





Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov ES.

Analýza národných systémov kvalifikácií vo vybraných krajinách EÚ

 <p>Európska únia Európsky sociálny fond</p>	<p>Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/ Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ</p> <p>Národný projekt: Tvorba národnej sústavy kvalifikácií Konvergencia, ITMS: 26120130023 Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť, ITMS: 26140230013</p>	 <p>Operačný program VZDELÁVANIE</p>
--	---	--

Názov:	Analýza národných systémov kvalifikácií vo vybraných krajinách EÚ
Recenzia:	prof. Ing. Ján Šajbidor, DrSc., Ing. Gabriela Jakubová, PhDr. Martin Sycha, Ph.D
Vydal:	Štátny inštitút odborného vzdelávania
Zostavenie a úpravy diela koordinoval:	doc. RNDr. Juraj Vantuch CSc
Autori:	doc. RNDr. Juraj Vantuch CSc, Mgr. Dagmar Augustinská, Mgr. Irena Fonodová, PhDr. Dagmar Jelínková, Ing. Pavel Korbás, Mgr. Michal Rehúš, PhD., Ing. Mgr. Jozef Strakoš, PhD.
Rok vydania:	2013
Aktivita:	2.1. Tvorba analýz a metodík

Táto štúdia bola financovaná zo zdrojov EÚ a je k dispozícii na stiahnutie na webovej stránke národného projektu Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií www.tvorbansk.sk.

Pri citovaní z tejto štúdie odkazujte na zdroj takto:

VANTUCH, J. a kol. 2013. *Analýza národných systémov kvalifikácií vo vybraných krajinách EÚ*. [online]. Bratislava : Štátny inštitút odborného vzdelávania. [cit. dd-mm-rrrr]. Dostupné na WWW: < <http://www.tvorbansk.sk/files/AnalyzaNSK.pdf> >.

Predslov

Táto štúdia bola spracovaná ako výstup čiastkovej úlohy 2.1.2 „Analýza existujúcich národných systémov kvalifikácií vo vybraných krajinách EÚ“ v rámci projektu ESF „Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií“.

S touto štúdiou úzko súvisí výstup ďalšej čiastkovej úlohy „Analýza Európskeho kvalifikačného rámca a Národných kvalifikačných rámcov vo vybraných krajinách EÚ“ toho istého projektu ESF, ktorým bude ďalšia komparativistická štúdia.

Ako ukážeme, v niektorých krajinách sa pojmy „kvalifikačný systém“ a „kvalifikačný rámec“ nerozlišujú tak striktne ako u nás, veď nakoniec tvorba národných kvalifikačných rámcov je nielen v krajinách EÚ, ale aj vo viac ako stovke krajín mimo EÚ úzko spojená s tvorbou alebo revíziou kvalifikačných systémov.

V predloženej štúdii sme sa preto nemohli vyhnúť skúmaniu väzby kvalifikačného rámca a kvalifikačných systémov. Snažili sme sa to však urobiť len v rozsahu, ktorý bol potrebný pre pochopenie funkčnosti kvalifikačných systémov a cieľov zmien, indukovaných politickými opatreniami, ktorými sa kvalifikačné systémy preväzujú s Európskym kvalifikačným rámcom.

V následnej štúdii sa potom budeme venovať podrobnejšej analýze národných rámcov a referencovacích procesov vo vybraných krajinách, odporúčaniam pre dosiahnutie väčšej transparentnosti národnej sústavy kvalifikácií Slovenskej republiky, ako aj ďalším odporúčaniam pre členské krajiny EÚ, ku ktorým sa Slovensko dobrovoľne prihlásilo.

Zdrojom informácií pre autorov podkladových štúdií a pre syntézu boli takmer výlučne internetové zdroje a štúdie Cedefop, ETF a ILO. Vo vymedzenom čase nebolo možné precizovať detaily rozsiahlejšími cieľenými rozhovormi s národnými expertmi, ani validizovať nálezy a názory pracovnej skupiny kontaktom s národnými špecialistami.

Treba preto túto štúdiu vnímať predovšetkým ako podnet na zamyslenie a impulz k ďalšiemu štúdiu zahraničných skúseností ako zdroja poučenia o tom, ako sa vyhnúť zbytočným chybám v transformácii vzdelávacieho a kvalifikačného systému, pred ktorou stojíme, a o tom, ktoré kľúčové prvky a väzby musia byť predmetom pozornej starostlivosti reformátorov.

Autori prijímu s vďakou upozornenie na chyby a nepresnosti, ktorých sa pri prácach tohto typu možno veľmi ľahko dopustiť a privítajú každý podnet na zlepšenie tohto textu.

Obsah

Predslov.....	1
Zoznam skratiek, tabuliek a boxov	6
Zoznam skratiek.....	6
Zoznam tabuliek.....	11
Zoznam boxov	11
Projektové zadanie a kľúčová otázka.....	12
Exekutívne zhrnutie	13
Tri principiálne politicky dôležité tézy ako podmienky úspechu pri tvorbe NSK	13
Odporúčania	14
Odpoveď na kľúčovú otázku	16
Úvod.....	17
1. Odborné vzdelávanie a príprava z nadnárodného pohľadu	19
1.1 Pluralita v tradícii, skúsenostiach a funkčnosti odborného vzdelávania.....	19
1.2 Infraštruktúra podpory riadenia OVP a nastavenia kvalifikačného systému.....	28
1.2.1 Veľká Británia.....	29
1.2.2 Nemecko	33
1.2.3 Francúzsko	35
1.3 Vzdelávacie výstupy a štyri problémy - nestabilita pojmov, riziko redukcionizmu, výber granularita opisov a primeranosť štandardizácie	38
1.3.1 Nestabilita pojmov	38
1.3.2 Zásadná otázka a problémy redukcionizmu a granularita.....	43
1.3.3 Problém primeranej štandardizácie	49
1.4 Regulačné a komunikačné funkcie NSK a NKR	52
2. Závery	67
2.1 Vecné zhrnutie analýz stavu OVP u nás a v zahraničí.....	67
2.1.1 Desať tém k aktuálnemu stavu odborného vzdelávania a prípravy (OVP)	67
2.1.2 Päť základných tém k transformácii kvalifikačného systému a systému OVP	69

2.2 Špecifický výstup štúdie	71
Literatúra.....	72
Príloha A – Krátke portréty vybraných európskych krajín.....	77
ČESKÁ REPUBLIKA	77
DÁNSKO.....	84
FRANCÚZSKO.....	91
HOLANDSKO.....	101
ÍRSKO.....	111
NEMECKO.....	125
NÓRSKO	133
RAKÚSKO	141
ŠKÓTSKO	148
Príloha B – Štruktúra kvalifikačnej karty vo vybraných krajinách.....	158
Príloha C – Reakcie na projektové zadanie z pohľadu skúmaných krajín.....	166
Príloha D – Ilustrácia štruktúry a funkcie kvalifikačného rámca v Írsku	191
Príloha E – Porovnanie hodnotiacich štandardov kvalifikácie Kaderník	195

Zoznam skratiek, tabuliek a boxov

Zoznam skratiek

ACG	Accreditation Coordination Group (Akreditačná koordinačná skupina)
AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (francúzska hodnotiacia agentúra pre výskum a vysoké školstvo)
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Národná asociácia odborného vzdelávania pre dospelých)
APL	Accreditation of Prior Learning (akreditácia predchádzajúceho vzdelávania)
AT	Rakúsko
BA	Bachelor (bakalár)
BBiG	Berufsbildungsgesetz (Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave na povolanie)
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung (Spolkový inštitút pre odborné vzdelávanie)
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung (Spolkové ministerstvo školstva a výskumu)
BMUKK	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (Federálne ministerstvo školstva, umenia a kultúry)
BOZP	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
BPV	BeroepsPraktijkVorming (praktické stáže v holandskom sektore odborného vzdelávania)
BTS	Brevet de Technicien Supérieur (patent technika vyššej úrovne)
CAP	Certificat d'Aptitudes Professionnelles (certifikát profesijných zručností)
Cedefop	European Centre for the Development of Vocational Training (Európske centrum pre rozvoj odbornej prípravy)
CEREQ	Centre d'Étude et de Recherche sur les Emplois et les Qualifications (Centrum pre štúdium a výskum zamestnaní a kvalifikácií)
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers (Národná akadémia umení a remesiel)
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle (Národná komisia pre profesijné certifikáty)
CPC	Commission Professionnelle Consultative (Konzultačná profesijná komisia)
CQP	certificat de qualification professionnelle (profesijný kvalifikačný certifikát)
CREBO	Centraal register beroepsopleidingen (Centrálny register pre OVP)
CTI	Commission des Titres d'Ingénieur (Komisia pre inžinierske kvalifikácie)
CZ	Česká republika
CŽV	celoživotné vzdelávanie

DE	Nemecko
DIF	Le droit individuel à la formation (zákon o odbornej príprave jednotlivca)
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammertag (Registrované združenie nemeckých priemyselných a obchodných komôr)
DISCO	European Dictionary of Skills and Competences (Európsky slovník zručností a kompetencií)
DK	Dánsko
FR	Francúzsko
DKR	Dánsky kvalifikačný rámec
DQR	Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Nemecký kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie)
DUO	Dienst Onderwijs Uitvoering (Úrad pre vzdelávanie)
ECVET	European Credit system for Vocational Education and Training (Európsky systém kreditov pre odborné vzdelávanie a prípravu)
ECTS	European Credit and Transfer System for Higher Education (Európsky systém kreditov a prenosu pre vysoké školstvo)
EKR	Európsky kvalifikačný rámec
EQAR	European Quality Assurance Register for Higher Education (Európsky register zabezpečenia kvality vo vysokoškolskom vzdelávaní)
EQR	Europäischen Qualifikationsrahmen (Európsky kvalifikačný rámec)
ESF	Európsky sociálny fond
ETED	emplois types étudiés dans leur dynamique (metóda analýzy dynamiky práce)
ETF	European Training Foundation (Európska vzdelávacia nadácia)
EÚ	Európska únia
EVA	Danmarks Evalueringsinstitut (Dánsky inštitút pre hodnotenie kvality)
EVC	erkennung vervorven competenties (uznávanie nadobudnutých kompetencií)
FETAC	Further Education and Training Awards Council a (Rada pre doklady v ďalšom vzdelávaní)
FRKR	francúzsky NKR
HAVO	Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs (diplom pre všeobecné stredoškolské vzdelávanie)
HDP	hrubý domáci produkt
HETAC	Higher Education and Training Awards Council (Rada pre doklady vo vysokoškolskom neuniverzitnom vzdelávaní)
HNC	Higher National Certificate (vyšší národný certifikát)
HND	Higher National Diploma (vyšší národný diplom)

IE	Írsko
IHEQN	Irish Higher Education Quality Network (Sieť pre kvalitu vo vysokoškolskom vzdelávaní v Írsku)
IHK	Industrie- und Handelskammer (Priemyselná a obchodná komora)
ILO	International Labour Organisation (Medzinárodná organizácia práce)
ISCED	International Standard Classification of Education (Medzinárodná štandardná klasifikácia vzdelávania)
ISCO	International Standard Classification of Occupations (Medzinárodná štandardná klasifikácia zamestnaní)
ISDV	Informačný systém ďalšieho vzdelávania
IUQB	Irish Universities Quality Board (Výbor pre kvalitu na univerzitách v Írsku)
IT	Informačné technológie
KCE	Kwaliteitscentrum Examinering (Centrum pre kvalitu hodnotenia)
KMK	Kultusministerkonferenz (Konferencia ministrov kultúry)
LO	Landsorganisasjonen i Norge (Konfederácia odborových zväzov Nórska)
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs (diplom pre vyššie stredné OVP)
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (Ministerstvo školstva, mládeže a telovýchovy)
NAO	National Audit Office (Národný kontrolný úrad)
NAS	National Apprenticeship Service (Národná služba pre učňovské vzdelávanie)
NC	National Certificate (národný certifikát)
NFQ	National Framework of Qualifications (Národný kvalifikačný rámec)
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon (Zväz nórskeho obchodu a priemyslu)
NKB	Národný koordinačný bod
NKR	Národný kvalifikačný rámec
NKS	Národný kvalifikačný systém
NL	Holandsko
NLQF	Nederlands Kwalificatiekader (Holandský kvalifikačný rámec)
NO	Nórsko
NOKUT	Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (Nórska agentúra pre zabezpečenie kvality vo vzdelávaní)
NOS	National Occupational Standards (Národné štandardy povolania)
NPA	National Progression Award (národný doklad o postupe)

NQAI	National Qualifications Authority of Ireland (Národná autorita Írska pre kvalifikácie)
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen in Österreich (Národný kvalifikačný rámec Rakúska)
NSK	Národná sústava kvalifikácií
NSP	Národná sústava povolání
NUFFIC	Netherlands Universities Foundation for International Cooperation (Holandská organizácia pre medzinárodnú spoluprácu)
NÚV	Národní ústav pro vzdělávání (Národný ústav pre vzdelávanie)
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (Akreditačná organizácia pre Holandsko a flámsku časť Belgicka)
NVQ	National Vocational Qualification (národná odborná kvalifikácia)
OeAD	Österreichischer Austauschdienst (Rakúska agentúra pre medzinárodné mobility a spoluprácu vo vzdelávaní, výskume a vývoji)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj)
OFQUAL	Office of Qualifications and Examinations Regulation (Úrad pre reguláciu kvalifikácií a skúšok)
OV	odborné vzdelávanie
OVP	odborné vzdelávanie a príprava
PDA	Professional Development Award (doklad o profesijnom rozvoji)
PHARE	Poland and Hungary Assistance for Restructuring of Economies (program EÚ pôvodne zameraný na poskytnutie pomoci pri reštrukturalizácii ekonomík Poľska a Maďarska, neskôr pre 11 krajín)
PK	profesní kvalifikace (profesijná kvalifikácia)
QAA	Quality Assurance Agency for Higher Education (Agentúra na zabezpečenie kvality vysokoškolského vzdelávania)
QCF	Qualifications and Credit Framework (Kvalifikačný a kreditový rámec)
QQI	Quality and Qualifications Ireland (Kvalita a kvalifikácie v Írsku)
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles (Národný register odborných kvalifikácií)
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (Operačný register remesiel a zamestnaní)
SAB	Standards Advisory Board (Poradný výbor pre štandardy)
SCO	Škótsko
SCQF	Scottish Credit and Qualifications Framework (Škótsky kreditový a kvalifikačný rámec)
SDG	Standards Development Group (Skupina pre tvorbu štandardov)

SEMTA	Sector Skills Council for Science, Engineering and Manufacturing Technologies (Sektorová rada pre vedu, strojárstvo a výrobné technológie)
SK	Slovensko
SKKR	Kvalifikačný rámec Slovenskej republiky
SOŠ	stredná odborná škola
SQA	Scottish Qualifications Authority (Škótsky úrad pre kvalifikácie)
SQC	Scottish Qualifications Certificate (škótsky certifikát kvalifikácie)
SR	Slovenská republika
SSA	Sector Skills Agreements (Dohody o sektorových zručnostiach)
SSC	Sector Skills Council (sektorová rada)
SŠ	stredná škola
SVQ	Scottish Vocational Qualification (škótska odborná kvalifikácia)
TUI	Teachers' Union of Ireland (Zväz učiteľov Írska)
ÚK	úplná kvalifikácia
UK	United Kingdom (Spojené kráľovstvo)
UKCES	UK Commission for Employment and Skills (Komisia Spojeného kráľovstva pre zamestnanosť a zručnosti)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organizácia Spojených národov pre výchovu, vedu a kultúru)
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Inštitúcia verejných služieb zamestnanosti)
ÚPK	úplná profesní kvalifikace (úplná profesijná kvalifikácia)
VAE	validation des acquis de l'expérience (uznávanie predchádzajúcej praxe)
VET	vocational education and training (odborné vzdelávanie a príprava)
VEU	Rådet for Voksen og Efteruddannelse rådet (Národný poradný výbor pre ďalšie vzdelávanie dospelých)
VMBO	Vorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs (diplom pre prípravné vyššie stredné OVP)
VŠ	vysoká škola
VWO	Vorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs (preduniverzitné vzdelávanie)
WHED	World Higher Education Database (Svetová databáza vysokoškolského vzdelávania)

Zoznam tabuliek

Tab. 1 - Kategórie deskriptorov EKR vo vybraných jazykoch.....	39
Tab. 2 - Modelová konštrukcia vzdelávacích štandardov pre programy OVP v SR.....	42
Tab. 3 - Prehľadová tabuľka kategórií a štruktúry deskriptorov NKR.....	58

Zoznam boxov

Box 1 - Sektorová rada vo Veľkej Británii	31
Box 2 - Príklad Konzultačnej profesijnej komisie (CPC) vo Francúzsku.....	36
Box 3 - Redukcionizmus vs holizmus.....	44
Box 4 - Národný štandard povolania kaderník (NVQ/SVQ3, EKR4) vo V. Británii.....	46
Box 5 - Štandard dokladu na nadobudnutie kvalifikácie kaderník v Írsku.....	47
Box 6 - Problém granularity (zrnitosti).....	48
Box 7 - Problém primeranej štandardizácie a merateľnosti.....	50
Box 8 - Štruktúra a obsah „Pokynov pre hodnotiteľa“.....	51
Box 9 - Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa v Dánsku.....	53
Box 10 - Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa v Írsku	54
Box 11 - Nórsky príklad inšpirácie k uznaniu nadobudnutých kompetencií.....	55
Box 12 - Stránka Škótskeho kreditového a kvalifikačného rámca (SCQF).....	61
Box 13 - Online kariérová podpora v Škótsku.....	62
Box 14 - Portál „Sprievodca vzdelávaním“ (Dánsko).....	62
Box 15 - „Kalkulačka poradia“ (Nórsko).....	63
Box 16 - Tvorba nových štandardov pre doklady v ďalšom vzdelávaní v Írsku.....	64
Box 17 - Interný systém zabezpečenia kvality ďalšieho vzdelávania v Írsku.....	65

Projektové zadanie a kľúčová otázka

Podľa zadania projektu by výsledkom analýzy zahraničných skúseností mali byť:

„identifikované nástroje, ktorými sú opísané kvalifikácie ako výsledky vzdelávania v rôznych vzdelávacích prostrediach a na rôznych kvalifikačných úrovniach v súlade s potrebami a požiadavkami zamestnávateľov“;

„identifikovaná horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest, vzťahy medzi úplnými a čiastočnými kvalifikáciami, vzťahy medzi úplnými kvalifikáciami navzájom a kľúčové kompetencie“;

„transparentný prehľad všetkých prvkov, ktoré tvoria a ovplyvňujú kvalifikáciu v danom povolani pre dané pracovné pozície a ktorý žiakom, študentom, rodičom, zamestnávateľom a školám a všetkým, ktorí majú záujem o odborné vzdelávanie a prípravu, poskytne kompletne informácie o kvalifikáciách“.

Výstupom štúdie má byť návrh matrice národnej sústavy kvalifikácií, „ktorý bude zahŕňať nielen kvalifikačné a hodnotiace štandardy, ale všetky identifikované kľúčové prvky, ktoré sú v rámci kvalifikácie otvoreným priestorom pre celoživotné vzdelávanie a priestupný systém vzdelávania a odbornej prípravy“. Toto zadanie možno teda chápať aj ako žiadosť o návrh matrice národnej sústavy kvalifikácií a o zodpovedanie nasledujúcich otázok:

- 1a Ako sa v skúmaných krajinách pristupuje k opisom kvalifikácií, koľko úrovní rozpoznáva kvalifikačná sústava a v akom vzťahu je kvalifikačná sústava k EKR?*
- 1b Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú špecifiká rôznych vzdelávacích prostredí (je uznávanie neformálneho a informálneho učenia sa plne funkčné)?*
- 1c Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú potreby a požiadavky zamestnávateľov?*
- 2a Ako je podporovaná horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest (napr. sú vzdelávacie programy modulované a kvalifikácie členené na samostatné jednotky)?*
- 2b Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými kvalifikáciami navzájom?*
- 2c Ako sú zohľadnené pri opisoch kvalifikácií alebo v kvalifikačnom rámci kľúčové kompetencie?*
- 3a Ako sú štruktúrované informácie o kvalifikáciách, resp. aké položky sú obsiahnuté v kartách kvalifikácií?*

Odpovede na tieto otázky v kontexte príslušnej krajiny možno nájsť v Prílohách A, B, C. V syntetických kapitolách sme sa snažili dostať parciálne odpovede na tieto otázky „do širšieho kontextu“ a pokúsili sme sa priblížiť problém v celistvosti. Naopak, v exekutívnom zhrnutí podávame esenciu zistení a odporúčaní bez zachádzania do detailov.

Analýza zahraničných skúseností má síce hodnotu sama osebe, ale jej skutočná hodnota sa ukáže až v konfrontácii s vôľou hľadať cesty k náprave chýb a zlepšeniu súčasného stavu. Tzv. „politická vôľa“ pre akceptovanie politicky dôležitých téz je podmienkou úspechu pri tvorbe NSK, ako pri každej reforme. A tak ako pri každej reforme, jej musí predchádzať zodpovedanie kľúčovej reformnej otázky.

V našom prípade znie kľúčová otázka takto:

Prečo vytvárame národnú sústavu kvalifikácií a národný kvalifikačný rámec a ako má k transformácii OVP prispieť formulovanie kvalifikačných požiadaviek založených na vzdelávacích výstupoch?

Exekutívne zhrnutie

Tri principiálne politicky dôležité tézy ako podmienky úspechu pri tvorbe NSK

I. Stanovenie relevantných kvalifikačných požiadaviek pre potreby jednotlivých sektorov hospodárstva v NSK pomocou identifikovania vzdelávacích výstupov je nutnou, nie však postačujúcou podmienkou revitalizácie systému odborného vzdelávania a prípravy na Slovensku. Bez toho, aby sa pristúpilo k štandardnému výskumu anticipácie potrieb trhu práce, serióznemu monitorovaniu trhu práce (a predovšetkým zberu štatistických dát o súlade absolvovaného vzdelávania s pracovnými pozíciami absolventov), nemožno očakávať prelomovú zmenu.

II. Formulovanie kvalifikačných štandardov v rámci NSK sa stane len prázdny m rétorickým a literárnym cvičením, ak nebude impulzom k vybudovaniu inštitucionálnej podpory OVP zo strany zamestnávateľov¹. Identifikovanie relevantných kvalifikačných požiadaviek (v kvalite i kvantite²) je totiž permanentným procesom spolupráce expertov (a inštitúcií) reprezentujúcich záujmy jednotlivých sociálnych partnerov. Slovensko musí venovať potrebný čas a prostriedky na budovanie podpornej infraštruktúry, vrátane cieľavedomej výchovy takýchto špecialistov.

III. Vytvorenie NSK sa nebude môcť stať nástrojom očakávanej transformácie OVP, ak bude absentovať politická diskusia a zhoda pri zodpovedaní kľúčovej otázky:

Prečo vytvárame NSK a NKR³ a ako má k transformácii OVP prispieť formulovanie kvalifikačných požiadaviek založených na vzdelávacích výstupoch?

¹ Zvláštnu kapitolu „Infraštruktúra podpory riadenia OVP“ sme venovali práve tomuto naliehavému problému a veľkú pozornosť sme venovali aj Veľkej Británii a jej veľmi sofistikovanej infraštruktúre, keďže táto krajina je vnímaná ako prototyp trhovej ekonomiky usilujúcej o minimálny štát a tiež Nemecku, ktoré je prototypom úspešnej spolupráce sociálnych partnerov.

² T. j. stanoviť, čo znamená byť kvalifikovaným a anticipovať, koľko a ako kvalifikovaných pracovníkov je potrebných pre ekonomiku. Kým NSK rieši prvú úlohu, pre riešenie druhej úlohy zatiaľ Slovensko nemá odborné kapacity a bude ešte len musieť identifikovať výskumné pracovisko a vytvoriť si vhodné know-how. Štúdium skúseností projektu Skillsnet (<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/skillsnet/index.aspx>) a postupná inštitucionálna spolupráca s Cedefopom na jeho pokračovaní je na to vhodnou príležitosťou.

³ Bolo by premárnením príležitosti, ak by sa tak dialo len preto, že je to aktuálnym trendom, či dokonca preto, že to od nás „Brusel očakáva“.

Odporúčania

Pracovná skupina pre analýzy národného projektu Tvorba národnej sústavy kvalifikácií na základe analýzy deviatich zahraničných vzdelávacích a kvalifikačných systémov a ich porovnaní so Slovenskom dospela k záverom, ktoré možno zhrnúť takto:

1. Neexistuje model, ktorý by bolo možné prevziať ako celok, pretože všetky zahraničné modely sú zakotvené v národnej tradícii, vrátane výskumnej a inštitucionálnej podpory rozvoja OVP. Práca na tvorbe NSK na Slovensku sa musí spojiť s fundamentálne dôležitou prácou na budovaní kapacít⁴ pre podporu OVP v podmienkach trhovej ekonomiky.
2. V dôsledku chýb v minulosti Slovensko mešká v transformácii OVP a zaostáva aj v skúmaní podmienok potrebných pre jeho úspešnú transformáciu. Parciálne reformy pri zavádzaní vzdelávacích štandardov v sekundárnom OVP podľa zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a štandardov povolání/zamestnaní a kvalifikačných štandardov podľa zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní prebiehali pod tlakom nedostatku času na prípravu reforiem a ich náležitú pilotáž. Tvorba NSK je nielen príležitosťou poučiť sa zo zahraničných skúseností, ale aj z chýb a nadobudnutých skúseností z vyššie spomenutých parciálnych reforiem u nás. Slovensko sa musí rozhodnúť, v ktorom zo systémov a ktorými „štandardmi“ (vzdelávacie štandardy, kvalifikačné štandardy a štandardy povolání/zamestnaní) chce realizovať (a akým spôsobom) celosvetovo forsírované stanovovanie štandardov „založených na vzdelávacích výstupoch“. Musí tiež zvážiť, či je naozaj potrebné budovať triedu rigorózne formulovaných štandardov.
3. Na základe doterajších výsledkov našich reforiem, reforiem kvalifikačných sústav a zavádzania kvalifikačných rámcov v zahraničí navrhujeme rozhodujúcu normatívnu a regulačnú silu tak pre uznávanie kvalifikácií, ako aj sekundárne na tvorbu vzdelávacích programov vložiť do kvalifikačných štandardov NSK.
4. Národná sústava povolání by mala garantovať prístup relevantných informácií o trhu práce s ambíciou informovať o zmenách v požiadavkách na vzdelávacie výstupy v pracovných pozíciách, zamestnaniach či povolaniach, avšak bez ambície formulovať rigorózne stanovené štandardy povolání.
5. Národná sústava kvalifikácií by mala naproti tomu rigorózne stanovovať podmienky pre priznávanie kvalifikácie všetkými cestami učenia sa (formálne, neformálne, informálne) a zároveň aj pre poskytovanie odborného vzdelávania a prípravy, explicitne zameraného na nadobúdanie konkrétnej úplnej alebo čiastočnej kvalifikácie a časom aj pre čiastkové segmenty - „jednotky“ kvalifikácie.
6. NSK by mala umožniť naďalej poskytovať širšie zamerané programy⁵, ktoré vytvárajú predpoklady pre následné zapracovanie, či špecializáciu pre konkrétne pracovné pozície,

⁴ Pozri poznámky 1 a 2.

⁵ Zodpovedá to jednak našej tradícii a nášmu modelu OVP, ktorý mal vždy vysoké ambície pri prepájaní odborného vzdelávania so všeobecným, ako aj aktuálnemu medzinárodnému diskurzu, ktorý vystríha pred zanedbávaním rozvíjania „kľúčových kompetencií“.

ktoré rozvíjajú kompetencie pre zvládnutie ďalšieho vzdelávania a tiež aj pre uplatnenie sa v občianskej spoločnosti. NSK však musí umožniť aj tvorbu kratších vzdelávacích programov⁶ (a časom aj modulov vzdelávacích programov) explicitne zacielených na získanie konkrétnej kvalifikácie (alebo jej segmentu – kvalifikačnej jednotky), a tým nadobudnutie odborných kompetencií aktuálne požadovaných trhom práce, ktoré by bolo možné využívať i pri aktívnej politike trhu práce.

7. Doterajšiu prax tvorby hodnotiacich štandardov navrhujeme modifikovať. Súčasný prístup k tvorbe hodnotiacich štandardov neposkytuje dostatok nástrojov pre rozhodovanie v praxi a treba ho pokladať len za prvotnú fázu riešenia problému. Navrhujeme postupne vytvárať hodnotiace manuály ku kvalifikačným štandardom s intenzívnym využívaním medzinárodných skúseností s technikami a konkrétnymi postupmi pri hodnotení splnenia vzdelávacích výstupov učiacimi sa.
8. Na rozdiel od tých krajín, kde je kvalifikačný rámec transformačným nástrojom zmeny kvalifikácií a následnej zmeny systému OVP na explicitne identifikovaných kontrolovateľných vzdelávacích výstupoch, navrhujeme náš kvalifikačný rámec (SKKR)⁷ v prvej fáze použiť len⁸ na priradovanie úrovni EKR kvalifikáciám nadobúdaným na Slovensku. Matricu národného kvalifikačného rámca, vytváraného pre naše potreby, navrhujeme prevziať s drobnou modifikáciou⁹ z EKR, a teda rozlišovať len tri kategórie deskriptorov „vedomosti“, „zručnosti“, „zodpovednosť a samostatnosť“. Tým nepopierame dôležitosť mnohých iných „kompetencií“, ktoré sú pre kvalifikovaný výkon práce potrebné a umožňujeme ich zohľadniť v matici NSK.
9. V matici NSK navrhujeme kategórie „vedomosti“, „zručnosti“, „zodpovednosť a samostatnosť“ doplniť o štvrtú kategóriu „iné kompetencie“, týkajúcu sa relevantných „kľúčových kompetencií“ a rozmanitých „mäkkých, personálnych, sociálnych kompetencií“. Opierajúc sa o tradíciu skúmania vzdelávacích cieľov, vedomostí, zručností, postojov, návykov a hodnôt, odporúčame ich všetky skúmať aj v súvislosti s nastavovaním kvalifikačných štandardov. Nepokladáme však za potrebné požadovať, aby sa aj „iné kompetencie“ rozlišovali v jednotlivých ôsmich úrovniach „náročnosti“ EKR, a to najmä nie na začiatku procesu analýzy starých a tvorby nových kvalifikácií.¹⁰ Skúsenosti získané pri

⁶ Slovensko takéto programy potrebuje jednak pre poskytnutie kvalifikácie tým, ktorí dosiahli dostatočnú úroveň všeobecného vzdelania a chcú sa rekvifikovať, a jednak tým, ktorým doterajšia prax spájania nadobudnutia kvalifikácie s vysokou úrovňou všeobecného vzdelania bráni v získaní odbornej kvalifikácie.

⁷ Analogicky k iným krajinám navrhujeme používať pre označenie nášho kvalifikačného rámca skratku zloženú zo skratky krajiny (SK) a skratky KR, teda SKKR, pričom skratku NKR budeme používať vo všeobecnom význame.

⁸ Samozrejme, treba to chápať ako aktuálne realizovateľnú fázu implementácie. Neskôr, až lepšie spoznáme problematiku a dobudujeme si chýbajúce kapacity, môžeme podobne ako mnohé iné krajiny pristúpiť k revízii tohto prvotného kvalifikačného rámca.

⁹ Tretiu kategóriu „Kompetencia“ sme pomenovali konkrétne v súlade s jej dominantným obsahom. Pri deskriptoroch jednotlivých úrovni, pri každej kategórii ich je osem, odporúčame terminologickú revíziu pôvodného prekladu deskriptorov EKR a adjustáciu na náš pedagogický kontext.

¹⁰ Slovensku by nepochybne pomohlo, keby tvorbe NSK predchádzalo vytvorenie sofistikovanejšieho „transformačného“ kvalifikačného rámca, ktorý by napomáhal uskutočnenie plánovanej revízie kvalifikácií a plánovanej transformácie OVP. To by však vyžadovalo dlhodobú analytickú prácu presahujúcu čas, ktorý je k dispozícii v tomto projekte ESF. Nič však nebráni tomu, aby sa skúsenosti získané pri identifikácii relevantných vzdelávacích výstupov a stanovovaní kvalifikačných štandardov využili pri neskoršej revízii SKKR.

identifikácii relevantných vzdelávacích výstupov a stanovovaní kvalifikačných štandardov pri tvorbe NSK možno využiť na následnú revíziu SKKR. V druhej fáze by revidovaný SKKR mohol plniť aj transformačné funkcie, a to najmä k ďalším segmentom OVP. NSK a SKKR by tak postupne mohli dospieť k zahrnutiu a lepšiemu prepojeniu všetkých kvalifikačných subsystémov (najmä terciárnych kvalifikácií, ale aj špecifických sektorových kvalifikácií nadväzujúcich na počiatočné OVP), podobne ako v zahraničí.

10. Tvorba NSK zároveň vytvára podmienky:

1. pre segmentovanie kvalifikácií na kvalifikačné jednotky umožňujúce flexibilnejšie nadobúdanie kvalifikácií,
2. pre prehľadnejšie informovanie záujemcov o kvalifikácie o trajektóriách ich potenciálneho profesijného rozvoja,
3. pre flexibilnejšiu (užšie i širšie zameranú) tvorbu vzdelávacích programov OVP, využívajúcu domáce i zahraničné skúsenosti vložené do manuálov hodnotiacich štandardov NSK,
4. pre uľahčenie vstupu zamestnávateľov do formovania budúcej pracovnej sily, ale aj pri rozvoji ľudských zdrojov vo svojich podnikoch,
5. pre väčšiu transparentnosť kvalifikácií nadobudnutých na Slovensku a pre zjednodušenie ich uznávania v EÚ.

Odpoveď na kľúčovú otázku

Odpoveď na otázku „Prečo vytvárame NSK a NKR a ako má k transformácii OVP prispieť formulovanie kvalifikačných požiadaviek založených na vzdelávacích výstupoch?“ znie takto:

NSK vytvárame, aby sme umožnili flexibilnejšie nadobúdanie kvalifikácií, flexibilnejšiu (užšie i širšie zameranú) tvorbu vzdelávacích programov OVP a prehľadnejšie informovanie o potenciálnom profesijnom rozvoji záujemcov o nadobudnutie kvalifikácie (pozri body 10.1, 10.2, 10.3 a tiež 5, 6 a 9).

NKR vytvárame v prvej fáze na priradenie kvalifikácií nadobudnutých na Slovensku k EKR (pozri bod 8 a 10.5) a v druhej fáze na posilnenie koordinovanej transformácie a prepojenia národných vzdelávacích a kvalifikačných subsystémov (vid' bod 9).

Úsilie o explicitnú identifikáciu kontrolovateľných vzdelávacích výstupov má prispieť k posilneniu reflexie potrieb trhu práce (pozri bod 10.4) a podporiť efektívnosť programovania a poskytovania OVP (pozri body 2, 3 a 7). Diskusia o vzdelávacích cieľoch v kontexte úsilia o formulovanie vzdelávacích výstupov je hodnotou samou osebe, pretože vedie k premýšľaniu o možnostiach a potrebách skvalitnenia poskytovaného vzdelávania. Nesmie sa stať len verbálnou hrou, ale naopak, aj vďaka výmene skúseností medzi poskytovateľmi vzdelávania a pri podpore didaktikov a metodikov, aj príležitosťou pre akumulovanie fungujúcich hodnotiacich techník a konkrétnych postupov do hodnotiacich manuálov.

Úvod

Podľa zadania malo byť pre komparáciu a vyťaženie podnetov pre tvorbu NSK na Slovensku vybraných minimálne 7 členských krajín EÚ, ktoré sú v správach Európskej komisie, Cedefopu a OECD identifikované ako excelentné pri vytváraní vlastnej NSK, prípadne vhodným spôsobom zužitkovali na skvalitnenie NSK národný kvalifikačný rámec (NKR). Na základe štúdie dokumentov a po konzultácií s odborníkmi z Európskej komisie, Cedefopu, OECD sme identifikovali nasledujúce krajiny ako zaujímavé pre ďalšie štúdium:

Krajiny, ktoré mali funkčný NKR medzi prvými, sú Írsko, Francúzsko, Veľká Británia a Malta.

Krajiny označené Cedefopom ako prioritne vhodné pre skúmanie z hľadiska implementácie NKR sú Nemecko, Dánsko, Írsko, Holandsko, Estónsko a Malta.

Krajiny považované OECD za vhodné pre štúdium kvalifikačného systému sú Švajčiarsko, Rakúsko, Nemecko, Nórsko a Francúzsko.

Teritoriálne dôležité krajiny (jednak susedné, ale aj so silnou migráciou pracovnej sily zo Slovenska, a preto zaujímavé z hľadiska analýzy) sú Rakúsko, Nemecko, Česká republika a Maďarsko. (Len prvé dve boli odporúčané zahraničnými expertmi ako úspešné, či pokročilé z hľadiska NKR a NSK).

Na podrobnú analýzu boli v dôsledku zohľadnenia všetkých kritérií a s prihliadnutím na zachytenie typologickej pestrosti vzdelávacích a kvalifikačných systémov navrhnuté tieto krajiny: Írsko, Francúzsko, Holandsko, Dánsko, Nemecko, Rakúsko, Veľká Británia - Škótsko ako základná sedmička požadovaná zadaním ESF, doplnené rozhodnutím pracovnej skupiny o Českú republiku a Nórsko¹¹.

Projektovým zadaním požadované aspekty analýzy zahraničných skúseností sú reflektované v „Krátkych portrétoch“ skúmaných krajín, ktoré sú Prílohou A tejto štúdie. Spomenuté analýzy zahraničných skúseností prinášajú aj konkrétne informácie o maticiacich NSK (NKR) a „kartách kvalifikácií“ používaných v skúmaných krajinách. Štruktúry kvalifikačnej karty sú zhrnuté v Prílohe B. Odpovede na otázky explikované z projektového zadania sú z pohľadu skúmaných krajín prezentované v Prílohe C.

V syntetickej časti správy sme sa pokúsili o vyťaženie poučenia zo zahraničia pre budúce systémové rozhodnutia. V kapitole „Pluralita v tradícii, skúsenostiach a funkčnosti odborného vzdelávania“ sa podrobnejšie venujeme variabilite odpovedí na výzvy, ktorým čelí OVP v Európe. Bolo by však vážnym omylom nedbať o konzistenciu politických opatrení s národným modelom OVP a pokúšať sa prenášať atraktívne podnety zo zahraničia bez poznania kontextu (a aj modelu OVP), v ktorom fungujú. Transformácia OVP, ktorá Slovensko čaká, vyžaduje hľadanie zhody relevantných partnerov na budúcom modeli odborného vzdelávania a prípravy, ale predovšetkým zhody o rolách reprezentantov zamestnávateľov a zamestnancov ešte pred politickými rozhodnutiami, či už budú reakciou na domáce alebo zahraničné skúsenosti.

¹¹ Nórsko síce nie je členom EÚ, ale úzko s ňou v otázkach týkajúcich sa odborného vzdelávania a prípravy spolupracuje. Štúdium nórskeho a českého skúseností pokladáme za prínosné, i keď je to nad rámec zadania projektu.

Podnetom na preklopenie bariér spolupráce sveta vzdelávania a sveta práce a upozornenie na fatálnu inštitucionálnu nedobudovanosť infraštruktúry OVP na Slovensku, v porovnaní so študovanými krajinami, sa podrobnejšie venujeme v kapitole „Infraštruktúra podpory riadenia OVP“.

Aktuálnou, celosvetovo kľúčovou transformačnou témou „presunu dôrazu na vzdelávacie výstupy“ sa zaoberáme v kapitole „Vzdelávacie výstupy a štyri problémy - nestabilita pojmov, riziko redukcionizmu, výber granularity opisov a primeranosť štandardizácie“.

Úspešná transformácia predpokladá ustálenie chápania pojmov a používania termínov „vzdelávacie výstupy“ a s ním súvisiacich pojmov (ako napr. vedomosti, zručnosti a kompetencie), a tiež „štandard“, ktoré sa nielen u nás, ale aj v zahraničí, vyskytujú v rozličných kontextoch a niekedy aj sporných významoch. Problém redukcionizmu nám pripomína, že identifikácia vzdelávacích výstupov sa nesmie stať fetišom, ale naopak príležitosťou pre lepšie pochopenie podmienok a ciest pre získanie kvalifikácie. Problém granularity k tomu pridáva potrebu zhody a dôvery v odbornej komunite a problém primeranej štandardizácie ukazuje potrebu akumulovať skúsenosti o tom, ako vyhodnocovať vzdelávacie výstupy učiacich sa.

V kapitole „Komunikačné a regulačné funkcie NSK a NKR“ sú diskutované alternatívne prístupy k funkčnému prepojeniu systémov (vrátane registrov a informačných portálov) vzdelávania, kvalifikácií a trhom požadovaných zamestnaní/povolání.

Organické previazanie NKR a NSK s trhom práce je dlhodobým procesom. Vytvorenie funkčného, expertmi veľmi pozitívne hodnoteného kreditového a kvalifikačného rámca, prepojeného s kvalifikačným systémom, opierajúcim sa o štandardizáciu povolaní/zamestnaní, trvalo v Škótsku viac ako 15 rokov. V Nemecku trvala príprava zavedenia kvalifikačného rámca šesť rokov, v Írsku štyri roky počítajúc len obdobie implementácie príslušnej zákonnej normy (1999 - 2003), nehovoriac o prípravných prácach pred prijatím zákona. Národné kvalifikačné rámce týchto troch krajín pokladáme za vhodný zdroj inšpirácie, i keď sú diametrálne odlišné. Sú z rôznych dôvodov zaujímavé, a tým aj pre nás podnetné.

Výsledky skúmaní sú zhrnuté do kapitoly „Záver“, formulujúcej pätnásť téz a špecifický výstup štúdie.

1. Odborné vzdelávanie a príprava z nadnárodného pohľadu

1.1 Pluralita v tradícii, skúsenostiach a funkčnosti odborného vzdelávania

Akokoľvek je v Európskej únii deklarovaná podpora spoločných politík v mnohých ekonomicko-sociálnych oblastiach, vzdelávanie je výsostne národnou záležitosťou a je vlastne veľmi sporné hovoriť o európskej politike v oblasti vzdelávania¹². Otvorená metóda koordinácie je cestou dobrovoľnej spolupráce v tých témach, kde dôjde k zhode na spoločnom záujme členských krajín EÚ. Jej aplikáciu v oblasti odborného vzdelávania a prípravy (OVP) najmarkantnejšie vidieť v kodanskom procese a implementácii kodanských nástrojov¹³. Spomedzi nich je Európsky kvalifikačný rámec (EKR)¹⁴ nepochybne najdôležitejším prejavom snahy o hľadanie spoločného jazyka pri dohodnutom politickom programe - vytváraní európskeho priestoru celoživotného vzdelávania pri plnom rešpekte ku národným tradíciám. Bolo by však na druhej strane naivné nevidieť nesmierny tlak globalizácie na internacionalizáciu pôvodne národných fenoménov kultúry a vzdelávania. EKR a snaha o transparentnosť národných kvalifikačných systémov je významnou snahou o odstraňovanie prekážok v mobilite pracovnej sily a vlastne i kapitálu.

Národné systémy odborného vzdelávania a národné kvalifikačné systémy musia čeliť výzvam narastajúcich prejavov transnacionalizácie ekonomiky, či už sa to politikom páči alebo nie. Pre Slovensko a jeho malú, výrazne otvorenú ekonomiku, v ktorej výška HDP a prosperita obyvateľstva výrazne závisí od ekonomického úspechu nadnárodných firiem a v mimoriadnej miere od automobilového priemyslu¹⁵, to platí v plnej miere. Hoci sa kritika vplyvu neoliberalizmu na vzdelávanie dostala na Slovensku na politické výsledie, na účinkoch globalizácie a vplyve, ba až diktáte ekonomiky a ekonomizujúcich pohľadov na vzdelávanie sa

¹² VANTUCH, J. 2007. Existuje európska vzdelávacia politika? [online]. In KIPS, M., KOLDEOVÁ, L. (eds.). 2007. *Výchova, škola, spoločnosť - minulosť a súčasnosť: Zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.siov.sk/refernet/public/existuje_eur_vzdel_politika.pdf>.

¹³ VANTUCH, J. 2007. Europeizácia odborného vzdelávania: Konflikt kultúr? [online]. In KIPS, M., KOLDEOVÁ, L. (eds.). 2007. *Výchova, škola, spoločnosť - minulosť a súčasnosť: Zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.siov.sk/refernet/public/europeiz_odb_ozbor_vzdel_konfku.pdf> a podrobnejšie JELÍNKOVÁ, D., VANTUCH, J. 2011. *Kodanský proces (vývoj v rokoch 2002-2010)* [online]. Bratislava: ReferNet Slovakia. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.refernet.sk/images/news/files/Kodansky%20proces%202002-2010.pdf>>.

¹⁴ Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 23. apríla 2008 o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie [online]. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lng1=en.sk&lang=&lng2=bg.cs.da.de.el.en.es.et.fi.fr.hu.it.lt.lv.mt.nl.pl.pt.ro.sk.sl.sv.&val=469794.cs>>.

¹⁵ V roku 2012 export automobilového priemyslu predstavoval 26 % celkového exportu a spotreba domácností generovaná automobilovým priemyslom predstavovala 9,9% spotreby domácností na Slovensku; podľa internej nepublikovanej štúdie: LUPTÁČIK, M. 2013. *Význam automobilového priemyslu pre slovenskú ekonomiku*. Bratislava: EU.

len málo mení. Nie je to vôbec prekvapujúce, veď dominantne ideologický diskurz, či už anti-¹⁶ alebo proneoliberalný¹⁷, je pre budúci vývoj odborného vzdelávania na Slovensku irelevantný.

Čo je naopak nanajvýš relevantné, je spájať politické rozhodnutia s analýzou fungovania kvalifikačných systémov a systémov OVP tých krajín, ktoré sú pre Slovensko dôležité buď ekonomicky (ako napr. Nemecko), teritoriálne (ako napr. Česká republika), alebo sú zaujímavé svojimi riešeniami výziev globalizácie (či už úspešne alebo menej úspešne). Európa nám našťastie ponúka množstvo alternatívnych skúseností a bude len na nás, akú cestu si pri nevyhnutnej transformácii OVP na Slovensku zvolíme. Jedno je isté, a budeme sa to snažiť touto štúdiou aj preukázať, neexistujú hotové riešenia, ktoré možno prebrať, pretože ako sa v diskurze európskych odborníkov vžilo hovoriť, v otázkach politických riešení je možné len poučenie zo skúseností zo zahraničia, ale nie výpožička riešení zo zahraničia. Je totiž nerozumné ignorovať spoločensko-ekonomický kontext, v ktorom sa národné systémy vyvinuli a ktoré výrazne ovplyvňujú úspešnosť či neúspešnosť toho-ktorého politického opatrenia.

Ako sme už spomenuli prv, pri výbere krajín sme sa snažili pokryť typologickú pestrosť systémov OVP a kvalifikačných systémov a pokúsime sa ďalej preskúmať systémovo významné črty vybraných národných systémov. Keďže je ťažké navrhnuť jednoznačne akceptovateľnú typológiu OVP a kvalifikačných systémov¹⁸, pokúsime sa o to sformulovaním odpovedí na dve kľúčové otázky.

Ako je počiatkové OVP organizované?

Pri odpovedi na otázku, či je príprava na povolanie, a príležitosť na učenie sa s tým spojená, dominantne ponúkaná vyučovaním v škole alebo prácou (či dokonca priamo na pracovisku), je zvykom rozlišovať „školský model“ („school-based“) a „pracový“¹⁹ model“ („work-based“). Najznámejším príkladom druhej alternatívy je „duálny systém“, pri ktorom sa vzdelávajúci stáva zamestnancom podniku, ktorý mu ponúka a zabezpečuje jeho praktickú prípravu vytvorením učňovského miesta, a komplementárne (napr. len 1/5 času) sa „teoreticky“ vzdeláva v škole. Je „učňom“ („apprentice“, „Lehrling“) a pripravuje sa na pracovisku pod dohľadom zamestnávateľa, u ktorého uspel pri hľadaní učňovského miesta, a doplnkovo v škole, kde je po prijatí zamestnávateľom na učňovské miesto následne akceptovaný.²⁰

¹⁶ KAŠČÁK, O., PUPALA, B. 2012. *Škola zlatých golierov: Vzdelávanie v ére neoliberalizmu*. Praha : SLON. ISBN 978-80-7419-113-8.

¹⁷ Demonštrovaný snád' najmarkantnejšie vierou v relevantnosť hodnotenia úspešnosti škôl podľa jednoduchých explicitných kritérií, ako predpokladu súťaže škôl, ktorá v trhových podmienkach umožní vyradiť neúspešných súťažiacich; a zvyčajne think-tankmi s dominanciou ekonómov.

¹⁸ Obvykle sa s istým zjednodušením hovorí o troch modeloch - dominantne trhovom (napr. v UK), dominante založenom na verejnom školstve (ako napr. aj u nás) a duálnom OVP (ako napr. v Nemecku).

¹⁹ Nepochybné by bolo vhodné nájsť lepší termín, avšak nebude to jednoduché.

²⁰ „Duálny“ učňovský systém má historické korene v stredovekej remeselníckej príprave, ktorú poznáme aj z nášho územia ako dominantnú formu ešte v medzivojnovom období, kedy sa pomocný pracovník stával kvalifikovaným remeselníkom po absolvovaní prípravy v dielni remeselníckeho majstra a zložení skúšky pred komisiou teritoriálnej živnostenskej komory, zhotovením predpísaného skúšobného „kusu“ – výrobku. Táto forma OVP u nás zanikla dávno pred rokom 1989 spolu s likvidáciou živnostenského stavu a súkromných podnikov.

V školskom modeli, napríklad aj na Slovensku, je vzdelávajúci sa „žiakom“ školy, na ktorej uspel pri prijímacom konaní a pripravuje sa pre povolanie. Ak aj nejaká časť jeho praktickej prípravy prebehne v podniku, deje sa tak na základe inštitucionálneho kontraktu medzi školou a podnikom, pričom vzdelávajúci sa je stále „žiakom“ a nemá individuálny pracovnoprávny vzťah k tomuto podniku, nie je jeho zamestnancom.

Duálny systém však nie je jediným príkladom „pracovného“ modelu počiatočného OVP. Nielen učeň, ale aj žiak môže dominantnú časť svojej prípravy absolvovať výkonom práce. Závisí to od organizácie pracovného vyučovania. Z tohto hľadiska by sa aj v typickom „školskom modeli“ systéme sekundárneho OVP, ako je napríklad aj náš, mohli identifikovať príklady „pracovných modelov“ v niektorých odboroch vzdelávania, ak sa kontraktom zabezpečuje dominantná časť prípravy prácou na pracovisku.

Tu treba upozorniť na časté nedorozumenia pri klasifikácii OVP na Slovensku teraz i v minulosti. Objavujú sa stále častejšie názory, a to nielen u politikov, ale aj skúsených praktikov a dobrých znalcov školstva, že pred rokom 1989 už malo Slovensko zavedený duálny systém. Nie je to tak, aj keď niektoré učebné odbory sa u nás aj pred rokom 1989 nepochybne poskytovali v „pracovnom modeli“ s dominantným pracovným vyučovaním na pracoviskách. Učňovské miesta sa však vytvárali centrálnymi administratívnym rozhodnutím a i keď sa prihliadalo na potrebu obnovy pracovnej sily podnikov, nedialo sa tak na základe ekonomickej potreby konkrétneho podniku a jeho rozhodnutím v podmienkach konkurenčného boja, ako v trhových ekonomikách. „Výchova robotníckeho dorastu“ bola politicky stanovenou povinnosťou s cieľom pokryť celú populáciu, aj tú časť, ktorá neuspela alebo sa neuchádzala o štúdium maturitného odboru na gymnáziu, a zabezpečiť jej kvalifikáciu a následné pracovné miesto.²¹ Navyše, reformou iniciovanou v 70. rokoch sa budovaním „komplexných“ učilíšť ešte viac posilňoval školský model OVP a aj učiaci sa v učebných odboroch boli nazývaní učňami len zo zotrvačnosti a v rozpore s legislatívou.

Nedorozumenie vzniká často i preto, že po revolúcii roku 1989 došlo k výraznej likvidácii „pracovného modelu“ (v dôsledku privatizácie podnikov a pretrhnutia väzieb medzi školami a podnikmi²²) a následnému podceneniu novovzniknutej sociálno-ekonomickej situácie vzdelávacou politikou, čo viedlo k oslabeniu prúdu odborného vzdelávania v učebných odboroch

²¹ Tu treba samozrejme poukázať aj na problémy „výchovy robotníckeho dorastu“ v podmienkach trhovej ekonomiky, keďže ponuka a tvorba učňovských miest má cyklický charakter s útlmom v recesii a rastom v rastovej fáze vývoja ekonomiky. Počty vytvorených učňovských miest sú na začiatku leta pozorne sledované špecialistami i médiami. Nízky počet vytvorených učňovských miest a veľké počty neumiestnených mladých ľudí sú vážnym politickým problémom. V rozvinutých trhových ekonomikách sa veľké úsilie vynakladá na zmierňovanie disproporcií medzi ponukou a dopytom, či už priamymi alebo nepriamymi intervenciami, v každom prípade však so silnou inštitucionálnou (a aj výskumnou) podporou.

²² Po prvej privatizácii podniku aj s budovou školy (a zánikom tohto učilíšťa) ministerstvo školstva ešte v lete 1990 iniciovalo vyňatie učilíšť z majetku podnikov a následne aj prechod zriaďovateľskej funkcie na ústredné orgány štátnej správy. Toto opatrenie bolo vynútené prebiehajúcou transformáciou ekonomiky a rizikom straty školských objektov, ktoré by prechádzali do majetku privatizérov. Je veľkou chybou, že sa po tomto krízovom opatrení nepristúpilo k systémovému riešeniu problému spolupráce škôl a podnikov v OVP a že sa tento problém ignoroval aj v podmienkach stabilizovaného ekonomického vývoja. Ba čo viac, podniky navyknuté na dostatok dostupnej (často nezamestnanej) kvalifikovanej sily si len pomaly zvykajú na potrebu investovať čas a zdroje do vzdelávania.

stredných odborných učilišť a nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily v robotníckych povolaniach, avšak nielen tam²³.

Treba pripomenúť, že príprava na povolanie môže prebiehať aj v modeli „posunutej“ odbornej prípravy. Predovšetkým v anglofónnych krajinách sa v rôznych formách vyskytuje poskytovanie prípravy na povolanie až po absolvovaní všeobecného (obvykle povinného) vzdelávania, na ktoré nadväzuje „ďalšie“ vzdelávanie poskytované množstvom inštitúcií. Kvalifikácie sú vyvíjané a udeľované certifikujúcimi organizáciami (awarding bodies²⁴), ktoré sú regulované kvalifikačnými regulátormi, ako napr. Office of Qualifications and Examinations Regulation (Ofqual) v Anglicku, Scottish Qualifications Authority (SQA) v Škótsku alebo Quality and Qualifications Ireland²⁵.

Práve Írsko je príkladom krajiny s výrazne odlišnou organizáciou odborného vzdelávania, ako na Slovensku. Írsky model bol v 90. rokoch často vnímaný ekonómami ako atraktívny, pretože štátom platený školský systém bol zameraný na primárne a sekundárne všeobecné vzdelanie, ktoré je nákladovo menej náročné ako odborné vzdelávanie. Hoci možno nastúpiť na odborné vzdelávanie už po skončení nižšieho sekundárneho vzdelávania (ISCED 2), deje sa tak okrajovo a do odborného vzdelávania vstupuje drvivá väčšina populácie až po nadobudnutí vyššieho stredného vzdelania,²⁶ pričom odborné kvalifikácie získava prostredníctvom kvalifikačného systému, ktorý bol ako jeden z prvých na svete²⁷ organizovaný prostredníctvom národného kvalifikačného rámca, založeného na vzdelávacích výstupoch.

Iný koncept organizácie odborného vzdelávania a prípravy predstavuje francúzsky systém. Najväčšia odlišnosť oproti Slovensku spočíva v dôslednom a zákonom garantovanom zrovnoprávnení rozličných spôsobov nadobúdania kvalifikácie – cestou formálneho aj neformálneho učenia sa, ale aj uznania predchádzajúcej praxe ako „tretej cesty“ nadobúdania, zvyšovania alebo aktualizácie kvalifikácie. Z tohto hľadiska je irelevantný vek nástupu do odborného vzdelávania, i keď jestvujúci formálny systém je z hľadiska veku účastníkov OVP obdobný ako na Slovensku. Po ukončení strednom všeobecnom vzdelávaní obdobou našej maturity (tzv. všeobecný bakalareát) musí účastník vzdelávania absolvovať minimálne jeden rok formálnej odbornej prípravy na konkrétne povolanie, alebo minimálne tri roky praxe, na základe ktorej si môže požiadať o uznanie kvalifikácie. Rozdiel oproti Slovensku je aj v spôsobe

²³ Samozrejme, ignorovanie potrieb rozvoja odborného vzdelávania sa prejavuje aj v nedostatku špecialistov s vyšším vzdelaním a blížiaci sa kolaps systému zdravotnej starostlivosti na vidieku v dôsledku nedostatku lekárov prvého kontaktu je len jedným z najvypuklejších prejavov. Ignorovanie potreby riešiť financovanie prípravy lekárov na atestácie v nemocniciach a pokračovanie ich prípravy v privátnych ambulanciách je obdobou absencie podpory financovania prípadných nákladov sekundárneho OVP podnikmi. Je dôsledku dlhodobého odmietania ekonomických elít - a ministerstva financií zvlášť - zohľadniť financovanie OVP v daňovej politike.

²⁴ Vyše 180 je uznaných Ofqual-om pre Anglicko a Severné Írsko, ako uvádza Federácia certifikujúcich organizácií, pozri FAB. *About Awarding Bodies* [online]. Federation of Awarding Bodies. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.awarding.org.uk/about-awarding-bodies>>. Vyhľadávacia databáza organizácií, kvalifikácií a ich komponentov je na webstránke regulátora <http://register.ofqual.gov.uk/Organisation/Browse>.

²⁵ Škótsku a Írsku sa podrobnejšie venujeme aj neskôr.

²⁶ Podľa krátkej informácie Cedefopu (pozri Cedefop. 2013. *Spotlight on VET Ireland* [online]. Thessaloniki : European Centre for the Development of Vocational Training. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/8044_en.pdf>) až 90% žiakov pokračuje vo vyššom sekundárnom vzdelávaní.

²⁷ Írsky kvalifikačný rámec National Framework of Qualifications (www.nfq.ie) bol implementovaný už v roku 2003.

overovania a priznania kvalifikácie na základe skúšok, ktoré absolvuje žiadateľ pred externou skúšobnou komisiou a získava rovnaký certifikát/diplom/titul bez ohľadu na to, akou cestou (v škole alebo priamo v práci) nadobudol poznatky, zručnosti a iné kompetencie predpísané v hodnotiacom štandarde danej kvalifikácie.

Zhrnutie

Odborné vzdelanie, resp. kvalifikáciu možno teda nadobudnúť vo formálnom počiatocnom vzdelávaní absolvovaním OVP v školskom modeli, pracovnom modeli a jeho špeciálnom „duálnom“ prípade. Systémy počiatocného OVP však obvykle uplatňujú viacero modelov. Vo Veľkej Británii, kde bolo OVP dlho ponechávané dominantne na trhové sily, bolo masívnou intervenciou vlády podporené duálne učňovské vzdelávanie a aj v krajinách s „duálnym systémom“ je duálny model výrazným, nie však jediným modelom. Aj krajiny so vzorovým „duálom“, ako napr. Rakúsko a Nemecko, budujú „komplexné učilišťa“ s kvalitne vybavenými dielňami, v ktorých možno poskytnúť (aspoň v niektorých odboroch) plnohodnotné pracovné vyučovanie aj bez prípravy priamo na pracovisku pre tých, ktorým sa neušlo učňovské miesto a ktorých nechce spoločnosť nechať na ulici bez kvalifikácie. Nepochybne aj Slovensko bude pri budúcej transformácii sekundárneho OVP hľadať vhodný zmiešaný model. Nie náhodou niektorí špecialisti hovoria o „triálnom“ modeli odborného vzdelávania a prípravy (škola - dielňa - pracovisko) ako o modeli pre budúcnosť. Slovensko potrebuje revidovať svoj školský model, predovšetkým zvýšením dôrazu na uzatváranie inštitucionálnych kontraktov medzi školami a podnikmi na podporu alebo priame zabezpečenie praktického vyučovania. Slovensko by malo zároveň vytvoriť legislatívne podmienky pre duálne vzdelávanie, založené na zabezpečovaní praktického vyučovania podnikmi²⁸ na základe individuálneho kontraktu s učiacim sa.

Ako programovať počiatocné OVP?

Slovensko je jednou z mála krajín, ktoré má legislatívnu oporu pre tvorbu troch typov štandardov. V štátnych vzdelávacích programoch, vydávaných podľa školského zákona regulujúceho regionálne školstvo²⁹, sa stanovujú vzdelávacie štandardy³⁰, pričom školy sú povinné vypracovať si „učebné osnovy najmenej v rozsahu ustanovenom vzdelávacím

²⁸ Samozrejme, Slovensko nie je pripravené na plošnú implementáciu duálu, a to najmä preto, že nie je politická zhoda na nevyhnutných reformách financovania OVP, a tiež na duál nie sú pripravené zamestnávateľské organizácie, ako aj preto, že len málokto zamestnávateľia majú aktuálne potenciál na jeho zvládnutie. V každom prípade však bude potrebné čím skôr pristúpiť k pilotáži duálu, najmä v spolupráci s podnikmi s investormi z krajín, kde duál poznajú, ako aj v spolupráci s krajinami, ktoré ponúkajú podporu pri jeho implementácii. Napr. Nemecko v rámci Memoranda o spolupráci v oblasti vzdelávania a prípravy Slovensku ponúklo podporu pri piatich regionálnych projektoch, zatiaľ bez odozvy zo slovenskej strany.

²⁹ Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) v § 9 (1) ustanovuje, že „vzdelávacie štandardy obsahujú súbor požiadaviek na osvojenie si vedomostí, zručností a schopností, ktoré majú deti a žiaci získať, aby mohli pokračovať vo vzdelávaní v nadväzujúcej časti vzdelávacieho programu, alebo aby im mohol byť priznaný stupeň vzdelania ...“

³⁰ Podľa § 9 (2) zákona č. 245/2008 Z. z. sa vzdelávacie štandardy členia na „výkonové štandardy, ktoré určujú kritériá úrovne zvládnutia vedomostí, zručností a schopností“ a „obsahové štandardy, ktoré určujú rozsah požadovaných vedomostí a zručností“.

štandardom príslušného štátneho vzdelávacieho programu³¹. V NSK ustanovenej podľa zákona o celoživotnom vzdelávaní³² sa stanovujú kvalifikačné štandardy a k nim pridružené hodnotiace štandardy³³. Zákonom o službách zamestnanosti³⁴ je podložený vznik národnej sústavy povolání (NSP), v rámci ktorej sa stanovujú štandardy povolání/zamestnaní³⁵. Triáda štandardov teda kopíruje existujúcu triádu sústav: sústavu zamestnaní reprezentovanú registrom zamestnaní NSP, sústavu kvalifikácií a sústavu odborov vzdelania³⁶.

S triádou týchto sústav, či systémov, súvisia tri prirodzené otázky, ktoré vyžadujú samostatné odpovede a ktorých povaha je určujúca pre charakter OVP v tej ktorej krajine:

„Čo je potrebné pre výkon práce v konkrétnych pracovných pozíciách a prípadne povolaniach?“

„Ako rozpoznať človeka spôsobilého vykonať náležitým spôsobom pracovné úlohy?“

„Čo učiť a čo sa učiť?“

Na otázku „Čo je potrebné pre výkon práce v konkrétnych pracovných pozíciách a prípadne povolaniach?“ odpovedajú špecialisti prepojení so zamestnávateľským sektorom, aby pripravili podklady pre formulovanie požiadaviek na kvalifikovanú pracovnú silu, napr. stanovením štandardu povolania. Dôležité je však to, aby títo špecialisti analýzou pracovných úloh vykonávaných na pracoviskách rozpoznali zmeny po dopytovaných výkonoch (a tým aj vo vedomostiach, zručnostiach a iných vzdelávacích výstupoch), či už vplyvom zmien organizácie práce alebo technologickým rozvojom.

Otázka „Ako rozpoznať človeka spôsobilého vykonať náležitým spôsobom pracovné úlohy?“ vedie k snahe stanoviť rozpoznávajúcu procedúru, t. j. stanovenie kvalifikačného štandardu a postupu overenia jeho splnenia, ktorá sa zavŕši administratívnym aktom – priznaním kvalifikácie a udelením certifikátu. Kvalifikačný systém slúži prioritne zamestnávateľom na rozpoznanie vhodnej pracovnej sily a zároveň uľahčuje občanovi hľadanie uplatnenia sa na trhu práce. Mal by byť dostatočne variabilný a flexibilný, pretože je mediátorom medzi premennými

³¹ § 9 (6) zákona č. 245/2008 Z. z.

³² Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní ustanovuje podľa § 21, že „Národná sústava kvalifikácií je verejne prístupný register, ktorý obsahuje opis 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“.

³³ Podľa § 3 zákona č. 568/2009 Z. z. sa označuje „kvalifikačným štandardom súhrn vedomostí, zručností a schopností potrebných na nadobudnutie príslušnej čiastočnej kvalifikácie a úplnej kvalifikácie“ a „hodnotiacim štandardom súhrn kritérií, organizačných a metodických postupov, materiálnych, technických a priestorových predpokladov na overovanie a hodnotenie dosiahnutej odbornej spôsobilosti podľa ustanovených kvalifikačných štandardov“.

³⁴ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti definuje NSP ako informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta.

³⁵ Databáza národných štandardov zamestnaní (obsiahnutá v Registri zamestnaní, www.registerzamestnani.sk) sa naplňa položkami, ktoré sú vo väčšine prípadov identické s názvami jednotiek zamestnaní (t. j. niektorej z 2 147 jednotiek so sedemmiestnym kódom) štatistickej klasifikácie zamestnaní SK ISCO 08. V súlade so zákonom sa však zároveň hovorí o národnej sústave povolání, a nie zamestnaní.

³⁶ Spolu s už spomenutou sústavou odborov na stredných školách zahrnuje Vyhláška Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 243/2012 Z. z., ktorou sa vydáva štatistická klasifikácia odborov vzdelania, aj vedné odbory a študijné odbory na vysokých školách, ktoré by mali byť časom taktiež zohľadnené v NSK.

javmi: trhom práce s meniacim sa dopytom po pracovnej sile a pracovnou silou s meniacimi sa charakteristikami.

Otázku „Čo učiť a čo sa učiť?“ nemožno redukovať len na zacielenie na nadobudnutie kvalifikácie, pravda s výnimkou programu, ktorý je explicitne vytvorený na splnenie požiadaviek kladených na výkon práce na konkrétnom pracovnom mieste, alebo ktorý deklaruje výlučné zameranie na nadobudnutie kvalifikácie. Vzdelávaním (a učením sa) sa však sledujú tri ciele, i keď v rôznej váhe. Učiaci sa môže svojou preferenciou dominantne zamerať na jeden alebo na kombináciu nasledujúcich cieľov:

- získať kvalifikáciu pre trh práce,
- rozvinúť svoj poznávací potenciál či talent,
- naplniť svoje osobné potreby rozvoja prejavujúce sa túžbach alebo predstavách o budúcnosti.³⁷

Vzdelávací systém (a aj užšie systém OVP) musí taktiež svojimi vzdelávacími štandardmi reagovať na tri faktory spojené s týmito cieľmi.

Našej tradícií nezodpovedá vnímať absolvovanie vzdelávania ako získanie kvalifikácie a je pre nás nezvyčajné pokladať nadobudnutie úplného stredného všeobecného vzdelania za získanie kvalifikácie a aj vysokoškolské vzdelávanie pripravujúce na povolania sa tradične vníma viac ako „cesta za poznáním“, menej ako vzdelávanie potrebné pre získanie kvalifikácie. Hoci vlastne nič zásadne nebráni označiť všeobecný stupeň vzdelania za akademickú kvalifikáciu príslušného stupňa kvalifikačného rámca, a pre pragmatické anglofónne krajiny je to prirodzené, v iných krajinách je to problém. Nemecko a Francúzsko sa vo svojich národných kvalifikačných rámcoch všeobecným vzdelávaním nezaoberajú. Rozhodnutie o začlenení absolvovania stupňa vzdelania zodpovedajúceho našej maturite z gymnázia do kvalifikačného rámca odložili³⁸, lebo je tam tiež nezvyčajné vnímať tento stupeň všeobecného vzdelania ako kvalifikáciu.

Ak aj zohľadníme národohospodársku dôležitosť prvého z cieľov vzdelávania - nadobúdanie kvalifikácie, je vo všeobecnosti rozumné rozlišovať kvalifikačné a vzdelávacie štandardy³⁹, resp. koncipovať aj také programy OVP, ktoré nie sú úzko nastavené na potreby plnenia požiadaviek na výkon pracovnej činnosti či povolania. Sú viaceré dôvody, prečo je rozumné nastaviť vzdelávacie štandardy širšie a potvrdzujú to aj skúsenosti zo zahraničia. Kvalifikácie NVQ, vyvinuté vo Veľkej Británii v reakcii na kolaps učňovskej prípravy koncom 80. rokov a úzko zamerané na potreby trhu práce, boli inšpiráciou pre viaceré krajiny a aj doteraz sa úspešne uplatňujú, avšak časom začali anglické národné autority odporúčať kombinovať nadobúdanie týchto špecifických kvalifikácií s iným vzdelávaním, zameraným na rozvoj „kľúčových

³⁷ Je vecou tradície a kultúry, ako sa v politickom konsenze o podobe vzdelávacieho systému tieto tri ciele vzdelávania premietajú do ponuky odborov vzdelania a im zodpovedajúcim vzdelávacím štandardom, a tiež do kariérového poradenstva.

³⁸ Obidve tieto krajiny sa vo svojich národných kvalifikačných rámcoch všeobecným vzdelávaním nezaoberajú, na rozdiel od tých, ktorých tradícií to zodpovedá a preferujú „čo najširšie pokrytie“, a na rozdiel od krajín, ktoré si problém vzťahu vzdelávania a kvalifikácie pri tzv. referencovaní na EKR (a priradovaní úrovne EKR 1 až 8 národným kvalifikáciám) ani neuvedomili.

³⁹ Správnejšie by bolo hovoriť o požiadavkách na priznanie kvalifikácie a požiadavkách na úspešné ukončenie vzdelávania. U nás sa však už v obidvoch súvislostiach hovorí o štandardoch, čo - ako ukážeme - sa z pohľadu niektorých zahraničných systémov OVP môže javiť ako nadbytočné.

kompetencií“, a teda doplňujúcim odbornú prípravu o prvky všeobecného vzdelania využiteľné aj mimo príslušnej pracovnej pozície či povolania⁴⁰.

Príčina potreby rozlíšenia štandardov poskytovaného vzdelávania a podmienok nadobúdania kvalifikácií nie je len v úsilí teoretikov „demonopolizovať formálne vzdelávanie“, je aj v mobilite kapitálu a volatilitate trhu práce, ktorá neumožňuje spoliehať sa na „celoživotné pracovné pozície“. Je ňou potreba výkonovej flexibility, najmä v dôsledku ustavičného progresu technológií a zmien v organizácii práce, a nakoniec je tu aj ekonomicko-politický argument: špecificky zameraná príprava s obmedzeným transferom nadobudnutých vzdelávacích výstupov do iných pracovných pozícií, či podnikov by mala byť hradená beneficentom, podnikom a/alebo pracovníkom, ktorý z nej profituje, a nie (len) z verejných zdrojov daňovými poplatníkmi⁴¹. Historickým politickým konsenzom je úhrada povinnej školskej dochádzky z verejných zdrojov, ktorá bola pôvodne zameraná na všeobecné vzdelávanie a ktorú v modernej dobe zastupujú rozmanité a niekedy aj špecifické „kľúčové kompetencie“. Zložitejšie je nájsť dohodu o rozumnej miere financovania prípravy na povolanie daňovými poplatníkmi.

Ešte zložitejší je však hlavný dôvod potreby odlišenia vzdelávacích a kvalifikačných štandardov – efektívnosť investície do vzdelávania predpokladá didaktickú transformáciu dopytových požiadaviek (či už štandardov povolaní/zamestnaní alebo kvalifikačných štandardov) na vhodný mix špecifických odborných vedomostí a zručností (potrebných pre pracovnú pozíciu či povolanie), nešpecifických „prenositelných“ odborných vedomostí a zručností (využiteľných napríklad v celom sektore) a samozrejme aj istý objem nevyhnutne potrebných všeobecne využiteľných vedomostí a zručností (často spájaných s pojmom „kľúčové kompetencie“).

Príčinou potreby rozlíšenia kvalifikačných štandardov a štandardov zamestnaní vytvorených v NSP⁴² je tiež potreba širšej profilácie s možnosťou pokrytia viacerých pracovných pozícií, ale aj možnosť nadobúdania a rozširovania kvalifikácie „vyskladáním“ identifikovaných segmentov – jednotiek kvalifikácií⁴³. Ak sa na Slovensku vytvorí prostredníctvom NSP „štandardy povolaní/zamestnaní“ pre všetky Treximou⁴⁴ naplánované jednotky klasifikácie zamestnaní, mala by byť tým vytvorená platforma pre ďalšiu analýzu identifikovaných položiek (či už sa označujú ako „vzdelávacie výstupy“ alebo „kompetencie“). Pre kvalifikačný systém je užitočné rozlíšiť kompetencie relevantné len pre konkrétne povolanie, relevantné pre príbuzné profesie (alebo pracovné pozície) celého sektoru a také, ktoré sú v podstate spoločné pre všetky

⁴⁰ Kvalifikácie NVQ vyvinuté vo Veľkej Británii odporúča regulátor Ofqual kombinovať s nadobúdaním kľúčových kompetencií a od roku 2006 iniciuje vláda na základe správy lorda Sandyho Leitcha tzv. „Skills Pledge“, ktorým všetci zamestnávateľia vo Veľkej Británii majú podporovať nadobudnutie základných zručností všetkými zamestnancami („should be asked to pledge to support all employees so that they have basic literacy and numeracy skills“). Pozri PCS. *HMRC Skills Pledge* [online]. Public and Commercial Services Union. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://pcs.org.uk/download.cfm?docid=612BCEB2-5098-4C06-87BB7B5EE10DCCEE>>.

⁴¹ Samozrejme s výnimkou prípadu súhlasu daňových poplatníkov obvyklou demokratickou procedúrou, väčšinou podporou politického programu víťazov volieb.

⁴² V NSP sú štandardy vytvárané prioritne k položkám klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08, otvorená je otázka vytvárania štandardov povolaní ako nadstavby k relevantným pracovným pozíciám, resp. položkám klasifikácie zamestnaní.

⁴³ Napr. aj čiastočných kvalifikácií v zmysle zákona č. 568/2009 o CŽV. Je tu však možnosť ešte detailnejšej segmentácie na jednotky („units“), o čom referujeme v súvislosti s Veľkou Britániou a Írskom inde.

⁴⁴ Inštitúcia vyvíjajúca NSP a databázu národných štandardov zamestnaní; www.sustavapovolani.sk.

profesie⁴⁵. Pre vzdelávací systém je v nadväznosti na to veľmi dôležité identifikovať „spoločné predispozície“ ku kompetenciám a doplniť kľúčové kompetencie dohodnuté ako potrebné pre personálny rozvoj učiacich sa, hoci aj nad rámec požiadaviek pre výkon povolania.

Nepochybne je však oprávnené položiť si otázku, či triáda štandardov⁴⁶ predsa len nie je nadbytočná, i keď korešponduje s existujúcou triádou sústav vzdelávania, kvalifikácií a zamestnaní. Samozrejme, v Európe existujú rôzne odpovede na túto otázku, ako nakoniec zodpovedá histórii a tradícii jednotlivých vzdelávacích systémov.

Štandardy povolání/zamestnaní sú v niektorých krajinách, napr. vo Veľkej Británii⁴⁷ vrátane Škótska, nielen zdrojom informácií o požiadavkách trhu práce, ale aj rozhodujúcim referenčným vymedzením tak pre priznávanie kvalifikácie, ako aj pre návrh a akreditáciu vzdelávacích programov vytvorených na nadobudnutie kvalifikácie. Normatívna a regulačná sila je teda napr. v Škótsku v štandardoch povolání⁴⁸. Aj vo Francúzsku sú spracované štandardy povolání, ktoré sú zároveň úzko prepojené na kvalifikačné štandardy, pričom vzdelávacie výstupy sú naformulované len do kvalifikačných štandardov, ktoré sú určujúce aj pre tvorbu vzdelávacích programov.

Iné krajiny sa naopak zaobídu bez štandardov povolání/zamestnaní, lebo regulačnú a normatívnu silu formujú inak. Írsko⁴⁹ vkladá regulačnú silu, pri plnom úsilí reflektovať potreby trhu práce, do udeľovania dokladov⁵⁰ ako výsledku vyhodnotenia vzdelávacích výstupov.

Množstvo iných systémov, viac či menej úspešne vkladá regulačnú silu do vzdelávacích štandardov. Dánsko a Nórsko nemajú vytvorené štandardy povolání a identifikáciu vzdelávacích výstupov umiestnili do vzdelávacích štandardov k príslušným vzdelávacím programom, ktorými sa nadobúdajú kvalifikácie. Nemecko taktiež sústreďuje relevantné informácie, vrátane vzdelávacích výstupov pre kvalifikácie, do predpisu regulujúceho vzdelávanie pre každý odbor osobitne⁵¹. Avšak pre mnohé krajiny, najmä postkomunistické, je problémom vo vzdelávacích programoch reflektovať potreby trhu práce. Práve pre tieto krajiny, vrátane Slovenska, je vytvorenie NSK príležitosťou pre vytvorenie kvalifikačného systému, ktorý zodpovedajú dopytovaným vzdelávacím výstupom na trhu práce a zároveň aj príležitosťou pre obnovu systému OVP a následnú korekciu vzdelávacích štandardov.

⁴⁵ Napr. podľa neoficiálneho komunikátu anglického experta, vo Veľkej Británii sú tieto tri skupiny zhruba rovnako veľké, tretina kompetencií je špecifická pre profesiu, tretina pre sektor, tretina je univerzálne vhodná.

⁴⁶ Táto otázka nastoľuje zároveň potrebu vyjasniť samotný pojem štandard. Vrátime sa k tomu v kapitole 1.3.3.

⁴⁷ Charakteristické je to pre anglofónne krajiny. Väčšiu pozornosť národným štandardom povolání venujeme pri analýze inštitucionálnej podpory OVP vo Veľkej Británii a špeciálne pri portrétovaní kvalifikačného systému Škótska.

⁴⁸ Pozri Box 4 „Národný štandard povolania kaderník (NVQ/SVQ3, EKR4) vo Veľkej Británii“.

⁴⁹ Pozri Box 5 „Štandard dokladu pre nadobudnutie kvalifikácie kaderník v Írsku“.

⁵⁰ Na rozdiel od Veľkej Británie s kvalifikačnými rámcami založenými na štandardoch povolání, možno írsky kvalifikačný rámec vnímať ako rámec dokladov „awards“ nadobudnutého vzdelania, keďže „awards“ nastavujú predpísaný štandard (a to obojeho: vzdelania a kvalifikácie).

⁵¹ Napr. pre odbor mechatronik v počiatočnej príprave na povolanie („Berufsausbildung“) je týmto predpisom *Verordnung über die Berufsausbildung zum Kraftfahrzeugmechatroniker und zur Kraftfahrzeugmechatronikerin* [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<<http://www2.bibb.de/tools/aab/ao/kraftfahrzeugmechatroniker2013.pdf>>.

Zhrnutie

Nikto nepochybuje o tom, že OVP musí vzdelávacími výstupmi absolventov reflektovať dopyt na trhu práce. Otvorenou otázkou zostáva, ako a kde majú tvorcovia vzdelávacích programov nájsť relevantné informácie. Na Slovensku táto otázka znie aj takto: majú byť tieto informácie čerpané zo štandardov zamestnaní NSP, vzdelávacích štandardov štátnych vzdelávacích programov alebo z kvalifikačných štandardov NSK? Ako budeme podrobnejšie rozoberať neskôr, v našom modeli OVP a za aktuálneho stavu vecí túto úlohu nemôžu splniť ani štandardy povolání ani vzdelávacie štandardy. Navrhujeme preto sústrediť maximálnu regulačnú a normatívnu silu do tvorby kvalifikačných štandardov, pričom doterajšiu prax formulovania hodnotiacich štandardov navrhujeme pokladať za prvotnú fázu riešenia problému hodnotenia splnenia vzdelávacích výstupov a postupne vytvárať hodnotiace manuály ku kvalifikačným štandardom⁵². Sme presvedčení, že vytvorenie NSK a NKR je príležitosťou pre reformu OVP a že Slovensko potrebuje vybudovať NSK a NKR ako regulačný nástroj pre zosúladovanie OVP a nadobúdania kvalifikácií ako bude konsenzuálne uznané⁵³ za potrebné. Tvorba kvalifikačných štandardov na základe náležitej identifikácie vzdelávacích výstupov je však permanentný proces a nie jednorazový akt a predpokladá inštitucionálne a metodické vyzretie a validizáciu štandardov sociálnymi partnermi.

1.2 Infraštruktúra podpory riadenia OVP a nastavenia kvalifikačného systému

Nech už sú kvalifikačné systémy a systémy OVP akéhokoľvek typu, musia sa opierať o podporné štruktúry, ktoré poskytujú informácie jednak pre riadiace zložky, ale aj pre samotných poskytovateľov vzdelávania. Pre postkomunistické a novovzniknuté krajiny je dobudovanie podpornej infraštruktúry OVP, kompatibilnej s trhovou ekonomikou, zvyčajne vážnym problémom. Chýbajú inštitúcie, špecialisti, validné údaje⁵⁴ a často aj politické rozhodnutie, kde hľadať inšpiráciu a podnety adaptovateľné na domáce potreby. V tejto kapitole sa snažíme priniesť základné informácie, a predovšetkým podnietiť štúdium podporných štruktúr troch vybraných krajín, ktoré sú zároveň typovými predstaviteľmi alternatívnych prístupov k OVP, s istým zjednodušením vnímaných ako:

⁵² Tu je veľký priestor na aktívnu medzinárodnú spoluprácu škôl, didaktikov a metodikov pri adaptovaní zahraničných skúseností, o. i. s portfóliovým hodnotením a identifikovaním vhodných komplexných úloh. Pozitívnym príkladom identifikácie vzdelávacích výstupov a hodnotiacich úloh je projekt Leonardo da Vinci CREDCHEM (ADAM. *CREDCHEM - Developing and testing a credit system facilitating mobility in the chemistry sector* [online]. ADAM: Projects and Products Portal for Leonardo da Vinci. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=6173>>), na ktorom zo Slovenska participovala SOŠ chemická v Bratislave.

⁵³ Na Slovensku je k výučnému listu v rámci počiatočného OVP potrebné absolvovať trojročné štúdium, ktoré obsahuje aj veľký podiel všeobecného vzdelávania. NSK môže obsahovať aj aktuálne chýbajúce kvalifikácie a kvalifikačné štandardy s úzkym zameraním na výkon povolania či zamestnania.

⁵⁴ Neexistujú validné údaje o uplatnení sa absolventov na trhu práce. Neskúma sa vzťah medzi absolvovaným odborom OVP a následnou prácou (zamestnaním). Namiesto toho sa pri skúmaní účinnosti vzdelávania v jednotlivých programoch operuje s absolventskou mierou nezamestnanosti, ktorá je evidentne len nepriamo a málo relevantná a je používaná len preto, že údaje o registrovaných nezamestnaných absolventoch sú dostupné.

- „dominantne trhový“ založený na požiadavkách a skúsenostiach zamestnávateľov a nimi regulovaný (Veľká Británia),
- „duálny model“ založený na špecifickej spolupráci sociálnych partnerov (Nemecko); a
- „so silnou ingerenciou štátu“, i keď zohľadňujúci požiadavky trhu práce (Francúzsko).

1.2.1 Veľká Británia

Keď sa vo Veľkej Británii OVP ocitlo v kríze a počty učňov klesli z 240 000 v strede 60. rokov na cca 53 000 v roku 1990⁵⁵ v dôsledku poklesu záujmu o OVP v prospech všeobecného vzdelávania, bol najprv koncom 80. rokov vytvorený systém kvalifikácií NVQ, cielene zameraných na uspokojovanie potrieb pracovných pozícií na trhu práce a v roku 1994 bolo iniciované tzv. „moderné učňovstvo“, založené na regulácii pomocou tzv. učňovských rámcov previazaných s „kompetenciami“ ustanovenými NVQ. Reforma viedla k revitalizácii učňovského vzdelávania, hoci termín „moderné učňovstvo“ sa časom prestal v Anglicku používať a kvalifikácie NVQ boli po roku 2008 nahradzané kvalifikáciami zodpovedajúcimi národnému kvalifikačnému rámcu Qualifications and Credit Framework (QCF), ktorý podporuje aj uznávanie menších kvalifikačných celkov⁵⁶. Na podporu učňovského vzdelávania bola v apríli 2009 vytvorená Národná služba pre učňovské vzdelávanie, ktorá poskytuje informačné služby tak zamestnávateľom vytvárajúcim učňovské miesta, ako aj záujemcom o tieto miesta, a hlavne spravuje párovací online systém⁵⁷. Ak sa Slovensko pokúsi o implementáciu duálneho systému, bude tiež musieť zabezpečiť informovanosť a párovanie dopytu a ponuky, pretože predovšetkým pre malé podniky je podpora tohto typu nevyhnutná, a tiež preto, že zlepšenie informovanosti a súladu v párovaní vedie k skvalitneniu vzdelávania. Dobudovanie podpornej infraštruktúry je však nevyhnutné nielen pre duálny model, ale aj pre strategické a programové rozhodnutia o OVP ako celku, pretože reagovať až na aktuálny vývoj na trhu práce je neefektívne. Dopyt po pracovnej sile a jej profile je potrebné anticipovať.

Vo Veľkej Británii existovalo donedávna 25 sektorových rád⁵⁸ (Sector Skills Council, SSC) zastrešených Alianciou sektorových rád. V roku 2013 bola zastrešujúca organizácia premenovaná a jej oficiálna stránka⁵⁹ uvádza 18 sektorových rád a 5 ďalších inštitúcií⁶⁰ plniacich úlohy sektorových rád. Sektorové rady majú pre plnenie svojich hlavných úloh:

⁵⁵ Pozri webstránku National Apprenticeship Service s poučnou stručnou históriou zmien na NAS. *History of Apprenticeships* [online]. National Apprenticeship Service. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.apprenticeships.org.uk/About-Us/History-of-Apprenticeships.aspx>>.

⁵⁶ Reforma viedla k nárastu učňovského vzdelávania, pričom termín „moderné učňovstvo“ sa časom prestal v Anglicku používať, dodnes sa však zachoval v Škótsku. „Moderné učňovstvo“ bolo začlenené do SVQ a od roku 2010 aj do Škótskeho kreditového a kvalifikačného rámca SCQF. Podrobnejšie sa vývoju tohto kreditového a kvalifikačného rámca venujeme pri analýze škótskych skúseností.

⁵⁷ National Apprenticeship Service (NAS); www.apprenticeships.org.uk.

⁵⁸ Používať budeme skratku SSC a tento názov vžitý u nás, hoci doslovne ide o „Rady pre sektorové zručnosti“. Ich zoznam je dostupný na <http://www.sscalliance.org/SectorSkillsCouncils/DirectoryofSSCs/DirectorySSCs.aspx>.

⁵⁹ Nový názov znie v angličtine „Federation for Industry Sector Skills and Standards“. Pozri <http://www.fiss.org>.

⁶⁰ Označované ako „Sector Skills Bodies“, jednou z nich je napr. Habia (<http://www.habia.org>).

- podporovať zapojenie zamestnávateľov do odborného vzdelávania⁶¹,
- zabezpečovať informácie o vývoji trhu práce a budúcej potrebe „zručností“,
- vyvíjať národné štandardy povolání a
- zabezpečovať, aby kvalifikácie zodpovedali potrebám zamestnávateľov.

Majú pôsobnosť v celej Veľkej Británii, hoci jej súčasťou⁶² majú v otázkach vzdelávania značnú autonómiu. Sektorovým radám bolo pri ich vzniku v roku 2003 vládny strategickým dokumentom⁶³ uložené dospieť k sektorovým dohodám (Sector Skills Agreements, SSA) zameraným na zvýšenie produktivity, identifikovanie potrebných zručností pracovnej sily pre zvýšenie konkurencieschopnosti a o možnostiach investovania do nadobúdania potrebných zručností.

Procedúra spojená s vývojom štandardov povolání a následné vymedzenie kvalifikácií a podmienok ich nadobudnutia jednoznačne potvrdzuje zameranosť na potreby zamestnávateľov⁶⁴.

Prvé štyri sektorové rady (ConstructionSkills, e-skills UK, SEMTA a Skillset) zverejnili SSA v marci 2005. Ich skúsenosti z tohto procesu⁶⁵ boli vyhodnotené renomovanou konzultačnou spoločnosťou GHK. GHK vo svojej správe z novembra 2005 poukázala na kľúčový význam intenzívneho výskumu a vlastných výskumných kapacít sektorových rád pre úspech v tomto procese⁶⁶.

Najdôležitejšími výsledkami procesu SSA je vypracovanie sektorových kvalifikačných stratégií⁶⁷ a následných akčných plánov pre jednotlivé súčasť Veľkej Británie.

Sektorové rady sú právnickými osobami, sú čiastočne financované z verejných zdrojov a riadené predstaviteľmi zamestnávateľov. Sú personálne vybavené na plnenie týchto úloh aj vďaka

⁶¹ Ako je zvykom v Anglicku a iných anglofónnych krajinách tu, ale aj inde sa hovorí o zručnostiach („skills“), avšak tento termín sa chápe širšie ako u nás, a preto ho niekedy nahrádzame iným vyjadreniami.

⁶² Ako napr. aj Škótsko, ktorému sa v tejto štúdiu venujeme podrobnejšie.

⁶³ Dokument Blairovej vlády *21st Century Skills : Realising our Potential* [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.official-documents.gov.uk/document/cm58/5810/5810.pdf>> z júla 2003 bol dominantne zameraný na Anglicko, avšak v otázkach sektorových rád sa týkal celej Veľkej Británie.

⁶⁴ Pozri UKCES. *About National Occupational Standards* [online]. UK Commission for Employment and Skills. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://nos.ukces.org.uk/about-nos/Pages/About-NOS.aspx>>.

⁶⁵ Dohody o sektorových zručnostiach (SSA) boli chápané ako výsledok zahrnujúci päťfázový proces: 1. Analýza a vyhodnotenie budúcej potreby „zručností“ (kvalifikácií); 2. Posúdenie aktuálne poskytovaných programov odborného vzdelávania a prípravy; 3. Analýza „medzier“ (nesúladu v kvalifikáciách); 4. Posúdenie rozsahu a zamerania spoločnej akcie zo strany zamestnávateľov zameranej na zistené „medzery“ a slabiny; 5. Spracovanie akčného plánu.

⁶⁶ Evaluation of the Pathfinder Sector Skills Agreement Process. Exekutívne zhrnutie dostupné na SSDA. 2005. *Evaluation of the Pathfinder Sector Skills Agreement Process: Executive Summary* [online]. Sector Skills Development Agency. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/ssda-archive/research-report-15-executive-summary.pdf>>. Plné znenie správy (69 strán) je dostupné na SSDA. 2005. *Evaluation of the Pathfinder Sector Skills Agreement Process* [online]. Sector Skills Development Agency. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://dera.ioe.ac.uk/5917/1/research-report-15-evaluation-of-pathfinder-sector-skills-agreement-process.pdf>>.

⁶⁷ Tieto stratégie sú za všetky sektory dostupné na <http://www.ukces.org.uk/publications/sector-qualifications-strategies>.

histórii aktivít v príslušnej oblasti. Na plnenie úloh sú sektorové rady na stanovenú dobu licencované a financované vládou prostredníctvom zvláštnej inštitúcie. UKCES⁶⁸ je poradným zborom vlády, tvoreným sociálnymi partnermi z výnimočných osobností, „komisárov“⁶⁹ menovaných vládou, pokrývajúcich jednotlivé sektory ekonomiky a zároveň organizáciou s právnou subjektivitou financovanou z verejných zdrojov.

Box 1 - Sektorová rada vo Veľkej Británii

Dlhoročné skúsenosti, výskumné kapacity a zodpovednosť (skladanie účtov).

Ako jedna z prvých sektorových rád vznikla v roku 2003 e-skills UK (www.e-skills.com) zlúčením rovnomennej organizácie, ktorá bola dovtedy jednou z Národných vzdelávacích organizácií⁷⁰ a ďalších inštitúcií, ktoré už prv pôsobili v odvetví informačných technológií. Táto organizácia mala pri audite⁷¹ v roku 2008, ktorý predchádzal rozhodnutiu o potvrdení jej licencie, 72 zamestnancov a ako konštatuje audítorská správa, „má veľmi skúsený výskumný tím, produkujúci vysoko cenené údaje o vývoji na trhu práce“. Audítor vyzdvihol, že sektorová rada dbala o rozsiahly kontakt so zamestnávateľmi, keďže až cca 6 200 zamestnávateľov participovalo na výskume sektorovej rady v roku 2008, všimol si pozitívny ohlas zamestnávateľov na produkty sektorovej rady (napr. kvalifikačnú stratégiu a plány na podporu rozvoja IT zručností vypracované pre štyri súčasti Veľkej Británie). Sektorová rada v súlade s národnými cieľmi revidovala národné štandardy povolání (NOS)⁷² vo svojom sektore a znížila počet štandardov a z nich rezultujúcich kvalifikácií z cca 650 na cca 290. Audítor vyzdvihol aj špecifickú aktivitu rady zameranú na zatraktívnenie IT dievčatám. Počítačové kluby pre dievčatá vo veku 10 - 14 rokov sa od začiatku v roku 2002 rozrástli na viac než 3 800 škôl s vyše 135 000 dievčatami podľa klubovej stránky www.cc4g.net.

Po uplynutí platnosti licencie UKCES posudzuje výkon sektorovej rady a navrhuje vláde⁷³ potvrdenie alebo odňatie licencie. Na požiadanie UKCES vykonáva nezávislý národný kontrolný úrad (The National Audit Office, NAO) hodnotenie výkonu každej sektorovej rady. Proces potvrdenia licencie je regulovaný⁷⁴, pričom na odporúčania UKCES vláde o potvrdení licencie má významný vplyv názor komisára zodpovedného za príslušný sektor hospodárstva, hodnotenie NAO a výsledky prerokovania hodnotenia práce sektorovej rady s predstaviteľmi sektorovej rady.

⁶⁸ UK Commission for Employment and Skills, <http://www.ukces.org.uk>.

⁶⁹ Pozri <http://www.ukces.org.uk/commissioners>.

⁷⁰ Boli to organizácie zamestnávateľov spolupracujúce s vládou na stratégiách rozvoja OVP v jednotlivých sektoroch.

⁷¹ Pozri NAO. 2009. *Sector Skills Council Assessment Report: e-Skills UK* [online]. London: National Audit Office. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.ukces.org.uk/upload/pdf/009021-002%20e-skills%20UK_Report.pdf>.

⁷² Databáza NOS je dostupná na <http://nos.ukces.org.uk/Pages/index.aspx>.

⁷³ V prípade súčastí, ako napr. Škótsko, zodpovedajúcim autonómnym úradom.

⁷⁴ Procedúra je opísaná na stránkach UKCES, kde sú dostupné aj hodnotiace správy NAO UKCES. *SSC Relicensing Decisions* [online]. UK Commission for Employment and Skills. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.ukces.org.uk/sector-skills-councils/ssc-relicensing-process/relicensing-decisions>>.

UKCES však nie je len kontrolným orgánom, ale iniciuje aj významné aktivity na podporu plnenia strategických cieľov a priorít⁷⁵ a priamo ovplyvňuje prácu sektorových rád tým, že podporuje výskum trhu práce⁷⁶ a financuje a objednáva od sektorových rád⁷⁷ vývoj štandardov povolání a tzv. učňovských rámcov.

Národné štandardy povolání (National Occupational Standards, NOS⁷⁸) podľa definície „opisujú, čo má osoba robiť, vedieť a chápať, aby zvládla pracovné úlohy alebo funkciu na požadovanej úrovni“, pričom je explicitne zdôrazňované, že „NOS sa vyvíjajú zamestnávateľmi pre zamestnávateľov“⁷⁹. Vznik štandardu povolania je prezentovaný ako zahrnujúci tieto fázy:

- identifikácia chýbajúcich zručností na základe upozornení zamestnávateľov,
- spolupráca sektorovej rady so zamestnávateľmi, napr. pomocou online dotazníkov, pri spracovaní NOS,
- sektorová rada v spolupráci s organizáciami zodpovedajúcimi za priznávanie kvalifikácií (tzv. awarding organisations⁸⁰) definuje kvalifikačné jednotky⁸¹,
- sektorová rada v spolupráci so zamestnávateľmi vypracuje tzv. Rámec učňovskej prípravy⁸², dokument záväzný pre poskytovateľov zodpovedajúceho vzdelávania v celej Veľkej Británii, ktorými má byť zabezpečené, že nadobudnutie kvalifikácie (či už v Anglicku, Severnom Írsku, Walese alebo Škótsku) spĺňa požadované štandardy.

Národné štandardy povolání sú ohniskovým bodom kvalifikačných a vzdelávacích systémov Veľkej Británie. Z nich sú odvodené všetky ďalšie záväzné dokumenty a vzťahujú sa k nim

⁷⁵ Pozri UKCES. *About us* [online]. UK Commission for Employment and Skills. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.ukces.org.uk/about-us>>.

⁷⁶ Problematike anticipácie potrieb trhu práce sa dlhodobo venuje univerzita vo Warwicku, jej informácie o trhu práce sú prezentované na <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/ngrf/lmifuturetrends/sectorscovered>.

⁷⁷ A vo zvláštnych prípadoch od iných spolupracujúcich organizácií, pozri zoznam v nasledujúcej poznámke.

⁷⁸ Databáza NOS je dostupná na <http://nos.ukces.org.uk/Pages/index.aspx>.

⁷⁹ V origináli NOS „describe what an individual needs to do, know and understand in order to carry out a particular job role or function to an acceptable standard“. Pozri UKCES. *About National Occupational Standards* [online]. UK Commission for Employment and Skills. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://nos.ukces.org.uk/about-nos/Pages/About-NOS.aspx>>. Práve takto silne zdôrazňovaná úloha zamestnávateľov je pre Veľkú Britániu charakteristická. Pozri tiež zoznam na <http://nos.ukces.org.uk/contact/Pages/contactList.aspx>.

⁸⁰ Tzv. „Awarding bodies“ priznávajú kvalifikáciu a vydávajú príslušný certifikát o nadobudnutí kvalifikácie, avšak samotné môžu a nemusia byť poskytovateľmi vzdelávania. Musia však byť spôsobilé samostatne alebo v spolupráci s inými inštitúciami hodnotiť, či jednotlivец uchádzajúci sa o priznanie kvalifikácie splnil kvalifikačné požiadavky. Tieto organizácie musia spĺňať podmienky akreditácie stanovené kvalifikačnou autoritou, napr. Ofqual v Anglicku (www.ofqual.gov.uk) alebo SQA v Škótsku (www.sqa.org.uk).

⁸¹ Kvalifikačné požiadavky sú obvykle štruktúrované do jednotiek („units“), umožňujúcich flexibilné nadobudnutie kvalifikácie splnením celkových požiadaviek „vyskladaním“ z príslušných „units“. Podrobnejšie sa tomuto venujeme pri analýze kvalifikačných systémov Írska a Škótska.

⁸² Tzv. „Apprenticeship framework“. Pozri UKCES. *Apprenticeship and Modern Apprenticeship Frameworks* [online]. UK Commission for Employment and Skills. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.ukces.org.uk/ourwork/standards-and-frameworks/apprenticeship-frameworks>>.

všetky aktivity súvisiace so zabezpečením pracovnej sily. Principiálnu dôležitosť NOS vidieť aj v identifikovaní a propagácii ich „115 možností využitia“⁸³.

Vplyv NOS na tvorbu kvalifikácií a úlohu, ktorú pritom plní národný kvalifikačný rámec, veľmi dobre vidieť na príklade Škótska. Podrobnejšie sa škótskymi skúsenosťami zaoberáme inde. Tu len pripomeňme, že Škótsky úrad pre kvalifikácie (Scottish Qualification Authority, SQA⁸⁴), zodpovedajúci škótskej vláde za tvorbu a regulovanie priznávania kvalifikácií, je inštitúcia s vyše storočnou tradíciou a že vývoj národného kvalifikačného rámca trval 15 rokov.

1.2.2 Nemecko

Medzi spolkovou vládou a špičkovými zväzmi nemeckého hospodárstva bol v roku 2004 uzatvorená partnerská dohoda Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs (Ausbildungspakt)⁸⁵. Na základe tohto „paktu“ sa zintenzívnila spolupráca jednotlivých partnerov v oblasti prípravy na povolanie a partneri sa zaviazali spoločne presadzovať ciele súvisiace so skvalitňovaním podmienok pre prípravu na povolanie, s dôrazom na „duálne odborné vzdelávanie“. Za spolkovú vládu boli partnermi paktu Spolkové ministerstvo pre hospodárstvo a technológie (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie⁸⁶), Spolkové ministerstvo práce a sociálnych vecí (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) a Spolkové ministerstvo školstva a výskumu (Bundesministerium für Bildung und Forschung). Za hospodársku sféru to boli Nemecká priemyselná a obchodná komora (Deutsche Industrie- und Handelskammertag), Spolkové združenie nemeckých zamestnávateľských zväzov (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), Spolkový zväz nemeckého priemyslu (Bundesverband der Deutschen Industrie), Ústredný zväz nemeckých remeselníkov (Zentralverband des Deutschen Handwerks) a od roku 2007 Spolkový zväz slobodných povolání (Bundesverband der Freien Berufe). Výbor vedenia „paktu“ sa 26.10.2010 dohodol na nových úlohách a o ďalšom rozšírení paktu do roku 2014. Novými partnermi budú Kultusministerkonferenz (KMK) a splnomocnenec spolkovej vlády pre integráciu (Integrationsbeauftragte der Bundesregierung).

Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK)⁸⁷ je „strešnou“ organizáciu, ktorá zastupuje priemyselné a obchodné komory (Industrie- und Handelskammer, IHK) pôsobiace v celom Nemecku. V Nemecku pôsobí 80 IHK, ktoré zastupujú cca 3,6 milióna podnikateľov rôznych odvetví. DIHK má na pracoviskách v Berlíne a v Bruseli⁸⁸ cca 200 pracovníkov, ktorí poskytujú

⁸³ Pozri UKCES. *115 Uses of National Occupational Standards* [online]. UK Commission for Employment and Skills. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/images/ourwork/standards_and_frameworks/115-uses-of-nos.jpg>.

⁸⁴ Pozri www.sqa.org.uk a podrobnejšie o činnosti SQA na SQA. 2011. *Connecting with SQA* [online]. Scottish Qualifications Authority. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/ConnectingwithSQABrochureScot.pdf>.

⁸⁵ Pozri BMWI. *Ausbildungspakt* [online]. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.bmwi.de/DE/Themen/Ausbildung-und-Beruf/ausbildungspakt.html>>.

⁸⁶ Pozri <http://www.bmwi.de>.

⁸⁷ Pozri <http://www.dihk.de>.

⁸⁸ Kancelária DIHK v Bruseli zastupuje európske záujmy nemeckých podnikov. Medzi jej hlavné úlohy patrí:

odborné služby v rôznych oblastiach, a 16 odborných výborov. Starostlivosť o vzdelávanie⁸⁹ a ďalšie vzdelávanie⁹⁰ je dôležitou súčasťou zabezpečovania kvalifikovanej pracovnej sily pre podniky.

Vzdelávací výbor má 98 členov a zastupuje jednotlivé IHK a významných zamestnávateľov z celého Nemecka. V oblasti vzdelávania ide predovšetkým o podnikové vzdelávanie a ďalšie vzdelávanie. DIHK pôsobí pri určovaní podmienok a legislatívnych rámcov pre podnikateľov a mladistvých, zúčastňuje sa na tvorbe odborov a ich obsahu a poskytuje poradenstvo v oblasti prípravy na povolanie. DIHK spracúva prognózy a štatistiku pre oblasť prípravy na povolanie. IHK sa stará a radí podnikom, žiakom a zamestnancom pri všetkých otázkach týkajúcich sa vzdelávania a ďalšieho vzdelávania. Je sprostredkovateľom pri riešení problémov, určuje spôsobilosť podnikov vzdelávať, registruje vzdelávacie zmluvy (učebné zmluvy), organizuje skúšky a vydáva vysvedčenia (certifikáty). Okolo 190 000 uznaných skúšobných komisiárov pracuje vo viac ako 30 000 skúšobných komisiách a garantuje praxi vyhovujúce výsledky skúšok po ukončení vzdelávania a ďalšieho vzdelávania.

Handwerkskammer (HWK)⁹¹ zastupuje 53 remeselníckych komôr (handwerkskammern) a cca 967 201 remeselných podnikov. Sieť handwerkskammer.de je ich spoločnou iniciatívou, ktorá zastupuje 100 % remeselníckych (živnostenských) podnikov v celom Nemecku. Ťažisko práce spočíva v harmonizovaní iniciatív, štruktúr a vzájomnej kooperácii aktivít. Jedna spoločná „strešná“ značka signalizuje spolupatričnosť. Dôležitá je vzájomná komunikácia a komunikácia s verejnosťou. Optimálny vzťah so zákazníkom a komunikácia s ním je jedným z hlavných spoločných cieľov. V oblasti vzdelávania remeselná živnosť zastupuje 150 odborov pripravujúcich na povolanie v oblastiach: stavebníctvo, drevo, kov, elektro, odevy, potraviny, zdravie, sklo a papier. Remeselná (živnostenská) komora informuje mladých ľudí o širokých možnostiach odborného vzdelávania pre niektoré zo 150 remesiel. Viac ako 500 vzdelávacích centier poskytuje záujemcom o uplatnenie sa v praxi široké možnosti v rámci ďalšieho vzdelávania (rôzne kurzy, príprava na majstrovské skúšky, zahraničná prax).

- dialóg so zástupcami inštitúcií EÚ (Európsky parlament, Európska rada, Európska komisia, Hospodársky a sociálny výbor, Výbor regiónov, stále zastúpenie Spolkovej republiky Nemecko a zastúpenia spolkových krajín v Bruseli),
- kooperácia so zastúpeniami iných európskych národných hospodárskych výborov a organizácii (predovšetkým európske hospodárske komory),
- monitoring európskej politiky,
- zastupovanie záujmov nemeckých zahraničných komôr (viac ako 80 krajín),
- organizovanie seminárov k aktuálnym témam.

Tieto úlohy zabezpečuje v oblasti hospodárskej politiky, inovácií, financií, práva, medzinárodnej spolupráce hospodárskych komôr, komunikácie, európskej vzdelávacej politiky, životného prostredia, energetiky, regionálnej hospodárskej politiky a infraštruktúry 13 zamestnancov.

⁸⁹ Vzdelávanie zabezpečuje 10 pracovníkov, ktorí plnia úlohy v týchto oblastiach: vzdelávacia politika a vzdelávací pakt, marketing a analýzy, povolania pre obchod a služby, kovo a elektropovolania, technické povolania, právo v oblasti prípravy na povolanie, školská politika, mobilné poradenstvo.

⁹⁰ Ďalšie vzdelávanie zabezpečuje 9 pracovníkov, ktorí plnia úlohy v týchto oblastiach: základné otázky ďalšieho vzdelávania, ďalšie vzdelávanie IHK, ďalšie vzdelávanie pre obchod, ďalšie vzdelávanie technické, právo, vysokoškolská politika, vzdelávacia politika EÚ, vzdelávací export.

⁹¹ Pozri <http://www.handwerkskammer.de>.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)⁹² je uznávané kompetenčné centrum pre výskum a ďalší rozvoj OVP na povolanie v Nemecku. BiBB podlieha Spolkovému ministerstvu vzdelávania a výskumu (Bundesministeriums für Bildung und Forschung). BiBB identifikuje úlohy OVP na povolanie, podporuje inovácie a vyvíja nové, na prax orientované riešenia pre OVP na povolanie. Pri plnení svojich úloh BiBB spolupracuje s partnermi partnerského paktu (Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs). BiBB bol založený na základe Zákona o OVP (Berufsbildungsgesetzes (BBiG))⁹³ v roku 1970 a jeho súčasné právne postavenie bolo upravené v roku 2005. V súčasnosti má BiBB štyri odbory so 16 oddeleniami a jedným centrálnym oddelením a zamestnáva 630 zamestnancov.

1.2.3 Francúzsko

Obdobou sektorových rád sú vo Francúzsku Konzultačné profesijné komisie (Commission Professionnelle Consultative, CPC). Vytvára ich ministerstvo školstva na obdobie štyroch rokov, pričom štruktúra CPC sa priebežne mení v súlade s hospodárskym vývojom. Z 20 CPC vytvorených v roku 1972 v súčasnosti pracuje 14⁹⁴.

CPC sú orgány, ktoré konzultujú a radia pri tvorbe, aktualizácii, alebo vymazaní kvalifikácií technického a odborného vzdelávania na úrovni stredoškolskej odbornej prípravy (CAP a BTS⁹⁵).

Každá zo 14 aktuálne pracujúcich komisií CPC sa skladá zo zástupcov štyroch skupín aktérov: zamestnávateľa, zamestnanci, štátna správa a nezávislí odborníci. Základné princípy fungovania CPC určujú, že zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov (odborových organizácií) sú v rovnakom pomere zastúpenia. Zástupcovia štátnej správy sú nominovaní ministrom školstva a zahŕňujú zástupcov ministerstva práce a zamestnanosti a zástupcov všetkých relevantných ministerstiev podľa odvetvia odbornej prípravy, ako aj zástupcov Centra pre štúdium a výskum kvalifikácií.

⁹² Pozri <http://www.bibb.de/de/index.htm>.

⁹³ Pozri BMBF. 2007. *Berufsbildungsgesetz* [online]. Bundesministerium für Bildung und Forschung. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.bmbf.de/pubRD/bbig.pdf>>..

⁹⁴ Dekrét č. 2007-924 z 15. mája 2007 ustanovuje 14 CPC, zodpovedajúcich hlavným ekonomickým odvetviam: Metalurgia; Stavebníctvo, verejné práce, stavebné materiály; Chémia, bio-priemysel, životné prostredie; Energie; Odevný priemysel a relevantné odvetvia; Drevárstvo a drevárske výrobky; Doprava, logistika, bezpečnosť a iné služby; Grafika a vizuálna komunikácia; Úžitkové umenie; Marketing a distribúcia; Administratívne a finančné služby; Turizmus, hotelierstvo a reštaurácie; Kaderníctvo a nadväzné služby; Zdravotníctvo, sociálna práca a medicínsko-sociálne služby. Official Gazette č. 113 zo 16. mája 2007; text č. 95.

⁹⁵ Odborné kvalifikácie na stredoškolskej úrovni odborného vzdelávania technického a poľnohospodárskeho zamerania.

Box 2 - Príklad Konzultačnej profesijnej komisie (CPC) vo Francúzsku⁹⁶

Profesijná komisia pre sociálnu prácu a sociálne intervencie zodpovedá Ministerstvu sociálnych vecí; je zodpovedná za tvorbu kvalifikácií v oblasti sociálnej práce a sociálnych intervencií (uvedených v zákone o sociálnych veciach a rodine) a poradenstvo v tejto oblasti, ďalej za tvorbu štandardov povolání (štandardy aktivít a zručností) z analýzy existujúcich a vznikajúcich profesií, za návrhy kvalifikačných štandardov odborných kvalifikácií, realizáciu uznávania predchádzajúcej praxe (VAE), registráciu kvalifikácií v Národnom registri odborných kvalifikácií a pod.

Výbor bol vytvorený zákonom z 11. septembra 2002 a skladá sa zo 40 členov rozdelených do 4 skupín po 10 členoch. Výboru predsedá volený člen zo zástupcov kolégia zamestnávateľov a zamestnancov. Výbor môže tiež vytvárať pracovné skupiny alebo prizývať ako poradcov externých expertov. Sekretariátom výboru je generálne riaditeľstvo pre sociálnu súdržnosť – Úrad pre sociálne profesie.

Zloženie výboru:

- 10 zástupcov združení zamestnávateľov⁹⁷,
- 10 zástupcov odborových organizácií zastupujúcich zamestnancov⁹⁸,
- 10 vládnych úradníkov: Ministerstvo právnej ochrany mládeže, Ministerstvo sociálnych vecí, Ministerstvo poľnohospodárstva, Ministerstvo školského vzdelávania, Ministerstvo vysokoškolského vzdelávania, Ministerstvo mládeže, Ministerstvo zdravotníctva, Ministerstvo zamestnanosti a odbornej prípravy, Centrum štúdií a výskumu zručností,
- 10 odborníkov zastupujúcich vybrané inštitúcie⁹⁹.

Odborníci zastupujúci verejný alebo súkromný sektor sú nominovaní na základe ich profesijných aktivít a práce, vrátane zástupcov učiteľov, obchodných a priemyselných komôr a zamestnancov lokálnych podnikov, remeselných cechov a komôr, živnostníkov a poľnohospodárskych komôr. Každá komisia môže na riešenie špecifických otázok a problémov vytvoriť subkomisiu alebo pracovnú skupinu (trvalú alebo dočasnú), do ktorej môžu prizvať okrem nominovaných členov aj ďalších odborníkov, ktorých účasť považuje za potrebnú.

Podľa uvedeného dekrétu CPC poskytujú nasledujúce konzultácie a poradenstvo:

1. Definujú odborné a technické povolania viažuce sa k rozličným dokladom o kvalifikáciách alebo diplomom, detailne rozpracovávajú štandardy povolání do štandardov kvalifikácií a hodnotiacich štandardov pre počiatočnú odbornú prípravu (v školách alebo učňovskej príprave), pre ďalšiu odbornú prípravu alebo pre proces uznávania predchádzajúcich skúseností.
2. Stanovujú potrebu odborníkov a absolventov technických odborov vzhľadom na meniace sa povolania a odvetvia priemyslu.

⁹⁶ Pozri *La commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale (CPC)* [online]. Ministère des Affaires sociales et de la Santé. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/affaires-sociales,793/dossiers,794/travail-social,1962/le-dossier-complet,1973/la-commission-professionnelle,12611.html>>.

⁹⁷ Unifed, UNCCAS, ADF, SNAECSSO, UCANSS

⁹⁸ CFDT, CGT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC

⁹⁹ SESC, ARF, UNIOPSS, CNFPT, Unifaf, Uniformation, Habitat Training, UNAFORIS

3. Skúmajú konzistentnosť kvalifikácií v odborných a technických povolaniach.
4. Odpovedajú na otázky ministerstva školstva týkajúce sa všeobecných alebo špecifických otázok OVP.

Okrem CPC je zostavená aj medziodvetvová poradenská komisia (nominovaná tiež na obdobie 4 rokov), ktorá sa zaoberá prierezovými otázkami práce CPC a koordinuje ich aktivity.

Osobitosťou procesu tvorby a uznávania kvalifikácií v porovnaní so Slovenskom je ich permanentné preskúmavanie a kontinuálny sociologický výskum, skúmajúci vznik nových kvalifikácií potrebných na trhu práce. Vo Francúzsku sa používa metóda analýzy práce ETED¹⁰⁰ na tvorbu úplne nových profilov povolání v prípade, že nejde len o jednoduchú aktualizáciu alebo zlúčenie existujúcich štandardov.

Táto sociologická metóda analýzy práce analyzuje zamestnania a vzťahy medzi rozličnými zamestnaniami v „skupine zamestnaní“ a pri návrhu štandardov povolání berie do úvahy rozvoj povolání. Metóda tiež venuje osobitnú pozornosť vzťahu medzi individuálnymi kompetenciami a organizačným kontextom a infraštruktúrou, ktorá umožňuje jednotlivcovi vykonávať aktivity. Následkom toho kvalifikačný štandard vždy obsahuje informáciu o organizačnom kontexte, v ktorom sa povolanie obvykle vykonáva, o nástrojoch a zariadeniach a vzťahoch s inými zamestnaniami, ako aj o kariérových perspektívach a obdobných povolaniach, čo podporuje mobilitu na trhu práce.

Väčšina štúdií zameraných na prvú fázu tvorby (nových) kurikúl sa realizuje v dvoch inštitúciách financovaných z verejných zdrojov, CEREQ¹⁰¹ a CNAM¹⁰², ktoré sa špecializujú na výskum kvalifikácií a analýzu práce¹⁰³.

Zhrnutie

Čo sa týka podpornej infraštruktúry, problémy Slovenska sú mimoriadne, ako vidieť napr. z dlhodobého zlyhávania pri hľadaní ciest, ako získať pre OVP relevantné informácie o anticipácii vývoja na trhu práce. Zákomom sa síce dajú ustanoviť inštitúcie a povinnosti (a zákon o OVP tak solídnym spôsobom urobil), avšak zákonom sa nedá zabezpečiť vznik kvalitných analýz a strategických dokumentov, ak chýba know-how, a najmä ak chýba expertské a výskumné zázemie.

¹⁰⁰ ETED je skratkou výrazu « *Emplois types étudiés dans leur dynamique* ». Pozri LIAROUTZOS, O., SULZER, E. (eds.). 2006. *La méthode ETED : De l'analyse du travail aux référentiels d'emploi/métier* [online]. Marseille: Centre d'études et de recherches sur les qualifications. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.cereq.fr/cereq/Relief14.pdf>>.

¹⁰¹ Centre d'Étude et de Recherche sur les Emplois et les Qualifications, pozri <http://www.cereq.fr>.

¹⁰² Conservatoire National des Arts et Métiers, pozri <http://www.cnam.fr>.

¹⁰³ Pozri tiež CEDEFOP. 2010. *Learning outcomes approaches in VET curricula: A comparative analysis of nine European countries* [online]. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5506_en.pdf>, s. 79.

Priam škandalózne je, že ani po dvadsiatich rokoch samostatnej existencie Slovenska v podmienkach trhovej ekonomiky neexistujú, a zrejme sa naďalej ani neplánujú zbierať, údaje o uplatnení sa absolventov SOŠ (v štruktúre študijných a učebných odborov) na trhu práce (v štruktúre klasifikácie zamestnaní), čo je tým najzákladnejším predpokladom pre monitoring účinnosti OVP a zosúladovanie dopytu a ponuky na trhu práce. Šokujúce je, prinajmenej z európskeho pohľadu, že na Slovensku neexistuje pracovisko, ktoré by sa systematicky zaoberalo anticipáciou potrieb trhu práce a skúmalo tak vývoj dopytu po pracovnej sile, ako aj vplyv technologického vývoja na zmeny v potrebných vedomostiach a zručnostiach. Problém rozvoja ľudských zdrojov a ním indukovaného technologického pokroku sa zamieňa a zužuje na problém zabezpečenia pracovnej sily pre potreby aktuálnej produkcie.

Nedostatočná je dokonca aj metodická a didaktická podpora pre učiteľov a majstrov SOŠ a čoskoro sa prejaví aj deficit skúsených učiteľov a majstrov. Základný výskum zaoberajúci sa skvalitnením sekundárneho OVP prakticky už vôbec neexistuje, výskum ďalších segmentov OVP, vzdelávania pre trh práce, ďalšieho a podnikového vzdelávania v podmienkach trhovej ekonomiky sa ešte ani nerozvinul.

Slovensko si musí konečne uvedomiť svoju inštitucionálnu slabosť: má nedostatok špecialistov zaoberajúcich sa OVP a vôbec nemá inštitúcie, ktoré by sa zaoberali OVP z pohľadu zamestnávateľov a z pohľadu vývoja sektorových ekonomík¹⁰⁴. Je nevyhnutné vytvoriť špecialistov a inštitúcie a pripraviť im podmienky na štúdium, na vytvorenie chýbajúceho know-how, jednak poskytovaním cieľených grantov a tiež podporou medzinárodnej spolupráce.

1.3 Vzdelávacie výstupy a štyri problémy - nestabilita pojmov, riziko redukcionizmu, výber granularity opisov a primeranosť štandardizácie

1.3.1 Nestabilita pojmov

Identifikácia vzdelávacích výstupov je jednak výrazom úsilia cieľiť vzdelávací proces a zabrániť prílišnému zameraniu na „prebratie učiva“, a jednak vyjadrením pragmatického presvedčenia, že odborné vzdelávanie má byť priamo zamerané na výkon v práci. Kým v prvom prípade išlo o interne pedagogický problém, v druhom prípade išlo o politické presvedčenie o potrebe zásadnej zmeny vzdelávacieho systému, pretože „kvalifikácie“ sa vnímali ako „zajaté školami“. Pri tvorbe kvalifikácií NVQ vo Veľkej Británii sa preto zdôrazňovalo, že sú „založené na kompetenciách“ požadovaných na pracovisku a vyjadrených „štandardmi povolania“ a že tieto kvalifikácie sa neviažu na konkrétne vzdelávacie programy. Dokonca sa prízvukovalo, že „nie je opodstatnené hodnotiť vedomosti ako také, ale len z hľadiska ich príspevku ku kompetentnému výkonu“¹⁰⁵. Tento pragmatizmus sa šírila aj do ďalších segmentov vzdelávania a aj do ďalších

¹⁰⁴ Na Ministerstve školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky aktuálne pôsobí 5 a v jeho priamoriadenej organizácii 35 kmeňových pracovníkov. V roku 1994 pôsobilo v ústredných orgánoch štátnej správy 22 a v priamoriadených organizáciách 83 pracovníkov.

¹⁰⁵ JESSUP, G. 1991. Outcomes: NVQs and the emerging model of education and training. London: Falmer Press, str. 123, sekundárne citované podľa HYLAND, T. 2006. *Reductionist trends in education and training for work: skills, competences and work-based learning* [online]. University of Bolton Institutional Repository. [cit. 2013-07-

krajín. Zameranie na „kompetencie“, charakteristické pre NVQ, sa spolu s exportom NVQ a atraktivnosťou tejto myšlienky pre politikov postupne transformovalo na zameranie na vzdelávacie výstupy, ktoré sú zvyčajne charakterizované ako patriace do jednej z kategórií „vedomosti, zručnosti a (ďalšie) kompetencie“. Prejavilo sa to aj v pomenovaní troch kategórií deskriptorov referenčných úrovní EKR a v explicitnom zdôrazňovaní „výstupov“ oproti „vstupom“, pretože to „podporuje lepšiu zhodu medzi potrebami pracovného trhu (z hľadiska vedomostí, zručností a kompetencií) a poskytovaním vzdelávania a školenia“¹⁰⁶.

Vo filozofii EKR sa nepochybne musel prejavíť vplyv anglosaských krajín, pretože práve tie mali s kvalifikačnými rámcami najviac skúseností. Avšak už pri hľadaní termínov vhodných na preklad kategórií deskriptorov EKR sa prejavili špecifická pedagogických prístupov a terminológie jednotlivých krajín.

Tabuľka 1: Kategórie deskriptorov Európskeho kvalifikačného rámca vo vybraných jazykoch

Jazyk/Kategória	1	2	3
Anglický	Knowledge	Skills	Competence
Český	Znalosti	Dovednosti	Kompetence
Nemecký	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenz
Dánsky	Viden	Faerdigheder	Kompetencer
Francúzsky	Savoirs	Aptitudes	Compétences
Holandský	Kennis	Vaardigheden	Competentie
Nórsky	Kunnskap	Ferdighet	Kompetanse
Slovenský	Vedomosti	Zručnosti	Kompetencie ¹⁰⁷

Zdroj: Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (April 2008)¹⁰⁸

V národných pedagogikách sa totiž prejavujú terminologické špecifiká, odrážajúce teoretické pedagogické koncepcie, historické praktické nazerania na problematiku a samozrejme špecifická jazyka. Ak aj odhliadneme od špecificky zložitých problémov slovenskej terminológie¹⁰⁹, jazykovú a kultúrnu odlišnosť vidíme aj ďalších jazykoch. Francúzske, nemecké a anglické ekvivalenty 2. kategórie deskriptorov „skills“ silne navzájom interferujú. Nemecký termín „Fertigkeit“ sa do francúzštiny prekladá zvyčajne ako „compétence“, ktorý sa však

31]. Dostupné na WWW:

<http://ubir.bolton.ac.uk/index.php?action=fileDownload&resourceId=174&hash=a1c28244749ebf2a2fff1960a993e4cbaafdb0bb&filename=ed_conference-2.pdf>.

¹⁰⁶ Pozri letáky propagujúce EKR, dostupné na EC. *The European Qualifications Framework (EQF)* [online]. European Commission. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm>.

¹⁰⁷ Správnejšie by bolo preložiť túto kategóriu ako „Kompetencia“.

¹⁰⁸ Pozri *The European Qualifications Framework (EQF)* [online]. European Commission. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm>.

¹⁰⁹ V slovenčine nám chýba slovo odkazujúce na „realizáciu“, ktoré by bolo plným ekvivalentom napr. českého „dovednosť“ alebo poľského „umiejętność“, nehovoriac o tom, že termín „zručnosť“ odkazuje na manuálne výkony a spôsobuje preto isté sémantické problémy pri pokusoch o uniknutie z tohto zjednodušenia zavedením termínov „mentálne zručnosti“ a „manuálne zručnosti“. Potrebovali by sme pritom aj integrálne „mentálno- manuálne zručnosti“, takýto termín sa však nepoužíva a problém sa obchádza kontextuálne vhodným opisom.

z francúzštiny do nemčiny sa prekladá ako „Kompetenz“. Francúzsky termín „Aptitude“ sa naproti tomu obvykle prekladá ako „Fähigkeit“¹¹⁰, ktorý sa zase z nemčiny do francúzštiny najčastejšie prekladá ako „capacité“, ale často aj ako „compétence“. A aby to bolo ešte zložitejšie anglické „skill“ sa do francúzštiny prekladá aj ako „habilité“. Pojem „skills“ je v Angličku zvyčajne chápaný inak, ako jeho preklady zhrnuté do tabuľky hore¹¹¹.

Nejednoznačnosť je aj v používaní termínu „kompetencia“. Niekedy sa používa ako:

- nový strešný termín zahrnujúci tradičné špecifické kategórie vzdelávacích cieľov. V našej tradičnej terminológii sú takými špecifickými kategóriami vedomosti, zručnosti, postoje, návyky, prípadne aj hodnoty a v takomto poňatí by ich pojem „kompetencie“ zastrešoval,
- strešný termín s dôrazom na aplikačnú spôsobilosť,
- strešný termín s dôrazom na aplikačnú spôsobilosť, ale zároveň zúžený, napr. v spojení generické kompetencie, prenositeľné kompetencie, základné kompetencie, a najmä „kľúčové kompetencie“ na označenie všeobecne využiteľných kompetencií nad rámec konkrétnej pracovnej pozície či povolania,
- špeciálny termín, ako napr. pri EKR, kde je pojem „kompetencia“ chápaný vo vzťahu k „zodpovednosti a samostatnosti“¹¹².

Je vecou ďalšieho vedeckého diskurzu - a malo by byť predmetom práce terminologickej komisie, a rozhodne nie ideologických šarvátok - ako predchádzať nedorozumeniam pri používaní tohto termínu¹¹³.

Ďalšie komplikácie súvisia s tým, že sa v medzinárodnom diskurze nedostatočne presne narába s pojmom „vzdelávací výstup“. To isté slovné spojenie sa používa na označenie „výstupovej“ charakteristiky pri požiadavkách na výkon práce - napr. štandardoch povolania, v kvalifikačných požiadavkách, napr. v kvalifikačných štandardoch a samozrejme aj pri vzdelávacích programoch.

Ako ukážeme ďalej, problémy s neustálenou terminológiou a pojmovou nevyjasnenosťou sa prejavili aj v doterajšej práci na štandardoch na Slovensku a pred tvorbou NSK by bolo vhodné si vyjasniť, čo sa má rozumieť pod „vzdelávacími výstupmi“, a ako majú byť formulované a využité na opisy kvalifikačných požiadaviek.

¹¹⁰ Tento pojem je komplexnejší ako pojem „Fertigkeit“ a v slovenčine je mu asi najbližšie termín „spôsobilosť“.

¹¹¹ Ostatne, je tak naviazaný na plnenie pracovných úloh, že spojenie „skilled worker“ je vhodnejšie prekladať ako „kvalifikovaný pracovník“ než ako „zručný pracovník“.

¹¹² Pozri Annex I dokumentu Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>>.

¹¹³ Domnievame sa, že vývoj speje k akceptácii „kompetencie“ ako strešného termínu tradičných kategórií, (vedomosť, zručnosť/mentálna, manuálna, integrujúca, postoj, návyk, hodnoty) s dôrazom kladeným na aplikačnú spôsobilosť. Nakoniec to naznačuje aj zákon č. 245/2008 Z. z., keďže podľa § 2 t) kompetenciou je „preukázaná schopnosť využívať vedomosti, zručnosti, postoje, hodnotovú orientáciu a iné spôsobilosti na predvedenie a vykonávanie funkcií podľa daných štandardov v práci, pri štúdiu, v osobnom a odbornom rozvoji jedinca a pri jeho aktívnom zapojení sa do spoločnosti, v budúcom uplatnení sa v pracovnom a mimopracovnom živote a pre jeho ďalšie vzdelávanie“. Ďalej je rozumné akceptovať aj špecifické termíny vždy tak, ako boli v medzinárodnom diskurze a dokumentoch ustálené. Týka sa to napr. termínu „kľúčové kompetencie“.

Slovensko riešilo obdobný problém už pred kurikulárnou reformou. V štátnych vzdelávacích programoch OVP sa konštatuje, že „vzdelávacie výstupy sú ustanovenia o tom, čo žiak vie, chápe a je schopný urobiť, aby ukončil proces učenia/vzdelávania“, a tiež, že „ide o štruktúrovaný opis vedomostí, zručností a kompetencií (odborné, všeobecné) nevyhnutných pre výkon určitej pracovnej úlohy, činnosti alebo súboru činností v danom povolání alebo skupine príbuzných povolání“ a že „vzdelávacie výstupy v oblasti OVP týkajúce sa ... konkrétnej kvalifikácie“ sú zároveň kvalifikačným štandardom¹¹⁴. V týchto formuláciách sa odráža viacvrstvový charakter pojmu vzdelávacie výstupy tak, ako ho možno pozorovať aj v medzinárodnom diskurze.

Situácia sa stala ešte zložitejšou v dôsledku omeškania tvorby NSK za paralelne vyvíjanými štandardmi povolání/zamestnaní v NSP a kvalifikačnými štandardmi vyvíjanými v dôsledku tlaku praxe na priznávanie kvalifikácií na založenie živnosti podľa zákona o CŽV. Popri pojmových a terminologických vyjasneniach je teda potrebné rozhodnúť aj o povahe vzťahov NSP, NSK a sústavy odborov vzdelania. Ku všetkým týmto sústavám sa vyvíjajú štandardy opierajúce sa o výstupné charakteristiky, ktoré sú pod strešným názvom vzdelávacie výstupy štruktúrované odlišne:

V NSP sa v kartách zamestnania požiadavky na pracovníka formulujú v kategóriách so strešným názvom kompetencie:

- všeobecné spôsobilosti,
- odborné vedomosti,
- odborné zručnosti.

V existujúcej sústave kvalifikácií celoživotného vzdelávania sa v kvalifikačnom štandarde¹¹⁵, ktorý musí naplniť záujemca o kvalifikáciu, formulujú požiadavky v kategóriách:

- odborné vedomosti,
- odborné zručnosti.

Ďalej sa v tzv. hodnotiacom štandarde odporúča, aby sa pri zostavovaní učebného plánu vzdelávacieho programu pozornosť sústredila na to, aby absolvent akreditovaného vzdelávacieho programu „vedel na skúške preukázať odborné vedomosti a odborné zručnosti na požadovanej úrovni všeobecných schopností¹¹⁶ uvedených v hodnotiacom štandarde“. V niektorých prípadoch sú jednotlivé položky, ktoré sú predmetom hodnotenia, štruktúrované do kategórií, napr. I. Prehľad teoretických vedomostí, II. Praktická časť. Zároveň sa konštatuje, že všeobecné schopnosti sú neoddeliteľnou súčasťou každej kvalifikácie a úroveň ich nadobudnutia je opísaná a obsiahnutá v hodnotiacom štandarde.

¹¹⁴ Pozri definície základných pojmov v štátnych vzdelávacích programoch dostupné na www.siov.sk.

¹¹⁵ Tieto kvalifikačné štandardy sú zverejnené v informačnom systéme ďalšieho vzdelávania na <http://isdv.fri.uniza.sk/Qualifications.aspx>.

¹¹⁶ Komunikácia v materinskom jazyku; Komunikácia v cudzom jazyku; Matematická kompetencia a základné kompetencie v oblasti vedy a techniky; Digitálna kompetencia; Naučiť sa učiť; Spoločenské a občianske kompetencie; Iniciatívnosť a podnikavosť; Kultúrne povedomie a vyjadrovanie.

Štátne vzdelávacie programy pre OVP pre príslušné skupiny študijných a učebných odborov a odborných zameraní (zodpovedajúce sektorom hospodárstva) obsahujú vzdelávacie štandardy pre programy pre jednotlivé stupne vzdelania. Do spoločného celku sú spracované vzdelávacie štandardy spoločné pre všetky odbory príslušného stupňa vzdelania. Samostatne sú spracované vzdelávacie štandardy špecifické pre jednotlivé odbory a odborné zamerania. Rozlišujú sa výkonové štandardy (blízke formuláciám kompetencií identifikovaných v profile absolventa) a obsahové štandardy (odvíjajúce sa od výkonových štandardov a vzťahujúce sa k obsahu vzdelávania). Výkonové a obsahové štandardy sú stanovené pre dve vzdelávacie oblasti – „Teoretické vzdelávanie“ (ktoré sa v prípade štandardov spoločných pre všetky odbory štruktúrujú do viacerých podoblastí) a „Praktická príprava“.

Tabuľka 2: Modelová konštrukcia vzdelávacích štandardov pre programy OVP v SR

Štandardy spoločné pre všetky odbory príslušného stupňa vzdelania		Štandardy špecifické pre jednotlivé odbory a odborné zamerania (naznačené sú tri)				
TV	Výkonové štandardy	TV	VŠ	...	TV	VŠ
	Obsahové štandardy	TV	OŠ	...	TV	OŠ
PP*	Výkonové štandardy	PP	VŠ	...	PP	VŠ
	Obsahové štandardy	PP	OŠ	...	PP	OŠ

TV - Teoretické vzdelávanie, PP - Praktická príprava, VŠ - Výkonové štandardy, OŠ - Obsahové štandardy

* Ak existuje spoločný základ pre praktickú prípravu.

Popri štandardoch je spracovaný profil absolventa, do ktorého sa premietajú požiadavky zamestnávateľov. Formulujú sa v ňom okrem iného:

- kľúčové kompetencie (zodpovedajúce odporúčaniam Európskeho parlamentu a Rady o implementácii európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie¹¹⁷),
- odborné kompetencie (rozčlenené na tri kategórie – požadované vedomosti, požadované zručnosti a požadované osobnostné predpoklady, vlastnosti a schopnosti).

Niektoré vzdelávacie výstupy možno preto podľa štátnych vzdelávacích programov pokladať za identické s kvalifikačnými štandardmi.

Problém nestability pojmov a termínov „novej paradigmy“ je medzinárodný a ako ukazujú doterajšie skúsenosti, treba iniciovať hľadanie národného odborného konsenzu. Neexistuje hotové riešenie, ktoré by bolo možné prevziať. Naopak, bude sa musieť hľadať a vykryštalizuje až v procese tvorby. NSK nájdením zhody o metodológii tvorby kvalifikačných štandardov¹¹⁸.

¹¹⁷ *Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie* [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihmlang=en&lng1=en.sk&lng2=cs.da.de.el.en.es.et.fi.fr.hu.it.lt.lv.mt.nl.pl.pt.sk.sl.sv.&val=438336:cs>>.

¹¹⁸ Toto je jedna z úloh, ktorú bude riešiť „Pracovná skupina pre tvorbu metodológie“, pracujúca v rámci projektu Tvorba NSK.

Odporúčame tolerovať termín „vzdelávací výstup“ na označenie „výstupovej“ charakteristiky vo všetkých troch kontextoch, teda v súvislosti s povolaním, kvalifikáciou, vzdelávacím programom, preferovane však hovoriť o požiadavkách kladených povolaním/zamestnaním/pracovnou pozíciou na výkon pracovníka a o kvalifikačných požiadavkách a upresňovať, či sú tieto požiadavky formulované s prihliadnutím na vzdelávacie výstupy (t. j. „learning outcomes based“) alebo nie. V súvislosti so vzdelávaním sa často necháva bez povšimnutia, či ide o vzdelávací výstup ako položku týkajúcu sa kurikula alebo o výraz uskutočneného učenia sa - individuálneho výkonu konkrétneho učiaceho sa subjektu. Odporúčame preto upresňovať, či ide o plánované vzdelávacie výstupy alebo individuálne dosiahnuté vzdelávacie výstupy vždy, ak by hrozilo nedorozumenie.

Navyššie sa termín vzdelávací výstup používa v dost' odlišnom kontexte aj v súvislosti s EKR. Kategórie deskriptorov Európskeho kvalifikačného rámca¹¹⁹ sa často tiež nazývajú vzdelávacími výstupmi. Aby sme znížili terminologické zmätky, budeme v tejto štúdii - a odporúčame vždy aj v budúcnosti - v tejto súvislosti hovoriť o kategóriách deskriptorov EKR. Analogicky odporúčame hovoriť o kategóriách deskriptorov národných kvalifikačných rámcov¹²⁰, a nie o vzdelávacích výstupoch.

Tohto problému sa dotkneme aj v súvislosti s odporúčaniami na štruktúrovanie pripravovaného NKR a NSK (a návrhom „matrice“).

1.3.2 Zásadná otázka a problémy redukcionizmu a granularity

Zásadná otázka znie: Naozaj potrebujeme triády štandardov, musíme formulovať štandardy aj k NSP, aj k NSK, aj k vzdelávacím programom?

Odpoveď súvisí so zatiaľ na Slovensku nediskutovanými problémami redukcionizmu, granularity a primeranej štandardizácie¹²¹, ktoré však musia byť diskutované aj preto, aby si Slovensko uvedomilo, či chce naozaj formulovať vzdelávacie výstupy v merateľnej forme ako ozajstné¹²² štandardy (precizované normy), alebo len indikatívne ako znaky dohôd odborníkov o súvisiacich činnostiach a javoch, opretých o overené relevantné skúsenosti vyučujúcich a učiacich sa. Tieto problémy sa napokon týkajú aj štandardov kvalifikácií a štandardov povolaní, pretože riziko nevhodného zúženia charakterizácie pomocou ľahko rozpoznateľných „výstupov“ a problém výberu primeraného detailu a určenia vhodného počtu „výstupov“ platí aj pre ne.

¹¹⁹ Pozri tabuľku 1, Kategórie deskriptorov Európskeho kvalifikačného rámca vo vybraných jazykoch.

¹²⁰ Pozri tabuľku 3 v kapitole 2.4.2 „Prehľadová tabuľka kategórií a štruktúry deskriptorov národného kvalifikačného rámca“.

¹²¹ Pozri Boxy 3, 6, 7.

¹²² Štandardy sú v štátnych vzdelávacích programoch definované ako hranice akceptovateľnosti výkonu. Takéto formulovanie štandardov je však nesmierne náročné a vyžaduje dlhodobú prácu na postupnom zlepšovaní štandardov, a to tak na formuláciach, ako aj (a najmä) konsenzu na hodnotení dosiahnutia štandardu.

Box 3 - Redukcionizmus versus holizmus

Problém redukcionizmu je starým filozofickým problémom. Predovšetkým od Descartových čias a úspechu modernej vedy, a najmä newtonovskej fyziky, sa metóda rozkladu problému na podproblémy ukázala veľmi plodnou. Otázka poznávania celku bola vnímaná ako súhrn poznávania častí. Vyvrcholila do „mechanicizmu“ a presvedčenia, že fyzika čoskoro dokonale spozná svet, pretože tak, ako človek je len trochu komplikovanejším hodinovým strojčekom, aj vesmír je len obrovským strojom. Časom sa ukázalo, že všetko je komplikovanejšie a že je možné, že celok je viac ako súbor jeho súčastí. Mechanistický prístup je síce veľmi plodný a užitočný, ale nevedie k „naozajstnému poznaniu“ a „pravde“.

V súvislosti s našou témou stojí problém takto: Naozaj možno vyčerpávajúco reprezentovať proces vyučovania a učenia sa vzdelávacími cieľmi, resp. výstupmi? Nehrozí, že niečo podstatné ostane pozabudnuté, aj keď sa podarí identifikovať obrovské množstvo relevantných vzdelávacích výstupov? Analogicky - nie je identifikovanie kvalifikačných požiadaviek (či už vo forme kvalifikačných štandardov alebo nie) len aproximáciou toho, čo kvalifikácia ako taká znamená?

Obvinenie z redukcionizmu¹²³ sa objavilo veľmi intenzívne najmä pri kritike NVQ vo Veľkej Británii. Kladenie dôrazu na nadobúdanie kompetencií využiteľných v praxi bolo kritizované jednak ako riskantné neprimerané zúženie kvalifikácie na aktuálne potreby pracovných pozícií, ale aj ako nevhodné ignorovanie toho, že učenie sa je komplexným javom. „Odtrhávajúce výstupov od procesu vzdelávania/učenia sa“ bolo vnímané ako dôsledok umelého zjednodušenia procesu učenia sa na „rozložiteľný mechanizmus“.

Našťastie nemusíme riešiť spor redukcionizmu a holizmu vo filozofii, avšak musíme si uvedomiť jeho vplyv na pedagogiku. Pokladáme za potrebné zdôrazniť, že je

- užitočné diskutovať o identifikácii vzdelávacích výstupov, lebo je to cesta k lepšej príprave vzdelávacích programov a netreba sa pritom usilovať o „redukcionistické“ nahradenie vzdelávacích programov (a ich tradičných opisov) výlučne len vzdelávacími výstupmi,
- užitočné diskutovať o identifikácii vzdelávacích výstupov, lebo je to cesta k spoľahlivejšiemu rozpoznávaniu oprávnenosti priznania kvalifikácie,
- užitočné pozeráť na obe strany tej istej mince, veď popri zdôrazňovaní významu identifikácie „kompetencií“ a „vzdelávacích výstupov“ sa v medzinárodnom diskurze (s podporou dôležitých nadnárodných inštitúcií ako OECD, UNESCO, Európska komisia) volá aj po potrebe podpory rozvíjania „integrálnych“ kompetencií, a po posilnení holistických a odmietaní zjednodušujúcich prístupov¹²⁴.

¹²³ *Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie* [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihtmlang=en&lng1=en,sk&lng2=cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,sk,sl,sv,&val=438336:cs>>.

¹²⁴ Napr. „kľúčové kompetencie“ v poňatí Rychenovej a Salganikovej a projektu OECD Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations (DeSeCo), kompetencie v poňatí Delorovej komisie UNESCO súvisiace so „štyrmi piliermi učenia sa“ (pozri UNESCO. *The four pillars of learning* [online]. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.unesco.org/new/en/education/networks/global-networks/aspnet/about-us/strategy/the-four-pillars-of-learning>>.) a nakoniec aj v aktuálnych dokumentoch Európskej komisie, napr. EC. 2012. *Education and Training 2020 Work programme: Thematic Working Group 'Assessment of Key Competences': Literature review, Glossary*

V súvislosti s problémom redukcionizmu približenom v boxe vyššie musíme teda zdôrazniť, že

- je dôležité vrátiť sa k diskusii o vzdelávacích cieľoch a úsilie o identifikáciu vzdelávacích výstupov vo vzdelávacích programoch chápať v prvom rade ako príležitosť na kultiváciu vzdelávacieho prostredia. Zameranosť na vzdelávacie výstupy neslobodno fetišizovať, ale chápať len ako podporný nástroj na skvalitnenie vyučovania a učenia sa, ktorý nevyžaduje precizáciu do merateľných štandardov v plnom rozsahu a za každú cenu.
- v súvislosti s priznávaním kvalifikácií sa oplatí čo najpodrobnejšie diskutovať o identifikácii vzdelávacích výstupov, chápať ich ako aktuálne najvhodnejší nástroj na rozpoznanie spôsobilosti adekvátne zvládať požadovanú prácu,
- snaha o štandardizáciu má väčšie opodstatnenie pri nastavovaní kvalifikačných požiadaviek a tvorbe NSK, než pri programovaní vzdelávania (a pri učení sa).

Ak zdôrazňujeme, že pri úsilí o identifikovanie vzdelávacích výstupov je samotné úsilie hodnotou samou osebe, keďže aktivizuje inštitucionálnu podporu a kultiváciu vzdelávacieho prostredia, musíme zároveň zdôrazniť „národnú“ špecifickosť tohto úsilia. Identifikácia vzdelávacích výstupov nie je proces s jediným možným výsledkom.

V dvoch nasledujúcich boxoch sa venujeme štandardom formulovaným pre povolanie kaderník v krajinách s dlhoročnou tradíciou identifikácie vzdelávacích výstupov, v Írsku¹²⁵ a Veľkej Británii¹²⁶. Nielenže sa k opisom kvalifikačných požiadaviek pristupuje v oboch krajinách odlišným spôsobom, ale aj „kvantitatívne“ sú opisy odlišné. Ako uvádzame nižšie, pre splnenie kvalifikačných požiadaviek vo Veľkej Británii je potrebné splniť požiadavky prinajmenej 274 položiek (Box 4), zatiaľ čo pre splnenie kvalifikačných požiadaviek v Írsku, t. j. pre získanie tzv. hlavného dokladu je potrebné splniť požiadavky prinajmenej 101 položiek (Box 5).

V NSP tvorenej na Slovensku firmou Trexima zahrnujú požiadavky identifikované ako relevantné pre zamestnanie SK ISCO-08 5141000 Kaderník 36 položiek (9 v kategórii odborné vedomosti, 17 v kategórii odborné zručnosti a 10 v kategórii všeobecné spôsobilosti). Kvalifikačné požiadavky formulované v informačnom systéme ďalšieho vzdelávania pre potreby uznania kvalifikácie podľa zákona č. 568/ 2009 Z. z. o ČŽV obsahujú celkom 47 položiek (18

and examples [online]. European Commission. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/keyreview_en.pdf>.

¹²⁵ Okrem dokladu (kvalifikácie) kaderníctvo, ktoré podrobnejšie skúmame v Boxe 5 majú v Írsku na tej istej úrovni NKR5 aj menšie doklady, ktorých vzdelávacie výstupy sú na Slovensku súčasťou kvalifikačného štandardu kvalifikácie kaderník v ISDV a v podstatnej miere súčasťou kvalifikácie podľa dokumentácie SOŠ Svätoplukova 2, Bratislava, ktorá je autorizovaná na skúšky spôsobilosti záujemcov o živnosť podľa zákona o ČŽV. Napr. pri doklade Barbering, ktorý by sme mohli preložiť ako količstvo alebo pánske kaderníctvo je počet kreditov 15 a počet vzdelávacích výstupov tiež 15. Ďalej majú na tej istej úrovni NKR 5 menší doklad Creative styling (Tvorivý štylista), cieľom je nadobudnutie vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré sa týkajú účasovej tvorby, predlžovania vlasov, práce s príčeskami, parochňami. Počet kreditov je 15 a počet vzdelávacích výstupov je 16. V Írsku poznajú aj tri kvalifikácie pomocníkov v kaderníctvach, tri menšie doklady na úrovni NKR 3 sú zamerané na sušenie vlasov, umývanie vlasov a natáčanie vlasov na natáčky.

¹²⁶ Aj vo Veľkej Británii existujú iné kvalifikácie súvisiace s týmto povolaním, napr. Hairdressing and Barbering (Kaderníctvo a holičstvo) na úrovni NVQ 1 (SVQ 1), Hairdressing (Kaderníctvo) na úrovni NVQ 2 (SVQ 2), dostupné na <http://www.habia.org/c/555/standards-hairdressing>.

v kategórii odborné vedomosti, 21 v kategórii odborné zručnosti a 8 v kategórii všeobecnej spôsobilosti). Kvalifikačný štandard tej istej kvalifikácie (5141000 v SK ISCO-08) vypracovaný SOŠ pôsobiaca v tejto oblasti¹²⁷ s kódovým označením Kaderník_0004_UK_ISDV obsahuje celkom 168 položiek (95 v kategórii odborné vedomosti, 73 v kategórii odborné zručnosti a bez špecifikácie do položiek v kategórii všeobecnej spôsobilosti). Tento štandard slúži tiež na priznávanie kvalifikácie podľa zákona č. 568/ 2009 Z. z. o ČŽV, avšak nemožno ho chápať ako rozpracovanie prv spomenutého kvalifikačného štandardu uvedeného v ISDV pre potrebu tejto SOŠ ako akreditovaného pracoviska pre uznávanie kvalifikácií. Naopak, odráža detailnejší pohľad na problematiku, v ktorom sa prejavujú skúsenosti s poskytovaním vzdelávania v príslušnom v učebnom odbore podľa zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní a samozrejme aj práca na školskom vzdelávacom programe. Aktuálne sú zákonné požiadavky na absolventa OVP vedúce k priznaniu rovnakej kvalifikácie štúdiom na strednej odbornej škole upravené štátnym vzdelávacím programom pre OVP s účinnosťou od 1.9.2013¹²⁸ predstavujú celkom 54 položiek (35 položiek teoretického vzdelávania a 19 položiek praktickej prípravy).

Rozdiely vidieť aj v stanovovaní hodnotiacich štandardov, ako dokumentujeme aj v Prílohe E. Zatiaľ čo napr. hodnotiaci štandard kvalifikácie Kaderník - kód ISCO-08: 5141 uvedený v ISDV ako zákonný podklad pre priznanie kvalifikácie podľa zákona o ČŽV obsahuje 28 položiek, hodnotiaci štandard kvalifikácie Kaderník_0004_UK_ISDV vypracovaný SOŠ Svätoplukova 2 obsahuje 149 položiek¹²⁹.

Box 4 - Národný štandard povolania kaderník (NVQ/SVQ3, EKR4) vo Veľkej Británii

Národný štandard pre povolanie kaderníctvo, vypracovaný organizáciou HABIA¹³⁰ v roku 2008, predpisoval splniť na priznanie kvalifikácie¹³¹ požiadavky 9 kvalifikačných jednotiek („units“), z čoho

¹²⁷ SOŠ Svätoplukova 2, Bratislava, štandard je dostupný na *Kaderník_0004_UK_ISDV* [online]. Stredná odborná škola Svätoplukova 2. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.beautycare-study.sk/asset_cache/File/0004_UK_ISDV_Kadernik.pdf>.

¹²⁸ Dostupné na <http://www.siov.sk/svp-pre-ovp/21658s> pod linkou 62 Ekonomické vedy, 63,64 Ekonomika a organizácia, obchod a služby I, II.

¹²⁹ Len čiastočným vysvetlením takejto odlišnosti je previazanosť na odlišné požiadavky na dĺžku formálneho vzdelávania – 450 hodín (z toho 280 praktickej prípravy) pri štandarde v ISDV a 700 hodín (z toho 500 praktickej prípravy) pri štandarde navrhnutom SOŠ. V oboch prípadoch však ide o tú istú kvalifikáciu! SOŠ zároveň ponúka akreditovaný kurz kaderník v objeme 450 hodín (ako je požadované kvalifikačným štandardom v ISDV), pričom 100 hodín je venovaných teórii a 350 praxi.

¹³⁰ Hairdressing and Beauty Industry Authority (HABIA, www.habia.org) je súkromná organizácia so sídlom v anglickom Doncastri. Je sektorovým orgánom (sector skills body) plniacim vo Veľkej Británii obdobné funkcie, ako inde už spomínané sektorové rady (sector skills council), o. i. návrh štandardov povolání, dostupné na <http://www.habia.org/c/555/standards-hairdressing>. Táto kvalifikácia je zaradená na úroveň SVQ 3 v Škótsku (SVQ) a aj pre ostatok Veľkej Británie (NVQ 3) a na úroveň EKR 4.

¹³¹ Štandardom povolania sú zároveň nastavené požiadavky na priznanie kvalifikácie, v Anglicku, Walese a Severnom Írsku je to kvalifikácia na úrovni NVQ 3. Škótsko má vlastný kvalifikačný systém a regulačné orgány Scottish Qualification Authority (SQA) a splnenie v tomto prípade identických požiadaviek znamená priznanie kvalifikácie na úrovni 3 SVQ. Štandardy sú periodicky prehodnocované a ich kvalifikačné jednotky preto môžu mať rôzne dlhé obdobie platnosti a samozrejme môžu byť využité na priznanie zameraním podobných kvalifikácií, prípadne následných kvalifikácií vyššej úrovne (<http://www.sqa.org.uk/sqa/25831.html>). V Škótsku zároveň dochádza k postupnému adaptovaniu kvalifikácií na nastavenie Škótskeho kvalifikačného a kreditového rámca (SCQF).

4 boli povinné a 5 povinne voliteľných s možnosťou výberu z dvoch výberových skupín¹³². Ako príklad stručne charakterizujeme jednu z povinných jednotiek. Kvalifikačná jednotka GH16 „Kreatívne strihanie kombináciou techník“ zahŕňa:

- 32 položiek pod hlavičkou „Čo musíš robiť“ („What you must do“)¹³³,
- 27 položiek pod hlavičkou „Čo musíš obsiahnuť“ („What you must cover“)¹³⁴,
- 42 položiek pod hlavičkou „Čo musíš vedieť“ („What you must know“)¹³⁵.

S istým zjednodušením možno povedať, že 32 položiek opisuje úlohy na pracovisku, 27 položiek charakterizuje podmienky a prostredie výkonu práce a 42 položiek je obdobou požadovaných vzdelávacích výstupov, pričom pod vedomosťami sú zahrnuté aj ďalšie kategórie (najmä zručnosti).

Ak si všimneme len tieto posledné položky (charakterizácie vedomostí), tak pre profesiu kaderníctva na tejto kvalifikačnej úrovni to znamená

- v skupine povinných segmentov 98 položiek (rozpätie 6 - 42 položiek),
- v prvej výberovej skupine 525 položiek (rozpätie 44 - 82 položiek),
- v druhej výberovej skupine 65 položiek (rozpätie 4 - 34 položiek).

Na splnenie kvalifikačných požiadaviek je pri výbere čo „najmenších“ kvalifikačných jednotiek potrebné obsiahnuť minimálne 274 položiek typu „Čo musíš vedieť“.

Box 5 - Štandard dokladu pre nadobudnutie kvalifikácie kaderník v Írsku¹³⁶

V Írsku sa rozlišujú 4 kategórie dokladov, najdôležitejšie sú „hlavné doklady (major awards)“ a „menšie doklady (minor awards)“, ktoré vytvárajú hlavné doklady, a preto ich možno nazvať základným stavebným kameňom priznania kvalifikácie¹³⁷. Hlavný doklad *Kaderníctvo* predpokladá splnenie požiadaviek troch povinných menších dokladov zameraných na špecifické potreby povolania

¹³² Pričom najmenej štyri museli byť zvolené z prvej skupiny obsahujúcej 9 segmentov (špecificky zameraných na profesiu) a maximálne jeden z druhej skupiny obsahujúcej tri segmenty (všeobecnejšieho charakteru - ekonomika, služby zákazníkom, marketing).

¹³³ Tieto položky sa týkajú výkonu práce a sú formulované ako 1 - 2 riadkové tézy v troch oblastiach: 1. Efektívne a bezpečné metódy práce pri strihaní, 2. Kreatívna úprava strihu dámskeho vlasu, 3. Následné poradenstvo zákazníčke. Napr. 2 m) znie: „Konzultovať so zákazníčkou počas strihania, či strih zodpovedá jej želaniu.“

¹³⁴ Tieto položky sa týkajú vymedzenia (podmienok a zamerania) činností a sú 1 - 5 slovné, združené do 6 oblastí: 1. Nástroje, 2. Faktory, 3. Vlasy, 4. Techniky strihania, 5. Kreatívne ukončovacie techniky, 6. Poradenstvo. Napr. V skupine 3. Vlasy sú uvedené štyri položky (pre laika zvláštne a triviálne) konštatujúce, že vlasy môžu byť a) mokré, b) suché, c) kučeravé, d) rovné.

¹³⁵ Tieto položky sa týkajú vedomostí a sú formulované ako 1-2 riadkové tézy zoskupené do ôsmich oblastí: Salón, organizácia práce a právne predpisy (5), Bezpečnosť a hygiena (11), Komunikácia (2), Vlasy (4), Produkty (2), Techniky strihu (14), Riešenie problémov (1), Poradenstvo (3). Zaujímavá je napr. položka 39, ktorá je jedinou položkou skupiny Riešenie problémov: „Typy problémov, ktoré sa môžu objaviť pri strihaní dámskych vlasov a spôsoby novej nápravy.“

¹³⁶ Ide o štandard vyvinutý pracovnou skupinou (standard development group) kontrahovanou regulátorom (pôvodne FETAC, teraz je regulátorom Quality and Qualifications Ireland (QQI)).

¹³⁷ Ďalej existujú „osobitné doklady (special purpose awards)“, ktoré sú relatívne úzko alebo špecificky zamerané a „doplňujúce doklady (supplementary awards)“ k hlavnému dokladu.

a minimálne po jednom z dvoch skupín voliteľných menších dokladov zameraných na širšie využiteľné spôsobilosti (jednej skupiny zameranej na prax a druhej skupiny zameranej na všeobecné spôsobilosti). Tabuľka udáva počet vzdelávacích výstupov stanovených pre každý menší doklad a zodpovedajúci počet kreditov.

Hlavný doklad *Kaderníctvo*, NKR 5, EKR 4

Menšie doklady (celkový požadovaný počet kreditov pre doklad je 120)	Počet vzdelávacích výstupov	Počet kreditov
Povinné menšie doklady (60 kreditov)		
Teória a prax v kaderníctve	23	30
Kaderníctvo – materiály	20	15
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	19	15
Minimálne 1 z 2 menších dokladov týkajúcich sa praxe (min. 15 kreditov)		
Pracovná skúsenosť	9	15
Pracovná prax	11	15
Minimálne 1 zo 4 menších dokladov týkajúcich sa „všeobecných spôsobilostí“ (min. 15 kreditov)		
Komunikácia	11	15
Tímová práca	8	15
Osobná efektívnosť	12	15
Služby zákazníkom	13	15

Zostávajúcich 30 kreditov možno získať využitím relevantných komponentov z tej istej úrovne (NKR 5). Maximálne 15 kreditov sa môže použiť buď z úrovne NKR 4 alebo z úrovne NKR 6. Pre získanie hlavného dokladu a kvalifikáciu kaderníka musí teda učitelia sa získať 120 kreditov a „naplniť“ minimálne 101 vzdelávacích výstupov¹³⁸ obsiahnutých v menších dokladoch.

Dobre identifikované „štandardy“ sú plodnicou vyrastajúcou z bohatého „podhubia“ pedagogickej kultúry spojenej s konkrétnym vzdelávacím a kvalifikačným systémom a nemožno na toto „podhubie“ zabúdať. Štandardy cudzích systémov nemožno teda študovať, či dokonca skúšať implantovať inam, bez náležitého „podhubia“ - podpornej inštitucionálnej infraštruktúry a podporných materiálov. Navyše, a v tomto prirovnanie k plodniciam a podhubiu nie je presné, formulácie štandardov sú často len zástupným znakom dohody. Toto úzko súvisí s problémom granularity, t. j. výberom zrnitosti opisu.

Box 6 - Problém granularity (zrnitosti)

S pojmom zrnitosť sa stretávame najmä vo fotografii, ale uvažovanie o vhodnej miere detailnosti je

¹³⁸ Ukážky formulácií vzdelávacích výstupov menšieho dokladu sú v Prílohe D.

užitočné aj v rôznych vedných disciplínach a aj v oblasti nášho záujmu – identifikácii vzdelávacích výstupov. Otázkou, ktorá nás zaujíma, je

„Ako detailne majú byť povolania/zamestnania, kvalifikácie a nakoniec i vzdelávacie programy reprezentované vzdelávacími výstupmi?“

Ako vidieť na príkladoch zo zahraničia, počty vzdelávacích výstupov sa líšia od krajiny ku krajine, a to nielen preto, že pod rovnakým (obdobným) názvom kvalifikácie sa nie vždy skrýva identický rozsah. Napr. opisy kvalifikácie kaderník vo Veľkej Británii a Írsku, a nakoniec aj u nás¹³⁹ ukazujú, že počty vzdelávacích výstupov závisia od dohody špecialistov.

Problém granularity nás upozorňuje na to, že úplnosť opisov je relatívna kategória. Počty položiek a spôsob ich formulácie je výsledkom zhody konkrétnej odbornej komunity v konkrétnej krajine na tom, ako „zapísať“ to, čo sa pokladá za potrebné. Z tohto hľadiska by mali byť kvalifikačné štandardy našej NSK vyvrcholením úsilia o nájdenie zhody jednak na tom, čo je dôležité, ale tiež na tom, ako to zapísať. Jednou možnosťou je usilovať sa o čo najpodrobnejší opis, ktorý by vylučoval nejasnosti; druhou možnosťou je predpokladať dobrú vôľu dodržiavať dohodnuté a zápis chápať ako „pripomenutie“ obsahu dohody. To, čo je dohodnuté, nemusí byť explikované, ak sa so samozrejmosťou v praxi plní, a nie je preto potrebné venovať sa tomu do detailu. V takomto prípade precíznosť formulácií je sama osebe nedôležitá, lebo takéto „štandardy“ len zastupujú a pomenúvajú zhodu špecialistov na tom, čo je relevantné, a preto zdôraznené. Veľmi často sa takto voľne chápu a formulujú štandardy ako vyjadrenie štátnej „objednávky“ smerom k poskytovateľom vzdelávania, ktorej plnenie sa potom konkretizuje a overuje inak, napr. inšpekciou alebo naopak plošným testovaním. Detailnejšie opisy sú potrebné, ak majú „štandardy“ a ich naplnenie rozhodovať o kvalifikačnej spôsobilosti.

1.3.3 Problém primeranej štandardizácie

Otázka „Ako opísať kvalifikácie NSK?“ vyžaduje vyjasniť nielen to, čo sa má rozumieť pod „vzdelávacími výstupmi“, ale aj ako striktné sa majú chápať požiadavky na stanovenie „štandardov“. Pojem štandard sa v slovenskej pedagogike častejšie vyskytuje až po roku 1989, avšak o otázkach merateľnosti výsledkov vyučovania sa diskutovalo už desaťročia skôr. Podobne ako v zahraničí bola výrazne ovplyvnená „magerovským“ definovaním pedagogických cieľov¹⁴⁰ a spolu s Bloomovou taxonómiou cieľov pripravovala slovenskú pedagogiku na zmenu kladenia dôrazu. Pozornosť tradične venovaná výchovno-vzdelávaciemu procesu a učiteľovi sa tak ako aj v zahraničí, presúvala na učiaceho sa a jeho výsledky. Táto zmena dôrazu však na Slovensku súvisela hlavne so snahou o emancipáciu učiteľa a jeho oslobodenie od tlaku ideológie štátu a bola opakom pohybu smerom k posilneniu vplyvu štátu v krajinách s pôvodne decentralizovanou tvorbou kurikula školami. V týchto štátoch, v snahe ovplyvniť efektivitu zdrojov vynakladaných na verejné školstvo, sa stanovením národných štandardov naopak

¹³⁹ Pozri napr. Prílohu E porovnávajúcu dve alternatívy hodnotiacich štandardov rovnakej profesie.

¹⁴⁰ Spočíva v troch krokoch (identifikovanie pozorovateľnej premennej, určenie podmienok pozorovania a stanovenie kritéria akceptovateľného výkonu), navrhnutých Robertom F. Magerom. Jeho publikácia *Preparing Instructional Objectives* sa objavila v 60. rokoch, ale jej vplyv trvá dodnes; v sedemdesiatych rokoch ovplyvnila pedagogický diskurz aj v Československu.

posilňovala moc štátu. Obsahové štandardy („content standards“) vzťahujúce sa na vstupy a proces boli obdobou záväzných rámcových osnov pre všetky školy a výkonové štandardy („performance standards“) sa vzťahovali na výstupy a kompletovali úsilie kontrolovať výkonnosť škôl štátom¹⁴¹. Paradoxne, kým v nových demokraciách sa stanovenie záväzných štandardov malo stať cestou k oslobodeniu učiteľa a k podpore plurality ciest k želaným cieľom, v starých demokraciách sa nespokojnosť s kvalitou škôl mala riešiť posilnením vplyvu centrálnej moci a povýšením plošného testovania z nástroja slúžiacemu školám a učiteľom na kľúčový politický nástroj riadenia školstva. Zvyšovanie percenta žiakov, ktorí splnia predpísané merateľné požiadavky, sa malo stať dôkazom zlepšenia výkonnosti školy a bolo označované ako zvýšenie štandardu („raising standards“), ktoré sa stalo oficiálne deklarovaným úsilím vlád.

Aj preto, že motívy úsilia o zavedenie štandardov boli iné, ale pochopiteľne aj v dôsledku nerozvinutosti edukometrie a malých skúseností s plošným testovaním, diskusia o forme štandardov zostala na Slovensku na polceste. Ako vzdelávacie štandardy boli označované modifikácie tradičných obsahových osnov, zvyčajne menej detailné, a časom pribudli aj formulácie pedagogických cieľov ako výkonových prejavov učiacich sa, vyjadrených viac či menej vhodne pomocou „bloomovských“ činnostných sloviac. Zaviedlo sa aj plošné testovanie, našťastie zatiaľ primárne ako zdroj informácií pre školy a testovaných a len s obmedzeným vplyvom na riadiace rozhodnutia vzdelávacích autorít. V dôsledku slabosti pedagogického výskumu a nedostatočnej podpory akčného výskumu praktikov sa však len nedostatočne riešila kľúčová otázka, a to ako rozpoznať splnenie požadovaných vzdelávacích cieľov, alebo - ako sa vžilo neskôr s dôrazom na novú paradigmu - „dosiahnutých vzdelávacích výstupov“ alebo tiež „nadobudnutie kompetencií“.

Box 7 - Problém primeranej štandardizácie a merateľnosti

V prvom rade si musíme uvedomiť, že vo svete vzdelávania sa pri termíne „štandard“ stretávame s rozličným obsahom, i keď vždy súvisiacim s predpísaním základne pre porovnanie. Keďže sa pod vplyvom priemyslu, technologických noriem a štatistiky do pedagogiky, pôvodne charakteristickej voľnosťou až vágnosťou opisov pozorovaných pedagogických javov, preniesli snahy o „meranie výsledku“, s pojmom vzdelávacie štandard či kvalifikačný štandard sa spája aj predstava o stanovení jednoznačných kritérií, umožňujúcich rozhodnutie o splnení predpísanej požiadavky.

V anglofónnych krajinách sa však vyskytuje aj ako označenie politickej objednávky štátu, či samosprávy v oblasti vzdelávania, vo forme voľného opisu (niekedy dokonca s tradičným zameraním na obsah pripomínajúci „osnovy“). Ako ukazujú príklady štandardov týkajúcich sa povolania kaderník¹⁴², stanovené „štandardy“ nemusia byť formulované merateľne, musia však merateľnosť umožňovať tam, kde je to dôležité. Podstatné je nakoniec rozpoznať, či došlo k splneniu kvalifikačných požiadaviek.

Zákomom č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní bolo ustanovené vypracovať v rámci vzdelávacích štandardov aj výkonové štandardy¹⁴³, avšak bez náležitej didaktickej a metodologickej

¹⁴¹ Najznámejším príkladom vzdelávacieho systému s intenzívnou kontrolou na základe merateľných kritérií, je Anglicko so školskými ligovými tabuľkami, „school league tables“, porovnávajúcimi výkonnosť škôl a tzv. „merit pay“, ovplyvnením príjmu pedagógov bonusmi za splnenie stanovených výkonových kritérií.

¹⁴² Pozri príklady z Veľkej Británie a Írska v Boxoch 4 a 5.

¹⁴³ V § 9 tohto zákona sú výkonové štandardy vymedzené ako určujúce „kritériá úrovne zvládnutia vedomostí, zručností a schopností“ a podľa štátnych vzdelávacích programov OVP sú štandardy definované ako „hranice akceptovateľnosti výkonu“. Mali by byť teda stanovené merateľne a kontrolovateľne.

podpory a dostatku času sa formulácie výkonových štandardov líšili od obsahových štandardov¹⁴⁴ často len malou verbálnou modifikáciou. V školskej praxi¹⁴⁵ sa problém rieši v podstate tradične - úsilím o sofistikovanejšie nastavenie záverečných skúšok. Zákomom č. 568/2009 Z. z. o CŽV sa indukovala tvorba kvalifikačných štandardov a hodnotiacich štandardov na priznávanie kvalifikácií bez absolvovania formálneho vzdelávania a oba pojmy boli pre potreby tohto zákona definované¹⁴⁶, avšak hodnotiace štandardy pre kvalifikácie boli ako ukazujeme na príklade kvalifikácie kaderníka¹⁴⁷ viac menej orientačné.

Ako teda „štandardizovať“ a ako rozpoznať splnenie požiadaviek? Jednoduchá odpoveď znie, že to možno urobiť pomocou stanovených hodnotiacich štandardov. Prax, aj zahraničná, naznačuje inú odpoveď. Pre jednotlivé kvalifikácie SVQs v Škótsku jestvujú pokyny pre hodnotiteľov, ktoré vydáva kvalifikačná autorita SQA. Tieto pokyny majú jednotnú štruktúru, pričom obsah je vždy prispôbený konkrétnej kvalifikácii. Spolu so stratégiou hodnotenia, ktorú vydávajú jednotlivé sektorové rady, tvoria dvojicu dôležitých dokumentov týkajúcich sa hodnotenia konkrétnej SVQ. Príklad pokynov na hodnotenie splnenia kvalifikačných požiadaviek, týkajúcich sa narábania s potravinami a nápojmi (SVQ 2 a 3), uvádzame v Boxe 8.

Box 8 - Štruktúra a obsah „Pokynov pre hodnotiteľa“

V úvode sa uvádzajú základné informácie o SVQs a SCQF vrátane charakteristiky jednotlivých úrovní SVQ. Následne sa definujú štandardy, uvádzajú sa aktéri zahrnutí do procesu hodnotenia SVQ, ako aj jednotlivé kroky hodnotenia kandidáta.

V prvej kapitole sa uvádzajú základné informácie o kvalifikácii: zoznam povolání, ktoré môže držiteľ kvalifikácie vykonávať, štruktúra kvalifikácie a na konkrétnom modelovom príklade sa ilustruje, ako má kandidát postupovať pri výbere SVQ.

Druhá kapitola sa týka prípravy hodnotenia SVQ: opisuje sa úloha hodnotiteľa a kandidáta. Nasledujú rady, ako plánovať hodnotenie vrátane vzorového plánu hodnotenia. Ďalej sa informuje o výbere metód hodnotenia a charakterizujú sa jednotlivé metódy hodnotenia: pozorovanie, produkovanie dôkazov, pýtanie sa, osobné vyhlásenie (personal statement), svedecká výpoveď (witness testimony) a simulácia.

Tretia kapitola sa venuje metódam generovania dôkazov: pozorovanie (hodnotiteľom), otázky a odpovede kandidáta, osobné vyhlásenie, svedecké výpovede. Pri každom type metódy sa uvádzajú konkrétne príklady záznamov a formulárov.

Štvrtá kapitola sa týka zaznamenávania výkonu a venuje sa tvorbe portfólia. Uvádzajú sa tri príklady tvorby portfólia: dokončenie záznamu o pokroku v jednotkách (unit); využitie indexu dôkazov; dokončenie záznamu o výkone v prvkoch.

¹⁴⁴ V § 9 tohto zákona sú obsahové štandardy vymedzené ako určujúce „rozsah požadovaných vedomostí a zručností“.

¹⁴⁵ Presnejšie vo vzťahu k programovaniu formálneho vzdelávania poskytovaného regionálnym školstvom dochádza v praxi skúšok, bez ohľadu na zámery, naopak k „zmäkčovaniu štandardov absolvovania“, keďže školy existenčne závisia od počtu žiakov, a nie od počtu kvalitných absolventov.

¹⁴⁶ Podľa § 2 zákona č. 568/2009 Z. z. o CŽV sa rozumie „n) kvalifikačným štandardom súhrn vedomostí, zručností a schopností potrebných na nadobudnutie príslušnej čiastočnej kvalifikácie a úplnej kvalifikácie“ a „o) hodnotiacim štandardom súhrn kritérií, organizačných a metodických postupov, materiálnych, technických a priestorových predpokladov na overovanie a hodnotenie dosiahnutej odbornej spôsobilosti podľa ustanovených kvalifikačných štandardov“.

¹⁴⁷ Pozri Prílohu E.

Piata kapitola obsahuje ďalšie informácie v podobe odkazov na publikácie relevantné v oblasti hodnotenia.

Prílohu tvoria prázdne vzorové formuláre nástrojov, ktoré sa využívajú na hodnotenie.

Celá publikácia má 56 strán¹⁴⁸.

Tézy hodnotiacich štandardov, ktoré sa v doterajšej praxi používajú u nás, vyžadujú konkretizáciu v detailnejšie spracovaných manuáloch s repertoárom techník (vrátane portfólia produktov a sekundárnych dôkazov, ako napr. svedectiev autorizovaných osôb) a zásobárňou komplexných úloh.

Zhrnutie

Ako sme už spomenuli prv, pokladáme skúmanie spojené s identifikovaním vzdelávacích výstupov vo väzbe na všetky tri systémy za užitočné, pretože je spojené s hľadaním odpovede na odlišné otázky¹⁴⁹. Možno však s úľavou odpovedať, že vlastne netreba usilovať o formulovanie triády štandardov a stačí si zvoliť pre potreby regulácie a nastavenie normatívnej sily len jeden zo systémov. Inak povedané, zvýšené nároky na precíznosť a úplnosť štandardov stačí klásť len na jeden prvok triády – NSK (pričom problém primeranej merateľnosti by riešili manuály a nie tézovité hodnotiace štandardy). V sústavách NSP a štátnych vzdelávacích programoch sa potom stačí uspokojiť s menej rigidnými opismi ako sú merateľné štandardy¹⁵⁰.

Domnievame sa, že formulovanie hodnotiacich štandardov vo forme dosiaľ používanej v českej a slovenskej praxi je len prvým krokom k riešeniu zložitej otázky hodnotenia plnenia vzdelávacích výstupov a že riešenie nápomocné praxi vyžaduje tvorbu hodnotiacich manuálov. Tieto manuály navrhujeme vytvárať vo väzbe na novo vytvárané kvalifikácie NSK.

1.4 Regulačné a komunikačné funkcie NSK a NKR

Slovensko po dlhom váhaní pristúpilo k tvorbe národnej sústavy kvalifikácií (NSK) a paralelnému vytvoreniu národného kvalifikačného rámca (NKR). Rozhodnutie o budúcej funkcionalite NSK a NKR, predovšetkým o jeho regulačnej sile a rozsahu, o informačnej

¹⁴⁸ Ide o 56 stranovú publikáciu SQA. 2012. *Assessor's Guidelines for the SVQ2 and 3 in Food and Drink Operations: Food Manufacturing Excellence SCQF levels 5 and 6* [online]. Scottish Qualifications Authority. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/DB60945.5.pdf>.

¹⁴⁹ Sú to vyššie uvedené otázky: „Čo je potrebné pre výkon práce v konkrétnych pracovných pozíciách a prípadne povolaniach?, „Ako rozpoznať človeka spôsobilého vykonať náležitým spôsobom pracovné úlohy?“, „Čo učiť a čo sa učiť?“

¹⁵⁰ Striktne vzaté, štandardy by mali byť aj podľa platného zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní a aj podľa definície v štátnych vzdelávacích programoch OVP stanovené rigorózne a formulované merateľne. V praxi sa tak však nestalo.

štruktúre a bohatosti internetových služieb s NKR a NSK spojenými, je rozhodnutím aj o dĺžke prípravy reforiem. Potrebujeme preto nájsť zhodu pri zodpovedaní dvoch zásadných otázok: Prečo vytvárame NSK a v čom spočíva prínos nového kvalifikačného systému oproti súčasnosti? Prečo chceme vytvoriť NKR a akými funkciami (a v akom rozsahu) má NKR podporiť vznik NSK?

Prečo vytvárať NSK?

Tradičná cesta na nadobudnutie kvalifikácie je viazaná na absolvovanie vzdelávania v stanovenej dĺžke a v stanovenom obsahu. Tvorbou NSK sa Slovensko pripája k aktuálnemu trendu formulovania kvalifikačných požiadaviek pomocou vzdelávacích výstupov. V zahraničí sa tým reaguje na zvýšenú mobilitu ľudí a informácií. Ľudia hľadajú uplatnenie mimo krajín, kde sa narodili, a s rozvojom informačných a komunikačných technológií sa mení aj rola školy. Množstvo informácií a nadobúdanie vedomostí je možné aj mimo školy a ľudia dokážu nadobúdať potrebné pracovné „kompetencie“ aj mimo školy.

Hlavne do bohatých krajín EÚ prichádzajú dospelí imigranti bez vzdelania, ktorých nie je rozumné nútiť absolvovať vzdelávanie v prijímajúcej krajine v domácom jazyku a o prácu sa zaujímajú pracovníci s nejasnými cudzokrajnými dokladmi o vzdelaní či kvalifikácii. Zároveň sú na trhu práce aj ľudia, ktorí nadobudli rozmanité pracovné „kompetencie“ samostatnými vzdelávacími a pracovnými aktivitami. Tejto kategórii ľudí sa pomocou identifikácie potrebných vzdelávacích výstupov môže uľahčiť nadobudnutie kvalifikácie overením toho, či majú požadované „kompetencie“, a netrvať na tom, aby najprv absolvovali vzdelávací program. Prvou z krajín, ktorá hľadala alternatívne cesty priznávania kvalifikácií bolo Francúzsko (pozri Krátky portrét Francúzska v Prílohe A).

V nasledujúcich boxoch je priblížené, ako sa tejto otázke venujú v Dánsku, Nórsku a Írsku.

Box 9 - Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa v Dánsku

Projekt „Národného centra pre uznávanie nadobudnutých kompetencií“¹⁵¹, zriadeného na podporu rozvoja uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa v roku 2007 má za cieľ:

- zhromažďovanie a systematizáciu skúseností s uznávaním výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa,
- vývoj modelov, metód a kritérií uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa,
- vývoj vzdelávacích aktivít v oblasti uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa,
- šírenie poznatkov prostredníctvom konferencií, seminárov, informačných bulletinov, publikácií a webových stránok,
- spoluprácu s príslušnými partnermi vo vzdelávaní, priemysle, štátnych inštitúciách a treťom sektore a spoluprácu v rámci príslušných sietí.

Proces uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa prebieha v piatich etapách¹⁵²:

¹⁵¹ *Program for Realkompetence*, pozri <http://www.viauc.dk/projekter/NVR/Sider/NVR.aspx>.

¹⁵² Spracované podľa VIAUC. *Anerkendelse af realkompetencer en sammenhængende proces* [online]. VIA University College. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.viauc.dk/projekter/NVR/Documents/Viden%20om%20realkompetencer/Anerkendelse%20af%20realkompetencer%20en%20sammenh%C3%A6ngende%20proces.pdf>>.

- objasnenie/vysvetlenie procesu uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa,
- inštrukcie k procesu dokumentácie a hodnotenia výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa,
- dokumentácia nadobudnutých kompetencií,
- hodnotenie kompetencií,
- uznanie kompetencií.

Box 10 - Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa v Írsku

Uznávanie neformálneho a informálneho učenia sa je v Írsku zahrnuté do širšieho konceptu uznávania predchádzajúceho učenia sa (recognition of prior learning). Uznávanie sa môže týkať:

- vstupu do programu vedúceho k udeleniu dokladu,
- kreditov vedúcich k získaniu kvalifikácie alebo oslobodenia od niektorých požiadaviek programu,
- oprávnenosti na získanie úplného dokladu.

NQAI vypracovala všeobecné kritériá uznávania predchádzajúceho učenia sa pre ďalšie a vysokoškolské neuniverzitné vzdelávanie. Regulačné orgány pre tieto sektory vzdelávania stanovili usmernenia pre svoje oblasti. V podsystéme ďalšieho vzdelávania napríklad uznávanie predchádzajúceho učenia sa na získanie úplného dokladu organizujú schválení poskytovatelia vzdelávania. Postup zahŕňa tieto kroky:

- Identifikácia dokladu, ktorý chce záujemca získať (využitím online registra dokladov).
- Určenie oprávnenosti záujemcu (porovnajú sa vzdelávacie výstupy dokladu s výstupmi predchádzajúceho učenia sa záujemcu, pričom pre úplnú kvalifikáciu sa odporúča minimálne 6 až 8 rokov zodpovedajúcej praxe).
- Analýza vedomostí, zručností a kompetencií týkajúcich sa dokladu (záujemca s pomocou mentora zostaví prehľad predchádzajúcich vedomostí, zručností a kompetencií; určí sa ich súlad so vzdelávacími výstupmi daného dokladu, požiadavkou je súlad aspoň 70 %).
- Zhromažďovanie „dôkazov“ (záujemca s pomocou mentora zostaví portfólio, resp. zbierku dôkazov¹⁵³; každý vzdelávací výstup by mal byť podložený aspoň dvoma dôkazmi, ktoré možno skontrolovať a ohodnotiť).
- Hodnotenie dôkazov („hodnotiteľ“ zhodnotí súlad portfólia so štandardmi identifikovaného dokladu a jeho kritériami hodnotenia, v prípade potreby vykoná ešte doplnujúce hodnotenie. Externý „overovateľ“ overí konzistentnosť hodnotenia s požiadavkami regulátora a s národným štandardom pre daný doklad).
- Odporúčenie na udelenie dokladu (predkladá „hodnotiteľ“).

Podrobnosti možno nájsť v Krátkom portréte Írska.

¹⁵³ Dôkazy môžu zahŕňať súpis úloh vykonávaných v projektoch a na pracovisku, záznamy o účasti na podnikovom vzdelávaní, odporúčania zamestnávateľov, doklady o predchádzajúcich kvalifikáciách, certifikáty z predchádzajúcich kurzov, hodnotenia a výsledky testov, produkty práce, vzorky vykonanej práce, fotografie.

Postupne riešia uznanie „predchádzajúceho vzdelávania“, či už „formálneho vzdelávania, neformálneho alebo informálneho učenia sa“ aj ďalšie krajiny EÚ¹⁵⁴. Základné informácie možno nájsť v krátkych portrétoch. Ukážka hľadania nových spôsobov, ako v tejto záležitosti inšpirovať zamestnávateľov a zamestnancov, je v Boxe 11.

Box 11 – Nórsky príklad uznávania kompetencií nadobudnutých mimo školy

Ukážkou hľadania nových spôsobov, ako podnietiť zamestnávateľov a zamestnancov k dokumentovaniu nadobudnutých vedomostí, zručností a kompetencií je krátky film¹⁵⁵ „Ukážte svoje kompetencie a nechajte si ich potvrdiť“ Agentúry pre celoživotné vzdelávanie (Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk). Hlavnou myšlienkou filmu, v ktorom jeho hlavná postava ukazuje rôzne humorne ladené spôsoby preukazovania kompetencií, je upozornenie na to, že zamestnanci často dokážu oveľa viac, než si myslia ich zamestnávatelia a i oni sami.

Hoci je na Slovensku porovnateľne málo imigrantov, je dôležité vytvoriť podmienky na uznávanie kvalifikácie na základe nadobudnutých vzdelávacích výstupov mimo formálneho vzdelávania. Treba mať totiž na pamäti, že na získanie výučného listu tradičnou cestou je na Slovensku potrebné minimálne trojročné štúdium na strednej škole. Práve pre tieto vysoké požiadavky na dĺžku vzdelávania a okrem iného aj na úroveň všeobecného vzdelania spôsobujú, že u nás existujú ďalšie tri skupiny ľudí, pre ktorých sa môže ukázať zaujímavá možnosť nadobudnúť kvalifikáciu inak, ako tradičným absolvovaním vzdelávacieho programu: skúsení praktici, ľudia s problémami pri učení sa v škole a ľudia so vzdelaním, avšak bez kvalifikácie umožňujúcej uplatnenie sa na trhu práce.

V prvej kategórii sú ľudia, ktorí odišli pracovať bez kvalifikácie, často do zahraničia, a časom sa vypracovali na odborníkov. Z rozmanitých dôvodov, napr. pre založenie podnikania po návrate domov, alebo kvôli zostrujúcej sa konkurencii pri doterajšej práci na Slovensku, potrebujú „papier“ o spôsobilosti robiť to, čo doteraz robili. V druhej kategórii, sú ľudia, ktorí nie sú „študijné typy“ a nevyhovuje im dominantne akademický prístup našich základných a stredných škôl ku vzdelávaniu, ktorý navyše predpokladá významnú podporu rodiny pri „štúdiu“. Ľudia s dominujúcou praktickou inteligenciou alebo ľudia so slabým zázemím v rodine nemusia zvládnuť trojročnú cestu k výučnému listu, hoci prípravu zameranú na samotný výkon práce na pracovisku by dokázali zvládnuť. Sem patria ľudia predčasne opúšťajúci strednú školu, a najmä veľa Rómov.

Do tretej kategórie patria ľudia s dostatočne vysokou úrovňou všeobecného vzdelania, ktorí napr. nasledovali svoju túžbu po vyššom akademickom vzdelaní, obvykle humanitnom

¹⁵⁴ Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<<http://eurlex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=sk&ihmlang=sk&lng1=sk,en&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=693760;cs>> definuje jednak príslušné pojmy, ale aj navrhuje, aby posudzovanie nadobudnutia požadovaných výstupov vzdelávania podľa príslušnej normy, u nás podľa kvalifikačného štandardu, bolo procesom, ktorý pozostáva z „nasledujúcich štyroch rôznych etáp: 1. IDENTIFIKÁCIA konkrétnych skúseností jednotlivca prostredníctvom rozhovoru; 2. DOKUMENTÁCIA na zviditeľnenie skúseností jednotlivca; 3. formálne HODNOTENIE týchto skúseností a 4. CERTIFIKÁCIA výsledkov posúdenia, ktoré môže viesť k čiastočnej alebo úplnej kvalifikácii“.

¹⁵⁵ Film je dostupný v anglickej verzii na <http://www.vox.no/no/global-meny/English/Accreditation/Video>.

a spoločenskovednom, avšak nenachádzajú uplatnenie a chcú sa reprofilovať a získať odbornú kvalifikáciu, ktorá by ich uživila.

Tvorba NSK je teda príležitosťou pre poskytnutie alternatívnych ciest k získaniu kvalifikácie. Kvalifikačné štandardy NKS môžu otvoriť cestu k nadobudnutiu kvalifikácie nielen uznaním praxou nadobudnutých kompetencií, ale aj otvoriť cestu k ponuke kratších vzdelávacích programov, zameraných cielene na odborné kompetencie. Nejde teda len o „bruselskú“ agendu kodanského procesu a „ideologicky“ podmienené zrovnoprávnenie „formálneho vzdelávania, neformálneho alebo informálneho učenia sa“, ale o riešenie našich praktických problémov s vysokou nezamestnanosťou a zároveň nedostatkom špecialistov pre niektoré pracovné pozície. Slovensko nemusí opustiť svoju cestu ponuky vysokej úrovne všeobecného vzdelania aj pre absolventov učebných odborov SOŠ, musí však ponúkať aj alternatívy kratších ako trojročných kurzov zameraných na odborné kompetencie¹⁵⁶.

Skúsenosti so zahraničia a zo skúmaných krajín, najmä z Írska a Škótska, ukazujú, že tvorba NSK môže byť príležitosťou na väčšiu flexibilitu pri nadobúdaní kvalifikácie aj vhodným segmentovaním požiadaviek potrebných na priznanie kvalifikácie. V týchto krajinách je, na rozdiel od Českej republiky a analogických zámerov našej legislatívy v zákone o CŽV, obvykle možné kvalifikácie vyskladať z väčšieho množstva „jednotiek kvalifikácie“ (pozri Box 5), pričom niektoré z jednotiek kvalifikácie sú stavebným kameňom aj viacerých kvalifikácií. Tzv. čiastočné kvalifikácie¹⁵⁷, z ktorých sa môžu skladať úplné kvalifikácie¹⁵⁸, boli chápané tvorcami našej legislatívy ako samostatné, i keď užšie kvalifikácie. Stojí za zváženie, a bude vecou interpretácie zákona alebo prípadnej novelizácie, či nepripustiť jemnejšiu segmentáciu. Ak sa tvorba NSK spojí aj s tvorbou jednotiek kvalifikácie, vytvoria sa tým nielen predpoklady pre flexibilnejšie nadobúdanie kvalifikácie, ale aj predpoklady pre modularizáciu vzdelávacích programov a tiež spestrenie ponuky ďalšieho vzdelávania pre rozšírenie kvalifikácie a aj vzdelávania pre trh práce¹⁵⁹. Vytvorenie NSK a spracovanie kvalifikačných štandardov teda môže priniesť dôležité impulzy aj pre tvorbu vzdelávacích programov počiatočného i ďalšieho vzdelávania, ako aj vzdelávania pre trh práce.

Prečo chceme vytvoriť NKR?

Vytvorenie NKR nie je nevyhnutnou podmienkou vytvorenia NSK. Napriek tomu je vytváranie NKR celosvetovou aktivitou. Všetky krajiny EÚ ho vytvárajú na uľahčenie priradenia svojich národných kvalifikácií k jednotlivým úrovňam európskeho kvalifikačného rámca (EKR), čím podporujú lepšiu orientáciu v kvalifikáciách, ktoré sa vyskytujú na európskom trhu práce.

¹⁵⁶ Úloha premyslieť zameranie na „praktickú zložku“ OVP Slovensko neminie aj v súvislosti s deklarovateľnými pokusmi o implementáciu „prvkov duálneho systému“.

¹⁵⁷ Zákon č. 568/2009 Z. z. o CŽV rozlišuje len úplné a čiastočné kvalifikácie, pričom čiastočnou kvalifikáciou podľa § 3 l) sa rozumie „súbor vedomostí, zručností a schopností fyzickej osoby vykonávať určitú pracovnú činnosť alebo súbor pracovných činností v určitom povolani v rozsahu určenom kvalifikačným štandardom“.

¹⁵⁸ Úplnou kvalifikáciou sa podľa § 3 m) zákona č. 568/2009 Z. z. o CŽV rozumie „stupeň vedomostí, zručností a schopností fyzickej osoby vykonávať všetky pracovné činnosti v určitom povolani v rozsahu určenom kvalifikačným štandardom; úplná kvalifikácia sa môže skladať z viacerých čiastočných kvalifikácií“.

¹⁵⁹ V rámci aktívnej politiky trhu práce by sa vďaka tomu mohli nezamestnaným ponúkať vzdelávacie aktivity viac šité na telo a zároveň smerujúce k získaniu kvalifikácie.

NKR môže mať dominante informačné a komunikačné funkcie, ale môže byť tiež podporným nástrojom reformy. Inak povedané, NKR môže pomôcť „upratať“ do hierarchie EKR už existujúce kvalifikácie bez ambície meniť ich, ale NKR môže tiež nastaviť transformačné procesy a ovplyvniť a zmeniť tak kvalifikačný systém, ako aj OVP. Domnievame sa, že Slovensko potrebuje oboje, „upratovanie“ aj „transformáciu“, avšak vzhľadom na špecifickú situáciu¹⁶⁰ musíme najprv riešiť len otázku priradovania existujúcich kvalifikácií do EKR. Na Slovensku už padlo rozhodnutie, že náš NKR bude kopírovať úrovne EKR¹⁶¹. Otvorenou otázkou zostáva, na základe čoho rozhodnúť o zaradení kvalifikácie do príslušnej úrovne kvalifikačného rámca od prvej do ôsmej.

V tabuľke 3 ukazujeme, ako jednotlivé krajiny štruktúrujú svoj kvalifikačný rámec. Niektoré krajiny kopírujú kategórie EKR, iné používajú vlastné, oveľa podrobnejšie členenie. Závisí to od viacerých faktorov, najmä od doby vzniku a dôvodov vzniku NKR. Slovensko sa ocitlo v situácii, keď je najrozumnejšie akceptovať kategórie a deskriptory EKR (pozri prvý a predposledný riadok tabuľky) a v prvej fáze ho využiť na priradenie úrovni kvalifikáciám nadobúdaným v sekundárnom OVP. To znamená, že popri „bezproblémových“ prvých dvoch kategóriách „vedomosti“ a „zručnosti“ navrhujeme pri priradení rozhodovať len o jedinom aspekte tretej „problémovej kategórie“, a to na základe „zodpovednosti a samostatnosti vo väzbe na výkon práce“. Samozrejme si uvedomujeme, že pre splnenie nárokov kvalifikácie sú relevantné mnohé iné „kompetencie“, avšak nepokladáme za potrebné ich zohľadňovať pri rozhodovaní o úrovni a priradení k EKR. Nakoniec, pri mnohých dôležitých javoch súvisiacich s personálnymi, sociálnymi či aj kľúčovými kompetenciami je problém hovoriť o úrovniach vzrastajúcej náročnosti a je ich ťažké zohľadniť pri zaradovaní do úrovne.

¹⁶⁰ Vzhľadom na omeškanie v spúšťaní projektov ESF sme na chvoste EÚ v implementácii nielen tohto, ale vlastne všetkých nástrojov kodanského procesu.

¹⁶¹ EKR rozpoznáva osem úrovní v troch kategóriách „Vedomosti, Zručnosti, Kompetencia“.

Tabuľka 3 - Prehľadová tabuľka kategórií a štruktúry deskriptorov národného kvalifikačného rámca

	1		2				3			
EKR	Vedomosti <i>Knowledge</i>		Zručnosti <i>Skills</i>				Kompetencia ²⁰ <i>Competence</i>			
AT	Vedomosti <i>Kenntnisse</i>		Zručnosti <i>Fertigkeiten</i>				Kompetencia <i>Kompetenz</i>			
CZ	Vedomosti		Zručnosti				? („to třetí“)			
DE	Odborné kompetencie <i>Fachkompetenz</i>						Personálna kompetencia <i>Personale Kompetenz</i>			
	Vedomosti <i>Wissen</i>		Zručnosti <i>Fertigkeiten</i>				Sociálna <i>Sozialkompetenz</i>		Samostatnosť <i>Selbständigkeit</i>	
DK	Vedomosti <i>Viden</i>		Zručnosti <i>Færdigheder</i>				Kompetencie <i>Kompetenser</i>			
FR ¹⁹	Vedomosti <i>Savoirs</i>		Zručnosti <i>Aptitudes</i>				Kompetencie ¹⁶ <i>Compétences</i>			
IE	Vedomosti <i>Knowledge</i>		Know-how a zručnosti <i>Know-how and skills</i>				Kompetencie <i>Competences</i>			
	Šírka ⁴ <i>Breadth</i>	Druh ⁵ <i>Kind</i>	Rozsah ⁸ <i>Range</i>		Selektívnosť ⁹ <i>Selectivity</i>		Kontext ¹⁰ <i>Context</i>	Rola ¹¹ <i>Role</i>	Učiť sa učiť <i>Learning to learn</i>	Vhľad ¹² <i>Insight</i>
NL ¹⁸	Vedomosti <i>Kennis</i>		Zručnosti <i>Vaardigheden</i>				Zodpovednosť a samostatnosť ¹⁷ <i>Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid</i>			
			Aplikované poznatky <i>Toepassen van kennis</i>	Riešenie problémov <i>Probleem oplossende vaardigheden</i>	Učenie sa a rozvoj osobnosti <i>Leer- en ontwikkel Vaardigheden</i>	Informačné zručnosti <i>Informatie vaardigheden</i>				
NO	Vedomosti (<i>Kunnskap</i>)		Zručnosti (<i>Ferdighet</i>)				Všeobecné spôsobilosti ¹ <i>Generell kompetanse</i>			
SCO	Vedomosti a porozumenie <i>Knowledge and understanding</i>		Prax ¹³ <i>Practice</i> ¹⁴	Všeobecné rozumové zručnosti ¹⁵ (<i>Generic cognitive skills</i>)	Komunikácia, IKT a matematické zručnosti <i>Communication, ICT and Numeracy</i>			Samostatnosť, spoľahlivosť a spolupráca <i>Autonomy, accountability and working with others</i>		
SK ²¹	Vedomosti		Zručnosti				Kompetencie			
SK1 ²²	Vedomosti		Zručnosti				Zodpovednosť a samostatnosť ²			
SK2 ²³	Vedomosti		Zručnosti				Zodpovednosť a samostatnosť ²		Iné kompetencie ³	

¹ Preukázané schopnosti použiť vedomosti, zručnosti, osobné, sociálne a metodologické spôsobilosti pri práci, štúdiu, odbornom a osobnom rozvoji.

² Zodpovednosť a samostatnosť vo väzbe na výkon práce.

³ Vyčleniť pre iné personálne/sociálne kompetencie, napr. tímová práca.

⁴ Ako rozsiahle sú vedomosti?

⁵ Akú povahu má poznanie (mera abstraktnosti)?

⁶ Definované ako procedurálne vedomosti potrebné na vykonanie úlohy.

⁷ Definované ako cielený výkon úloh v interakcii s prostredím.

⁸ Ako rozsiahle (rozmanité) sú zručnosti?

- ⁹ Ako komplikované problémy vie riešiť?
- ¹⁰ Týka sa konania v rozmanitých situáciách, miera autonómnosti konania v zložitých nedostatočne definovaných nepredvídateľných situáciách.
- ¹¹ Akú zodpovednosť vie vziať na seba osobne alebo v skupine?
- ¹² Integrovanosť výkonnosti s osobnostnými aspektmi, postojmi k sebe a okoliu.
- ¹³ Aplikované vedomosti a porozumenie.
- ¹⁴ Applied knowledge and understanding.
- ¹⁵ Ako napr. hodnotenie a kritická analýza.
- ¹⁶ Kompetencia ako schopnosť jednotlivca využívať vedomosti, zručnosti, postoje a ďalšie osobné sociálne a iné schopnosti pri práci a štúdiu na odborný a osobný rozvoj.
- ¹⁷ Pojem „kompetencie“ používaný namiesto „vzdelávacích výstupov“.
- ¹⁸ Ako prvá kategória sa uvádza „kontext“, v ktorom sa kvalifikácia uplatňuje.
- ¹⁹ Prierezovo sa zohľadňuje aj „Organizačný kontext“.
- ²⁰ V kontexte EKR je kompetencia chápaná najmä vo vzťahu k zodpovednosti a samostatnosti.
- ²¹ Aktuálny návrh deskriptorov pre NKR Slovenskej republiky.
- ²² Preferovaný návrh (alternatíva 1) kategórií deskriptorov pre NKR Slovenskej republiky.
- ²³ Alternatíva 2. návrhu kategórií deskriptorov pre NKR Slovenskej republiky, avšak odporúčané analýzou len pre maticu NSK, teda štruktúrovanie kvalifikačných štandardov NSK.

V druhej fáze, ktorú treba naštartovať tvorbou NSK navrhujeme, podobne ako v krajinách s transformačnými ambíciami, pracovať s podrobnejším rámcom (pozri posledný riadok tabuľky). Nakoniec, až keď Slovensko pokročí v skúmaní kvalifikácií požadovaných trhom práce a v identifikácii vzdelávacích výstupov, bude vhodný čas na prípadnú revíziu rámca, najmä ak by sa ukázalo, aké „iné kompetencie“ sú relevantné pre mnohé kvalifikácie, ale aj relevantné pre potreby priradovania.

NKR teda umožňuje vniest' do pôvodne málo štruktúrovanej masy (prípadne súpisu) kvalifikácií vertikálnu štruktúru, ktorá má pomáhať učiacim sa nadobúdať kvalifikácie „v blízkom dosahu“. Tak ako klasifikácia ISCED 97 vertikálne štruktúruje (s nárastom úrovne vzdelania) vzdelávacie programy, NKR a EKR sú klasifikáciami kvalifikácií. Takéto rozlíšenie nie je dôležité pre krajiny, ktoré automaticky spájajú absolvovanie vzdelávacieho programu s kvalifikáciou¹⁶², je však podstatné pre Slovensko. V klasifikácii ISCED 2011¹⁶³, ktorá sa začne používať od roku 2014, dochádza k tlaku na zblíženie, avšak pre nás je aktuálne užitočné rozlišovať kvalifikácie¹⁶⁴ a vzdelávacie programy, pretože naše programy OVP sú koncipované širšie a majú dôležitú všeobecnovzdelávaciu zložku, ktorá, striktné vzaté, nie je pre výkon práce potrebná. V každom prípade NKR aj u nás môže napomôcť lepšie sa v NSK orientovať. Úroveň kvalifikácie, vzrastajúca od 1 do 8, naznačuje úroveň náročnosti získania kvalifikácie. V niektorých krajinách sa používa aj kreditový systém¹⁶⁵, ktorý počtom kreditových bodov odhaduje čas potrebný na zvládnutie kvalifikácie alebo jej zložky (jednotky). Vzhľadom na chýbajúcu tradíciu a v súlade s odporúčaním štúdie vykonateľnosti ECVET¹⁶⁶ odporúčame postupovať opatrne a sústrediť sa najprv na kvalitné zvládnutie už zavádzaných zmien, identifikáciu vzdelávacích výstupov a kreditový systém na vysokých školách.

¹⁶² Ak anglofónne krajiny priradujú kvalifikácii úroveň podľa kvalifikačného rámca, priradujú zároveň túto úroveň aj vzdelávaciemu programu.

¹⁶³ V klasifikácii ISCED 2011 sa na vzdelávanie nazerá pragmaticky ako na nadobúdanie kvalifikácie, prvá číslica nového trojčíslicového ISCED kódu bude zodpovedať úrovni EKR. Treba preto upozorniť, že Slovensko si pri nevhodnej práci s ISCED 2011 môže spôsobiť vážne komplikácie. Napr. vysokohodnotné a progresívne programy, ako napr. 5-ročný študijný odbor Mechatronik, ktorý sa ukončuje získaním maturity zároveň s výučným listom, budú mať o stupeň „nižší“ kód, ako dvojročné nadstavbové štúdium, ktorým získajú absolventi učebných odborov maturitu.

¹⁶⁴ Ako diskutujeme aj inde, prínos NSK pre Slovensko môže byť aj v tom, že bude obsahovať aj aktuálne chýbajúce kvalifikácie a kvalifikačné štandardy s úzkym zameraním na výkon povolania či zamestnania. Treba mať na pamäti, že nie je úlohou NSK riešiť otázku ponuky vzdelávacích programov. Je vecou budúcej koncepcie OVP, či budú stredné školy v budúcnosti ponúkať vzdelávacie programy priamo zacielené len na odborné kompetencie konkrétneho povolania či zamestnaní, alebo širšie koncipované programy poskytujúce základný predpoklad pre viaceré povolania, alebo tiež (podobne ako teraz) programy ponúkajúce aj všeobecné vzdelanie (napr. zamerané na vybrané kľúčové kompetencie), ktoré pre výkon povolania samotného nie sú potrebné. Zdá sa však, ako ukazuje aj ISCED 2011, že bude vhodné, minimálne z terminologických dôvodov, nazeráť aj na všeobecnovzdelávacie programy ako na kvalifikácie, povedzme „akademické“.

¹⁶⁵ Typické je to pre anglofónne krajiny a napr. v Škótsku preto hovoria o Škótskom kreditovom a kvalifikačnom rámci (SCQF). Podmienkou zaradenia kvalifikácie do SCQF je stanovenie počtu kreditových bodov zodpovedajúcich času potrebnému na získanie kvalifikácie, pričom jeden kreditový bod predstavuje 10 hodín učenia sa.

¹⁶⁶ VANTUCH, J., JELÍNKOVÁ, D. 2012. *European credit system for vocational education and training. Feasibility study for the Slovak Republic* [online]. Slovak Academic Association for International Cooperation. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://web.saaic.sk/naforfil/modules/dokumenty/ECVET_feasibility_study_for_Slovakia.doc>.

Práca na NKR spolu s NSK by mala samozrejme viesť k vytvoreniu informačného portálu, ktorý ponúkne záujemcom o informácie plnšie informácie ako existujúci portál ISDV¹⁶⁷ a portály vytvárané v rezorte práce¹⁶⁸. Je vecou špecializovanej pracovnej skupiny tohto projektu, do akej miery dokážeme využiť existujúce portály a do nového portálu včleniť aj informácie štruktúrované podľa cieľových skupín (žiaci, rodičia, dospelí učiaci sa, poskytovatelia vzdelávania, kariéroví poradcovia, zamestnávateľa).

Ukážkou špecializovaného portálu (v našom prípade by mohlo ísť o prepojenie portálu NSK na portál spravovaný rezortom práce), štruktúrovaného podľa cieľových skupín, je napr. stránka Škótskeho kreditového a kvalifikačného rámca v Boxe 12.

Box 12 – Stránka Škótskeho kreditového a kvalifikačného rámca (SCQF)¹⁶⁹

Stránka SCQF, ktorá obsahuje všetky dôležité informácie o škótskom kreditovom a kvalifikačnom rámci, sa člení podľa jednotlivých cieľových skupín na tieto podstránky:

1. Učiaci sa, rodičia a opatrovatelia: podstránka obsahuje informačný text o SCQF z hľadiska učiacich sa a odkazy na dôležité stránky a dokumenty. Dôležitým komponentom sú odpovede na najčastejšie kladené otázky, prípadové štúdie konkrétnych učiacich sa a video prípadové štúdie.
2. Zamestnávateľa: podstránka obsahuje informačný text o SCQF z hľadiska zamestnávateľov a odkazy na dôležité stránky a dokumenty, kľúčový je najmä dokument Toolkit for Employers. Dôležitým komponentom sú prípadové štúdie konkrétnych zamestnávateľov, video prípadové štúdie a informácie o workshopoch pre zamestnávateľov.
3. Poskytovatelia a poradcovia vzdelávania: podstránka obsahuje informačné texty o SCQF z hľadiska konkrétnych typov poskytovateľov vzdelávania (školy, vyššie odborné školy, vysoké školy, súkromní poskytovatelia odbornej prípravy), odkazy na dôležité stránky, ako aj hodnotiacu správu o dopade SCQF na vzdelávacie inštitúcie. Dôležitým komponentom sú video prípadové štúdie a informácie o workshopoch pre poskytovateľov a poradcov vzdelávania.
4. Orgány na pridelovanie kreditov: podstránka obsahuje informačný text o SCQF z hľadiska orgánov na pridelovanie kreditov, odkazy na dôležité stránky a dokumenty a informácie o projekte The College Credit Rating Project, ktorého cieľom je podpora konkrétnych vyšších odborných škôl, aby si vytvorili a posilnili svoje systémy a postupy na pridelovanie kreditov. Dôležitým komponentom sú video prípadové štúdie a informácie o podujatiach pre orgány na pridelovanie kreditov.

Na pomoc pri hľadaní práce a rozvíjaní pracovnej kariéry v Škótsku slúži stránka Môj svet práce (My World of Work, pozri Box 13), ktorá obsahuje aj väzby na kvalifikácie a vzdelávacie kurzy.

¹⁶⁷ Informačný systém ďalšieho vzdelávania (ISDV) bol zriadený na základe zákona č. 568/2009 o celoživotnom vzdelávaní a je dostupný na www.isdv.fri.uniza.sk.

¹⁶⁸ Portál NSP na www.sustavapovolani.sk a portál Internetový sprievodca trhom práce na www.istp.sk, ktoré by mali byť doplnkom, resp. napojené na portál NSK.

¹⁶⁹ Pozri <http://www.scqf.org.uk>.

Box 13 – Online kariérová podpora v Škótsku¹⁷⁰

Stránka obsahuje 8 nástrojov na pomoc pri hľadaní práce a rozvíjaní kariéry:

1. Môj účet: osobný účet na stránke, vďaka ktorému je možný prístup k niektorým funkciám, službám a nástrojom (napr. Moje CV).
2. Moje CV: umožňuje vytvárať, upravovať a ukladať až päť životopisov, takže sa každý z nich dá prispôbiť rôznym pracovným úlohám. K dispozícii sú rozmanité šablóny zodpovedajúce rozličnému vzdelaniu a pracovným skúsenostiam. CV sa dá vytlačiť, exportovať do formátu Word alebo odoslať e-mailom.
3. Moje DNA: obrázkový osobnostný kvíz, ktorý umožňuje získať personalizované informácie o sebe (typ intelektu, zručností, emócií a dynamizmu, optimizmus, energia).
4. Moje silné stránky: elektrický dotazník umožňujúci identifikovať svoje silné stránky. Nástroj umožňuje vytlačiť, uložiť alebo odoslať e-mailom zhrnutie o silných stránkach, naučiť sa viac o svojich realizovaných a nerealizovaných silných stránkach a nájsť pozitívne formulácie do CV.
5. Povolanie A – Z (Careers A – Z): umožňuje vyhľadávať povolanie podľa kľúčových slov, názvu povolania alebo sektora. O každom povolaní sa uvádzajú nasledujúce informácie: priemysel, zhrnutie, priemerný plat, požiadavky (zručnosti, kvalifikácie, predmety, skúsenosti), podrobné informácie o povolani, videá s osobnosťami pracujúcimi v danom povolaní, aktuálne voľné miesta, kurzy.
6. Hľadanie práce: umožňuje vyhľadať zamestnanie (dá sa nastaviť vzdialenosť od konkrétnej lokality).
7. Voľba kurzov: umožňuje vyhľadať vhodné vzdelávanie alebo odbornú prípravu (dá sa nastaviť vzdialenosť od konkrétnej lokality).
8. Moje interview: pomáha ľuďom, ktorí nemajú skúsenosti s pracovným interview, porozumieť, čo sa na ňom očakáva, a rozvíjať zručnosti potrebné na interview. Nástroj obsahuje užitočné rady a tipy, je postavený na 15 otázkach, ktoré sa kladú prostredníctvom videa. Test trvá približne 20 minút.

Portál poskytujúci informácie o dánskych akreditovaných vzdelávacích programoch a kvalifikáciách je približený v Boxe 14.

Box 14 – Portál „Sprievodca vzdelávaním“¹⁷¹ (Dánsko)

Portál poskytujúci informácie o povolaniach, akreditovaných vzdelávacích programoch a kvalifikáciách ponúka viacero atraktívnych, interaktívnych podporných aplikácií („Kariérny kompas“, „Portfólio mojich kompetencií“, „Nájdí svoju cestu džungľou vzdelávania“, „Mesto profesií“...). Tie všetky sú prepojené na databázu dánskych povolaní a databázu vzdelávacích programov, ktoré tvoria jadro portálu.

Opis jednotlivých povolaní obsahuje:

- základné informácie o práci (charakteristické pracovné materiály, postupy a technológie),
- opis typického pracoviska,
- priemerný plat v povolani,
- aktuálne pracovné príležitosti v jednotlivých dánskych regiónoch,
- možné formy realizácie povolania (zamestnanec, živnostník),

¹⁷⁰ Pozri <http://www.myworldofwork.co.uk>.

¹⁷¹ Spracované podľa <http://www.ug.dk>.

- možnosti ďalšieho kariérneho rozvoja,
- užitočné webové linky,
- uplatnenia sa na trhu práce.

Opis vzdelávacieho programu obsahuje:

- základné informácie o programe (organizácia výučby a praxe),
- štruktúra vzdelávacieho programu,
- počet absolventov,
- zaradenie do programu,
- možnosti uznania už nadobudnutých kompetencií,
- ekonomické otázky štúdia,
- priradená úroveň vzdelávacieho programu v DKR,
- budúce vyhliadky uplatnenia sa na trhu práce,
- možnosti ďalšieho vzdelávania.

Zaujímavým príkladom pomoci pri výbere vzdelávania odhadnutím šance na prijatie je „Kalkulačka poradia“ (Box 15), ktorú ponúka nórsky informačný portál.

Box 15 - „Kalkulačka poradia“ (Nórsko)

Jednou z aplikácií nórskeho informačného portálu je „kalkulačka poradia“ (Karakterkalkulator¹⁷²), ktorej hlavným cieľom je pomôcť záujemcom o vzdelávanie odhadnúť možnosti prijatia na vybraný vzdelávací program.

Vstupnými dátami „kalkulačky“ sú zvolená vzdelávacia oblasť, konkrétne zvolené povolanie a výsledky (známky z jednotlivých predmetov, umiestnenia v súťažiach) dosiahnuté v predchádzajúcom stupni vzdelávania. Výstupom sú informácie o tom, aký vzdelávací program a kde môže záujemca študovať, aká je pravdepodobnosť jeho prijatia naň a akým spôsobom možno šance záujemcu na prijatie zvýšiť.

NKR sa teda môže stať dôležitým nástrojom pre poskytovanie informácií na podporu celoživotného vzdelávania zameraného na rozširovanie a prehĺbovanie kvalifikácie. Podnety pre rozhodnutie, aké položky a údaje vložiť do karty kvalifikácií, možno čerpať z Prílohy B „Štruktúra kvalifikačnej karty vo vybraných krajinách“, zhrnujúcej príklady zo zahraničia.

NKR (a u nás aj tvorba NSK) však môžu plniť vo vnútroštátnom kontexte aj ďalšie dôležité funkcie. Na viacero ilustrácií použijeme príklady z krajín, ktoré kvalifikačné rámce budovali skôr ako sa na európskej úrovni iniciovalo prijatie EKR.

Už sme prv hovorili o tom, že v zahraničí sú kvalifikačné a vzdelávacie systémy podporované dobre vybudovanými inštitúciami, a že kvalifikačné štandardy treba vyvodzovať v úzkej spolupráci so znalcami trhu práce. Slovensko tvorbou sektorových rád pokročilo v spolupráci sveta práce a sveta vzdelávania, avšak ako ilustrujeme na príklade z Írska (pozri Box 16), v procese tvorby štandardov sa nestačí spoliehať len na prácu viac-menej arbitrážne vytvorenej expertnej skupiny. Dôležité je vhodné nastavenie procesu, ktorý zabezpečí čo najkvalitnejšiu tvorbu štandardov. NKR môže zohrať v tomto procese dôležitú úlohu. Novovytvorená kvalifikácia a prislúchajúce kvalifikačné štandardy sa stávajú „národnými“ až priradením príslušnej úrovne podľa NKR a následne EKR.

¹⁷² Spracované podľa <http://utdanning.no/karakterkalkulator>.

Box 16 - Tvorba nových štandardov pre doklady v ďalšom vzdelávaní v Írsku

V tomto boxe stručne charakterizujeme orgány aktérov a postup tvorby štandardov.

Aktéri tvorby:

- FETAC (QQI)¹⁷³ je regulačný orgán, navrhuje trojročný plán revidovania dokladov a tvorby nových dokladov a schvaľuje vypracované štandardy dokladov.
- Poradný výbor pre štandardy (Standards Advisory Board, SAB)¹⁷⁴ zabezpečuje kvalitu procesov tvorby štandardov, hodnotí a reviduje návrhy dokladov a odporúča FETAC-u doklady na schválenie.
- Výkonný pracovník (Executive)¹⁷⁵ pre administratívu a metodiku tvorby dokladov.
- Skupina pre tvorbu štandardov (Standards Development Group, SDG)¹⁷⁶ je zodpovedná za spracovanie dokladov¹⁷⁷.

Proces tvorby:

Iniciatíva prichádza väčšinou zdola, napr. ak sa na trhu práce objaví dopyt po inovácii.

Vytvorí sa skupina pre tvorbu štandardov. Vedúcu úlohu v skupine majú už etablované odvetvové inštitúcie, často poskytujúce aj rozsiahle vzdelávanie¹⁷⁸.

Skupina sa zaregistruje a podpíše s regulačným orgánom Memorandum o porozumení.

Skupina vypracuje štandardy v súlade s jednotnými postupmi regulačného orgánu¹⁷⁹, určí zodpovedajúcu úroveň NKR, typ a účel dokladu a určí počet kreditov, ktoré záujemca o kvalifikáciu získa za splnenie stanovených štandardov. Pri tvorbe štandardu sa vychádza z výskumov a analýz

¹⁷³ Tvorba nových štandardov pre doklady v ďalšom vzdelávaní je regulovaná inštitúciou pre kvalitu a kvalifikácie Quality and Qualifications Ireland (QQI), ktorá v roku 2012 absorbovala viacero iných regulátorov, medzi nimi aj FETAC, ktorý bol zákonom ustanovený ako zodpovedná organizácia pre tvorbu štandardov. Keďže QQI preberá funkcie FETAC-u, časom budú obmenené aj informačné portály a dokumenty. Zatiaľ však v oficiálnych zdrojoch figuruje FETAC, a preto v tomto texte ponechávame názov pôvodného regulátora.

¹⁷⁴ Výbor má najviac 20 členov. Členmi výboru sú zástupcovia kľúčových zúčastnených strán vrátane hospodárstva, zamestnávateľov, odborov, učiacich sa, komunitného sektora, orgánov, ktoré predtým udeľovali doklady, zástupcovia sektora vzdelávania a prípravy a medzinárodný expert.

¹⁷⁵ Je to pracovník regulátora FETAC (QQI) a poskytuje túto podporu všetkým skupinám a poradnému výboru.

¹⁷⁶ Do práce skupiny sú zapojení sociálni partneri a kľúčoví aktéri z daného odvetvia, jej členmi sú zástupcovia sektorových organizácií, poskytovateľov vzdelávania a prípravy a experti pre obsah vzdelávania (pre oblasť, napr. zvrátenie, alebo v relevantných predmetoch).

¹⁷⁷ Môže ísť aj o viac dokladov jednotlivých „domén a podoblastí“ 9 oblastí. Pozri FETAC. *A policy for determining standards* [online]. Dublin: FETAC. 34 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/det_stands_policy_doc_280905.pdf>.

¹⁷⁸ Napr. skupinu pre záhradníctvo viedla sektorová inštitúcia pre rozvoj poľnohospodárstva a potravinárstva Teagasc (www.teagasc.ie), ktorá už pred reformou poskytovala vlastné programy vzdelávania a udeľovala aj svoje vlastné doklady. Táto inštitúcia má teraz 1 200 pracovníkov v 52 detašovaných pracoviskách, realizuje výskum a poradenstvo v sektore a poskytuje vzdelávanie, ktoré v súčasnosti vedie k dokladom QQI v oblasti ďalšieho vzdelávania a neuniverzitného vysokoškolského vzdelávania. 40% rozpočtu je alokovaných pre výskum, 30% na poradenské služby, 30% na vzdelávanie. 25% zdrojov pochádza z vlastných výkonov a 75% z verejných zdrojov (domácich a európskych).

¹⁷⁹ Tzv. „Common Awards System“ dostupný na FETAC. 2006. *Common Awards System* [online]. Dublin : FETAC. 39 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/Common_Awards_System.pdf>.

potrieb zručností v danom odvetví, z odvetvových klasifikácií, profilov zamestnaní, z medzinárodného porovnania štandardov.

Návrh štandardov je predložený na verejnú konzultáciu na webovej stránke.

Štandardy sú následne predložené Poradnému výboru pre štandardy, ktorý rozhoduje o odporúčaní regulačnému orgánu na ich schválenie.

Štandard pre konkrétny doklad je schválený regulačným orgánom a zaradený do online registra¹⁸⁰.

NKR môže byť tiež impulzom k oživeniu debaty o zabezpečení kvality poskytovania OVP. Na ilustráciu ponúkame príklad z Írska v Boxe 16, ktorý ukazuje, že podmienkou ponuky akreditovaných programov ďalšieho vzdelávania je registrácia poskytovateľa vzdelávania. Ak poskytovateľ vzdelávania nie je registrovaný regulátorom alebo ponúka program, ktorý nebol „validizovaný“ regulátorom ako spĺňajúci požiadavky stanovené štandardmi dokladu a nebol zaradený do niektorej z úrovní NKR, absolvent získa len doklad o absolvovaní vzdelávania od poskytovateľa, a nie doklad o národne (a medzinárodne) uznávanej kvalifikácii od národného regulátora.

Box 17 - Interný systém zabezpečenia kvality ďalšieho vzdelávania v Írsku

Poskytovatelia ďalšieho vzdelávania, ktorí chcú ponúkať programy vedúce ku kvalifikáciám zaradeným do írského národného systému kvalifikácií, musia mať nielen akreditované programy, ale musia byť ešte predtým zaregistrovaní regulačným orgánom pre ďalšie vzdelávanie (do roku 2012 to bol FETAC, teraz QQI).

Podmienkou registrácie je, aby mal poskytovateľ zavedené také interné postupy na zabezpečenie kvality svojich programov, aby mohli byť akceptované regulátorom. Poskytovatelia musia v žiadosti preukázať, že sú schopní kontrolovať a hodnotiť vzdelávacie programy a súvisiace služby, ktoré ponúkajú, a sú schopní zlepšovať ich kvalitu.

Informácie o svojom systéme na zabezpečenie kvality uvádzajú poskytovatelia v žiadosti, ktorú predkladajú elektronicky¹⁸¹.

Všetky stratégie a postupy musia byť podložené a zdokumentované tak, aby ich bolo možné skontrolovať. Najdôležitejšie informácie sa týkajú postupov pri tvorbe a hodnotení realizácie vzdelávacích programov, hodnotení učiacich sa a postupov sebahodnotenia (autoevaluácie). Po schválení (aj po prípadnej inšpekcii na mieste) je poskytovateľ zaregistrovaný v regulačnom orgáne, i naďalej je však monitorovaný regulátorom. Podľa dohodnutého harmonogramu musí vykonávať sebahodnotenie svojich programov a do piatich rokov sa musí uskutočniť revízia jeho postupov na zabezpečenie kvality.

¹⁸⁰ Online register pozri na FETAC. *Awards directory* [online]. Further Education and Training Awards Council. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.fetac.ie/fetac/awardsinfo/directory/directory.htm>>.

¹⁸¹ Žiadosť je k dispozícii na FETAC. Provider quality assurance system descriptor : application form for registration by providers of further education and training programmes [online]. Dublin : FETAC. 16 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/Registration_Application_Form_v1.4.doc>. V Časti A žiadosti sú uvedené informácie o poskytovateľovi. V časti B, ktorá je nosnou časťou žiadosti, sú obsiahnuté informácie o stratégiách a postupy poskytovateľa pri zabezpečení kvality v deviatich oblastiach činnosti, ktoré vyžadujú reakcie na viaceré konkretizované položky: B.1 Komunikácia (3 položky); B.2 Rovnosť (2); B.3 Prijímanie zamestnancov a ich rozvoj (3); B.4 Prístup, prechod a postup (4); B.5 Tvorba, poskytovanie a hodnotenie programov (9); B.6 Spravodlivé a jednotné hodnotenie učiacich sa (11); B.7 Ochrana učiacich sa (1); B.8 Subkontrahovanie/obstarávanie poskytovania programov (4); B.9 Sebahodnotenie programov a služieb (6).

Na pomoc pre vypracovanie žiadostí pripravil regulátor viacero dokumentov, ktorých preštudovanie ukazuje, že procesy zabezpečenia kvality sú veľmi sofistikované a príprava žiadostí veľmi náročná¹⁸². Neprekvapuje, že spoločnosť Oyster Coaching ponúka poskytovateľom vzdelávania špeciálny školiaci program¹⁸³.

Zhrnutie

Tvorbu NSK vnímame aj ako:

- predpoklad pre vypracovanie procedúr pre uznávanie kvalifikácie na základe vzdelávacích výsledkov nadobudnutých aj inak, ako formálnym vzdelávaním, napr. aj predchádzajúcou praxou (ako napr. vo Francúzsku, ktoré má najdlhšie skúsenosti),
- príležitosť pre väčšiu flexibilitu pri nadobúdaní kvalifikácie „skladačkovým spôsobom z kvalifikačných jednotiek“ (ako napr. v Škótsku alebo v Írsku najmä v ďalšom vzdelávaní).
- silný informačný zdroj pre orientáciu rozličných záujemcov (napr. učiacich sa, zamestnávateľov, kariérových poradcov) v trajektóriách celoživotného vzdelávania vďaka sofistikovaným informačným portálom takmer vo všetkých krajinách,
- príležitosť naštartovať proces posilnenia inštitucionálnej podpory OVP zamestnávateľskými expertskými štruktúrami (ako napr. v Nemecku, ak majú byť ohlasované plány na implementáciu prvkov duálneho modelu OVP na Slovensku naozaj realizovateľné).

Tvorba NSK teda preberá na seba mnohé funkcie transformačných kvalifikačných rámcov. NKR na Slovensku (SKKR) navrhujeme v prvej fáze použiť len na priradovanie úrovni pre existujúce kvalifikácie na základe deskriptorov ôsmich úrovni kategórií „vedomosti“, „zručnosti“, „zodpovednosť a samostatnosť“, prevzatých z EKR¹⁸⁴.

¹⁸² Na FETAC. *Quality assurance: resources for providers* [online]. Further Education and Training Awards Council. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.fetac.ie/fetac/providers/tools/qa.htm>> je k dispozícii manuál na podporu vyplnenia žiadosti, ktorý má 67 strán, manuál „Policy Document“ na podporu vytvorenia politiky zabezpečenia kvality, ktorý má 14 strán a viacero formulárov a šablón, z ktorých sú pre Slovensko veľmi zaujímavé šablóny Selfevaluation Checklist, Selfevaluation report, Programme Improvement Plan, ktoré naznačujú akým spôsobom je štruktúrovaný (a zároveň aj regulátorovi dokladovaný) proces sebahodnotenia.

¹⁸³ K dispozícii je na OYSTER. *Developing a QA system for FETAC agreement* [online]. Oyster. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <www.oystercoaching.com/FETAC_Application_Training_Programme/Default.315.html>.

¹⁸⁴ To samozrejme nevyklučuje prípadnú adjustáciu, hlavne terminologickú, na domáce pomery.

2. Závery

2.1 Vecné zhrnutie analýz stavu OVP u nás a v zahraničí

2.1.1 Desat' téz k aktuálnemu stavu odborného vzdelávania a prípravy (OVP)

1. Pre systémy OVP a s nimi spojenými kvalifikačnými systémami platí to, čo v mnohých iných oblastiach života európskych krajín, Európa sa prejavuje pestrosťou¹⁸⁵ odrážajúcou pestrosť jej národov, ich jazykov a kultúr vrátane politickej kultúry, a tiež histórie plnej dynamických zmien. Rezultátom je permanentná tendencia k interakcii vyžadujúcej zvýšenú flexibilitu a reakcie na permanentné zmeny aj v OVP¹⁸⁶.
2. Po roku 1989 sa Slovensko ocitlo v zložitom procese transformácie, zahrnujúcom prechod spoločnosti k demokracii, prispôsobenie národného hospodárstva trhovej ekonomike a budovanie inštitúcií samostatného štátu. Deje sa to v podmienkach vážnej demografickej krízy, kombinujúcej dramatický pokles pôrodnosti s nemenej dramatickým únikom mozgov do zahraničia. Kvalita reformy odborného vzdelávania a prípravy (vrátane terciárneho vzdelávania!) rozhodne nielen o efektívnosti a štruktúre hospodárstva, ale aj o budúcnosti Slovenska ako modernej krajiny atraktívnej pre život.
3. Po zložitom období 90. rokov sa začiatkom storočia v čase politickej a ekonomickej stabilizácie spojenej s kandidátúrou a vstupom do EÚ vytvorili podmienky pre reformy odborného vzdelávania a prípravy. Zvláštna zmes čiastkových reforiem, odsúvanie závažných rozhodnutí na neskôr a zároveň systematické podfinancovanie priviedli slovenské školstvo a odborné vzdelávanie a prípravu zvlášť na pokraj kolapsu.
4. Slovensko stojí pred urgentnou potrebou zmeny svojho systému odborného vzdelávania a prípravy (OVP), pretože v súčasnom stave neuspokojuje ani potreby zamestnávateľov, ani obyvateľstva zaujímajúceho sa o kvalitné vzdelanie či kvalifikácie žiadané na trhu práce.
5. Slovensko premárnilo príležitosť využiť národné systémové projekty ESF na prípravu komplexnej reformy¹⁸⁷ a nedostatočne využilo aj impulzy k systémovým zmenám z programov predvstupového obdobia¹⁸⁸.

¹⁸⁵ Z anglofónnej oblasti charakteristickej pragmatickou zameranosťou vzdelávania na uplatnenie v práci a radšej len nepriamou reguláciou trhu odborného vzdelávania sme si vybrali Írsko a Škótsko, predstaviteľom podstatne silnejšieho vplyvu štátu na odborné vzdelávanie je Francúzsko, modely špecifickej spolupráce štátu a zamestnávateľov predstavujú tzv. duálne systémy Nemecka a Rakúska, „severskú“ alternatívu predstavujú v našej vzorke Dánsko a Nórsko a špecifickú syntézu liberalizmu a mohutnej podpornej infraštruktúry predstavuje Holandsko.

¹⁸⁶ Aktuálne dochádza k veľkým zmenám v pozitívne vnímaných systémoch OVP v Holandsku a Írsku, mimoriadne dramatický a plný inštitucionálnych reforiem je vývoj v uplynulých dvoch dekádach vo Veľkej Británii.

¹⁸⁷ Stačí si len uvedomiť pestrosť systémových národných projektov na podporu OVP v Českej republike, implementovaných Národným ústavom odborného vzdelávania a následne Národným ústavom pre vzdelávanie (www.nuv.cz). Pozri tiež materiály zborníka zo seminára „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“ a záverečnej konferencie projektu konzultácií k stratégii Európa 2020 iniciovanom zastúpením Európskej komisie na Slovensku v spolupráci s Inštitútom pre dobre spravovanú spoločnosť z roku 2011. Výstupná publikácia je dostupná na DRUGA, P. et al. 2011. *Európa 2020 - Inteligentná, udržateľná a inkluzívna Európa : Odporúčania pre*

6. Európske krajiny akumulovali ohromné množstvo skúseností pri úsilí zlepšovať vzdelanosť svojich občanov a ich uplatnenie sa v spoločnosti i hospodárstve. Európa ponúka veľa príkladov reformných krokov hodných pozorného štúdia, neponúka však žiadne recepty úspechu, naopak ponúka aj veľa príkladov neúspešných pokusov o reformu importom zo zahraničia¹⁸⁹.
7. Skúsenosti významných nadnárodných inštitúcií¹⁹⁰ zaoberajúcich sa odborným vzdelávaním a prípravou ukazujú, že neexistujú hotové recepty, ktoré možno prevziať a použiť v inej krajine¹⁹¹, pretože úspech reforiem treba vnímať, študovať a prípadne i využívať na inšpiráciu pre vlastné reformy v kontexte ich inštitucionálnej podpory a reformnej zrelosti v materskej krajine.
8. Slovensko má viacero skúseností s problémovými reformami s negatívnym dopadom na školstvo práve pre nedostatočnú „kontextovosť“, implementáciu bez dostatočnej prípravy¹⁹², bez koncepcijnej zrelosti¹⁹³, alebo pod časovým tlakom politických okolností¹⁹⁴. Bude tragédiou, ak sa pod tlakom akýchkoľvek okolností uprednostnia politické dôvody pre rýchlu implementáciu reforiem pred vyzretosťou reformných rozhodnutí.

Slovensko [online]. Luxemburg: Úrad na vydávanie publikácií Európskej únie. ISBN 978-92-79-21748-7. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.governance.sk/assets/files/publikacie/Europa_2020.pdf>.

¹⁸⁸ V zložitom období 90. rokov sa pri slabosti vedeckého zázemia a zahľtenosti politických elít inými problémami nedostatočne využili cenné impulzy projektov PHARE (vybudovanie postsekundárneho neuniverzitného OVP, modularizácia programov sekundárneho OVP a v súvislosti s NSK a NSP zvlášť podstatné zastavenie prác na tvorbe štandardov (charakteristík) povolání vo Výskumnom ústave práce, sociálnych vecí a rodiny).

¹⁸⁹ Napr. neúspech pri pokuse o implementáciu celosvetovo vysoko ceneného škótskeho modelu sebahodnotenia (autoevalvácie) škôl v Nórsku reformným tlakom (zhora) ministerstva školstva bez podpory „zdola“, neúspech pri pokuse o zavedenie „duálneho systému“ v dôsledku nedostatočnej inštitucionálnej podpory a nedostatočnej komunikácie smerom k obyvateľstvu, ktoré vyústili do nezájmu mladých ľudí o takého vzdelávanie v Slovinsku, a napr. narodenie mŕtveho dieťaťa - Fondu rozvoja odborného vzdelávania a prípravy na Slovensku v zákone o OVP v dôsledku chýbajúcej zhody medzi kľúčovými politickými hráčmi o jeho funkčnej podobe a podpore pri implementácii, aby sme uviedli tri „typovo“ najdôležitejšie príklady zlyhania pokusov o prenos „politik“ úspešne fungujúcich v zahraničí.

¹⁹⁰ V súvislosti s Európskou úniou menujme dve najdôležitejšie, CEDEFOP (www.cedefop.europa.eu) a ETF (www.etf.europa.eu); prvá skúma systémy OVP v členských krajinách, druhá napomáha rozvoj ľudských zdrojov a v rámci toho zlepšenie systémov OVP v kandidátskych a iných partnerských krajinách EÚ.

¹⁹¹ Stručný text na tému rozdielu medzi „hotovými výpožičkami“ a „poučením“ zo zahraničia pri zlepšovaní vzdelávacieho systému ponúka RAFFE, D. 2011. *Policy borrowing or policy learning? How (not) to improve education systems* [online]. Centre for Educational Sociology. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.ces.ed.ac.uk/PDF%20Files/Brief057.pdf>>. Pripravený bol pre britských zákonodarcov, ale poučný je aj pre nás, a to obsahom i formou.

¹⁹² Napr. plošné zavedenie kurikulárnej reformy púhym administratívnym rozhodnutím – prijatím zákona bez potrebnej prípravy reformy, ba dokonca bez plánovaných reformných učebníc na Slovensku je extrémnym kontrastom k postupnému reformovaniu kurikula (vrátane vyhodnotenia a korekcie reformy na základe pilotáže na vzorke škôl) v Škótsku.

¹⁹³ Napr. zavedenie kapitačného financovania škôl bez súčasného vybalancovania rizika neprimeranej ekonomizácie pedagogického režimu škôl (prioritnému navyšovaniu rozpočtu) opatreniami na prevenciu zníženia kvality absolventov škôl.

¹⁹⁴ Tzv. modernizácia a decentralizácia verejnej správy, ktorá bez predchádzajúcej teritoriálnej komunálnej reformy rezultovala do vzniku malých ekonomicky málo životaschopných municipálnych jednotiek a ktorá v dôsledku sporného modelu fiškálnej decentralizácie nedostatočne stimuluje regionálny manažment ľudských zdrojov, pretože príjmy samospráv nezávisia od ekonomickej výkonnosti obyvateľstva v ich teritoriálnej pôsobnosti.

9. Vytvorenie Národnej sústavy kvalifikácii (NSK) je jednou z príležitostí pre spustenie reformných zmien, pretože je príležitosťou na revíziu existujúceho kvalifikačného systému, ktorý nezodpovedá aktuálnym potrebám trhu práce. Pokusy o vytvorenie NSK bez kvalifikovaného zapojenia sociálnych partnerov a vytvorenia podmienok pre trvalú spoluprácu expertov reprezentujúcich sociálnych partnerov na formovaní kvalifikačného systému však sotva povedú k prelomovému zlepšeniu.

10. Slovensko si musí konečne uvedomiť svoju inštitucionálnu slabosť. Má nedostatok špecialistov schopných identifikovať potreby trhu práce v jazyku požiadaviek na kvalitu pracovnej sily a následne navrhnúť relevantné odporúčania, a teda si musí ako iné krajiny postupne vybudovať:

a) inštitúcie schopné anticipovať potreby trhu práce na základe dostupných, čo najspoľahlivejších dát o vývoji hospodárstva a trhu práce, čo zahŕňa dve odlišné úlohy

- prevažne kvalitatívnu, t. j. skúmať a indikovať zosúladenie dopytu a ponuky pracovnej sily (a špeciálne absolventov škôl), čo sa týka štruktúry ich vedomostí, zručností, postojov a návykov,
- prevažne kvantitatívnu, t. j. skúmať a indikovať zosúladenie dopytu a ponuky pracovnej sily (a špeciálne absolventov škôl), čo sa týka objemu pracovníkov s rôznymi kvalifikačnými profilmi na trhu práce,

b) inštitúcie schopné zabezpečovať transformáciu požiadaviek trhu práce do tvorby vzdelávacieho prostredia tak, aby sa učiacemu vytvárali podmienky pre osvojenie si potrebných vedomostí, zručností, postojov a návykov, čo opäť zahŕňa viaceré odlišné úlohy, o. i. aj nasledujúce dve, kde Slovensko výrazne zaostáva,

- poskytovať školám didaktickú a metodickú podporu pre skvalitnenie ich práce (aj na základe reflexie zahraničných skúseností a výskumu) tak, aby zodpovedala úrovni aktuálneho pedagogického poznania,
- poskytovať obyvateľstvu dostatok informácií o možnostiach tak samostatného, ako aj inštitucionalizovaného vzdelávania a o možnostiach využitia vlastného vzdelávacieho potenciálu pre nadobúdanie kvalifikácií s vysokou možnosťou úspešného uplatnenia sa na trhu práce.

2.1.2 Päť základných téz k transformácii kvalifikačného systému a systému OVP

1. Pre úspech revízie kvalifikačného systému na Slovensku prostredníctvom NSK je potrebné naštartovať vo všetkých sektoroch hospodárstva a v súvislosti so všetkými kvalifikáciami, ktoré by mali mať národnú platnosť, diskusiu o identifikácii kvalifikačných požiadaviek v jazyku vzdelávacích výstupov¹⁹⁵, predovšetkým vedomostí a zručností¹⁹⁶, ktoré má záujemca o kvalifikáciu nadobudnúť.

¹⁹⁵ Tzv. „shift to learning outcomes“ („presun dôrazu na vzdelávacie výstupy“ na rozdiel od minulosti zameranej dominantne na „vstupy a proces“, a najmä dĺžku prípravy) je charakteristickou črtou aktuálneho vedeckého diskurzu, ale aj politických opatrení týkajúcich sa OVP. Pozri napr. vplyvnú publikáciu CEDEFOP. 2008. *The shift*

2. Identifikácia kvalifikačných požiadaviek pomocou vzdelávacích výstupov prispieva k transparentnosti nadobúdania a priznávania kvalifikácií. Je jednak cestou k uznaniu nadnárodnej platnosti takto nadobudnutých kvalifikácií, ale aj cestou k možnosti nadobudnúť kvalifikáciu a kvalifikačné certifikáty inak, ako len formálnym vzdelávaním s predpísanou dĺžkou trvania.
3. Identifikácia a opis kvalifikačných požiadaviek pomocou vzdelávacích výstupov je snahou čo najviac explikovať znaky kvalifikačnej spôsobilosti a umožniť tak nadobudnúť kvalifikáciu a kvalifikačné certifikáty každému¹⁹⁷, kto takéto znaky kvalifikačnej spôsobilosti vie preukázať¹⁹⁸.
4. Stanovenie¹⁹⁹ procedúry hodnotenia kvalifikačnej spôsobilosti, t. j. explicitne identifikovaných „vzdelávacích výstupov“ špecialistami, je chápané ako zásadná systémová zmena. Namiesto bežnej akreditácie na vstupe²⁰⁰ (t. j. prísľubu o naplnení stanovených požiadaviek na akreditáciu vzdelávacieho programu formálneho vzdelávania) sa tým kladie dôraz na vyhodnotenie výsledkov učenia sa, individuálnych vzdelávacích výstupov uchádzača o kvalifikáciu.
5. Snaha o identifikáciu vzdelávacích výstupov je dlhodobým a permanentným procesom, ktorého hodnota nespočíva len v samotnej identifikácii a opise vzdelávacích výstupov, ale je hodnotou samou o sebe vďaka diskurzu obohacujúcemu naše poznanie o relevantnosti

to learning outcomes: Conceptual, political and practical developments in Europe [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4079_en.pdf>.

¹⁹⁶ Podrobnejšie a presnejšie sa typológii vzdelávacích výstupov venujeme inde. V našej pedagogickej tradícii rozlišujeme vedomosti, zručnosti, postoje a návyky ako cieľové kategórie, a teda i vzdelávacie výstupy programov vzdelávania. V štátnych vzdelávacích programoch OVP sa identifikované vedomosti, zručnosti postoje a návyky premietajú do vzdelávacieho štandardu pomocou kategórií kľúčové kompetencie, všeobecné kompetencie, odborné kompetencie. V deskripciách iných štandardov, ako aj vo vedeckom diskurze, sa však vyskytujú aj iné kategórie a niektorými teoretikmi je pojem kompetencie ako taký, aj ako zastrešujúci pojem, rozhodne odmietaný. Odborná diskusia o formáte vzdelávacích výstupov pre potreby kvalifikačných štandardov je ešte stále neukončená a treba povedať, že nejednoznačnosť používania termínov a vlastne aj nevyjasnenosť pojmov, spôsobuje problémy tak pri stanovovaní štandardov, ako aj pri chápaní plnenia identifikovaných „vzdelávacích výstupov“.

¹⁹⁷ Môže ním byť cudzinec s nedostupnými dokladmi o vzdelaní, samouk bez dokladov, a hlavne „praktik“, ktorý sa učil priamo výkonom práce v spolupráci, či pod dohľadom skúsených pracovníkov.

¹⁹⁸ Bežný prístup preukazovania kvalifikačnej spôsobilosti súvisí so získaním dokladu o vzdelaní poskytnutom príslušnou vzdelávacou inštitúciou. Tento prístup je predmetom kritiky z viacerých pozícií (ktoré si neskôr ešte všimneme podrobnejšie); ideologicky ako „zajatie“ trhu práce školami, politicky ako prejav konfliktu záujmu („tréner ťažko môže byť nezaujatým rozhodcom“), pedagogicky ako nedoceňujúci špecifické individuálne štýly učenia sa a celkovo ako nezodpovedajúci modernému svetu široko dostupných informácií a príležitostí učiť sa a vzrastajúcej mobility pracovnej sily.

¹⁹⁹ Pochopiteľne je podstatné najmä náležité rozpracovanie tejto procedúry. Podrobnejšie si všimneme historicky najstarší model rozpracúvaný vo Francúzsku už od 80. rokov minulého storočia a škótsky model ako reprezentanta anglofónneho (a väčšmi „trhovo orientovaného“) prístupu.

²⁰⁰ Je charakteristickým defektom slovenskej vzdelávacej sústavy, že sa takmer absolútne spolieha na akreditáciu na vstupe, či už ide o akreditáciu vzdelávacích programov vysokých škôl, regionálneho školstva, programov ďalšieho vzdelávania, alebo špeciálne programov kontinuálneho vzdelávania pedagogických a odborných zamestnancov. Napr. určenie garantov programov je viac-menej len formálnym aktom s veľmi obmedzeným účinkom na kvalitu realizácie programu.

existujúcich programov vzdelávania (a najmä programov OVP), ale aj o relevantnosti a možnostiach individuálneho učenia sa pre potreby uplatnenia sa v živote.

2.2 Špecifický výstup štúdie

Výstupom štúdie má byť návrh matrice národnej sústavy kvalifikácií, „ktorý bude zahŕňať nielen kvalifikačné a hodnotiace štandardy, ale všetky identifikované kľúčové prvky, ktoré sú v rámci kvalifikácie otvoreným priestorom pre celoživotné vzdelávanie a prístupný systém vzdelávania a odbornej prípravy“.

Národné kvalifikačné rámce Škótska, Nemecka a Írska a ich kvalifikačné systémy pokladáme za vhodný námet pre štúdium a inšpiráciu pre finálne rozhodnutie o podobe matrice.²⁰¹ Na základe vyhodnotenia zahraničných skúseností a s prihliadnutím na aktuálny stav OVP a skúmania kvalifikácií na Slovensku sme však dospeli k nasledujúcemu odporúčaniu.

V matici NKR na Slovensku (SKKR) navrhujeme rozlišovať osem úrovní kategórií „vedomostí“, „zručností“, „zodpovednosť a samostatnosť“.

V matici NSK navrhujeme tieto tri kategórie doplniť o štvrtú kategóriu „iné kompetencie“ týkajúcu sa relevantných „kľúčových kompetencií“ a rozmanitých „mäkkých, personálnych, sociálnych kompetencií“. Opierajúc sa o tradíciu skúmania vzdelávacích cieľov, vedomostí, zručností, postojov, návykov a hodnôt, odporúčame ich všetky skúmať aj v súvislosti s nastavovaním kvalifikačných štandardov. Nepokladáme však za potrebné požadovať, aby sa aj „iné kompetencie“ rozlišovali v jednotlivých ôsmich úrovniach „náročnosti“ EKR.

²⁰¹ Nemecký kvalifikačný rámec DQR je dostupný na DQR. Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) am 22. März 2011 [online]. Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&fileID=1375427202575>>, maticu pozri na str. 5-6, Írsky kvalifikačný rámec je dostupný na NQAI. 2003. Outline National Framework of Qualifications – Determinations made by the National Qualifications Authority of Ireland [online]. National Qualifications Authority of Ireland. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.nqai.ie/docs/framework/determinations/determinations.pdf>> s maticou na str. 16-17, škótsky rámec Scottish Credit and Qualifications Framework (SCQF) je dostupný na <http://www.scqf.org.uk/The%20Framework>, s interaktívnym diagramom na <http://www.scqf.org.uk/features/Framework.htm> a maticou opisujúcou 12 úrovní rámca na SCQF PARTNERSHIP. 2012. SCQF Level Descriptors [online]. Glasgow: The Scottish Credit and Qualifications Partnership. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.scqf.org.uk/content/files/SCQF%20Revised%20Level%20Descriptors%20-%20Aug%202012%20-%20FINAL%20-%20web%20version.pdf>>.

Literatúra

21st Century Skills : Realising our Potential [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.official-documents.gov.uk/document/cm58/5810/5810.pdf>>.

ALLAIS, S. 2010. *The implementation and impact of national qualifications frameworks : report of a study in 16 countries*. [online]. Geneva : International Labour Office. ISBN: 9789221241195 [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/meetingdocument/wcms_126589.pdf>

ADAM. *CREDCHEM - Developing and testing a credit system facilitating mobility in the chemistry sector* [online]. ADAM : Projects and Products Portal for Leonardo da Vinci. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=6173>>.

BMBF. 2007. *Berufsbildungsgesetz* [online]. Bundesministerium für Bildung und Forschung. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.bmbf.de/pubRD/bbig.pdf>>.

BMWi. *Ausbildungspakt* [online]. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.bmwi.de/DE/Themen/Ausbildung-und-Beruf/ausbildungspakt.html>>.

Cedefop. 2013. *Analysis and overview of NQF developments in European countries : annual report*. [online]. Luxembourg : Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-896-1176-3. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6117_en.pdf>.

Cedefop. 2013. *Analysis and overview of NQF level descriptors in European countries*. [online]. Luxembourg : Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-896-1361-3. [cit. 2013-10-05]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6119_en.pdf>.

Cedefop. 2012. *Development of national qualifications frameworks in Europe : October 2011*. [online]. Luxembourg : Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-896-0850-3. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6112_en.pdf>.

Cedefop. 2010. *Learning outcomes approaches in VET curricula : A comparative analysis of nine European countries* [online]. Thessaloniki : European Centre for the Development of Vocational Training. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5506_en.pdf>.

Cedefop. 2013. *Spotlight on VET Ireland* [online]. Thessaloniki : European Centre for the Development of Vocational Training. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/8044_en.pdf>.

Cedefop. 2008. *The shift to learning outcomes : Conceptual, political and practical developments in Europe* [online]. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4079_en.pdf>.

DQR. *Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) am 22. März 2011* [online]. Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&fileID=1375427202575>>.

DRUGA, P. et al. 2011. *Európa 2020 - Inteligentná, udržateľná a inkluzívna Európa : Odporúčania pre Slovensko* [online]. Luxemburg : Úrad na vydávanie publikácií Európskej únie. ISBN 978-92-79-21748-7. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.governance.sk/assets/files/publikacie/Europa_2020.pdf>.

EC. 2012. *Education and Training 2020 Work programme : Thematic Working Group 'Assessment of Key Competences' : Literature review, Glossary and examples* [online]. European Commission. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/keyreview_en.pdf>.

EC. *The European Qualifications Framework (EQF)* [online]. European Commission. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/eqf_en.htm>.

FAB. *About Awarding Bodies* [online]. Federation of Awarding Bodies. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.awarding.org.uk/about-awarding-bodies>>.

FETAC. *A policy for determining standards* [online]. Dublin : FETAC. 34 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/det_stands_policy_doc_280905.pdf>.

FETAC. *Awards directory* [online]. Further Education and Training Awards Council. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.fetac.ie/fetac/awardsinfo/directory/directory.htm>>.

FETAC. 2006. *Common Awards System* [online]. Dublin : FETAC. 39 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/Common_Awards_System.pdf>.

FETAC. *Provider quality assurance system descriptor : application form for registration by providers of further education and training programmes* [online]. Dublin : FETAC. 16 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/Registration_Application_Form_v1.4.doc>.

FETAC. *Quality assurance: resources for providers* [online]. Further Education and Training Awards Council. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.fetac.ie/fetac/providers/tools/qa.htm>>.

HYLAND, T. 2006. *Reductionist trends in education and training for work: skills, competences and work-based learning* [online]. University of Bolton Institutional Repository. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://ubir.bolton.ac.uk/index.php?action=fileDownload&resourceId=174&hash=a1c28244749ebf2a2fff1960a993e4cbaafdb0bb&filename=ed_conference-2.pdf>.

JELÍNKOVÁ, D., VANTUCH, J. 2011. *Kodanský proces (vývoj v rokoch 2002-2010)* [online]. Bratislava : ReferNet Slovakia. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.refernet.sk/images/news/files/Kodansky%20proces%202002-2010.pdf>>.

JESSUP, G. 1991. *Outcomes : NVQs and the emerging model of education and training*. London: Falmer Press.

Kaderník_0004_UK_ISDV [online]. Stredná odborná škola Svätoplukova 2. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.beautycare-study.sk/asset_cache/File/0004_UK_ISDV_Kadernik.pdf>

KAŠČÁK, O., PUPALA, B. 2012. *Škola zlatých golierov : Vzdelávanie v ére neoliberalizmu*. Praha : SLON. ISBN 978-80-74 19-113-8.

La commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale (CPC) [online]. Ministère des Affaires sociales et de la Santé. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/affaires-sociales,793/dossiers,794/travail-social,1962/le-dossier-complet,1973/la-commission-professionnelle,12611.html>>.

LIAROUTZOS, O., SULZER, E. (eds.). 2006. *La méthode ETED : De l'analyse du travail aux référentiels d'emploi/métier* [online]. Marseille : Centre d'études et de recherches sur les qualifications. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.cereq.fr/cereq/Relief14.pdf>>.

LUPTÁČIK, M. 2013. *Význam automobilového priemyslu pre slovenskú ekonomiku*. Bratislava: EU.

NAO. 2009. *Sector Skills Council Assessment Report: e-Skills UK* [online]. London : National Audit Office. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.ukces.org.uk/upload/pdf/009021-002%20e-skills%20UK_Report.pdf>.

NAS. *History of Apprenticeships* [online]. National Apprenticeship Service. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.apprenticeships.org.uk/About-Us/History-of-Apprenticeships.aspx>>.

NQAI. 2003. *Outline National Framework of Qualifications – Determinations made by the National Qualifications Authority of Ireland* [online]. National Qualifications Authority of Ireland. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.nqai.ie/docs/framework/determinations/determinations.pdf>>.

Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 18. decembra 2006 o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihmlang=en&lng1=en,sk&lng2=cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,sk,sl,sv,&val=438336:cs>>.

Odporúčanie Európskeho parlamentu a Rady z 23. apríla 2008 o vytvorení európskeho kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie [online]. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lng1=en,sk&lang=&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=469794:cs>>.

Odporúčanie Rady z 20. decembra 2012 o potvrdzovaní neformálneho a informálneho učenia sa [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=sk&ihmlang=sk&lng1=sk,en&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=693760:cs>>.

OYSTER. *Developing a QA system for FETAC agreement* [online]. Oyster. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <www.oystercoaching.com/FETAC_Application_Training_Programme/Default.315.html>.

PCS. *HMRC Skills Pledge* [online]. Public and Commercial Services Union. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://pcs.org.uk/download.cfm?docid=612BCEB2-5098-4C06-87BB7B5EE10DCCEE>>.

RAFFE, D. 2011. *Policy borrowing or policy learning? How (not) to improve education systems* [online]. Centre for Educational Sociology. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.ces.ed.ac.uk/PDF%20Files/Brief057.pdf>>.

Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF>>.

SCQF PARTNERSHIP. 2012. *SCQF Level Descriptors* [online]. Glasgow : The Scottish Credit and Qualifications Partnership. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.scqf.org.uk/content/files/SCQF%20Revised%20Level%20Descriptors%20-%20Aug%202012%20-%20FINAL%20-%20web%20version.pdf>>.

SQA. 2012. *Assessor's Guidelines for the SVQ2 and 3 in Food and Drink Operations: Food Manufacturing Excellence SCQF levels 5 and 6* [online]. Scottish Qualifications Authority. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/DB60945.5.pdf>.

SQA. 2011. *Connecting with SQA* [online]. Scottish Qualifications Authority. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/ConnectingwithSQABrochureScot.pdf>.

SSDA. 2005. *Evaluation of the Pathfinder Sector Skills Agreement Process* [online]. Sector Skills Development Agency. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://dera.ioe.ac.uk/5917/1/research-report-15-evaluation-of-pathfinder-sector-skills-agreement-process.pdf>>.

SSDA. 2005. *Evaluation of the Pathfinder Sector Skills Agreement Process : Executive Summary* [online]. Sector Skills Development Agency. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/ssda-archive/research-report-15-executive-summary.pdf>>.

UKCES. *115 Uses of National Occupational Standards* [online]. UK Commission for Employment and Skills. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/images/ourwork/standards_and_frameworks/115-uses-of-nos.jpg>.

UKCES. *About National Occupational Standards* [online]. UK Commission for Employment and Skills. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://nos.ukces.org.uk/about-nos/Pages/About-NOS.aspx>>.

UKCES. *About us* [online]. UK Commission for Employment and Skills. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.ukces.org.uk/about-us>>.

UKCES. *Apprenticeship and Modern Apprenticeship Frameworks* [online]. UK Commission for Employment and Skills. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.ukces.org.uk/ourwork/standards-and-frameworks/apprenticeship-frameworks>>.

UKCES. *SSC Relicensing Decisions* [online]. UK Commission for Employment and Skills. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.ukces.org.uk/sector-skills-councils/ssc-relicensing-process/relicensing-decisions>>.

UNESCO. *The four pillars of learning* [online]. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.unesco.org/new/en/education/networks/global-networks/aspnet/about-us/strategy/the-four-pillars-of-learning>>.

VANTUCH, J. 2007. Europeizácia odborného vzdelávania: Konflikt kultúr? [online]. In KIPS, M., KOLDEOVÁ, L. (eds.). 2007. *Výchova, škola, spoločnosť - minulosť a súčasnosť : Zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.siov.sk/refernet/public/europeiz_odbor_vzdel_konfku.pdf>.

VANTUCH, J. 2007. Existuje európska vzdelávacia politika? [online]. In KIPS, M., KOLDEOVÁ, L. (eds.). 2007. *Výchova, škola, spoločnosť - minulosť a súčasnosť : Zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.siov.sk/refernet/public/existuje_eur_vzdel_politika.pdf>.

VANTUCH, J., JELÍNKOVÁ, D. 2012. *European credit system for vocational education and training. Feasibility study for the Slovak Republic* [online]. Slovak Academic Association for International Cooperation. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://web.saaic.sk/naforfil/modules/dokumenty/ECVET_feasibility_study_for_Slovakia.doc>.

Verordnung über die Berufsausbildung zum Kraftfahrzeugmechatroniker und zur Kraftfahrzeugmechatronikerin [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www2.bibb.de/tools/aab/ao/kraftfahrzeugmechatroniker2013.pdf>>.

VIAUC. *Anerkendelse af realkompetencer en sammenhængende proces* [online]. VIA University College. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.viauc.dk/projekter/NVR/Documents/Viden%20om%20realkompetencer/Anerkendelse%20af%20realkompetencer%20en%20sammenh%C3%A6ngende%20proces.pdf>>.

Vyhláška Štatistického úradu Slovenskej republiky č. 243/2012 Z. z., ktorou sa vydáva Štatistická klasifikácia odborov vzdelania.

Zákon č. 5/2004 Z. z o službách zamestnanosti.

Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon).

Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní.

Príloha A – Krátke portréty vybraných európskych krajín

ČESKÁ REPUBLIKA

1. Pojem kvalifikácia

V Českej republike jestvuje Národná sústava kvalifikácií (NSK), ktorá sa ustanovuje a vymedzuje zákonom č. 179/2006 Zb. o overovaní a uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania a o zmene niektorých zákonov (zákon o uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania). NSK sa definuje ako „verejne prístupný register všetkých úplných profesijných kvalifikácií a profesijných kvalifikácií potvrdzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území Českej republiky“²⁰². Z definície NSK vyplýva, že sa rozlišujú dva druhy kvalifikácií:

1. úplná profesijná kvalifikácia (ÚPK, predtým úplná kvalifikácia): „odborná spôsobilosť fyzickej osoby vykonávať riadne všetky pracovné činnosti v určitom povolani“²⁰³.
2. profesijná kvalifikácia (PK, predtým čiastočná kvalifikácia): „odborná spôsobilosť fyzickej osoby vykonávať riadne určitú pracovnú činnosť alebo súbor pracovných činností v určitom povolaní, prípadne v dvoch alebo viacerých povolaniach, v rozsahu uvedenom v kvalifikačnom štandarde“²⁰⁴.

2. Národná sústava kvalifikácií

2.1 Opis kvalifikačného systému

NSK odráža tri potenciálne možnosti uplatnenia kvalifikácií²⁰⁵:

1. Profesijné kvalifikácie: prezentujú sa ako „vstupenka na trh práce“. Osvedčenie o profesijnej kvalifikácii je preukázateľným dokladom pre zamestnávateľov o tom, čo jeho držiteľ skutočne vie. Napríklad: Príprava pokrmov studenej kuchyne.
2. Školské odbory: prezentujú sa ako „cesta k stupňu vzdelania“. Osvedčenia o všetkých PK, ktoré sú uvedené v informačnom systéme NSK ako súčasť ÚPK, oprávňujú žiadateľa vykonať záverečnú alebo maturitnú skúšku podľa školského zákona za účelom získania stupňa vzdelania. Napríklad: záverečná skúška zo školského odboru kuchár – čašník sa dá absolvovať po predložení osvedčení o získaní nasledujúcich PK: 1. príprava teplých pokrmov, 2. príprava

²⁰² Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání).

²⁰³ Tamže.

²⁰⁴ Tamže.

²⁰⁵ Dostupná na <http://novyportal.narodnikvalifikace.cz>.

pokrmov studenej kuchyne a 3. príprava minútiiek alebo po predložení osvedčenia o získaní PK zložitá obsluha hostí.

3. Úplné kvalifikácie: prezentujú sa ako „cesta k živnostenskému listu“. Pre remeselné živnosti sa požaduje zloženie celej úplnej profesijnej kvalifikácie, resp. získanie všetkých profesijných kvalifikácií tak, ako sú pre zodpovedajúce povolania stanovené v NSK. Dosiahnutie kvalifikačných predpokladov na výkon niektorých viazaných a koncesovaných živností je však možné aj na základe profesijných kvalifikácií. Napríklad: ÚPK kuchár sa dá zložiť po predložení osvedčenia o získaní nasledujúcich PK: 1. príprava teplých pokrmov, 2. príprava pokrmov studenej kuchyne a 3. príprava minútiiek

Jednou z podstatných črt systému je teda možnosť skladať ÚPK z PK.

NSK obsahuje 24 odborov kvalifikácií. V databáze sa v súčasnosti nachádza 496 kvalifikácií. Najviac je z poľnohospodárstva a lesníctva (59), stavebníctva, strojníctva a strojníckej výroby (53), geodézie a kartografie (50), spracovania dreva a výroby hudobných nástrojov (44) a z potravinárstva a potravinárskej chémie (40).

2.2 Tvorba a uznávanie kvalifikácií

Proces vymedzovania kvalifikácií sa môže iniciovať dvomi spôsobmi:²⁰⁶

1A. Rozbor pokrytia sektorov profesijnými kvalifikáciami: Zisťuje sa, v ktorých oblastiach alebo činnostiach v danom sektore vo väzbe na NSP a vývoj trhu práce nie sú vytvorené alebo sa nevytvárajú PK, a pritom by sa na trhu práce uplatnili, príp. sú vytvorené PK, ale už nezodpovedajú požiadavkám trhu práce. Rozbor prebieha každoročne v prvom kvartáli prerokovaním v sektorovej rade²⁰⁷, ktorej jednotliví členovia zastupujú určité segmenty daného sektoru a sú kompetentní formulovať jeho potreby.

1B. Podávanie vonkajších podnetov na tvorbu alebo revíziu PK: každý subjekt i jednotliviec môže podať návrh na vznik novej PK.

2. Následne sa stanovujú súbory PK, ktoré treba v jednotlivých sektoroch vo vymedzených obdobiach nanovo vytvoriť a spracovať ich štandardy. Stanovujú sa aj súbory už existujúcich PK, ktoré treba v jednotlivých sektoroch vo vymedzených obdobiach revidovať.

3. Pre každú PK, ktorej tvorba alebo revízia je naplánovaná pre príslušné obdobie, sa pri sektorovej rade vytvorí pracovná skupina. Ide o skupinu odborníkov, u ktorých je záruka, že štandardy spracujú fundovane a podľa potrieb trhu práce.

²⁰⁶ NÚV. 2012. *Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací* [online]. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012, 87 s. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <http://www.nuv.cz/uploads/NSK2/publikace/Methodika_naplnovani_NSK_2012.pdf>, s. 47 – 59.

²⁰⁷ Sektorové rady sú nezávislé a zamestnávateľmi organizované združenia odborníkov. Ich cieľom je vytvoriť systém odrážajúci skutočné potreby a požiadavky zamestnávateľov na svojich zamestnancov, ich zručnosti a možnosti vzdelávania. Sektorové rady združujú významných odborníkov v oblasti ľudských zdrojov zo všetkých odvetví a sektorov. Zoznam sektorových rád a ich zloženie je dostupné na stránke <http://www.sektorove-rady.cz/sektove-rady>.

4. Návrhy nových, resp. úpravy revidovaných štandardov spracovávajú experti zo sféry práce, združení v pracovných skupinách a expertných tímoch pod metodickým vedením odborného garanta Národného ústavu pre vzdelávanie, školské poradenské zariadenia a zariadenia pre ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov (NÚV).

5. Ak pre navrhovanú PK nejestvuje alebo nebola aktualizovaná príslušná jednotka práce v NSP, bude sa pracovná skupina (expertný tím) zaoberať najskôr vymedzením príslušnej jednotky práce a opisom jej pracovných činností a kompetencií a až potom začne spracovávať návrhy, resp. úpravy štandardov. Návrhy štandardov spracované pracovnými skupinami, resp. expertnými teamami, sa odovzdajú vybranej vzorke externých posudzovateľov (tzv. potvrdzovateľov) z radov zamestnávateľov a ďalších odborníkov v oblasti príslušnej PK. Vzorka týchto potvrdzovateľov sa vyberá zo siete potvrdzovateľov spravovanej a dopĺňanej koordináčnou radou.

6. Návrhy štandardov spracované expertmi v pracovných skupinách (resp. v expertných tímoch) sa posúdia a prorokujú v sektorových radách a buď sa schvália, alebo vrátia s pripomienkami na úpravy.

7. Následne sa PK a ich kompetencie zaradia do príslušných klasifikačných štruktúr.

8. Štandardy PK NÚV po ich prevzatí zo sektorovej rady a po kódovaní kompetencií predkladá na stanovisko a pripomienky autorizujúcemu orgánu.

9. Štandardy sa po zohľadnení pripomienok autorizujúceho orgánu spolu s dokumentom obsahujúcim zapracovanie pripomienok predložia na schválenie ministerstvu školstva, mládeže a telovýchovy MŠMT.

10. Odborní garanti NÚV pripravujú návrhy kvalifikačných štandardov úplných kvalifikácií v nadväznosti na spracované opisy povolání v NSP. Pri ukončovaní prípravy štandardov pre PK zodpovedajúce určitému povolaniu odovzdá garant NÚV návrh kvalifikačného štandardu príslušnej ÚPK sektorovej rade. Súčasťou návrhu je aj spôsob skladania ÚPK z PK a zostava PK potrebná na pripustenie k záverečnej alebo maturitnej skúške. Výsledný návrh predkladá NÚV ministerstvu školstva spoločne so štandardmi príslušných PK. Kvalifikačný štandard ÚPK nie je predmetom schvaľovania, ale MŠMT schvaľuje zostavu PK potrebnú na pripustenie k záverečnej alebo maturitnej skúške.

11. Štandardy PK i ďalšie údaje o PK a spôsobe ich skladania do ÚPK i o zostavách PK potrebných na pripustenie k záverečnej alebo maturitnej skúške príslušných odborov vzdelania vkladá NÚV do informačného systému NSK.

2.3 Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa

Cieľom zákona č. 179/2006 Zb. o overovaní a uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania a o zmene niektorých zákonov (zákon o uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania) je umožniť občanom uznať ich skutočné znalosti, zručnosti a kompetencie bez ohľadu na to, ako ich získali

(v škole, v kurze, v praxi, samoštúdiom atď.). Nie je podstatná vzdelávacia cesta, ale osvojenie požadovaných kompetencií²⁰⁸.

Overovanie a uznávanie PK uskutočňujú tzv. autorizované osoby podľa hodnotiacich štandardov príslušných PK. Overovanie prebieha formou skúšky. Počas skúšky musí uchádzač spôsobom stanoveným v hodnotiacom štandarde preukázať všetky kompetencie uvedené v kvalifikačnom štandarde podľa kritérií a ďalších pravidiel stanovených v hodnotiacom štandarde. Ak ich preukáže, získa osvedčenie o získaní PK.

2.4 Zabezpečovanie kvality

Zákon č. 179/2006 Sb. poveruje vykonávaním kontroly nad priebehom skúšok profesijných kvalifikácií príslušné autorizujúce orgány. Na uskutočňovanie kontroly sa vzťahuje tiež zákon č. 552/1991 o štátnej kontrole.

Predmetom kontrolnej činnosti na skúškach by malo byť najmä, či:

- a) sú splnené formálne požiadavky na konanie skúšky (zloženie komisie, predložené doklady, doba trvania skúšky, požiadavky na BOZP a pod.),
- b) sú overované všetky kritériá všetkých kompetencií podľa hodnotiaceho štandardu,
- c) je splnenie kritérií uchádzačom hodnotené objektívne,
- d) sú dodržané spôsoby overovania (praktická demonštrácia, písomné, resp. ústne overenie, testové otázky a pod.),
- e) sú splnené požiadavky na materiálno-technické vybavenie,
- f) sú štandardy nastavené tak, že sa podľa nich dá objektívne overovať spôsobilosť uchádzača pre danú profesijnú kvalifikáciu, a ak nie, v čom by štandardy mali byť revidované.

Je pravdepodobné, že vo väčšine prípadov budú môcť pracovníci autorizujúcich orgánov vzhľadom na svoju odbornosť kontrolovať len body a), d). Kontrolu bodov b), c), e), f) by mali zabezpečiť odborníci vo vecnej problematike príslušnej profesijnej kvalifikácie. Aby však títo odborníci mohli pri skúške uskutočňovať plnohodnotnú kontrolnú činnosť, čiže aby mohli napr. nahliadať do písomných úloh, do dokumentácie, posudzovať adekvátnosť technického vybavenia, komunikovať s kontrolujúcim úradníkom autorizujúceho orgánu, musia mať poverenie autorizujúceho orgánu a podľa platného legislatívneho výkladu i pracovnoprávny vzťah²⁰⁹.

²⁰⁸ NÚV. 2012. Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací [online], s. 5.

²⁰⁹ Tamže, s. 59 – 60.

2.5 Poskytovanie informácií o povolaniach, vzdelávacích programoch a kvalifikáciách

NSK, ktorá obsahuje prehľad celoštátne uznávaných kvalifikácií, sa nachádza na stránke Národnej soustavy kvalifikácií²¹⁰. Na podporu záujemcov o nové pracovné príležitosti, rozšírenie svojich zručností a ďalší profesijný rozvoj sa spustil portál Vzdelávaní a práce²¹¹. Okrem všetkých dostupných PK obsahuje aj informácie, aké vzdelávacie kurzy nadväzujú na vybranú skúšku, ponuku voľných pracovných miest, ako aj informácie o hrubých mzdách pre jednotlivé profesie.

V NSK sa o ÚPK uvádzajú vždy tieto údaje²¹²:

- a) názov a číselné označenie (kód) ÚPK,
- b) určenie, ktorého povolania, prípadne ktorých povolani sa ÚPK týka,
- c) ak ide o ÚPK, ktorá sa člení na PK, uvádza sa aj zoznam všetkých PK, ktorých získanie je predpokladom získania ÚPK,
- d) doklady potvrdzujúce získanie danej ÚPK.

V NSK sa o PK uvádzajú vždy tieto údaje²¹³:

- a) názov a číselné označenie (kód) PK,
- b) kvalifikačný štandard danej PK, vrátane nadväzností na iné kvalifikácie,
- c) určenie väzby na konkrétne povolanie, pre ktoré preukazuje daná PK odbornú spôsobilosť,
- d) hodnotiaci štandard danej PK a údaje, či sa na vykonanie skúšky vyžaduje zdravotná spôsobilosť,
- e) ak ide o PK, ktorá je súčasťou ÚPK, uvádza sa aj zoznam všetkých nadväzujúcich PK, ktorých získanie je predpokladom získania ÚPK,
- f) názov príslušného autorizujúceho orgánu,
- g) zoznam autorizovaných osôb oprávnených overovať dosiahnutie odbornej spôsobilosti vyžadovanej na získanie osvedčenia o danej PK,
- h) údaj, či skúška prebieha pred autorizovanou osobou alebo pred skúšobnou komisiou, v prípade skúšky pred skúšobnou komisiou tiež počet členov komisie pre danú PK.

3. Vzdelávacie výstupy, kľúčové kompetencie

V NSK sa požiadavky kvalifikačného štandardu formulujú prostredníctvom spôsobilostí (kompetencií), ktoré by mal mať držiteľ príslušnej kvalifikácie. Tieto spôsobilosti sú definované Kompetenčným modelom služieb zamestnanosti a sú súčasťou postupne vyvíjanej a naplňovanej centrálnej databázy kompetencií spoločnej pre NSK a NSP²¹⁴.

²¹⁰ Dostupné na stránke: <http://www.narodni-kvalifikace.cz> . V januári 2013 bol spustený nový portál <http://novyportal.narodnikvalifikace.cz> .

²¹¹ Dostupný na stránke www.vzdelavaniaprace.cz.

²¹² Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

²¹³ Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

²¹⁴ Databáza kompetencií je dostupná na stránke: <http://kompetence.nsp.cz/uvod.aspx>.

Koncept vzdelávacích výstupov sa teda v NSK uplatňuje pri koncipovaní kvalifikačného štandardu, kde sa uvádzajú odborné spôsobilosti, a pri tvorbe hodnotiaceho štandardu, kde sa formulujú kritériá hodnotenia. Odborné spôsobilosti sú relatívne všeobecné, kritériá hodnotenia sú ich konkrétnejším rozpracovaním.

Príklad kvalifikačného a hodnotiaceho štandardu (fragment):

Profesijná kvalifikácia: Príprava pokrmov studenej kuchyne (kód: 65-002-H)

Autorizujúci orgán: Ministerstvo pre miestny rozvoj

Skupina odborov: Gastronómia, hotelierstvo a turizmus

Povolanie: Kuchár

Platnosť štandardu: od 22.11.2011 do neobmedzene

Kvalifikačná úroveň: 3

Kvalifikačný štandard: Odborná spôsobilosť	Hodnotiaci štandard: Kritériá a spôsoby hodnotenia		Úroveň
Názov odbornej spôsobilosti	Kritériá hodnotenia	Spôsob overenia	
Voľba postupu práce, potrebných surovín a zariadení na prípravu pokrmov	Zvoliť vhodný technologický postup na prípravu zadaného pokrmu	Praktická demonštrácia a ústne overenie	3
	Vybrať, pripraviť a upraviť vhodné suroviny na pripravovaný pokrm	Praktická demonštrácia	
	Zvoliť a pripraviť na prevádzku vhodné technologické zariadenia na daný účel	Praktická demonštrácia	
Prebierka potravinárskych surovín	Uskutočniť normovanie na daný počet porcií podľa stanovenej receptúry	Praktická demonštrácia	3
	Skontrolovať deklarováný druh surovín a gramáž	Praktická demonštrácia	
	Senzoricky posúdiť bezchybnosť a kvalitu surovín	Praktická demonštrácia	
	Vyhotoviť doklad o prevzatí tovaru	Praktická demonštrácia	
Príprava surovín na výrobu jedál	Vykonať prípravné práce, spracovať suroviny s minimálnymi stratami	Praktická demonštrácia	2
	Použiť vhodné technologické zariadenie na prípravu a spracovanie surovín	Praktická demonštrácia	
	Dodržať ekologické predpisy pri zaobchádzaní s odpadmi	Praktická demonštrácia	

4. Motívy a výsledky zmien v kvalifikačnom systéme

Zákon č. 179/2006 Zb. o overovaní a uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania a o zmene niektorých zákonov (zákon o uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania) sa jednoznačne orientuje na overenie a uznanie odbornej spôsobilosti na výkon určitého povolania alebo pracovnej pozície. Tomu zodpovedá aj funkcia NSK, ktorej hlavným poslaním je poskytovať sústavu štandardov na objektívne overovanie a uznávanie kvalifikácií nadväzujúcich na sústavu povolanií²¹⁵.

V roku 2012 uspelo na kvalifikačnej skúške projektu NSK 42 123 záujemcov. V roku 2011 sa na skúšky prihlásilo 25 086 uchádzačov, v roku 2012 ich bolo o 68 % viac²¹⁶. Od spustenia projektu NSK v roku 2005 do konca marca 2013 sa vykonalo 67 209 skúšok. Drvivá väčšina z nich sa uskutočnila z profesijnej kvalifikácie strážnik (63 878). Nasleduje príprava teplých pokrmov (518), detektív koncipient (442), florista (354), príprava pokrmov studenej kuchyne (239) a kominár – revízny technik spalinových ciest (222)²¹⁷.

5. Príklady dobrej praxe

1. NSK ako kľúčový prvok systému uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa.
2. Možnosť skladania ÚPK z PK.
3. Možno absolvovať záverečnú alebo maturitnú skúšku po predložení potrebných PK.
4. Do procesu vymedzovania PK sú zapojení predstavitelia zamestnávateľov.
5. Dôraz na vzdelávacie výstupy.
6. Prepojenosť s Európskym kvalifikačným rámcom.
7. Pravidelná aktualizácia NSK a kvalifikácií.

Literatúra

ČIA. 2013. NSK2: *Více než 40 tisíc lidí vykonalo v roce 2012 profesní kvalifikační zkoušku*. [online]. Česká informační agentura, 14. 5. 2013. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.cianews.cz/tiskove-zpravy-press/nsk2-vice-nez-40-tisic-lidi-vykonalo-v-roce-2012-profesni-kvalifikacni-zkousku-639115>>.

²¹⁵ NÚV. 2012. Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací [online], s. 6.

²¹⁶ ČIA. 2013. NSK2: *Více než 40 tisíc lidí vykonalo v roce 2012 profesní kvalifikační zkoušku*. [online]. Česká informační agentura, 14. 5. 2013. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.cianews.cz/tiskove-zpravy-press/nsk2-vice-nez-40-tisic-lidi-vykonalo-v-roce-2012-profesni-kvalifikacni-zkousku-639115>>.

²¹⁷ NSK2: *již více než 70 tisíc lidí dokládá svou odbornost osvědčením o zkoušce z profesní kvalifikace*. [online]. 15. 5. 2013. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://cms.netnews.cz/files/attachments/671805/21660-TZ-HK-CR-NSK2.pdf>>.

NSK2: již více než 70 tisíc lidí dokládá svou odbornost osvědčením o zkoušce zprofesní kvalifikace. [online]. 15. 5. 2013. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://cms.netnews.cz/files/attachments/671805/21660-TZ-HK-CR-NSK2.pdf>>.

NÚV. 2012. *Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací* [online]. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012, 87 s. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <http://www.nuv.cz/uploads/NSK2/publikace/Metodika_naplnovani_NSK_2012.pdf>.

Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání).

DÁNSKO

1. Pojem kvalifikácia

Pojem kvalifikácia je v Dánsku definovaný ako „*verejne uznaný stupeň vzdelania alebo diplom, dokumentujúci dosiahnuté vzdelávacie výstupy*“²¹⁸. Výrazné prepojenie kvalifikácie a vzdelávania je zrejme už z uvedenej definície. Pod pojmom kvalifikácia sa rozumie „*viac výsledok procesu učenia, než trvanie alebo obsah vzdelávacieho programu*“²¹⁹.

2. Národná sústava kvalifikácií

2.1 Opis kvalifikačného systému

V Dánsku nie je definovaná národná sústava kvalifikácií a neexistuje ani žiadny oficiálny register všetkých kvalifikácií. Nástrojom na poskytnutie prehľadu kvalifikácií, t. j. uznávaných osvedčení a diplomov vzdelávania, je Kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie (*Kvalifikationsrammen for Livslang Læring*), ktorého vývojom, implementáciou a spravovaním bolo poverené Ministerstvo pre výskum, inovácie a vysokoškolské vzdelávanie (*Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser*) v roku 2006²²⁰.

Súčasťou kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie je aj zoznam typov osvedčení, ktoré možno získať na jednotlivých stupňoch vzdelávania. Tými sú vysvedčenia získavané v nižších stupňoch vzdelávania (*Uddannelsesbeviser*), diplomy získavané vo vysokoškolskom vzdelávaní

²¹⁸ Dostupné na <http://www.uvm.dk/Service/Publikationer/Publikationer/Uddannelse-og-undervisning-for-voksne/2010/Kvalifikationsramme?Mode=full#chapter2>

²¹⁹ Dostupné na <http://fivu.dk/en/education-and-institutions/recognition-and-transparency/transparency-tools/qualifications-frameworks/concepts>

²²⁰ Portál Kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie je dostupný na www.kvalifikationsrammen.dk (v dánčine) a www.nqf.dk (v angličtine).

(Grader) a certifikáty doplnkových kvalifikácií, získaných vo vzdelávaní dospelých a ďalšom vzdelávaní (*Beviser for supplerende kvalifikationer*)²²¹.

Návrh Kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie bol predložený a prijatý v roku 2009.

Vzorom pri jeho tvorbe bol dánsky Kvalifikačný rámec pre vysokoškolské vzdelávanie z roku 2003, ktorý spôsobil zmenu v chápaní kvalifikácií vo vzdelávaní tým, že ich opísal pomocou vzdelávacích výstupov - vedomostí, zručností a kompetencií.

Od decembra 2011 musia všetky nové osvedčenia o kvalifikácii obsahovať jasný odkaz na príslušnú úroveň Kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie.

Dánsky Kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie tvorí 8 úrovní a nemá definovanú úroveň kompatibilnú s 1.úrovňou Európskeho kvalifikačného rámca (EKR). Jeho 1.úroveň (spolu s 2. úrovňou) je kompatibilná s 2.úrovňou EKR. Ďalšie úrovne oboch rámcov sú kompatibilné²²².

Pri zaraďovaní kvalifikácií do rámca na úrovniach 1-5 bol použitý princíp „najlepšej zhody“ (*Best Fit*), ktorý zaraďuje jednotlivé kvalifikácie do rámca tak, aby čo najlepšie (s čo najväčším počtom prvkov zhody) zodpovedali opisom príslušnej úrovne. Pri zaraďovaní kvalifikácií do rámca na úrovniach 6 - 8 bol použitý princíp „úplnej zhody“ (*Full Fit*), pretože jednotlivé úrovne sa úplne kryjú s existujúcimi VŠ stupňami vzdelávania a podliehajú akreditácii²²³.

2.2 Tvorba a uznávanie kvalifikácií

Štandardy jednotlivých kvalifikácií a povolání sú v Dánsku opísané pomocou vzdelávacích štandardov, ktoré opisujú vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré sa nadobúdajú vo vzdelávaní. Na ich tvorbe sa podieľajú viacerí partneri, ako sú Ministerstvo školstva (*Undervisningsministerium*), Rada pre odborné vzdelávanie a prípravu (*Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser*), príslušné zamestnávateľské zväzy a jednotlivé profesijné združenia (komory).

Pri stanovovaní štandardov jednotlivých kvalifikácií sa používajú viaceré nástroje. Najčastejšie sú to dotazníkové prieskumy, cieľové skupiny a prípadové štúdie.

Tiež sú vypracované zoznamy špecifických úloh a kompetencií požadovaných v jednotlivých kvalifikáciách a povolaniach.

²²¹ Ich umiestnenie na jednotlivých úrovniach Kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie je prehľadne uvedené na <http://www.uvm.dk/Service/Publikationer/Publikationer/Uddannelse-og-undervisning-for-voksne/2010/Kvalifikationsramme?Mode=full#chapter4>

²²² opis úrovní DKR je dostupný na <http://fivu.dk/uddannelse-og-institutioner/anerkendelse-og-dokumentation/dokumentation/kvalifikationsrammer/niveauer-i-kvalifikationsrammen>

²²³ Referencing the Danish Qualifications Framework for Lifelong Learning to the European Qualifications Framework. 2011. The Danish Evaluation Institute, str.19, dostupné na <http://english.eva.dk/publications/referencing-the-danish-qualifications-framework-for-lifelong-learning-to-the-european-qualifications-framework/download>

2.3 Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa

V Dánsku sa venuje problematike uznávania už nadobudnutých kompetencií (*realkompetencer*) veľká pozornosť. V roku 2007 dánsky parlament schválil zákon č. 556, ktorý dáva každému občanovi právo na proces uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa.

Ich uznávanie má viesť k tomu, aby sa „jednotlivec 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“²²⁴.

Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa však „kladie nové nároky na vzdelávací systém a vyžaduje vývoj vhodných metód na zabezpečenie spoľahlivého posúdenia výsledkov predchádzajúceho učenia, vrátane zručností získaných v práci, vo vzdelávaní dospelých a v komunitných organizáciách“²²⁵.

Vlastné hodnotenie sa uskutočňuje zvyčajne používaním kombinácie týchto nástrojov:

- analýza predloženej písomnej dokumentácie (životopis, dokumentácia v portfóliu),
- riadené rozhovory a evaluačné 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 uznávania môžu 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)²²⁶.

Zatiaľ čo o zaradení do vzdelávacieho programu, jeho prispôbení a skrátení môže rozhodnúť sama vzdelávacia inštitúcia, na udeľovaní osvedčení a získaní kvalifikácií sa musia podieľať nezávislé subjekty v jednotlivých oblastiach vzdelávania - externí skúšajúci, zástupcovia odborných výborov a iných špeciálnych hodnotiacich orgánov²²⁷.

Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa je tak umožnené vo všetkých 3 000 kvalifikáciách²²⁸.

²²⁴ uvedené v strategickom dokumente *Uznávanie už nadobudnutých kompetencií vo vzdelávaní (Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne)* schválenom v dánskom parlamente v roku 2004, dostupnom na <http://pub.uvm.dk/2004/realkompetencer/realkompetencer.pdf>, str. 3

²²⁵ Tamže, str. 6

²²⁶ Tamže, str. 10

²²⁷ Tamže, str. 12

²²⁸ Uvedené v správe Cedefop (2010). *Changing qualifications: a review of qualifications policies and practices*. Luxembourg: Publications Office na str. 95, dostupné na http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3059_en.pdf.

V dánskej správe Európskemu parlamentu roku 2004 z názvom *Uznávanie už nadobudnutých kompetencií vo vzdelávaní (Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne)* sú uvedené tieto najväčšie výhody uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa:

- je pre jednotlivca motivujúce (kladie sa dôraz na to, čo je jednotlivec schopný),
- umožňuje lepšie využiť potenciál jednotlivca (pri overovaní sú presnejšie identifikované jeho zručnosti),
- poskytuje lepšie príležitosti nezamestnaným (nedostatok praxe) a prist'ahovalcom (problémy s certifikáciou),
- podporuje vzdelávacie úsilie jednotlivca (vzdelávací program je mu prispôsobený),
- umožňuje lepšie využiť vynaložené finančné prostriedky (skrátene času na získanie kvalifikácie),
- prispieva k zvýšeniu celkovej úrovne vzdelanosti v spoločnosti²²⁹.

2.4 Zabezpečovanie kvality

Kvalita poskytovaného vzdelávania v dánskom vzdelávacom systéme je zabezpečovaná viacerými prvkami. Najvýznamnejšími sú²³⁰:

- kurikulá, ktoré stanovujú ciele, obsah a časové dotácie pre jednotlivé vzdelávacie programy a jednotlivé vyučovacie predmety,
- využívanie externých posudzovateľov pri testovaní a overovaní vzdelávacích výstupov,
- štátny systém riadenia procesov schvaľovania, monitorovania a kontroly poskytovaných vzdelávacích programov v rôznych stupňoch vzdelávania²³¹.

Dánsko bolo jednou z prvých krajín v Európe, ktoré zriadilo externú organizáciu pre zabezpečenie kvality vo vzdelávaní. Dánsky inštitút pre hodnotenie kvality – EVA (*Danmarks Evalueringsinstitut*) vznikol v roku 1999 a je zo zákona poverený vykonávaním systematického hodnotenia vzdelávania a odbornej prípravy na verejných a súkromných vzdelávacích inštitúciách²³². Jeho zástupcovia majú tiež priame zastúpenie v referenčnom výbore Kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie.

Kontrolu kvality vzdelávacích programov v jednotlivých typoch škôl zabezpečujú aj ďalšie organizácie. Napr. kvalitu programov odbornej prípravy dospelých zabezpečuje *Národný poradný výbor pre ďalšie vzdelávanie dospelých – VEU (Rådet for Voksen og Efteruddannelse rådet)* a kvalitu vysokoškolských študijných programov Dánsky inštitút pre akreditáciu (*Danmarks Akkrediteringsinstitution*)²³³.

²²⁹ Tamže, str.6

²³⁰ Dostupné na <http://fivu.dk/en/education-and-institutions/the-danish-education-system/quality-assurance>

²³¹ Súkromné vzdelávacie inštitúcie na primárnej a sekundárnej úrovni môžu poskytovať vzdelávacie programy aj bez ich schválenia, ale ich akreditácia ministerstvom školstva je podmienkou ich verejného financovania

²³² Uvedené na stránke EVA. Kvalitetssikring [online]. Danmarks Evalueringsinstitut. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.eva.dk/om-eva/kvalitetssikring>>.

²³³ viac na <http://akkr.dk>

2.5 Poskytovanie informácií o povolaniach, vzdelávacích programoch a kvalifikáciách

Spravovaním databázy akreditovaných vzdelávacích programov, kvalifikácií a povolání je v Dánsku poverené Ministerstvo školstva a mládeže (*Ministeriet for Børn og Undervisning*). To spravuje aj webový portál „Sprievodca vzdelávaním“ (*Uddannelses guiden*)²³⁴.

Portál ponúka podporné aplikácie pre rôzne cieľové skupiny, ktorými sú jednotlivci vo vzdelávaní, zamestnávateľia, kariéroví poradcovia a iní. Najviac aplikácií je zameraných na jednotlivcov vo vzdelávaní a ich cieľom je pomôcť jednotlivcom pri výbere vhodných vzdelávacích ciest a voľbe povolania („Kariérny kompas“, „Portfólio mojich kompetencií“, „Nájd svoju cestu džungľou vzdelávania“, „Mesto povolání“...). Jednotlivé aplikácie portálu sú prepojené na databázu dánskych povolání a databázu vzdelávacích programov, ktoré tvoria jadro portálu. Databáza povolání obsahuje opisy takmer 500 povolání zoskupených do 20 oblastí²³⁵, je kompatibilná s dánskou Štandardnou klasifikáciou zamestnaní (DISCO 08) a je prispôsobená štruktúre používanej Dánskym štatistickým úradom.

3. Vzdelávacie výstupy

Vzdelávacie výstupy (*læringsudbytte*) sú „to, čo človek pozná, alebo je schopný robiť ako výsledok procesu učenia“²³⁶. Na vzdelávacích výstupoch sú založené aj deskriptory Kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie. Tie sú rovnako, ako v Európskom kvalifikačnom rámci, opísané v kategóriách vedomostí, zručností a kompetencií.

Vedomosti (*viden*) sa rozlišujú podľa:

- typu (Ide o vedomosti teoretické alebo praktické?),
- komplexnosti (Sú uplatniteľné v rámci jedného predmetu, v odbore alebo v celom povolání?),
- úrovne porozumenia / kontextu (Sú povrchné a bez kontextu alebo hlboké a v súvislostiach?).

Zručnosti (*færdigheder*) sa rozlišujú podľa:

- typu (Ide o zručnosti praktické, kognitívne, kreatívne alebo komunikačné?),
- komplexnosti riešenia problémov (Ide o riešenie úlohy bežných alebo problémových?),
- náročnosti komunikácie (Dokáže voliť vhodný spôsob komunikácie?).

Kompetencie (*kompetencer*) sa rozlišujú podľa:

- prenositeľnosti (V akých povolaniach a v akom type štúdia sú vedomosti a zručnosti uplatniteľné?),
- úrovne spolupráce a zodpovednosti (Dokáže prevziať zodpovednosť za vlastnú prácu a prácu druhých?).

²³⁴ portál je dostupný na <http://www.ug.dk/> (v dánčine)

²³⁵ vychádza z dánskej štandardnej klasifikácie zamestnaní (*DISCO 08*) a je prispôsobené štruktúre používanej Dánskym štatistickým úradom

²³⁶ Uvedené na <http://fivu.dk/en/education-and-institutions/recognition-and-transparency/transparency-tools/qualifications-frameworks/concepts>.

- schopnosti učiť sa (Dokáže prevziať zodpovednosť za svoje učenie sa a rozvoj?)²³⁷.

Medzi deskriptormi dánskeho Kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie a Európskeho kvalifikačného rámca sú určité rozdiely. Kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie nepoužíva kategóriu vedomostí *faktických*, ale kategóriu vedomostí *praktických*, medzi zručnosti radí aj *komplexné riešenie problémov a komunikáciu* a medzi kompetencie radí aj *spoluprácu a učenie sa*.

Príklad vzdelávacích výstupov v dánskom Kvalifikačnom rámci pre celoživotné vzdelávanie

Pre kvalifikácie na úrovni 3 dánskeho Kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie (Kvalifikationsrammen for Livslang Læring), do ktorej patria napr. povolania profesionálneho vodiča, rybára a zdravotníka - ošetrovateľa sú definované tieto požadované vedomosti, zručnosti a kompetencie absolventa vzdelávacieho programu:

V oblasti vedomostí musí

- poznať základné technológie a normy v odbore,
- poznať svoj potenciál uplatnenia sa na trhu práce a v spoločnosti.
- V oblasti zručností musí
- vykonávať praktické profesijné činnosti,
- riešiť odborné problémy,
- vyhľadávať a hodnotiť informácie potrebné k riešeniu praktickej úlohy v odbore,
- používať odbornú terminológiu.

V oblasti kompetencií musí

- prijať zodpovednosť za vymedzené pracovné procesy,
- zapojiť sa do medziodborovej spolupráce v rámci podniku alebo odboru,
- aktívne sa podieľať na odbornom vzdelávaní²³⁸.

4. Motívy a výsledky zmien v kvalifikačnom systéme

K potrebe vzniku Kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie viedli dôvody národné (zvyšovanie priepustnosti a transparentnosti vzdelávacích ciest pri realizácii Národnej stratégie pre globalizáciu) aj medzinárodné (začatie prác na Európskom kvalifikačnom rámci).

Problematike zvyšovania priepustnosti a transparentnosti vzdelávacích ciest sa však v Dánsku vážne venujú oveľa dlhšie obdobie, ako prácam na tvorbe rámca. Zdá sa, že oveľa väčší význam mala tvorba Kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie na prácu so vzdelávacími výstupmi. Už pri vypracovávaní Dánskeho kvalifikačného rámca pre vysokoškolské vzdelávanie

²³⁷ Dostupné na <http://fivu.dk/en/education-and-institutions/recognition-and-transparency/transparency-tools/qualifications-frameworks/concepts>>.

²³⁸ Dostupné na <http://fivu.dk/uddannelse-og-institutioner/anerkendelse-og-dokumentation/dokumentation/kvalifikationsrammer/niveauer-i-kvalifikationsrammen>

(v roku 2003) sa jasne objavila zmena v chápaní kvalifikácií vo vzdelávaní. Dovtedy totiž, ako uvádzajú členovia skupiny, ktorá rámec vypracovala, boli v Dánsku kvalifikácie vo vzdelávaní „tradične opísané vstupnými požiadavkami (stanovenou dĺžkou štúdia, obsahom výučby) a iba v zanedbateľnej miere v pojmoch kompetencií, získaných počas realizácie vzdelávacieho programu“²³⁹.

5. Príklady dobrej praxe

Príkladnú pozornosť v Dánsku venujú dostupnosti, prehľadnosti, zrozumiteľnosti a adresnosti poskytovaných informácií o vzdelávacích programoch, kvalifikáciách a povolaniach. Zaujímavé sú najmä podporné webové aplikácie pre súčasné médiá (mobily, tablety).

Inšpiratívny je dôsledne prepracovaný systém uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa. V roku 2007 bolo v Dánsku zriadené „Národné centrum pre uznávanie nadobudnutých kompetencií“ (*Program for Realkompetence*), ktorého hlavným cieľom je podpora rozvoja uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa v Dánsku. Jeho čiastkovými cieľmi sú zhromažďovanie a systematizácia skúsenosti s uznávaním výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa, vývoj modelov, metód a kritérií uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa, vývoj vzdelávacích aktivít v oblasti uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa, šírenie poznatkov prostredníctvom konferencií, seminárov, informačných bulletinov, publikácií a webových stránok a spolupráca s príslušnými partnermi vo vzdelávaní, priemysle, štátnych inštitúciách a treťom sektore; spolupráca v rámci príslušných sietí²⁴⁰.

Príkladná je aj dôsledná medzinárodná kompatibilita používaných nástrojov na dokumentáciu vzdelávania a kvalifikácie (ECTS, ECVET, Europass, EKR) a aktívna účasť na príprave, realizácii a hodnotení medzinárodných projektov a štúdií (OECD, Eurydice, Cedefop, Ploteus, WHED...).

Literatúra

Anerkendelse af realkompetencer i uddannelserne. Redegørelse til Folketinget. [online]. København : UVM, November 2004, 22 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://pub.uvm.dk/2004/realkompetencer/realkompetencer.pdf>>. ISBN 87-603-2417-1

BERGAN, S. 2007. Qualifications – Introduction To a Concept. 2007. Strasbourg : Council of Europe Publishing, Higher Education Series, 274 s. ISBN 978-92-871-6125-3

EVA. Kvalitetssikring [online]. Danmarks Evalueringsinstitut. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.eva.dk/om-eva/kvalitetssikring>>.

²³⁹ Spracované podľa BERGAN, S. 2007. Qualifications – Introduction To a Concept. 2007. Strasbourg : Council of Europe Publishing, Higher Education Series, 274 s. ISBN 978-92-871-6125-3

²⁴⁰ spracované podľa <http://www.viauc.dk/projekter/NVR/Sider/NVR.aspx>

FIVU. Concepts [online]. Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://fivu.dk/en/education-and-institutions/recognition-and-transparency/transparency-tools/qualifications-frameworks/concepts>>.

FIVU. Niveauer i kvalifikationsrammen [online]. Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://fivu.dk/uddannelse-og-institutioner/anerkendelse-og-dokumentation/dokumentation/kvalifikationsrammer/niveauer-i-kvalifikationsrammen>>.

FIVU. Quality assurance [online]. Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://fivu.dk/en/education-and-institutions/the-danish-education-system/quality-assurance>>.

Changing qualifications: a review of qualifications policies and practices. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010, 263 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3059_en.pdf>. ISBN 978-92-896-0675-2

Referencing the Danish Qualifications Framework for Lifelong Learning to the European Qualifications Framework. 2011 [online]. Kobenhavn : EVA, 2011, 101 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://english.eva.dk/publications/referencing-the-danish-qualifications-framework-for-lifelong-learning-to-the-european-qualifications-framework/download>>. ISBN 978-87-7958-615-4

UVM. Den danske kvalifikationsramme for livslang læring [online]. Undervisningsministeriet. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.uvm.dk/Service/Publikationer/Publikationer/Uddannelse-og-undervisning-for-voksne/2010/Kvalifikationsramme?Mode=full#chapter2>>.

VIAUC. Anerkendelse af realkompetencer en sammenhængende proces [online]. VIA University College. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.viauc.dk/projekter/NVR/Documents/Viden%20om%20realkompetencer/Anerkendelse%20af%20realkompetencer%20en%20sammenh%C3%A6ngende%20proces.pdf>>.

VIAUC. Velkommen til NVR – Program for Realkompetence [online]. VIA University College. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.viauc.dk/projekter/NVR/Sider/NVR.aspx>>.

FRANCÚZSKO

1. Pojem kvalifikácia

Kvalifikácia – vo francúzskom kontexte „jednotlivec sa považuje za kvalifikovaného, ak preukázal súbor poznatkov, zručností a schopností, ktoré sú zárukou, že dokáže vykonávať kombináciu aktivít v širšom profesijnom kontexte s preddefinovanou úrovňou samostatnosti a zodpovednosti.“²⁴¹

²⁴¹ Kontext je deskriptor, ktorým sa FR kvalifikácia odlišuje od iných európskych opisov. CNCP (Národná komisia pre profesijné kvalifikácie) definuje kvalifikáciu: Jednotlivec sa považuje za „kvalifikovaného“, ak vie ukázať

Kvalifikácia sa označuje súhrnným pojmom kompetencie; tieto sú odvodené z analýzy obsahu povolania, v ktorom sa uplatňujú a slúžia ako základ tak pre tvorbu kurikula, ako aj pre hodnotenie. Kvalifikácia je potvrdená jedným z troch typov dokladov uvedených nižšie, ktoré jednotlivец získa buď ako výsledok formalizovaného vzdelávania/odbornej prípravy alebo uznaním výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa, či predchádzajúcej praxe. Tento proces je regulovaný zákonmi podľa spôsobu uznania kvalifikácie.

2. Národná sústava kvalifikácií

2.1 Opis kvalifikačného systému

Vo francúzskej sústave kvalifikácií sa kombinuje národný kvalifikačný rámec s katalógom/registrom povolání a kvalifikácií. Subjekty zodpovedné za tvorbu NSK a NKR sú:

a) *Francúzska Národná komisia pre profesijné certifikáty*²⁴² (Commission nationale de la certification professionnelle – CNCPC) bola vytvorená v rámci francúzskeho zákona sociálnej modernizácie č. 2002-73 zo 17. januára 2002 a funguje pod vedením ministra pre odborné vzdelávanie. Komisiu tvorí 43 členov – zástupcov ministerstiev, regiónov, sociálnych partnerov, kľúčových komôr a odborníkov. Úloha CNCPC ako „vrátnika“ národnej sústavy kvalifikácií spočíva v tom, že žiadna kvalifikácia nemôže byť zahrnutá do oficiálneho registra bez súhlasu CNCPC, ktorá pritom spolupracuje s verejnými aj súkromnými vzdelávateľmi a kvalifikačnými inštitúciami.

Každá inštitúcia (verejná alebo súkromná), ktorá si chce zaregistrovať kvalifikáciu, musí v žiadosti odpovedať na rad kľúčových otázok²⁴³:

- právny status organizácie alebo siete organizácií, ktoré budú udeľovať kvalifikáciu,
- návrh postupu, ak organizácia udeľujúca kvalifikáciu ukončí činnosť,
- vzťah k ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois)²⁴⁴,
- opis úloh pokrytých danou kvalifikáciou,
- kompetencie (vzdelávacie výstupy) vzťahujúce sa k týmto úlohám,
- kompetencie (vzdelávacie výstupy), ktoré sa majú hodnotiť,
- spôsoby/metódy hodnotenia,
- vzťah k existujúcim kvalifikáciám vo Francúzsku a v zahraničí,
- zloženie skúšobnej/hodnotiacej poroty,

(demonštrovať) súbor vedomostí, zručností a schopností a dokázať, že je schopný/á splniť úlohy a aktivity (očakávané v „štandardných aktivitách“) kombináciou troch dimenzií kompetencií (V,Z,S) v širšom profesijnom kontexte s určitou úrovňou zodpovednosti a autonómnosti, ktorá je preddefinovaná. Betraoui, L. (CNCPC): Competences, Learning Outcomes, Qualifications – Transparency contributing to Employability. In: Leonardo da Vinci Thematic Monitoring Conference, Rím 2007, dostupné na: www.tg4transparency.com/conference_rome/WS1_Betraoui.pdf

²⁴² V literatúre venovanej tejto problematike sa používajú termíny „certifikát“ a „kvalifikácia“, resp. certifikácia a udelenie kvalifikácie ako synonymá.

²⁴³ Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2012. CEDEFOP 2012, s. 91

²⁴⁴ Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois = je register vytvorený v roku 1989 Národnou agentúrou pre zamestnanosť, dnes Pôle Emploi vo Francúzsku. Služi na čo najpresnejšiu identifikáciu každého povolania. Tento register obsahuje viac ako 10 000 názvov pracovných miest.

- vzťah k validácii neformálneho a informálneho učenia sa (VAE).

Všetky celoštátne uznané kvalifikácie sú zaradené do Národného registra pre odborné kvalifikácie (*Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP*).

RNCP vznikol od tridsiatych rokov minulého storočia a v súčasnosti zahŕňa asi 6 440 kvalifikácií /certifikátov (z toho 1 260 neaktívnych, teda v súčasnosti už neudeľovaných), avšak pokrýva len obmedzenú škálu typov a úrovní kvalifikácií a nezahŕňa kvalifikácie získané v inštitúciách všeobecného vzdelávania.

Register využíva na opis kvalifikácií deskriptory úrovní spočívajúce na vzdelávacích výstupoch, pričom definovanie vzdelávacích výstupov je úlohou predkladateľov návrhu na zaradenie kvalifikácie do registra a potvrdzuje ho porota zložená z predpísaného počtu zástupcov organizácií, inštitúcií a praxe (pre každú úroveň kvalifikácií a sektor je predpísané iné zloženie).

Na registráciu v RNCP musí kvalifikácia spĺňať rad požiadaviek, ktorých cieľom je národná koherentnosť a posilňovanie celkovej kvality a transparentnosti kvalifikácií. Všetky kvalifikácie registrované v RNCP musia byť dosiahnuteľné aj prostredníctvom validácie neformálneho alebo informálneho učenia sa (ďalej VAE). Registrácia v RNCP signalizuje, že všetci aktéri podpísali celoštátnu platnosť danej kvalifikácie.

I keď vo FR existuje veľký počet inštitúcií, ktoré vydávajú rozličné certifikáty o kvalifikáciách, register zahŕňa len tri hlavné typy kvalifikácií:

- *diplomy*, ktoré udeľujú francúzske ministerstvá, ktoré spolupracujú so sociálnymi partnermi prostredníctvom profesijného poradného výboru (*Commissions Professionnelles Consultatives, CPC*); sú to kvalifikácie udeľované a garantované štátom;
- *profesijné tituly*, ktoré sú primárne realizované v AFPA (Národná asociácia odborného vzdelávania pre dospelých - *Association nationale pour la formation professionnelle des adultes*). Ďalej ich udeľujú poskytovatelia vzdelávania, komory a ministerstvá, avšak žiadny CPC nie je ustanovený;
- *profesijné kvalifikačné certifikáty (CQP)*, ktoré v rámci vlastnej zodpovednosti vytvárajú a udeľujú sociálni partneri.

Francúzsky NKR (FRKR) je definovaný svojím zameraním na trh práce, preto má obmedzenejší rozsah ako všeobecné NKR vytvárané v Európe. Zameriava sa výlučne na odborne alebo profesijne zamerané kvalifikácie a nezahŕňa určité kvalifikácie zo všeobecného vzdelávania, napríklad zo základného alebo nižšieho stredného vzdelávania a všeobecné vyššie stredoškolské kvalifikácie (všeobecný *Baccalaureate*).

Keďže FRKR patrí medzi najstaršie európske rámce, je plne zavedený a fungujúci. Je to regulačný rámec, ktorý hrá hlavnú úlohu v celkovom riadení systémov vzdelávania a odbornej prípravy, najmä odborne a profesijne orientovaných kvalifikácií. Zdôrazňovaním významu transparentnosti (príkladom je integrácia nástroja Europass) rámec priamo ovplyvňuje prístup do systémov vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj ich rozvoj, otázky financovania a zabezpečovania kvality.

Nasledujúca tabuľka zobrazuje prepojenie úrovni medzi FRKR a EKR²⁴⁵.

Úrovne francúzskeho rámca (FRKR)	Úrovne európskeho rámca EKR
I Doktorandská úroveň	8
I Magisterská úroveň	7
II Bakalárska úroveň	6
III	5
IV	4
V	3
Neaplikované	2
Neaplikované	1

Referenčná tabuľka ukazuje obmedzenia 5-úrovňovej štruktúry z hľadiska špecifickosti a schopnosti odrážať rôznorodosť kvalifikácií pokrytých francúzskym rámcom. Osobitne sa to odráža na úrovni 1 (najvyššia), ktorá pokrýva magisterskú aj doktorandskú úroveň a na úrovni 5 (najnižšia), ktorá pokrýva všetky počiatkové kvalifikácie. Hlavná kritika je voči tomu, že neexistencia nižších kvalifikácií vo FRKR môže brániť migrantom, ktorí majú kvalifikácie na EKR úrovni 1 alebo 2, vstúpiť na FR trh práce, keďže ich ekvivalenty nejestvujú v národnom systéme.²⁴⁶ Táto päťúrovňová štruktúra, zavedená v roku 1969, bola v roku 2010 použitá ako základ na prepojenie francúzskeho rámca s EKR. V súčasnosti však FR pracuje na rozšírení úrovni FRKR, ohlásené je priblíženie sa 8-úrovňovému EKR.

2.2 Tvorba a uznávanie kvalifikácií

Francúzsko patrí medzi krajiny, v ktorých štandardy povolání sú východiskom pri tvorbe štandardov kvalifikácií – procesy tvorby sú navzájom prepojené a aj karty povolání a karty kvalifikácií sa navzájom dopĺňajú a obsahujú vzájomné odkazy na informácie. Ako je uvedené vyššie - tvorbu kvalifikácií realizujú relevantné ministerstvá s podporou CPC:

Po analýze potrieb (la phase d'opportunité), v ktorej sa musí potvrdiť, že vznikla potreba vytvoriť novú alebo revidovať existujúcu kvalifikáciu, sa definuje štandard povolania (réfèrentiel des activités professionnelles). Štandard je definovaný prostredníctvom kompetencií vyžadovaných pri výkone povolania, ktoré určujú profesionáli z praxe. Následným krokom je tvorba štandardu kompetencie/kvalifikácie (*réfèrentiel de certification*). Táto etapa zahŕňa interpretáciu profesijných aktivít do požadovanej kompetencie (poznatky a zručnosti). Poslednou fázou je tvorba štandardu hodnotenia (*modalités de validation et la mise en conformité réglementaire*). V tejto etape je rozhodujúca úloha ministerstva školstva, ktoré definuje pravidlá hodnotenia (obsah, dĺžka, váha jednotlivých predmetov) a iné predpoklady na vydanie osvedčenia/diplomu.

²⁴⁵ Analysis and overview of NQF developments in European countries Annual report 2012 . CEDEFOP 2013, s. 97

²⁴⁶ Analysis and overview of NQF developments in European countries Annual report 2012, CEDEFOP 2013, s.101

Udelenie kvalifikácie sa realizuje a reviduje prostredníctvom profesijných konzultačných komisií (*Commissions Professionnelles Consultatives - CPC*), ktoré boli vytvorené pri všetkých ministerstvách, ktoré majú právomoc udeľovať kvalifikácie.

Osobitosťou procesu tvorby a uznávania kvalifikácií je aj ich preskúvanie a *kontinuálny sociologický výskum*, skúmajúci vznik nových kvalifikácií potrebných na trhu práce. Vo Francúzsku sa používa metóda analýzy práce ETED (*emplois types étudiés dans leur dynamique*) na tvorbu úplne nových profilov povolání v prípade, že nejde len o jednoduchú aktualizáciu alebo zlúčenie existujúcich štandardov.

2.3 Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa

Francúzsko má národný systém validácie (*Validation des acquis de l'expérience, VAE*), ktorý umožňuje bez priamej účasti vo formálnom vzdelávaní, prostredníctvom posúdenia porotou, rozhodnúť o udelení formálnej technickej alebo odbornej kvalifikácie. Umožňuje 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. Pri odborných kvalifikáciách je ich relevantnosť hodnotená vo vzťahu k pracovným činnostiam opísaným v hodnotiacom štandarde kvalifikácie. Všetky kvalifikácie registrované v RNCP možno nadobudnúť cez VAE.

Právo jednotlivca na vzdelávanie a validáciu nadobudnutých skúseností (*Le droit individuel à la formation, DIF*), je garantované zákonom o modernizácii spoločnosti z roku 2002²⁴⁷. Všetky potrebné informácie a dokumenty pre jednotlivca aj inštitúcie a podniky sú zverejnené na Portáli na validáciu nadobudnutých skúseností²⁴⁸. VAE je uvedené aj v školskom zákone²⁴⁹ a v Zákonníku práce (zákon č. 2004-391 zo 4. mája 2004, články L.6323-1)²⁵⁰. Právny poriadok ustanovuje, že udelená kvalifikácia má rovnakú hodnotu ako kvalifikácia nadobudnutá odbornou prípravou, čo je formulované v článku L-613-4: „Proces validácie má rovnaké dôsledky ako úspešné výsledky v teste alebo v skúške znalostí, ktoré nahrádza.“ Osvedčenia, diplomy získané prostredníctvom procesu VAE sú identické s formálnymi, je zakázané uvádzať v nich odkaz VAE, aby sa zabránilo protiprávnej diskriminácii.

Jednotlivé kroky pri VAE sú:

- (a) hodnotenie oprávnenosti žiadosti,
- (b) poradenstvo a pomoc žiadateľovi pri tvorbe svojej zložky, ktorá bude hodnotená (nie je povinné),
- (c) osobná zložka zaznamenávajúca podrobne všetky relevantné skúsenosti,

²⁴⁷ LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000408905&dateTexte=&categorieLien=id>

²⁴⁸ Ďalšie informácie sú na <http://www.vae.gouv.fr>

²⁴⁹ Partie législative, Troisième partie, Livre VI, Titre Ier, Chapitre III, Section 2, Art. L613-3 à L613-6.

²⁵⁰ http://fr.wikipedia.org/wiki/Droit_individuel_%C3%A0_la_formation

(d) porota hodnotí žiadosť, prípadne realizuje pohovor so žiadateľom alebo použije iné metódy hodnotenia. Porota je zložená zo zástupcov relevantných profesií a má mať rovnaké zastúpenie mužov a žien; skúma, či žiadateľ má kompetencie, postoje a poznatky potrebné na získanie diplomu, titulu alebo certifikátu. Rozhoduje o tom, či bude jednotlivcovi udelená kvalifikácia, alebo sú potrebné ďalšie skúšky, prípadne či zamietne zložku žiadateľa²⁵¹.

2.4 Zabezpečenie kvality

Zabezpečenie kvality je ako cyklus priamo zakomponované do procesu uznávania kvalifikácií, a to na niekoľkých úrovniach. Za základ sa považuje pluralita, neutralita a nestrannosť zapojených aktérov, najmä medziodborové zloženie CNC²⁵², ktorá vydáva stanoviská k zaradeniu kvalifikácie do RNCP a kontroluje jej koherentnosť voči ostatným kvalifikáciám. Toto zloženie umožňuje zabezpečiť externú kontrolu kvalifikácií a tvorí kritérium zabezpečenia kvality na národnej úrovni.

Národný kvalifikačný rámec zabezpečuje kvalitu kvalifikácií, pričom kvalita samotnej odbornej prípravy nie je kritériom, ktoré by malo rozhodujúci význam pre zaradenie do Registra. Na druhej strane RNCP veľmi podrobne sleduje kvalitu procesov pri konštrukcii kvalifikácie.

Metodológia tvorby odbornej kvalifikácie a jej analýza prostredníctvom externej organizácie tvorí ďalšie kritérium kvality pre Register. Rovnako každé certifikačné ministerstvo využíva kritériá zabezpečenia kvality tak pri tvorbe kvalifikácií, ako aj pri monitorovaní kvality vzdelávania. Ďalej sa systematicky monitorujú absolventi, ktorí získali niektorú z kvalifikácií, čo sa tiež považuje za kritérium zabezpečenia kvality. CNC²⁵³ vyžaduje od certifikovaných poskytovateľov odborného vzdelávania, aby periodicky sledovali uplatnenie absolventov v praxi v odbore, v ktorom získali kvalifikáciu, a adekvátnosť medzi úrovňou kvalifikácie a prácou, ktorú v súčasnosti vykonávajú.

Vo vysokoškolskom vzdelávaní pôsobia dve hlavné organizácie – AERES a CTI (komisia pre doklady o inžinierskych kvalifikáciách), ktoré zabezpečujú implementáciu Európskeho registra zabezpečenia kvality vo vysokoškolskom vzdelávaní (EQAR)²⁵³.

2.5 Poskytovanie informácií o povolaniach, vzdelávacích programoch a kvalifikáciách

Každá inštitúcia zapojená do vzdelávania, udeľovania kvalifikácie alebo ich uznávania, ponúka rad nástrojov, formulárov a informačných zdrojov, ktoré umožňujú záujemcom (inštitúcii či

²⁵¹ The Shift to Learning Outcomes.Policies and practices in Europe. CEDEFOP 2009, s. 124

²⁵² 16 zástupcov ministerstiev, 10 sociálnych partnerov, 3 volení zástupcovia komôr, 3 volení zástupcovia regiónov, 12 kvalifikovaných odborníkov, hlavný hovorca a jeho dvaja zástupcovia – títo členovia sú menovaní premiérom francúzskej vlády na obdobie 5 rokov.

²⁵³ Referencing of the national framework of French certification in the light of the European framework of certification for lifelong learning. CNC²⁵³, 2010

jednotlivcovi) zorientovať sa v situácii, pochopiť postupy, ktoré musí dodržať, alebo ich orientujú na podporné a poradenské služby pracujúce v danej oblasti.

Pre inštitúcie: ide najmä o webové stránky inštitúcií a správcov registrov/databáz uvedených vyššie:

Stránka CNCP (<http://www.cncp.gouv.fr>) je prepojená na stránku RNCP (<http://www.rncp.cncp.gouv.fr>) a v štyroch hlavných častiach:

- *Répertoire* (informácie o registri kvalifikácií, jeho fungovaní, podmienkach registrácie kvalifikácií v registri),
- *Commission* (úlohy, zloženie CNCP, dokumenty pre inštitúcie a jednotlivcov),
- *Inventaire* (nástroje),
- *International* (medzinárodné dokumenty, prepojenie francúzskych kvalifikácií a uznávanie kvalifikácií nadobudnutých v zahraničí),

uvádza právne dokumenty regulujúce tvorbu, registráciu, udeľovanie a získavanie kvalifikácie, národné a medzinárodné dokumenty dotýkajúce sa tejto oblasti.

Významnú súčasť tvorí vyhľadávač, v ktorom si možno nájsť podľa odvetvia a ďalších vyhľadávacích znakov/filtrov opisy kvalifikácií:

Názov kvalifikácie; orgán udeľujúci kvalifikáciu; inštitúcie poskytujúce vzdelávanie; úroveň a oblasť aktivít; kompetencie potrebné pre danú kvalifikáciu; odvetvia a povolania, v ktorých sa kvalifikácia uplatňuje; opisy oblastí/tém, z ktorých sa skladá certifikácia (pri vysokoškolských kvalifikáciách sú uvedené potrebné kredity ECTS); podmienky na prihlásenie sa k uznaniu kvalifikácie; zákony regulujúce danú kvalifikáciu; odvetvia a odkazy na iné dôležité informácie (štatistiky, kontakty na vzdelávacie inštitúcie, ... Rozširujúce vyhľadávacie filtre sú: a) vzťah k ROME (kódy v háčkoch ROME, kde si možno vyhľadať konkrétne podniky a opisy povolání), typ certifikácie, úroveň vo FRKR a úroveň v EKR.

Pre jednotlivcov:

Orientácia pre všetkých²⁵⁴ – stránka, ktorá pomáha jednotlivcom pri výbere kariéry a vyhľadávaní možností a podmienok prípravy na povolanie. Poskytuje informácie o štúdiách týkajúcich sa rozvoja sektorov, povolání, možností uplatnenia a platových podmienok, opisy najmä nových, vznikajúcich povolání a podmienkach na získanie kvalifikácie, videá predstavujúce jednotlivé povolania, zoradené podľa jednotlivých sektorov, a podrobný vyhľadávač povolání zodpovedajúcich záujmom a predpokladom jednotlivca.

3. Vzdelávacie výstupy

Vcelku sa v praxi európskych krajín rozlišujú tri prístupy k definovaniu vzdelávacích výstupov, pričom mnohé krajiny využívajú kombinácie týchto prístupov:

²⁵⁴ <http://www.orientation-pour-tous.fr/-S-orienter-dans-la-formation.15-.html>

(a) využitie výsledkov výskumov alebo teórií na určenie kategórií alebo registra položiek vzdelávacích výstupov, napr. Bloomovu taxonómiu;

(b) využitie negociačného procesu, ako sú napr. komisie na vysokej úrovni alebo prístup sociálneho partnerstva;

(c) rozpracovanie oficiálnych politík, napr. na základe definícií poznatkov, zručností a kompetencií na ôsmich úrovniach EKR. Francúzsko má dlhoročnú prax vo využití druhého prístupu, ktorý sa v súčasnosti snaží skombinovať s prístupom vychádzajúcim z EKR.

Pojem vzdelávacie výstupy sa vo Francúzsku definoval vo vysoko štruktúrovanom procese, počas dlhého obdobia, so zapojením odborníkov tak z organizácií sociálnych partnerov, ako aj ministerstiev (najmä ministerstiev školstva), ktorí vytvárajú tento mechanizmus vo FR. *Posun k vzdelávacím výstupom je dôsledkom práve tohto spolupôsobenia tripartitných orgánov.*

Vo FR sa pojem „learning outcomes“ (vzdelávacie výstupy) neprekladá doslovne ako *résultats d'apprentissage*, namiesto toho sa najčastejšie používa pojme *compétence*.²⁵⁵ Koncept *compétence* vo FR sa v histórii menil – začal v behaviouristickom kontexte (pedagogika cieľov) a postupne sa vyvíja smerom ku konštruktivistickým teóriám. Hlavné charakteristiky prístupov založených na kompetenciách sú:

(a) transverzálnosť/prierezovosť: kompetencie sa neviažu na špecifickú akademickú disciplínu, ale týkajú sa rozličných (pracovných, životných) situácií;

(b) kontextualizácia: kompetencie sa musia rozvíjať a hodnotiť v situáciách blízkyh reálnemu životu;

(c) komplexnosť: úlohy a situácie vyžadujúce kompetencie majú narastajúcu zložitosť a požadujú od jednotlivca používať rozličné zdroje (poznatky, zručnosti, schopnosti a postoje).²⁵⁶

V rokoch 2009 - 10 začal celonárodný proces, ktorého cieľom je vysvetliť prístup ku kvalifikáciám prostredníctvom vzdelávacích výstupov. Kvalifikácie počiatočného OV sú definované na základe rovnakej logiky ako vysokoškolské kvalifikácie – v pojmoch zručnosti, poznatky a kompetencie.

Jestvujú rozličné formy poskytovania OVP, ktoré ovplyvňujú metódy, ako sa hodnotia vzdelávacie výstupy – tieto možno rozdeliť do štyroch skupín²⁵⁷:

- Kvalifikácie založené na moduloch odbornej prípravy – vzdelávacie výstupy sa v každom module hodnotia osobitne;
- Kvalifikácie založené na dvojblokovom prístupe – teória a praktické skúsenosti – vzdelávacie výstupy v týchto dvoch blokoch sa hodnotia osobitne;

²⁵⁵ Learning outcomes approaches in VET curricula A comparative analysis of nine European countries. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, s. 50

²⁵⁶ Houchot, Alain; Robine, Florence (2007). Les livrets de compétences: nouveaux outils pour l'évaluation des acquis: Rapport à monsieur le ministre de l'Éducation nationale. Paris: Inspection générale de l'éducation nationale, 2007.

²⁵⁷ Analysis and overview of NQF developments in European countries Annual report 2012, CEDEFOP 2013, s. 99

- Kvalifikácie spojené s jedným koherentným blokom vzdelávacích výstupov/kompetencií vyžadujúce holistický prístup k hodnoteniu vzdelávacích výstupov;
- Kvalifikácie založené na jednotkách vzdelávacích výstupov, ktoré možno hodnotiť osobitne a využívať nezávisle v každom procese vzdelávania/učenia sa.

4. Motívy a výsledky zmien v kvalifikačnom systéme

Napriek tomu, že francúzsky národný kvalifikačný systém i rámec sú dlhodobo fungujúce, v súčasnosti prechádzajú prehodnotením. Motívom pre zmeny sú európske politiky v tejto oblasti a s nimi spojená snaha dosiahnuť väčšiu transparentnosť a prenos kvalifikácií. Jedným z cieľov je zmierniť zásadné rozdiely medzi 8 úrovňami EKR a päťúrovňovým francúzskym rámcom. Základným problémom je dodefinovanie kvalifikácií na úrovniach 1 a 2 EKR, ktoré v súčasnosti vo FR systéme chýbajú. Otvoreným problémom ostáva aj vylúčenie všeobecného vzdelania na SŠ aj VŠ úrovni z kvalifikačného systému aj rámca.

Druhým cieľom je zjednotiť štandardy odborného vzdelávania na stredoškolskej a vysokoškolskej úrovni. V súčasnosti najrozpracovanejší je systém stredoškolskej odbornej prípravy, vrátane uplatnenia vzdelávacích výstupov. Prístup cez vzdelávacie výstupy už bol čiastočne zavedený aj vo VŠ vzdelávaní. Tradične boli univerzitné kvalifikácie založené na vstupoch a zamerané na poznatky a výskum. Nový zákon z augusta 2009²⁵⁸ ukladá univerzitám povinnosť poskytovať nové služby zamerané na zamestnanosť. Tento zákon vyžaduje od univerzít zlepšiť opisy vzdelávacích výstupov tak, aby boli zrozumiteľné pre zamestnávateľov aj študentov.

Opisy vzdelávacích výstupov tvoria východisko, na základe ktorého sa vysokoškolské kvalifikácie schvaľujú komisiou CNCP. Tento proces sa obnovuje každé štyri roky. Ministerstvo vysokoškolského vzdelávania v septembri 2012 vydalo podrobné kritériá²⁵⁹ na opis vzdelávacích výstupov pre úroveň bakalára (licences) rozdelené do týchto hlavných oblastí:

- spoločné všeobecné kompetencie;
- predprofesijné kompetencie;
- prenosné kompetencie;
- špecifické kompetencie vzťahujúce sa k širším oblastiam, disciplinám alebo predmetom.

5. Príklady dobrej praxe

Za príklady dobrej praxe možno označiť vyššie vyznačené prístupy, ktoré by bolo vhodné preskúmať z hľadiska uplatniteľnosti pri tvorbe NKR a NSK v SR. Ide najmä o nasledujúce prístupy:

²⁵⁸ Loi sur les responsabilités et libertés des universités, dostupné na <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000824315>

²⁵⁹ Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 16 July 2012. <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>

- vytvorenie národného registra kvalifikácií, ktoré sú uznané v tripartitnom rozhodovacom procese za účasti externých expertov,
- kontinuálny sociologický výskum, skúmajúci vznik nových kvalifikácií potrebných na trhu práce ako súčasť procesu tvorby a uznávania kvalifikácií,
- zavedenie systému uznávania predchádzajúceho neformálneho a informálneho učenia sa alebo predchádzajúcej praxe ako rovnocenného ekvivalentu formálneho vzdelávania,
- „trasovanie“ uplatnenia absolventov ako súčasť zabezpečenia kvality v odbornom vzdelávaní,
- vytvorenie informačného nástroja poskytujúceho všestranné informácie pre jednotlivcov i inštitúcie o administratívnych, právnych, finančných a iných možnostiach vzdelávania za účelom zvýšenia kvalifikácie,
- definovať politiku a stratégiu využitia a hodnotenia vzdelávacích výstupov.

Literatúra

Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2012 [online]. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2013, 330 s., [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6117_en.pdf>. ISBN 978-92-896-1176-3

Betraoui, L. (CNCP): Competences, Learning Outcomes, Qualifications – Transparency contributing to Employability. In: Leonardo da Vinci Thematic Monitoring Conference [online]. Rím 2007, [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <www.tg4transparency.com/conference_rome/WS1_Betraoui.pdf>

Commission nationale de la certification professionnelle [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.cncp.gouv.fr>>

Houchot, Alaine; Robine, Florence (2007). Les livrets de compétences: nouveaux outils pour l'évaluation des acquis: Rapport à monsieur le ministre de l'Éducation national [online]. Paris: Inspection générale de l'éducation nationale, 2007 [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://media.education.gouv.fr/file/50/0/6500.pdf>>

Learning outcomes approaches in VET curricula A comparative analysis of nine European countries [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010 [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5506_en.pdf>. ISBN 978-92-896-0649-3

Le portail de la Validation des Acquis de l'Expérience [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.vae.gouv.fr>>

Le répertoire national des certifications professionnelles [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.rncp.cncp.gouv.fr>>

LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale [online].; [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000408905&dateTexte=&categorieLien=id>>

Loi sur les responsabilités et libertés des universités [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000824315>>

Ministere de l'enseignement superieur et de la recherche, 16 July 2012 [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr>>

Orientation pour tous - S'Orienter dans la Formation [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.orientation-pour-tous.fr/-S-orienter-dans-la-formation,15-.html>>

Partie législative, Troisième partie, Livre VI, Titre Ier, Chapitre III, Section 2, Art. L613-3 à L613-6 [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006182456&cidTexte=LEGITEXT000006071191&dateTexte=20131022>>

The Shift to Learning Outcomes.Policies and practices in Europe. Cedefop 2009, s. 124 [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3054_en.pdf>. ISBN 978-92-896-0576-2

HOLANDSKO

1. Pojem kvalifikácia

Kvalifikácie sú v literatúre o holandskom systéme definované ako výsledok procesu hodnotenia, validovaný kompetentným orgánom, v ktorom sa konštatuje, že sa dosiahli stanovené vzdelávacie výstupy v určenom štandarde. Osobitosťou holandskej sústavy je definovanie vstupnej kvalifikácie na trh práce, čo je minimálna úroveň vzdelania požadovaná na to, aby mal jednotlivец reálne šance získať udržateľnú prácu²⁶⁰.

Všetko, čo má študent poznať a byť schopný urobiť na získanie diplomu, je určené v kvalifikačnom dosieri (zložke alebo súbore dokumentov o kvalifikácii), ktorý špecifikuje poznatky, zručnosti a kompetencie pre každú kvalifikáciu. Jeho cieľom je zmeniť vzdelávací systém na systém založený na kompetenciách a zefektívniť štruktúru kvalifikácií.

²⁶⁰ Napr. diplom VMBO (prípravné vyššie stredné OVP) umožňuje prístup k ďalšiemu vzdelávaniu v OVP, ale nepovažuje sa za vstupnú kvalifikáciu pre trh práce. Diplom MBO (OVP) sa považuje za vstupnú kvalifikáciu (okrem 1. úrovne). Diplomy HAVO (všeobecné stredoškolské vzdelávanie) alebo pred-univerzitné vzdelávanie (VWO) tiež spĺňajú štandard vstupnej kvalifikácie na trh práce, ale nemožno ich jednoducho považovať za kvalifikácie na jednej úrovni - napr. úroveň 2 OVP nedosahuje rovnakú konečnú úroveň vzdelávania ako HAVO a VWO.

Profesijné kompetenčné profily (PCPs), kvalifikačné profily (QPs) a kvalifikačné zložky/dosier (QDs) sa tvoria podľa formátov predpísaných COLO (národné odborné centrá pre odborné vzdelávanie, prípravu a trh práce)²⁶¹.

Profesijný kompetenčný profil (PCP) obsahuje tieto informácie:

- Všeobecné informácie (názov PCP alebo profesie, zdroje informácií (zdrojové dokumenty), validujúce organizácie, názvy možných povolání)
- Opis profesie (profesijný kontext/aktivity, úlohy a zodpovednosti, zložitosť, typické profesijné postoje, trendy a inovácie v profesii, možnosti kariéry)
- Zoznam kľúčových úloh
- Opis kľúčových úloh (pre každú kľúčovú úlohu: proces, úlohy/zodpovednosti, zložitosť, zapojené strany, prostriedky, kvalita procesov a produktov/služieb, možnosti a problémy)
- Zoznam a opis kľúčových problémov (pre každý kľúčový problém: krátky opis typických problémov, možnosti a dilemy, s ktorými je profesionálny pracovník konfrontovaný v práci)
- Profesijné kompetencie a kritériá úspechu (pre každú profesijnú kompetenciu: úplný opis kompetencií potrebných na riadny výkon kľúčových úloh, a kritériá úspechu z hľadiska procesov a výsledkov)
- Kompetenčná matica (krížová tabuľka profesijných kompetencií a kľúčových úloh/kľúčových problémov, pričom sú zobrazené len vzťahy medzi nimi, nie však kritériá úspechu)

Kvalifikačný profil (QP) obsahuje tieto informácie:

Časť I: Kľúčové QP – ktoré stanovuje ministerstvo školstva

- Všeobecné informácie (názov QP, dátum, číslo verzie, majiteľ, organizácia, zdroje a referenčné dokumenty, validujúca organizácia a dátum)
- Špecifické informácie (stručný opis QP, miesto v kvalifikačnej štruktúre a vzťahy s inými QP, klasifikácia a úroveň QP, odlišnosti, procesy hodnotenia, názov certifikátu, možné certifikované jednotky v rámci QP a možné právne požiadavky na výkon profesie).

²⁶¹ Dutch competence-based qualification system: Background, structure, procedure, concepts, and formats; dostupné na webe: https://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.project-nqf-sqf.eu%2Ffileadmin%2FDateien%2FWorkpackages%2FWP2%2FKCH_2010_Dutch_competence-based_qualification_system.doc&ei=dLJIUprELMqe0wW8-ICQCw&usq=AFQjCNG00rreFQnTT4lqgNvLv81cJMpwA&bvm=bv.55123115.d.bGE

- Zoznam kľúčových úloh
- Zoznam kľúčových problémov
- Kompetenčná matica (v ktorej je zoznam kompetencií vo vzťahu ku kľúčovým úlohám a kľúčovým problémom)

Časť II: Rozpracovanie QP – ktoré je stanovené jednotlivými odbornými centrami.

- Špecializácie (ak je to vhodné: názov špecializácie, stručný opis, zoznam kľúčových úloh, kľúčových problémov a kompetencií)
- Podrobnejšie kľúčové úlohy (rozpracovaný opis kľúčových úloh, pri každej kľúčovej úlohe: proces, úlohy/zodpovednosti, zložitosť, prostriedky, kvalita procesov a výsledkov, možnosti a dilemy)
- Kompetencie a kritériá ich zvládnutia (za každú kompetenciu: názov, definícia kompetencie, kritériá jej zvládnutia z hľadiska procesu a výsledkov)
- Zloženie QP (rozdiel medzi kľúčovým QP a špecializáciami; pre každú z nich: zoznam kľúčových úloh, kľúčových problémov a kompetencií)
- Certifikované jednotky (názov certifikovanej jednotky, kľúčové úlohy, problémy a kompetencie)
- Kompetenčná matica (rozpracovaná matica, v ktorej sú kompetencie vo vzťahu ku všetkým kľúčovým úlohám a problémom kľúčovej kvalifikácie a jej špecifikácií)
- Potvrdzujúci dokument (dokument, v ktorom je zohľadnený proces rozvoja a urobené voľby v odbornej príprave)

Kvalifikačný dosier QD pozostáva z celého QP plus všetkých zdrojových dokumentov a referenčných dokumentov (Časť III).

Časť I: Jadro QP

Časť II: Rozpracovanie QP

Časť III: Zdrojové dokumenty

Povinné zdrojové dokumenty sú:

- Všetky zodpovedajúce PCP
- Učebný a občiansky profil
- Referečný dokumenty pre jazyky
- Všetky ostatné relevantné dokumenty pre tvorbu alebo pochopenie QP

Kvalifikačný dosier sa pripravuje v odborných centrách²⁶² a zasiela na hodnotenie do Národného koordinačného bodu pre OVP. Hodnotenie sa realizuje periodicky a dosier sa zaznamená do Centrálného registra pre OVP (CREBO), v ktorom je v súčasnosti vyše 600 kvalifikácií.

Štruktúra opisu kvalifikácie v holandskej národnej sústave ²⁶³
Kontext - Opis kontextu úrovne sa používa spolu s opisom poznatkov na určenie stupňa náročnosti zručností.
Poznatky - sú súhrnom faktov, princípov, teórií a pracovných metód vzťahujúcich sa k povolaniu alebo oblasti poznania.
Zručnosti - Kognitívne schopnosti (logické, intuitívne tvorivé myslenie) a praktické schopnosti (psychomotorické zručnosti v aplikácii metód, materiálov, nástrojov a pomôcok) aplikované v danom kontexte.
<i>Aplikované poznatky</i> - Reprodukovať, analyzovať, integrovať, hodnotiť, kombinovať a aplikovať poznatky v povolani alebo oblasti poznania.
<i>Zručnosti riešenia problémov</i> - Rozoznať alebo zistiť a riešiť problémy.
<i>Zručnosti učenia sa a osobného rozvoja</i> - Osobný rozvoj, autonómny, alebo pod dohľadom
<i>Informačné zručnosti</i> - Získavať, zbierať, spracovať, kombinovať, analyzovať a sprostredkovať informácie.
<i>Komunikačné zručnosti</i> Komunikovať s kolegami o práci relevantne ku kontextu.
Zodpovednosť a nezávislosť - overená schopnosť spolupracovať s inými a prevziať zodpovednosť za svoju prácu alebo výsledky štúdia, alebo za iných.

2. Národná sústava kvalifikácií

2.1 Opis kvalifikačného systému

Holandská národná sústava kvalifikácií uvádzaná ako „kvalifikačná štruktúra“ je systematické zoskupenie všetkých kvalifikácií existujúcich v NL, ktoré sa delia na:

- *regulované kvalifikácie*, regulované Ministerstvom školstva, kultúry a vedy, Ministerstvom ekonomických záležitostí, poľnohospodárstva a inovácií (kvalifikácie pre potravinárstvo, prírodné a životné prostredie) a Ministerstvom zdravotníctva, sociálnych záležitostí a športu (kvalifikácie pre medicínskych špecialistov). Tieto zahŕňajú kvalifikácie v sekundárnom vzdelávaní, sekundárnom OVP, vysokoškolskom vzdelávaní a vzdelávaní dospelých.²⁶⁴ Regulované kvalifikácie sú genericky klasifikované a tvoria integrálnu súčasť NSK.

²⁶² Pozri stručnú informáciu v angličtine o ich úlohe na <http://www.s-bb.nl/sector-councils-for-vet.html> a kontaktné informácie na holandsky písanej stránke <http://www.s-bb.nl/gegevens-kenniscentra.html>

²⁶³ Pozri http://www.nlqf.nl/images/downloads/NLQF/d_Advies_Commissie_NLQF_EQF.pdf a Analysis and overview of NQF developments in European countries Annual report 2012, Cedefop 2013, s. 163

²⁶⁴ Tamže, s. 33 - 34

- „iné kvalifikácie“ sa udeľujú v súkromnom sektore mimo formálneho systému vzdelávania a sú viazané na trh práce. Majú často významnú „kvalifikačnú“ silu na trhu práce a ich začlenenie do holandskej NSK sa uskutočňuje na základe žiadosti kompetentného orgánu, ktorou požiada o hodnotenie a klasifikáciu na vhodnú úroveň.

Ak organizácia bola akreditovaná (na obdobie 5 rokov), môže požiadať o zahrnutie kvalifikácie a pridelenie úrovne v NKR. Organizácia indikuje úroveň, ktorú považuje za primeranú a táto tvorí východiskový bod pre hodnotenie žiadosti a prijatie konečného rozhodnutia. Zároveň žiadateľ musí indikovať vzdelávacie výstupy v súlade s hlavnými prvkami deskriptorov úrovni kvalifikačného rámca, pracovnú/študijnú záťaž (žiadnu kvalifikáciu nemožno prideliť, ako je nominálna pracovná záťaž menšia ako 400 hodín)²⁶⁵, ďalej navrhnúť metódy hodnotenia a vzťah k relevantnému profilu povolania.

Organizácie musia platiť za využívanie tohto systému – akreditácia stojí 1 000 – 7 500 EUR, v závislosti od toho, či majú zavedený primeraný systém zabezpečenia kvality. Podanie žiadosti o zaradenie jednej kvalifikácie stojí 2 500 EUR.

Holandský národný kvalifikačný rámec (ďalej NLQF) stavia na kvalifikačnom rámci pre vysokoškolské vzdelávanie, ktorý sa tvorí od r. 2005 v kontexte bolonského procesu. Tento kulminoval v národnom kvalifikačnom rámci pre VŠ vzdelávanie, ktorý bol verifikovaný nezávislou externou komisiou v roku 2009. NVAO, akreditačná organizácia pre Holandsko a flámsku časť Belgicka, zabezpečuje jeho implementáciu prostredníctvom akreditačného procesu, ktorý je povinný v celom formálnom vysokoškolskom vzdelávaní.

Prijatie NLQF bolo realizované prostredníctvom projektu, koordinovaného *Ministerstvom školstva, kultúry a vedy*. Návrh projektu bol pripravený na jar 2009 a vyústil do vytvorenia *riadiacej skupiny* zostavenej z troch hlavných ministerstiev (pozri vyššie). Ďalej bol vytvorený *stály sekretariát*, ktorý koordinoval a vytváral podporu pre *skupinu expertov*, ktorí pracovali na technickom dizajne rámca (návrh deskriptorov úrovni, testovanie ich relevantnosti, indikácia ako existujúce úrovne kvalifikácií možno referencovať voči novým úrovniam). Malá skupina expertov (*Leijnse committee*) preskúmala technický návrh a pripravila odporúčania, na ktorých bola založená ďalšia práca.

Na rozdiel od iných krajín riadiaca skupina projektu bola zostavená len zo zástupcov troch ministerstiev; iní aktéri, napr. sociálni partneri neboli priamo zapojení. Expertnú skupinu tvorili štyria profesori, ktorí boli vybraní pre ich odbornosť v otázkach vzdelávania a odbornej prípravy, neprezentovali žiadne externé záujmy a postoje. Následný konzultačný proces dal možnosť všetkým aktérom vyjadriť svoje postoje k pripravovanému rámcu. Preto budúci vplyv NLQF bude závisieť od jeho akceptácie širokými skupinami aktérov. Prioritu v súčasnosti dostalo „otváranie“ sa NLQF voči súkromnému sektoru.

Ministerstvo školstva už signalizovalo, že bude iniciovať revíziu existujúcich právnych textov regulujúcich holandský systém vzdelávania a odbornej prípravy, aby zabezpečilo, že sa v nich odrazí aj úloha NLQF.

²⁶⁵ Oplatí sa porovnať so slovenským zákonom o celoživotnom vzdelávaní, podľa ktorého minimálna dĺžka vzdelávacieho programu je 10 hodín.

NLQF je systematické zoskupenie všetkých kvalifikácií existujúcich v NL. 9-úrovňový rámec (oproti EKR má ešte vstupnú úroveň 0) zahŕňa dve hlavné kategórie kvalifikácií uvedené vyššie. Tento silný dôraz na dvojitý charakter národnej kvalifikačnej sústavy – v ktorej súkromní a verejní poskytovatelia vzdelávania spolupracujú a navzájom sa dopĺňajú – je dôležitou črtou definujúcou NLQF. Začlenením kvalifikácií regulovaných ministerstvami a iných kvalifikácií do jednotného rámca poskytuje NLQF významne lepší prehľad o úrovniach poskytovaných kvalifikácií a o ich vzťahoch.

Regulované kvalifikácie sú genericky klasifikované v NLQF a tvoria integrálnu súčasť rámca. Všetky ostatné kvalifikácie možno zaradiť/klasifikovať na základe žiadosti kompetentného orgánu, ktorou požiada o hodnotenie a klasifikáciu na vhodnú úroveň. Tento proces organizuje národný kontaktný bod pre NLQF. Podmienky a proces takejto klasifikácie sú opísané na webovej stránke www.nlqf.nl.

NLQF poskytuje nový spôsob opisu existujúcich kvalifikačných úrovní. Dôraz kladie na tieto kľúčové princípy:

- Úrovně sa nevzťahujú a nie sú definované sektormi vzdelávania, i keď je medzi nimi prepojenie;
- Úrovně NLQF nie sú prepojené na tituly alebo stupne (v tom zmysle, že napr. kvalifikácie na 6. úrovni nepatria automaticky do vysokoškolského vzdelávania a dosiahnutie tejto kvalifikácie neznamená automatické nadobudnutie titulu bakalár);
- Všetky úrovne NLQF sú otvorené pre všetky kvalifikácie vo všetkých vzdelávacích sektoroch.

Tieto princípy signalizujú, že NLQF ide ďalej ako mnohé „nové“ európske národné kvalifikačné rámce. Je to nielen všeobecný rámec so širokým záberom, zároveň však zdôrazňuje princíp, že všetky úrovne (vrátane ôsmej) sú otvorené pre všetky kvalifikácie.

2.2 Tvorba a uznávanie kvalifikácií

Kvalifikačné štandardy sú založené na vzdelávacích výstupoch a definované s celonárodnou platnosťou; poskytovatelia OVP tvoria vzdelávacie programy pre učiacich sa tak, aby sa dosiahli stanovené vzdelávacie výstupy. Popri tom môže byť asi 20 % kurikula vytvoreného nezávisle, čo kladie osobitné požiadavky na schopnosti tak učiteľov ako aj na systémy zabezpečenia kvality.

Pri analýzach štandardov povolanií²⁶⁶ bolo Holandsko zaradené medzi tie európske štáty, ktoré v týchto štandardoch opisujú povolania, ku ktorým vedú špecifické kvalifikácie. Štandardy povolanií v tomto prípade boli vytvorené v jednom integrovanom procese spolu so vzdelávacími štandardmi. Pre každú kvalifikáciu sa vytvoril najprv štandard povolania, ktorý slúži ako základ pre definovanie vzdelávacích štandardov a štandardov hodnotenia. Je to model typický pre regulované systémy, najmä v počiatočnom OVP, kde kvalifikácie udeľuje štát (v spolupráci so sociálnymi partnermi) a kde jednej kvalifikácii zodpovedá jeden profil povolania.

2.3 Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa

²⁶⁶ The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009, s. 21-23.

V Holandsku sú za uznávanie nadobudnutých kompetencií zodpovední vláda a sociálni partneri na základe vytvoreného modelu („poldermodel“ alebo konsenzuálny model). Sociálni partneri sú zodpovední za sektorovú úroveň. Ide o koordinovanú aktivitu, v ktorej sú zapojené viaceré ministerstvá a iní aktéri. Uznávanie nadobudnutých kompetencií EVC (erkennung verworven competenties) je prioritou od začiatku 90. rokov, kedy vláda vytvorila expertné centrum na analýzu politiky a praktických otázok EVC. Dôraz sa kladie na rozličné výsledky učiacich sa: nové možnosti rozvoja kariéry, uľahčenie prístupu k ďalšiemu vzdelávaniu a príprave, postup v zamestnaní, platový postup v rámci určitej pracovnej dohody alebo kolektívnej zmluvy. Tento proces je v NL rozdelený do piatich krokov:

1. krok: Dohoda medzi organizáciou a jednotlivcom, že budú hodnotiť jeho/jej kompetencie – obvykle to v praxi zahŕňa zisťovanie osobných cieľov a plánov rozvoja.
2. krok: Zber dôkazov potrebných pre uznanie kompetencií. Zahŕňa zostavenie portfólia originálnych dokladov o nadobudnutých kompetenciách. Doklady môžu mať rozličnú podobu, od opisov získaných skúseností, referencií od zamestnávateľov, fotografií a iných fyzických dôkazov a záznamov.
3. krok: Hodnotenie kompetencií – taktiež môže mať rozličnú formu: pohovor, test, predvedenie, predstavenie, pozorovanie pri práci a pod.
4. krok: Poradenstvo a ďalší rozvoj kompetencií. Dohoda o osobnom pláne ďalšieho rozvoja, zohľadňujúcim silné a slabé stránky uchádzača.
5. krok: Zahrnutie plánu osobného rozvoja, založeného na kompetenciách, do politiky rozvoja zamestnancov alebo organizácie – táto fáza ukončuje cyklus tým, že zahrnie prístup založený na kompetenciách do vzdelávania a rozvoja ľudských zdrojov v podniku.²⁶⁷

Pôvodný systém validácie bol usmerňovaný politikou „stimulovať, nie regulovať“, čo však vyvolalo pochybnosti o jeho kvalite a viedlo zapojených aktérov k vytvoreniu Kódexu kvality („Quality Code“), ktorý v roku 2010 prevzalo ministerstvo školstva reagujúc na kritické hodnotenie Školského inšpektorátu o kvalite akreditovaných poskytovateľov EVC.

V Holandsku plne uznali úlohu validácie (EVC) ako nástroja pomáhajúceho riešiť ekonomickú krízu. V roku 2009 prijala vláda nové opatrenia, ktoré umožnili zamestnávateľom, ktorí potrebovali prepustiť nadbytočných zamestnancov z dôvodu ekonomickej krízy, aby ponúkli dotknutým zamestnancom proces zvaný Ervaringscertificaat (formálny proces, v ktorom žiadateľ získa akreditáciu svojich vzdelávacích výstupov) alebo Ervaringsprofiel (generické, formatívne, osobné portfólio). Táto schéma bola zameraná na tri rozličné cieľové skupiny: mladých nezamestnaných ľudí bez základnej kvalifikácie, nezamestnaných ľudí a ľudí, ktorí sú ohrození nezamestnanosťou. Náklady na tento proces sú podporené Verejnými službami zamestnanosti (UWV).²⁶⁸

²⁶⁷ Spracované podľa European inventory on validation of non-formal and informal learning 2007, správa o NL: www.ecotec.com/europeaninventory/2007.html.

²⁶⁸ Hawley, J.- Souto Otero, M. – Duchemin, C.: '2010 update of the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning - Final Report', CEDEFOP 2011, s. 14 - 15

V Holandsku zabezpečujú uznávanie predchádzajúceho učenia sa špecializované centrá (*EVC KennisCentrum*), ktorých úlohou je podporovať validáciu (i keď nemusia nevyhnutne niesť zodpovednosť za celý proces validácie). Ich cieľom je zbierať, spracovávať a rozširovať poznatky o validácii a poskytovať ich aktérom zapojeným do validácie.

2.4 Zabezpečenie kvality

Ako dôsledok zvýšenej autonómnosti škôl a vzdelávacích inštitúcií sa pre ne stalo kľúčovým problémom zabezpečenie kvality. V r. 1999 Školský inšpektorát začal vykonávať integrovanú inštitucionálnu inšpekciu (*Integraal Instellingstoezicht*). Významnou zložkou je pozornosť venovaná kvalite hodnotiaceho procesu. Cieľom je podporiť externé potvrdenie procesov, ktoré sa realizuje v Centre pre kvalitu hodnotenia (*KCE*). Veľká pozornosť sa venuje aj kvalite praktickej odbornej prípravy (*BPV*). Všetky štátne orgány majú schémy a postupy na akreditáciu podnikov, ktoré poskytujú pracovné miesta na odbornú prípravu, kde je kvalita praktickej prípravy monitorovaná podľa viacerých kritérií, ako napr. obsah práce, dohľad skúseného supervízora.

Vzdelávacie inštitúcie majú veľkú voľnosť pri vytváraní systému zabezpečenia kvality, avšak tento musí byť funkčný a vzdelávacia inštitúcia musí byť schopná preukázať to minimálne v štyroch oblastiach, ktoré boli vládou stanovené ako obligatórne:

- (a) viacnásobné ciele: kvalifikácie musia byť zamerané na trh práce, ďalšie vzdelávanie a občianstvo,
- (b) dostupnosť pre znevýhodnené cieľové skupiny,
- (c) efektívne vzdelávacie trajektórie,
- (d) poskytovanie informácií a poradenstva.

Posun k vzdelávacím výstupom teda možno v NL interpretovať ako reakciu na problémy kvality, pretože sú spojené s nástrojmi, ktoré zvyšujú spoľahlivosť poskytovateľov odbornej prípravy.

2.5 Poskytovanie informácií o povolaniach, vzdelávacích programoch a kvalifikáciách

Základné informácie o vzdelávacom systéme a prístupe ku kvalifikáciám (vrátane inštrukcií a prihlášok) pre všetkých záujemcov poskytuje stránka holandského Ministerstva školstva, kultúry a vedy, najmä časť Úradu pre vzdelávanie (DUO) <http://www.duo.nl/particulieren/default.asp>. Stránka Inšpektorátu vzdelávania okrem informácií poskytuje najmä prehľady o kvalite vzdelávania na jednotlivých školách s osobitným upozornením na tie vzdelávacie inštitúcie, ktoré nespĺňajú požiadavky na kvalitu.

Komplexnú informáciu o vzdelávaní, o skúškach v rámci vzdelávania, v prijímacom procese na vyššie stupne, resp. pri prechode na trh práce ponúka stránka <http://www.cito.nl>.

Profesijným kvalifikáciám a ich uplatneniu na trhu práce sa venuje stránka Answers for bussines (<http://www.answersforbusiness.nl>) – uvádza informácie a orientuje záujemcov v holandských zákonoch, vyhláškach, podporných schémach, uznávaní kvalifikácií nadobudnutých v zahraničí

a pod. Poslednej téme sa venuje podrobne aj stránka holandskej organizácie pre medzinárodnú spoluprácu NUFFIC <http://www.nuffic.nl>.

3. Vzdelávacie výstupy

Ako vzdelávacie výstupy sa označuje to, čo jednotlivec pozná a vie urobiť po ukončení vzdelávacieho procesu. V holandskom systéme sú vzdelávacie výstupy opísané ako poznatky, zručnosti, zodpovednosť a samostatnosť v rámci určeného kontextu²⁶⁹.

V NL uprednostňujú pojem *kompetencie* pred vzdelávacími výstupmi. Prístup zameraný na vzdelávacie výstupy, resp. kompetencie je široko akceptovaný a implementovaný v holandskom vzdelávaní a odbornej príprave. Holandská referenčná správa z roku 2011 detailne uvádza silnú tradíciu zamerania na ciele vo vzdelávaní a odbornej príprave, čo je prístup, ktorý sa osvedčil pri prechode k prístupom založeným na kompetenciách. Odborné vzdelávanie a príprava sú v súčasnosti najďalej v uplatňovaní kompetenčného prístupu. Podobné tendencie možno pozorovať aj vo všeobecnom a vysokoškolskom vzdelávaní, aj keď menej systematicky. Zavedenie kvalifikačného rámca pre vysokoškolské vzdelávanie prispelo k všeobecnému posunu k vzdelávacím výstupom²⁷⁰; v tzv. Tuning projekte pre vysokoškolské vzdelávanie boli definované vzdelávacie výstupy ako výroky o tom, čo má učitelia sa poznať, chápať alebo byť schopný predviesť po ukončení procesu vzdelávania.

4. Motívy a výsledky zmien v kvalifikačnom systéme

Zmeny v spoločnosti začiatkom 21. storočia, zmeny pracovných postupov aj potrieb trhu práce podnietili reformu holandského systému odborného vzdelávania. Charakterizoval ju posun od myslenia v termíne kvalifikácie k mysleniu v zmysle kompetencií, ktorý sa stal ústrednou myšlienkou reformy. Koncept *kompetencie* bol v tejto reforme chápaný ako konzistentný súhrn poznatkov, zručností a postojov.²⁷¹ Vytvorili novú štruktúru kvalifikácií, v ktorej ústrednými termínmi sa stali kompetencie *pre prácu, učenie sa a občianstvo*. Táto štruktúra dáva väčšiu voľnosť vzdelávacím inštitúciám využívať inovatívne pedagogické a didaktické metódy.

5. Príklady dobrej praxe

Za príklady dobrej praxe považujem vyššie vyznačené prístupy, ktoré by bolo vhodné preskúmať z hľadiska uplatniteľnosti pri tvorbe NKR a NSK v SR. Ide najmä o nasledujúce prístupy:

²⁶⁹ van der Sanden, K. – Smit, W. – Dashorst, M.: The referencing document of The Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework. Holandské ministerstvo školstva, 2012. Podrobné opisy deskriptorov úrovni sú napr. v tejto publikácii na s.33

²⁷⁰ Analysis and overview of NQF developments in European countries. Annual report 2012. CEDEFOP 2015, s. 164

²⁷¹ Uvedené informácie o NL kvalifikačnom systéme sú platné len podmienené - od marca 2013 opäť prechádza NLKS zmenami a prehodnocovaním a bude vhodné ďalej sa zaoberať príčinami a dôvodmi tohto politického rozhodnutia a novými riešeniami, ktoré prinesú.

vytvorenie kvalifikačného dosieru/zložky pre každé povolanie zaradené do národného registra, vypracovanie jednotnej štruktúry opisov kvalifikácií vrátane kontextu, sociálnych kompetencií, zodpovednosti a nezávislosti;

ujasniť si a navrhnuť systém financovania NKR a NSK; mať na zreteli, koľko národných projektov skončilo krátko po ukončení financovania z ESF;

je zrejmé, že v tomto štádiu realizácie národného projektu nemožno „kopírovať“ holandský prístup, ale projekt s tímom 4 expertov a jedným sekretariátom na celý NKR je nesmierne inšpirujúci;

Súčasťou projektu NKR by mala byť aj analýza právnych dokumentov o vzdelávaní a uznávaní kvalifikácií s právnym zakotvením výsledkov v týchto dokumentoch (legislatívny návrh);

Definovať standardizovaný postup hodnotenia vzdelávacích výstupov vychádzajúci z práva jednotlivca.

Literatúra

Analysis and overview of NQF developments in European countries Annual report 2012 [online]. Cedefop 2013, [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications/21311.aspx>>. ISBN 978-92-896-1176-3

Bijlage II Bij het advies van de Commissie NLQF – EQF NLQF en Leeswijzer [online]. <http://www.nlqf.nl/images/downloads/NLQF/d_Advies_Commissie_NLQF_EQF.pdf>

Dutch competence-based qualification system: Background, structure, procedure, concepts, and formats [online]. KCH International 04-2010 [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <https://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.project-nqf-sqf.eu%2Ffileadmin%2FDateien%2FWorkpackages%2FWP2%2FKCH_2010_Dutch_competence-based_qualification_system.doc&ei=dLJIUprELMqe0wW8-ICQCw&usq=AFQjCNG00rreFQNTT4lqgNvLv81cJMpWA&bvm=bv.55123115,d.bGE>

European inventory on validation of non-formal and informal learning 2007 [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <www.ecotec.com/europeaninventory/2007.html>.

Hawley, J.- Souto Otero, M. – Duchemin, C.: '2010 update of the European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning - Final Report' [online]. Cedefop 2011, [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77643.pdf>>

The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards. Luxembourg [online]. Office for Official Publications of the European Communities, 2009 [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5195_en.pdf>. ISBN 978-92-896-0605-9

van der Sanden, K. – Smit, W. – Dashorst, M.: The referencing document of The Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework [online]. Holandské ministerstvo školstva, 2012 [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/nederland_en.pdf>.

ÍRSKO

1. Pojem kvalifikácia

Kvalifikácia v Írsku, podobne ako v iných krajinách s anglosaskými tradíciami, úzko súvisí so vzdelávacím procesom. Kvalifikácia je definovaná ako „doklad (award), ktorý jednotlivec získa ako výsledok formalizovaného vzdelávania alebo odbornej prípravy. Získanie kvalifikácie preto naznačuje úspešné ukončenie kurzu odbornej prípravy alebo vzdelávacieho programu“²⁷². Ide však skôr o uznanie vzdelávacích výstupov týkajúcich sa daného dokladu ako o uznanie účasti vo vzdelávacom programe.

2. Národná sústava kvalifikácií

2.1 Opis kvalifikačného systému

V írskom systéme kvalifikácií bolo tradične viac podsystemov s množstvom inštitúcií udeľujúcich kvalifikácie. Snahy o vytvorenie integrovanejšieho systému viedli k prijatiu zákona o kvalifikáciách v roku 1999 (Qualifications (Education and Training) Act, 1999²⁷³), na základe ktorého bola v roku 2001 zriadená Národná autorita Írska pre kvalifikácie (National Qualifications Authority of Ireland - NQAI²⁷⁴) a vznikli osobitné orgány pre kvalifikácie vo vysokoškolskom neuniverzitnom vzdelávaní (Higher Education and Training Awards Council - HETAC²⁷⁵) a ďalšom vzdelávaní (Further Education and Training Awards Council – FETAC²⁷⁶).

Na základe tohto zákona bol vytvorený a v roku 2003 zavedený Národný kvalifikačný rámec (National Framework of Qualifications), ktorý stanovil základy pre procesy tvorby a udeľovania kvalifikácií. Za tvorbu a udržiavanie NKR bola zodpovedná NQAI. Najnovší vývoj ukazuje na snahy o ďalšiu integráciu. Zákonom z roku 2012 bola zriadená inštitúcia pre kvalitu a kvalifikácie v Írsku (Quality and Qualifications Ireland, QQI²⁷⁷), ktorá bude vykonávať funkcie FETAC, HETAC, NQAI a aj Výboru pre kvalitu na univerzitách v Írsku (Irish Universities Quality Board – IUQB) a bude mať aj nové kompetencie.

V Írsku neexistuje explicitná definícia národnej sústavy kvalifikácií a neexistuje tu samostatná webová stránka národnej sústavy s registrom všetkých kvalifikácií. Možno povedať, že národná sústava kvalifikácií je vyjadrená Národným kvalifikačným rámcom a do národnej sústavy kvalifikácií patria kvalifikácie zaradené do Národného kvalifikačného rámca.

²⁷² NQAI. *Glossary* [online]. National Qualifications Authority of Ireland. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.nfq.ie/nfq/en/glossary.html>>.

²⁷³ *Qualifications (education and training) act, 1999* [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.irishstatutebook.ie/pdf/1999/en.act.1999.0026.pdf>>.

²⁷⁴ Dostupné na <http://www.nqai.ie>.

²⁷⁵ Dostupné na <http://www.hetac.ie>.

²⁷⁶ Dostupné na <http://www.fetac.ie>.

²⁷⁷ Dostupné na <http://www.qqi.ie>.

Základná charakteristika NKR:

- 10 úrovní,
- deskriptory úrovní (v Írsku nazývané indikátory) v terminológii vedomostí (šírka, druh), know-how a zručností (rozsah, selektívnosť) a kompetencií (kontext, rola, učenie sa učiť, vhl'ad)²⁷⁸.
- Určené boli 4 kategórie kvalifikácií (v NKR sa používa termín doklad (award)), a to
 - hlavné (hlavná kategória, určených bolo 16 typov hlavných dokladov),
 - osobitné (relatívne úzko alebo špecificky zamerané),
 - doplňujúce (doplnok k hlavnému dokladu),
 - menšie (určené na získanie čiastočných výstupov; predchádzajúce tri kategórie dokladov sú vytvárané z jedného alebo viacerých menších dokladov).

Pre každý typ dokladu boli stanovené deskriptory zahrnujúce zodpovedajúce vedomosti, zručnosti a kompetencie a ich podzložky²⁷⁹.

Vo formálnom školskom vzdelávaní, kde udeľujúcim orgánom je Štátna skúšobná komisia pod írskym ministerstvom školstva, sú udeľované tieto doklady:

- Junior Certificate (NKR 3) – po ukončení trojročného programu povinného post-primárneho vzdelávania (na úrovni ISCED 2, 12 až 15-roční žiaci) a po úspešnom vykonaní skúšok.
- Leaving Certificate (NKR 4 a 5) – po ukončení dvojročného alebo trojročného sekundárneho vzdelávania na úrovni ISCED 3 a po úspešnom vykonaní skúšok; je bližšie určený zameraním štúdia.
- Learning Certificate Established – pre všeobecné vzdelávanie umožňujúce prístup k vysokoškolskému vzdelávaniu (univerzitnému, neuniverzitnému).
- Learning Certificate Vocational Programme – pre vzdelávanie, v ktorom je posilnená zložka odborného vzdelávania zavedením odborných predmetov a doplňujúcich kurzov zameraných na prípravu pre svet práce a podnikové vzdelávanie. Tiež umožňuje prístup k vysokoškolskému vzdelávaniu (univerzitnému, neuniverzitnému).
- Learning Certificate Applied – dvojročný program určený pre neakademicky orientovaných študentov, resp. tých, u ktorých je riziko predčasného vypadnutia zo vzdelávacieho systému. Skladá sa z kurzov v troch oblastiach: odborná príprava, odborné vzdelávanie a všeobecné vzdelávanie. Neumožňuje prístup k vysokoškolskému vzdelávaniu (univerzitnému, neuniverzitnému), avšak umožňuje prístup k programom ďalšieho vzdelávania.

²⁷⁸ NQAI. 2003. Outline National Framework of Qualifications : determinations made by the National Qualifications Authority of Ireland. (A framework for the development, recognition and award of qualifications in Ireland) [online]. Dublin : NQAI. 43 s. [cit. 2013-07-31].

Dostupné na WWW: <<http://www.nqai.ie/docs/framework/determinations/determinations.pdf>>, str.16 - 17.

²⁷⁹ Tamže, str. 27- 41.

V rámci formálneho školského vzdelávania existujú len hlavné doklady, kredity získavajú študenti len v programoch, v ktorých sa udeľuje doklad Learning Certificate Applied.

V univerzitnom vzdelávaní, kde kvalifikácie udeľujú samotné univerzity a vo vysokoškolskom neuniverzitnom vzdelávaní, kde orgánom zodpovedným za kvalifikácie bol HETAC (teraz QQI), ktorý delegoval kompetencie týkajúce sa udeľovania dokladov aj na niektoré inštitúcie vysokoškolského vzdelávania a kde vlastné kvalifikácie udeľuje Dublinský technický inštitút, existujú tieto doklady:

- Higher Certificate (NKR 6) – udeľuje sa vo vysokoškolskom neuniverzitnom vzdelávaní, ale udeľujú ho aj niektoré univerzity; zodpovedá krátkemu programu vysokoškolského štúdia (2-ročný program).
- Ordinary Bachelor Degree (NKR 7) – udeľuje sa vo vysokoškolskom neuniverzitnom vzdelávaní, ale udeľujú ho aj niektoré univerzity, zodpovedá 1. cyklu vysokoškolského štúdia, hoci držitelia nemajú priamy prístup k 2. cyklu vysokoškolského štúdia (3-ročný program); držitelia Higher Certificate ho môžu získať aj po úspešnom ukončení ročného programu.
- Honours Bachelor Degree (NKR 8) – 1. cyklus vysokoškolského štúdia (3, 4 a viacročný program); držitelia Ordinary Bachelor Degree ho môžu získať aj po úspešnom ukončení ročného programu.
- Higher Diploma (NKR 8) – 1. cyklus vysokoškolského štúdia; získava sa po úspešnom ukončení ročného programu určeného pre držiteľov Ordinary Bachelor Degree a Honours Bachelor Degree, avšak v inom odbore štúdia.
- Master Degree (NKR 9) – 2. cyklus vysokoškolského štúdia (1 až 2-ročný program), v niektorých prípadoch môže byť aj pre držiteľov Ordinary Bachelor Degree, ktorí už majú pracovné skúsenosti.
- Post-Graduate Diploma (NKR 9) – získava sa po úspešnom ukončení ročného programu určeného pre držiteľov Honours Bachelor Degree alebo aj Ordinary Bachelor Degree.
- Doctoral Degree (NKR 10) – 3. cyklus vysokoškolského štúdia (najmenej 3-ročný program).
- Higher Doctorate (NKR 10) – 3. cyklus vysokoškolského štúdia; neexistuje ako program, učiaci sa sú obyčajne držiteľmi Doctoral Degree.

V rámci vysokoškolského (univerzitného, neuniverzitného) vzdelávania existujú všetky kategórie dokladov, t. j. hlavné, menšie, doplňujúce aj osobitné doklady, okrem Higher Diploma, Post-Graduate Diploma a Doctoral Degree, Higher Doctorate, kde sú len hlavné doklady. Využíva sa systém kreditov zodpovedajúci ECTS.

Samostatným podsystemom v Írsku je ďalšie vzdelávanie (further education), ktoré nasleduje po sekundárnom vzdelávaní, avšak nezahŕňa vysokoškolské vzdelávanie (univerzitné, neuniverzitné). Kvalifikáciu tu môžu získať absolventi sekundárneho vzdelávania, ale aj dospelí so záujmom o získanie kvalifikácie, nezamestnaní dospelí v rámci vzdelávania druhej šance alebo jednotlivci, ktorí predčasne vypadli zo systému vzdelávania. Ďalšie vzdelávanie je jadrom počiatočného OVP a zahŕňa aj učňovské vzdelávanie (apprenticeship). Doklady sú udeľované na úrovni NKR 1 až 6. Názvy dokladov na úrovni 1 až 5 reflektujú úroveň NKR (Level 1 Certificate, ... Level 5 Certificate), na úrovni 6 majú osobitný názov (Advanced Certificate). Pri

učňovskom vzdelávaní²⁸⁰, ktoré bolo zaradené na úroveň NKR 6, je názov Advanced Certificate Craft. Udeľujúcim orgánom bol FETAC, teraz QQI.

V ďalšom vzdelávaní existujú všetky kategórie dokladov, t. j. hlavné, menšie, doplňujúce aj osobitné doklady. Doklady udeľované FETAC-om (teraz QQI) umožňujú učiacim sa prechod z jedného programu do druhého a postup z programu na nižšej úrovni do programu na vyššej úrovni. Doklady na úrovni 5 až 6 môžu umožniť aj prístup k vysokoškolskému vzdelávaniu. V ďalšom vzdelávaní sa využíva systém kreditov kompatibilný s ECVET. So zvyšujúcou sa úrovňou sa zvyšuje náročnosť i počet kreditov. Pri učňovských programoch sú v súčasnosti len hlavné doklady.

Okrem uvedených dokladov zaradených do NKR existujú doklady, ktoré udeľujú sektorové inštitúcie (napr. v oblasti účtovníctva), zahraničné inštitúcie (napr. Škótsky úrad pre kvalifikácie (SQA), britská certifikačná inštitúcia City&Guilds) a iné špecializované vzdelávacie inštitúcie. Existujú však aj kvalifikácie, ktoré nie sú zaradené do NKR.

2.2 Tvorba a uznávanie kvalifikácií

Vo formálnom školskom vzdelávaní súvisí tvorba kvalifikácií s tvorbou kurikula. Za jeho vypracovanie je zodpovedná Národná rada pre kurikulum a hodnotenie (National Council for Curriculum and Assessment – NCCA), ktorá ho odporúča ministerstvu školstva. Tu treba povedať, že programy obsahovali vzdelávacie výstupy už pred zavedením NKR. Po zavedení NKR boli príslušné doklady zaradené do systému podľa toho, ako zodpovedali deskriptorom/indikátorom vedomostí, zručností a kompetencií a deskriptorom pre typy dokladov. Uplatnil sa princíp „best-fit“, teda zaradenie dokladov podľa toho, ako najlepšie vyhovovali príslušnej úrovni.

V univerzitnom vzdelávaní univerzity tvoria a udeľujú vlastné doklady. Štandardy hlavných dokladov sa považujú za konzistentné s deskriptormi/indikátormi vedomostí, zručností a kompetencií rámca.

Pre tvorbu dokladov vo vysokoškolskom neuniverzitnom vzdelávaní vypracoval regulačný orgán HETAC doteraz štandardy dokladov v terminológii vedomostí, zručností a kompetencií pre úrovne NKR 6 až 10 v 9 oblastiach vzdelávania²⁸¹. Poskytujú všeobecné usmernenie pri formulovaní vzdelávacích výstupov v danej oblasti. Sú referenčným bodom pre tvorbu programov a pri tvorbe programov sa musia brať na vedomie, nie sú to však špecifikácie konkrétnych programov. Programy vypracované poskytovateľmi validoval HETAC (teraz QQI) na základe odporúčania „panelu expertov“, ktorý sa skladá z odborníkov z danej akademickej disciplíny, daného odvetvia hospodárstva a verejnej služby.

²⁸⁰ Systém učňovského vzdelávania zahŕňa spravidla 4-ročný program prípravy pre jedno z vyše 20 určených remesiel, v rámci ktorého sa striedajú 4 fázy odbornej prípravy u zamestnávateľa s 3 fázami v vzdelávaní v štátom platených vzdelávacích inštitúciách. Učňovské vzdelávanie zabezpečovala organizovala inštitúcia FÁS, dostupné na <http://www.fas.ie>.

²⁸¹ Dostupné na http://www.hetac.ie/publications_pol01.htm.

V podsystéme ďalšieho vzdelávania FETAC v roku 2007 zaviedol jednotný postup, podľa ktorého sa vypracúvajú nové štandardy dokladov v ďalšom vzdelávaní²⁸² (dovtedy sa využívali postupy predchádzajúcich regulačných orgánov a pri zaradovaní sa uplatňoval princíp best-fit). FETAC zaviedol v roku 2008 aj systém na akumuláciu a prenos kreditov. Pre každú kategóriu dokladu bol stanovený počet kreditov²⁸³, pričom jeden kredit odráža 10 teoretických hodín študentovho úsilia, ktoré vynaloží na dosiahnutie štandardov. Napr. na úrovni 1 sa počet kreditov hlavného dokladu má pohybovať v rozsahu 15 - 20 kreditov, na úrovni 6 v rozsahu 90 - 240 kreditov. Systém je v súlade s ECVET (na rozdiel od vysokoškolského vzdelávania, kde sa uplatňuje systém kompatibilný s ECTS).

Štandardy dokladov pre ďalšie vzdelávanie vypracúvajú skupiny pre tvorbu štandardov pre určené oblasti štúdia. V Írsku sa nepracuje so štandardmi povolání. Zástupcovia zamestnávateľskej sféry prispievajú k vypracovaniu vzdelávacích výstupov, ktoré reflektujú kompetencie potrebné pre výkon povolania. Postup tvorby je opísaný v Boxe 16. Po schválení sú štandardy dokladov záväzné pri tvorbe vzdelávacích programov. Programy vypracované poskytovateľmi validuje regulačný orgán (FETAC, teraz QQI).

Osobitným prípadom dokladov udeľovaných v ďalšom vzdelávaní sú doklady programov učňovského vzdelávania, kde nie sú zatiaľ vypracované štandardy podľa jednotného postupu FETAC-u. I keď sú tu udeľované doklady Advanced Certificate Craft na úrovni NKR 6, postavenie týchto kvalifikácií v systéme je predmetom hodnotenia²⁸⁴.

2.3 Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa

Inštitucionálnym rámcom pre uznávanie neformálneho a informálneho učenia sa (non-formal and informal learning) na národnej úrovni je írsky NKR a hlavným nástrojom pre uznávanie je využívanie princípov vzdelávacích výstupov²⁸⁵. Treba však povedať, že v Írsku je uznávanie neformálneho a informálneho učenia sa zahrnuté do širšieho konceptu uznávania predchádzajúceho učenia sa (recognition of prior learning).

V roku 2004 vypracovala NQAI všeobecné postupy týkajúce sa prístupu, prechodu a postupu jednotlivca vo vzdelávaní²⁸⁶ a v roku 2005 princípy a usmernenia pre uznávanie predchádzajúceho učenia sa pre ďalšie vzdelávanie a vysokoškolské neuniverzitné

²⁸² FETAC. [2006]. *Common Awards System* [online]. Dublin : FETAC. 39 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/Common_Awards_System.pdf>.

²⁸³ Tamže, str. 16, alebo FETAC. [2006]. *Common Awards System for further education and training* [online]. Dublin : FETAC. 8 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/Common_Awards_System_for_FET_leaflet.pdf>.

²⁸⁴ Pozri napr. správu *Apprenticeship review : background issues paper : May 2013* [online]. 47 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW : <<http://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/Apprenticeship-Review-%E2%80%93-Background-Issues-Paper.pdf>> .

²⁸⁵ Viac informácií k téme uznávania neformálneho vzdelávania a učenia sa v Írsku je v dokumente COUGHLAN, D. 2010. *European inventory on non-formal and informal learning 2010 : country report : Ireland* [online]. [London] : ICF GHK. 23 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW : <<http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77464.pdf>> .

²⁸⁶ NQAI. 2003. *Policies, actions and procedures for access, transfer and progression for learners. (Framework for the development, recognition and award of qualifications in Ireland* [online]. Dublin : NQAI. 51 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW : <<http://www.nqai.ie/docs/framework/policies/atp.pdf>> .

vzdelávanie²⁸⁷. Regulátor pre oblasť vysokoškolského neuniverzitného vzdelávania HETAC vypracoval usmernenia²⁸⁸, z ktorých vychádzajú technické inštitúty pri vypracovaní svojich vlastných postupov uznávania predchádzajúceho učenia sa. Zúčastníci môžu priamo požiadať HETAC o uznanie toho, čo dosiahli učením sa bez účasti na konkrétnom programe. Regulátor pre oblasť ďalšieho vzdelávania FETAC vypracoval usmernenia²⁸⁹, na základe ktorých si poskytovatelia ďalšieho vzdelávania určujú svoje postupy. Univerzity majú vypracúvať vlastné postupy, ktoré rešpektujú usmernenia stanovené na národnej úrovni.

Uznávanie sa môže týkať

- vstupu do programu vedúceho k udeleniu dokladu,
- kreditov vedúcich k získaniu kvalifikácie alebo oslobodenia od niektorých požiadaviek programu,
- oprávnenosti na získanie úplného dokladu.

Uvedieme príklad postupu uznávania predchádzajúceho učenia sa na získanie dokladu v podsysteme ďalšieho vzdelávania. Uznávanie organizujú poskytovatelia vzdelávania, ktorí znášajú aj jeho náklady. Títo poskytovatelia musia byť schválení regulátorom FETAC (teraz QQI)²⁹⁰ na uznávanie predchádzajúceho učenia sa a musia mať zavedené dôsledné postupy na riadenie kvality, aby bola zabezpečená dôveryhodnosť udeleného dokladu. Zúčastníca sa môže obrátiť aj priamo na regulátora, ktorý ho skontaktuje so schváleným poskytovateľom. V procese uznávania uchádzačovi pomáha a radí mentor. Súlad výsledkov predchádzajúceho učenia sa so štandardmi kvalifikácie, doloženým pomerne rozsiahlym portfóliom, resp. súborom dokumentov, porovnáva „hodnotiteľ“ a externý „overovateľ“. V prípade potreby uchádzač absolvuje ďalšie skúšky alebo interview.

Postup zahrnuje tieto kroky:

Identifikácia dokladu, ktorý chce zúčastníca získať. Pri identifikácii dokladu zúčastníca vychádza zo špecifikácií dokladov, ktoré sú k dispozícii v online registri dokladov regulátora FETAC (QQI)²⁹¹ a obsahujú vzdelávacie výstupy, ktorých dosiahnutie je požadované pre udelenie dokladu. Zúčastníca môže pritom spolupracovať s poskytovateľom vzdelávania alebo zamestnávateľom.

²⁸⁷ NQAI. 2005. *Principles and operational guidelines for the recognition of prior learning in further and higher education and training* [online]. Dublin : NQAI. 16 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.nqai.ie/docs/framework/policies/principles%20and%20operational%20guidelines%20for%20rpl%2005_05.doc>.

²⁸⁸ Dokumenty sú dostupné na http://www.hetac.ie/publications_pol08.htm.

²⁸⁹ FETAC. 2009. *RPL policy and guidelines (V2)* [online]. Dublin : FETAC. 30 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/RPL_Policy_and_Guidelines.pdf>.

²⁹⁰ V roku 2012 inštitúcia pre kvalitu a kvalifikácie Quality and Qualifications Ireland (QQI) absorbovala regulačné orgány FETAC a HETAC aj NQAI.

²⁹¹ FETAC. *Awards directory* [online]. Further Education and Training Awards Council. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW : <<http://www.fetac.ie/fetac/awardsinfo/directory/directory.htm>>.

Určenie oprávnenosti záujemcu. Záujemca musí preukázať, že jeho predchádzajúce učenie sa je adekvátne na získanie dokladu. Poskytovateľ so záujemcom porovnajú vzdelávacie výstupy týkajúce sa identifikovaného dokladu s výstupmi jeho predchádzajúceho učenia sa. Záujemca musí predložiť životopis, v ktorom opíše svoju pracovnú históriu. Odporúča sa, aby záujemca o hlavný doklad (pre úplnú kvalifikáciu) mal minimálne 6 až 8 rokov zodpovedajúcej praxe. Zároveň musí preukázať, že je ochotný podstúpiť osobné hodnotenie a, v prípade potreby, aj doplňujúce skúšky.

Analýza vedomostí, zručností a kompetencií týkajúcich sa dokladu. Záujemca s pomocou mentora zostaví prehľad vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré nadobudol predchádzajúcim učením sa a určí ich súlad so vzdelávacími výstupmi daného dokladu. Pre každý vzdelávací výstup sa musí určiť, či bol alebo nebol dosiahnutý. Záujemca tu odpovedá na otázky viem/neviem urobiť, mám skúsenosť s..., poznám a viem použiť. Požiadavkou je dosiahnutie aspoň 70 % výstupov.

Zhromažďovanie „dôkazov“. Vzdelávacie výstupy musia byť podložené určitými dôkazmi, z ktorých sa zostaví portfólio, resp. zbierka dôkazov. Pri zhromažďovaní dôkazov pomáha záujemcovi mentor. Okrem základných informácií o záujemcovi a postupe pri uznávaní jeho predchádzajúceho učenia sa portfólio obsahuje

- priame dôkazy, ktoré zahŕňajú súpis úloh vykonávaných v projektoch a na pracovisku, náplň práce, organizačnú štruktúru podnikov, záznamy o účasti na podnikovom vzdelávaní, záznamy o osobných skúsenostiach, odporúčania zamestnávateľov, doklady o predchádzajúcich kvalifikáciách, certifikáty z predchádzajúcich kurzov, hodnotenia a výsledky testov, kurikulá a opisy kurzov, záznamy o vzdelávaní pracovníkov či osobné záznamy, produkty práce, vzorky dokumentácie, resp. vzorky vykonanej práce, fotografie,
- nepriame dôkazy, medzi ktorými môžu byť informácie o členstve v príslušných organizáciách alebo spoločnostiach, všeobecné odkazy, výstrižky z novin,
- ostatné dôkazy, medzi ktorými môžu byť záznamy o pracovných skúsenostiach v zahraničí, dobrovoľnej práci atď.

Každý vzdelávací výstup by mal byť podložený aspoň dvoma dôkazmi, ktoré možno skontrolovať a zhodnotiť. Môže to byť napríklad životopis s podrobnosťami o zodpovedajúcich pracovných skúsenostiach a dôkaz o hodnotení na pracovisku. Portfólio je následne predložené na hodnotenie „hodnotiteľovi“.

Hodnotenie dôkazov. „Hodnotiteľ“ zhodnotí súlad portfólia so štandardmi identifikovaného dokladu a jeho kritériami hodnotenia, pričom sa musí uistiť, že predložené dôkazy pokrývajú viac ako 70 % všetkých deklarovaných vzdelávacích výstupov. Hodnotenie naplnenia štandardu je vyjadrené v percentách od 0 po 100 %. V prípade potreby „hodnotiteľ“ vykoná ešte doplňujúce hodnotenie. „Hodnotiteľ“ určí celkové „percentuálne skóre“ a celkovú známku podľa kritérií určených v identifikovanom doklade. Externý „overovateľ“ zabezpečený poskytovateľom potom potvrdí, či hodnotenie bolo spravodlivé a konzistentné s požiadavkami regulátora a s národným štandardom.

Odporúčenie na udelenie dokladu. Odporúčanie na udelenie dokladu predkladá „hodnotiteľ“. Udelenie dokladu je následne spracované štandardným spôsobom.

2.4 Zabezpečovanie kvality

Zabezpečenie kvality je určené legislatívou, avšak uplatňujú sa tu partnerstvá medzi orgánmi udeľujúcimi doklady a poskytovateľmi, siete zamerané na otázky kvality (napr. vo vysokoškolskom vzdelávaní Irish Higher Education Quality Network (IHEQN) založená v roku 2003), reflektujú sa medzinárodné nástroje na zabezpečenie kvality. V každom podsysteme sa uplatňujú vlastné postupy, napr. v školskom vzdelávaní sú to inšpekcie na školách, ktoré vykonáva Školský inšpektorát pod ministerstvom školstva, vo vysokoškolskom neuniverzitnom vzdelávaní vykonával HETAC inštitucionálnu kontrolu a hodnotenie pri registrácii poskytovateľov a validácii, resp. akreditácii programov. V sektore univerzitného vzdelávania bol v roku 2002 zriadený osobitný orgán na riešenie otázok kvality (Irish Universities Quality Board – IUQB). V ďalšom vzdelávaní FETAC zaviedol procesy zabezpečenia kvality, ktoré sa uplatňujú pri:

- registrácii poskytovateľov, kde je podmienkou schválenie inštitucionálneho systému zabezpečenia kvality regulačným orgánom (pozri Box 17),
- validácii programov (vzdelávací program musí byť schválený regulačným orgánom),
- kontrole a hodnotení poskytovateľov.

2.5 Poskytovanie informácií o povolaniach, vzdelávacích programoch a kvalifikáciách

Hlavným komunikačným nástrojom je databáza Qualifax²⁹², určená študentom vo formálnom vzdelávaní, dospelým učiacim sa, rodičom, poradcom. Medzi zdrojmi pre poradcov sú aj informácie o prognózach vo vývoji na trhu práce alebo o potrebách zručností²⁹³. Databáza ponúka informácie o kurzoch, ktoré vedú k dokladom zaradeným do NKR, vrátane úrovne NKR, kategórie dokladu a udeľujúceho orgánu, ale aj o kurzoch, ktoré nevedú k dokladom zaradeným do NKR. Prináša tiež základné informácie a odkazy na zdroje týkajúce sa uznávania predchádzajúceho učenia sa. Odkaz na webovú stránku Career Directions, ktorú spravovala inštitúcia FÁS, vedie k opisom viac ako 700 zamestnaní²⁹⁴, v rámci ktorých sú uvedené aj informácie o situácii na trhu práce v danom zamestnaní a o možnostiach získania kvalifikácie.

Register dokladov, ktoré udeľoval FETAC (teraz QQI), je k dispozícii na webovej stránke regulačného orgánu²⁹⁵. V registri sa dá doklad vyhľadať priamo podľa názvu alebo kódu, alebo sa dá vyhľadávať podľa typu dokladu, úrovne NKR a oblasti štúdia.

Informácia o doklade obsahuje názov dokladu, kód, úroveň NKR, typ dokladu, oblasť vzdelávania, počet kreditov, dátum aktivácie, dátum publikovania, dátum revízie, dátum deaktivácie (v prípade deaktivovaných dokladov), stav (aktívny, neaktívny), odkaz na

²⁹² Dostupné na www.qualifax.ie.

²⁹³ Dostupné na http://www.qualifax.ie/index.php?option=com_content&view=article&id=594&Itemid=273.

²⁹⁴ FÁS. *Career directions* [online]. Training & Employment Authority. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.careerdirections.ie/ShowJob.aspx?job_id=678> .

²⁹⁵ FETAC. *Awards directory* [online].

špecifikáciu dokladu (štandard dokladu obsahujúci vzdelávacie výstupy), odkaz na informácie o validácii programov a zahrnutý bude aj odkaz na dodatok k osvedčeniu (na účely Europassu).

3. Vzdelávacie výstupy

Podľa definície vzdelávacie výstupy opisujú to, čo by mal učiaci sa vedieť, čomu rozumieť a čo byť schopný robiť po úspešnom ukončení obdobia učenia sa. Doklady zaradené do NKR sú založené na vzdelávacích výstupoch²⁹⁶.

Pre zaradenie dokladov (kvalifikácií) do stupňa NKR sú kategorizačnými pomôckami vzdelávacie výstupy nazývané deskriptory (v Írsku indikátory). Sú „všeobecné - rámcové“ a vidieť ich v matici NKR. Deskriptory/indikátory úrovne NKR 5, zodpovedajúcej úrovni 4 Európskeho kvalifikačného rámca, sú uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Vedomosti Šírka ¹	Široká škála vedomostí.
Vedomosti Druh ²	Niektoré teoretické pojmy a určitá miera abstraktného myslenia, s významnou hĺbkou v niektorých oblastiach.
Know-how a zručnosti Rozsah ³	Demonštrovať široký rozsah špecializovaných zručností a nástrojov.
Know-how a zručnosti Selektívnosť ⁴	Vyhodnotiť a vyžívať informácie na plánovanie a rozvoj investigatívnych stratégií a riešenie rozmanitých neznámych problémov.
Kompetencie Kontext ⁵	Konať v rozmanitých a špecifických kontextoch, brať zodpovednosť za povahu a kvalitu výstupov; identifikovať a využívať zručnosti a vedomosti v rôznych súvislostiach.
Kompetencie Rola ⁶	Prejaviť iniciatívu a nezávislosť pri vykonávaní definovaných aktivít; zapojiť sa do viacčlenných, zložitých a rôznorodých skupín a pracovať v nich.
Kompetencie Učenie sa učiť	Učiť sa brať zodpovednosť za svoje vlastné učenie sa v riadenom prostredí.
Kompetencie Vhľad ⁷	Prijať plnú zodpovednosť za jednotnosť vlastného sebahodnotenia a správania.

Pozn.: ¹ Ako rozsiahle sú vedomosti? ² Akú povahu má poznanie (miera abstraktnosti)? ³ Ako rozsiahle (rozmanité) sú zručnosti? ⁴ Ako komplikované problémy vie riešiť? ⁵ Týka sa konania v rozmanitých situáciách, miera autonómnosti konania v zložitých, nedostatočne definovaných, nepredvídateľných situáciách. ⁶ Akú zodpovednosť vie vziať na seba osobne alebo v skupine? ⁷ Integrovanosť výkonnosti s osobnostnými aspektmi, postojmi k sebe a okoliu.

Tieto deskriptory/indikátory musia byť reflektované každou kvalifikáciou danej úrovne.

²⁹⁶ NQAI. *Glossary* [online].

V ďalšom vzdelávaní sú v štandardoch hlavných dokladov formulované vzdelávacie výstupy ako vedomosti, zručnosti a kompetencie zodpovedajúce štruktúre deskriptorov/indikátorov, avšak už špecializovane pre konkrétnu kvalifikáciu. Podrobná špecifikácia pre hlavný doklad *Kaderníctvo* (NKR 5; EKR 4) je v Prílohe D. Na ukážku uvedieme formuláciu zručností v tomto doklade.

Učiaci sa bude schopný:	
Know-how a zručnosti Rozsah	Preukázať širokú škálu zručností pri hodnotení typu vlasov zákazníka, diskusii o vhodnom štýle účesu, používaní techník farbenia a trvalej ondulácie, v súlade s požiadavkami na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
Know-how a zručnosti Selektívnosť	Rozhodovať sa pri poskytovaní kaderníckych služieb podľa požiadaviek zákazníka a v súlade s príslušnou praxou v odvetví.

Ešte konkrétnejšie a podrobnejšie sú vzdelávacie výstupy rozpracované v menších dokladoch. Nie sú štruktúrované do vedomostí, zručností a kompetencií, pretože niektoré z týchto zložiek tu nemusia byť obsiahnuté. Formulované vedomosti, zručnosti a kompetencie a podrobné vzdelávacie výstupy sú záväzné pri tvorbe vzdelávacích programov. Uvedieme príklad niektorých vzdelávacích výstupov menšieho dokladu *Kaderníctvo – materiály a Teória a prax v kaderníctve* (NKR 5; EKR 4). Podrobný zoznam je v Prílohe D.

Ukážka vzdelávacích výstupov menšieho dokladu <i>Kaderníctvo – Materiály</i> (4 zo spolu 21 vzdelávacích výstupov):
Učiaci sa bude schopný:
Opísať činnosť molekúl šampónu vrátane nepolárnych a polárnych častíc.
Diskutovať o cykle rastu vlasu vrátane anagénnej (rastovej) fázy, katagénnej (intermediálnej) fázy a telogénnej fázy (vypadávanie vlasov) a priemernej miery rastu.
Vysvetliť dôležitosť peroxidu vodíka v kaderníckom priemysle vrátane oxidácie, koncentrácie v objemových percentách, vplyvu na zdravie a bezpečnosť pri práci a skladovanie.
Analyzovať chemické rozdiely medzi azofarbivami, nitrózovými farbivami a parafarbivami.
Ukážka vzdelávacích výstupov menšieho dokladu <i>Teória a prax v kaderníctve</i> (4 zo spolu 23 vzdelávacích výstupov):
Učiaci sa bude schopný:
Používať rôzne druhy natáčok, rôzne techniky na zvlhčenie vlasov vrátane aplikácie vlasových produktov na zvlhčenie vlasov.
Používať rôzne druhy kief a hrebeňov na vytváranie účesu vrátane aplikovania vlasových produktov pri sušení vlasov klienta.
Urobiť strih využitím základných techník strihania, vrátane zarovnania do jednej dĺžky, štvorcových vrstiev, zaoblených vrstiev a bobu.

Uplatniť rôzne techniky farbenia vlasov vrátane aplikácie na panenské vlasy, na koreničky vlasov a aplikácie dočasnej farby, semi-permanentnej a kvázi-permanentnej farby.

S „inými vzdelávacími výstupmi“ pracuje poskytovateľ pri programovaní ďalšieho OVP, predovšetkým „modulov“, z ktorých sa tvoria programy na získanie hlavného dokladu a ktoré vedú k menším dokladom. Tieto vzdelávacie výstupy sú najkonkrétnejšie (keďže hovoria podrobnejšie o tom, čo má absolvent „vedieť, dokázať urobiť atď.“ po úspešnom absolvovaní) a sú zároveň naplnením „zadania“ stanoveného štandardom dokladu. Vzdelávacie výstupy vypracúva poskytovateľ pri tvorbe svojho vzdelávacieho programu, ktorý predkladá na validáciu FETAC-u. Tri alebo štyri takéto detailnejšie vzdelávacie výstupy môžu naplňať jeden vzdelávací výstup, stanovený v štandarde dokladu²⁹⁷. Je to charakteristické pre írsky prístup, pri ktorom sa počíta s tým, že vzdelávacie výstupy zo štandardov majú nechať priestor pre vlastné rozpracovanie požiadaviek zo štandardu do konkrétnejších vzdelávacích výstupov.

4. Motívy a výsledky zmien v kvalifikačnom systéme

Motívom pre zmeny v kvalifikačnom systéme bolo vytvoriť systém, ktorý by bol integrovanejší a predstavoval by navzájom viac prepojený celok. Nešlo o vytvorenie nového systému, ale o racionalizáciu existujúceho systému s možnosťami pre vytváranie nových kvalifikácií. Kvalifikácie sú založené na vzdelávacích výstupoch a sú pri nich uplatňované postupy zabezpečenia kvality. Cieľom je, aby sa uľahčil prístup jednotlivca k vzdelávaniu a príprave, prechod z jedného programu do druhého a postup z programu na nižšej úrovni do programu na vyššej úrovni, aby jednotlivec mohol získať kvalifikáciu prostredníctvom validácie neformálneho a informálneho učenia sa a aby sa zvýšila mobilita a uznávanie írskych kvalifikácií v zahraničí. Výsledkom zmien bolo zníženie počtu typov dokladov, čo viedlo k väčšej prehľadnosti systému. Vytvorením „skladačkového“ systému so 4 kategóriami dokladov, ktorý umožňuje, aby učitelia sa mal uznané časti učenia sa, sa zvýšil záujem o získanie kvalifikácií a zvýšil sa počet vydaných dokladov. Zvýšila sa aj priepustnosť medzi ďalším a vysokoškolským vzdelávaním, čo dokumentuje zvýšený počet študujúcich prechádzajúcich z ďalšieho do vysokoškolského vzdelávania²⁹⁸.

²⁹⁷ FETAC. 2013. *Guidelines for preparing programme descriptors for further education and training programmes* [online]. Dublin : FETAC. 57 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW : http://www.fetac.ie/fetac/documents/Guidelines_for_Preparing_Programme_Descriptors_FEB_2013.pdf, str. 26.

²⁹⁸ COLLINS, T. at al. 2009. *Framework implementation and impact study: report of study team* [online]. Dublin : NQAI. 71 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW : <http://www.nqai.ie/documents/FIISreportFINALsept2009.pdf>.

5. Príklady dobrej praxe

Politika konsenzu

Významnou črtou tvorby národného kvalifikačného rámca a systému kvalifikácií v Írsku je politika konsenzu, ktorá vedie predovšetkým k budovaniu dôvery v kvalifikácie. Procesy vychádzajú z legislatívy, ale uplatňuje sa pri nich aj konzultačný proces, ktorý zahŕňa poskytovateľov vzdelávania a prípravy, inštitúcie udeľujúce kvalifikácie, zamestnávateľov, zamestnancov, predstaviteľov podnikateľskej sféry a učiacich sa. Konzultačný proces prebiehal pri tvorbe NKR, pri stanovovaní postupov a kritérií na tvorbu, uznávanie a udeľovanie kvalifikácií a uskutočňuje sa aj pri samotnom vypracovaní štandardov konkrétnych kvalifikácií.

Napr. v ďalšom vzdelávaní sú podľa jednotného systému na tvorbu dokladov návrhy štandardov vždy predložené na verejnú konzultáciu na webovej stránke regulátora FETAC (teraz QQI) a môžu sa konať aj konzultačné podujatia. Ako príklad môžeme uviesť angažovanosť Zväzu učiteľov Írska²⁹⁹ po zavedení tohto systému. Keďže zväz nebol zastúpený v skupinách pre tvorbu štandardov, považoval za dôležitú svoju účasť na konzultáciách. Vyjadrovať sa chcel najmä k tomu, z akých menších dokladov by mali byť zostavené hlavné doklady (pre úplné kvalifikácie), ďalej ku flexibilitě, k prístupu k terciárnemu vzdelávaniu, k rovnováhe medzi všeobecným vzdelávaním a špecifickými poznatkami³⁰⁰. Zväz vyzval svojich členov, aby konzultačný proces sledovali a prispievali svojimi komentármi k návrhom štandardov individuálne, alebo aby sa prihlásili na zväz ako jeho poradcovia pre konzultácie. Snahou bolo vytvoriť skupiny podľa oblastí štúdia, v ktorých by si ľudia mohli vymieňať svoje názory a zúčastňovali sa na konzultačných podujatiach, čím by podporovali vypracovanie stanovisk zväzu³⁰¹.

Skladačkový systém a informačný systém v ďalšom vzdelávaní

Príkladom, z ktorého je tiež možné sa poučiť, je využívanie „skladačkového“ systému pri získavaní kvalifikácie v ďalšom vzdelávaní. Hodné povšimnutia sú tieto charakteristiky:

Hlavný doklad pre úplnú kvalifikáciu sa skladá z menších dokladov, z ktorých niektoré sú povinné a ďalšie voliteľné, pričom každý z nich má predpísaný počet kreditov. Voliteľné môžu byť zoradené aj do viacerých skupín, z ktorých z každej sa musí získať predpísaný počet kreditov. Do „skladačky“ je však možné použiť aj určitý počet kreditov z dokladov, ktoré nepatria do povinných ani voliteľných dokladov daného hlavného dokladu a dokonca môžu byť aj o jednu úroveň NKR vyššie alebo nižšie (pozri Box 5). Napr. Inštitút ďalšieho vzdelávania v Carlowe (Carlow Institute of Further Education) ponúka v rámci kurzu vedúcemu k dokladu

²⁹⁹ Dostupné na www.tui.ie.

³⁰⁰ FETAC national awards: please let us know your comments and views! In *TUI News* [online], vol. 32, no. 3, December 2009, p. 30. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.tui.ie/fileupload/TUINews%20December.pdf>.

³⁰¹ Further education: developing new national awards and standards. In *TUI News* [online], vol. 32, no.5, February 2010, p. 10-12. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: http://www.tui.ie/fileupload/TUI_News_Feb_2010%5B1%5D.pdf.

Kaderníctvo (úroveň NKR 5)³⁰² aj modul zodpovedajúci menšiemu dokladu Obchodná administratíva, ktorý je na úrovni NKR 6. Alebo orgán pre odborné vzdelávanie grófstva Cavan (Co.Cavan VEC) vypracoval niekoľko modulov pre vzdelávanie, vedúce k menším dokladom na úrovni NKR 3 (Sušenie vlasov, Internetové zručnosti, Umenie a dizajn), ako súčasť kurzu vedúcemu k hlavnému dokladu Všeobecné vzdelávanie (NKR 3), hoci tieto doklady nepatria medzi povinné ani voliteľné doklady tohto hlavného dokladu³⁰³.

Niektoré menšie doklady (či už povinné alebo voliteľné), z ktorých sa skladá hlavný doklad, môžu patriť len tomuto dokladu, iné môžu byť súčasťou viacerých hlavných dokladov. Napr. menší doklad Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci na úrovni NKR 5, ktorý je povinný pre získanie hlavného dokladu Kaderníctvo, je menším dokladom (povinným alebo voliteľným) pre ďalších 42 hlavných dokladov a voliteľný menší doklad Komunikácia dokonca pre ďalších 73 hlavných dokladov na tejto úrovni NKR. Táto flexibilita umožňuje záujemcovi postupovať rýchlejšie pri získavaní ďalších kvalifikácií, pretože nemusí opakovane získavať niektoré menšie doklady.

I pri hlavných dokladoch určených na výkon konkrétnej profesie sú v „skladačke“ niektoré menšie doklady, ktoré sú zamerané na všeobecné, prenositeľné zručnosti. Je to preto, lebo ďalšie vzdelávanie v Írsku je zacielené na rozvoj odborných aj osobných zručností a zahrnuje prvky odborného aj všeobecného vzdelávania. Nadobudnutie takýchto „základných zručností“ (Core skills) sa považuje za významné z hľadiska osobného rozvoja, ale aj z hľadiska zlepšenia možností prechodu do iného programu a postupu do programov na vyššej úrovni.

Regulátor FETAC navrhol, aby každý hlavný doklad obsahoval aspoň 15 % všeobecných štandardov, vyjadrených najlepšie v rámci kompetencií. Napr. pre udelenie hlavného dokladu Kaderníctvo (NKR 5) musia byť splnené aj požiadavky aspoň jedného z voliteľných menších dokladov Komunikácia, Tímová práca, Osobná efektívnosť, Služby zákazníkom.

„Skladačkový“ systém umožňuje získavať kvalifikácie postupne, čo však kladie zvýšené nároky na administráciu udeľovania dokladov. Doklady nevydávajú vzdelávacie inštitúcie, ktoré poskytli vzdelávanie, ale regulačný orgán (pôvodne FETAC, teraz QQI). Na zhromažďovanie údajov o výsledkoch študentov sa využíva informačný systém (FETAC Business System), do ktorého vzdelávacie inštitúcie vkladajú údaje o výsledkoch študentov. Inštitúcie vkladajú údaje väčšinou naraz pre skupinu študentov, sú však individualizované za každého študenta. Ak sa študent vzdelával vo viacerých inštitúciách, každá inštitúcia vkladá do systému jeho výsledky za seba. Systém však umožňuje vidieť „históriu“ všetkých výsledkov študenta, ktoré dosiahol vzdelávaním sa v rôznych vzdelávacích inštitúciách, teda napríklad vidieť to, aký je jeho „stav“ pri skladaní si hlavného dokladu z menších dokladov. V jednom roku je 6 tzv. certifikačných období, v ktorých regulátor vydáva príslušné doklady. Inštitúcie musia dodržiavať stanovené termíny pre vkladanie informácií, ak chcú, aby boli doklady vydané v príslušnom období.

³⁰² FETAC. *Hairdressing* [online]. Further Education and Training Awards Council. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.fetac.ie/fetac/awardsDirectory.do?method=getMajorAwardDetails&majorAwardId=15276&fromPage=awardsByField>>.

³⁰³ FETAC. *General Learning* [online]. Further Education and Training Awards Council. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.fetac.ie/fetac/awardsDirectory.do?method=getMajorAwardDetails&majorAwardId=5883&fromPage=awardsByField>>.

Literatúra

Apprenticeship review : background issues paper : May 2013 [online]. 47 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/Apprenticeship-Review-%E2%80%93-Background-Issues-Paper.pdf>>

COLLINS, T. at al. 2009. *Framework implementation and impact study : report of study team* [online]. Dublin : NQAI. 71 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.nqai.ie/documents/FIISreportFINALsept2009.pdf>>

COUGHLAN, D. 2010. *European inventory on non-formal and informal learning 2010 : country report : Ireland* [online]. [London] : ICF GHK. 23 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77464.pdf>>

FÁS. *Career directions* [online]. Training & Employment Authority. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.careerdirections.ie/ShowJob.aspx?job_id=678>

FETAC. [2006]. *Common Awards System* [online]. Dublin : FETAC. 39 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/Common_Awards_System.pdf>

FETAC. [2006]. *Common Awards System for further education and training* [online]. Dublin : FETAC. 8 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/Common_Awards_System_for_FET_leaflet.pdf>

FETAC. 2009. *RPL policy and guidelines (V2)* [online]. Dublin : FETAC. 30 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/RPL_Policy_and_Guidelines.pdf>

FETAC. 2013. *Guidelines for preparing programme descriptors for further education and training programmes* [online]. Dublin : FETAC. 57 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.fetac.ie/fetac/documents/Guidelines_for_Preparing_Programme_Descriptors_FEB_2013.pdf>

FETAC. *Awards directory* [online]. Further Education and Training Awards Council. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.fetac.ie/fetac/awardsinfo/directory/directory.htm>>

FETAC. *General learning* [online]. Further Education and Training Awards Council. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.fetac.ie/fetac/awardsDirectory.do?method=getMajorAwardDetails&majorAwardId=5883&fromPage=awardsByField>>

FETAC. *Hairdressing* [online]. Further Education and Training Awards Council. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.fetac.ie/fetac/awardsDirectory.do?method=getMajorAwardDetails&majorAwardId=15276&fromPage=awardsByField>>

FETAC national awards : please let us know your comments and views! In *TUI News* [online], vol. 32, no. 3, December 2009, p. 30. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.tui.ie/fileupload/TUINews%20December.pdf>>

Further education : developing new national awards and standards. In *TUI News* [online], vol. 32, no. 5, February 2010, p. 10-12. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.tui.ie/fileupload/TUI_News_Feb_2010%5B1%5D.pdf>

NQAI. 2003. Outline National Framework of Qualifications : determinations made by the National Qualifications Authority of Ireland. (A framework for the development, recognition and award of qualifications in Ireland) [online]. Dublin : NQAI. 43 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.nqai.ie/docs/framework/determinations/determinations.pdf>>

NQAI. 2003. Policies, actions and procedures for access, transfer and progression for learners. (Framework for the development, recognition and award of qualifications in Ireland [online]. Dublin : NQAI. 51 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.nqai.ie/docs/framework/policies/atp.pdf>>

NQAI. 2005. *Principles and operational guidelines for the recognition of prior learning in further and higher education and training* [online]. Dublin : NQAI. 16 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.nqai.ie/docs/framework/policies/principles%20and%20operational%20guidelines%20for%20rpl%2005.05.doc>>

NQAI. 2009. Referencing of the Irish National Framework of Qualifications (NFQ) to the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) [online]. Dublin :NQAI. 124 s. Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/irelandreport_en.pdf >

NQAI. *Glossary* [online]. National Qualifications Authority of Ireland. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.nfq.ie/nfq/en/glossary.html>>

Qualifications (education and training) act, 1999 [online]. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.irishstatutebook.ie/pdf/1999/en.act.1999.0026.pdf>>

NEMECKO

1. Pojem kvalifikácia

Pre pojem kvalifikácia existuje v Nemecku viacero definícií. Kvalifikácia označuje formálny výsledok hodnotiaceho a validačného procesu, pri ktorom kompetentné inštitúcie zistili, že individuálne výsledky učenia sa zodpovedajú stanoveným štandardom.

Kvalifikácia je individuálna výkonnosť, t.j. súhrn subjektívnych individuálnych schopností, vedomostí a vlastností, ktoré dovoľujú jednotlivcovi trvale plniť určité pracovné funkcie. Zahŕňa funkčnú, politicko-ekonomickú a sociálnu dimenziu práce.

Kvalifikácia je súhrn vedomostí, schopností, zručností, postojov a hodnôt, ktoré sú predpokladom pre výkon povolania³⁰⁴.

³⁰⁴ Pozri http://qualifikation.kenline.de/qualifikation/qualifikation_allgemein.htm

Kvalifikácia sa dosahuje prostredníctvom vzdelávania a ďalšieho vzdelávania, pričom informálne nadobudnuté kompetencie môžu byť principiálne započítané. Kvalifikácia pozostáva zo súhrnu vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré sú stanovené v opise a priradení príslušnej kvalifikácie (deskriptory)³⁰⁵.

Vo všeobecnosti však možno konštatovať, že v Nemecku kvalifikácia úzko súvisí so vzdelávacím procesom a je vyjadrená kompetenciami, ktoré jednotlivec preukáže ako výsledok vzdelávania.

2. Národná sústava kvalifikácií

2.1 Opis kvalifikačného systému

V Nemecku nie je explicitná definícia národnej sústavy kvalifikácií a možno skonštatovať, že systém kvalifikácií je vyjadrený národným kvalifikačným rámcom (DQR). Neexistuje webová stránka s registrom všetkých kvalifikácií. Opis kvalifikácií je odvetvovo spracovaný na rôznej úrovni a v rôznom rozsahu.

V máji 2013 boli prijaté závery Stálej konferencie krajinských ministerstiev kultúry v Nemeckej spolkovej republike, Spolkového ministerstva pre vzdelávanie a výskum, konferencie Ministerstiev hospodárstva a Spolkového ministerstva pre hospodárstvo a technológie k Nemeckému kvalifikačnému rámcu pre celoživotné vzdelávanie a ich prílohou je Zoznam priradených kvalifikácií (*Liste der zugeordneten Qualifikationen*)³⁰⁶.

Nemecký kvalifikačný systém sa odvíja od vzdelávacieho systému, ktorý je orientovaný na prípravu na povolanie (*Berufsausbildung*). Kvalifikácia je usporiadané podľa existujúcich vzdelávacích procesov v ktorých bola dosiahnutá a do jednotlivých kvalifikačných stupňov bola zaradená v rámci DQR.

Štruktúra nemeckého kvalifikačného rámca (DQR):

Kvalifikačný stupeň	Kvalifikácia
1	Príprava na povolanie (<i>Berufsausbildungsvorbereitung</i>) Opatrenia pracovnej agentúry (<i>Maßnahmen der Arbeitsagentur (BvB)</i>) Ročná odborná príprava na povolanie (<i>Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)</i>)
2	Príprava na povolanie (<i>Berufsausbildungsvorbereitung</i>) Opatrenia pracovnej agentúry (<i>Maßnahmen der Arbeitsagentur (BvB)</i>) Ročná odborná príprava na povolanie (<i>Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)</i>) Nástupná kvalifikácia (<i>Einstiegsqualifizierung (EQ)</i>) Stredná odborná škola (základné odborné vzdelanie) (<i>Berufsfachschule (Berufliche Grundbildung)</i>)
3	Duálne odborné vzdelávanie (dvojročné vzdelávanie) (<i>Duale Berufsausbildung (2-jährige Ausbildungen)</i>)

³⁰⁵ Pozri <http://qualifikation.kenline.de/qualifikation/schlüsselqualifikation.htm>

³⁰⁶ Pozri <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de>

	Stredná odborná škola (stredné odborné vzdelanie) (<i>Berufsfachschule (Mittlerer Schulabschluss)</i>)
4	Duálne odborné vzdelávanie (3 a 3 1/2 - ročné vzdelávanie) (<i>Duale Berufsausbildung (3- und 3½-jährige Ausbildungen)</i>) Stredná odborná škola (asistentské povolania) (<i>Berufsfachschule (Assistentenberufe)</i>) Stredná odborná škola (úplné stredné odborné vzdelanie) (<i>Berufsfachschule (vollqualifizierende Berufsausbildung)</i>)
5	IT špecialista (certifikovaný) (<i>IT-Spezialist (Zertifizierter)</i>) Servisný technik (preskúšaný) (<i>Servicetechniker (Geprüfter)</i>)*
6	Bakalár (<i>Bachelor</i>) Kvalifikovaný obchodník (preskúšaný) (<i>Fachkaufmann (Geprüfter)</i>), Kvalifikovaný hospodár (preskúšaný) (<i>Fachwirt (Geprüfter)</i>) Majster (preskúšaný) (<i>Meister (Geprüfter)</i>) Operatívny profesionál IT (preskúšaný) (<i>Operativer Professional (IT) (Geprüfter)</i>)* Stredná odborná škola (štátna skúška) (<i>Fachschule (Staatlich Geprüfter)</i>)
7	Magister (<i>Master</i>) Strategický profesionál IT (preskúšaný) (<i>Strategischer Professional (IT) (Geprüfter)</i>)*
8	<i>PhD (Promotion)</i>

* Ďalšie kvalifikácie budú konsenzuálne zaradené na základe spoločných rozhodnutí.

Nemecký kvalifikačný rámec (DQR) má osem kvalifikačných stupňov a pre každý stupeň sú opísané odborné a personálne kompetencie. Pri odborných kompetenciách sa uvádzajú požadované vedomosti (šírka a hĺbka) a zručnosti (nástrojové a systémové zručnosti) a pri personálnych kompetenciách sa uvádzajú požadované sociálne kompetencie (tímová práca, vodcovstvo, komunikačné zručnosti) a samostatnosť (samostatná zodpovednosť, hĺbavosť a schopnosť učiť sa).

Kvalifikačný rámec pre oblasť vysokoškolského vzdelávania bol vytvorený v roku 2005 a odvtedy sa používa. V januári 2010 bola zverejnená hodnotiacia správa, týkajúca sa kompatibility kvalifikačného rámca pre vysokoškolské vzdelávanie s kvalifikačným rámcom EHEA.

2.2 Tvorba a uznávanie kvalifikácií

Posilňovanie prístupu založeného na vzdelávacích výstupoch v rámci nemeckého vzdelávacieho systému podporujú všetci hlavní zainteresovaní aktéri, ktorí sa zhodujú na dôležitosti jeho funkcie transparentnosti. Vzdelávacie výstupy sú vyjadrené v rôznych formuláciách vytvorených štandardov *Kompetenz*, najmä v odbornom vzdelávaní a príprave, kde pojem *Handlungskompetenz* (kompetencia konať) postupne a súbežne s jasnými vstupnými požiadavkami, týkajúcimi sa miesta, trvania a obsahu vzdelávania, získal kľúčovú úlohu v definovaní kvalifikácií. Komplexná kompetencia konať je opísaná z hľadiska typológie kompetencií: *Fachkompetenz* (odborná kompetencia), *Personalkompetenz* (osobná kompetencia), *Sozialkompetenz* (sociálna kompetencia) a *Selbstständigkeit* (samostatnosť).

Všeobecné vzdelávanie neposkytuje pre kvalifikácie žiadne osobitné kompetencie konať. Učebné osnovy sa často nepíšu so špecifickým zameraním na vzdelávacie výstupy. Nedávno

zavedené národné vzdelávacie štandardy (*Bildungsstandards*) by mohli byť považované za prvý pokus o definovanie minimálneho súboru vzdelávacích výstupov na výučbu jednotlivých predmetov pre základné školy (*Hauptschule*), na získanie stredoškolského vysvedčenia (*Realschule*) a na získanie maturitného vysvedčenia zo strednej školy (*Abitur*)³⁰⁷. Očakáva sa, že DQR tiež spustí v tomto sektore reformy.

V oblasti vysokoškolského vzdelávania sa posun k vzdelávacím výstupom uskutočnil v širšom slova zmysle, keď sa v posledných rokoch začali zavádzať bakalárske a magisterské stupne štúdiá. Modulové príručky sa definujú na základe vzdelávacích výstupov.

2.3 Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa

V Nemecku neexistuje v súčasnosti žiadny právny rámec a ani žiadny štandardizovaný systém uznávania neformálneho a informálneho učenia sa. Je však potrebné spomenúť dva príklady legislatívnych opatrení na uznávanie neformálneho a informálneho učenia sa v odbornom vzdelávaní a príprave:

preskúšanie externého študenta na základe zákona o odbornej príprave a živnostenského zákona, ktoré vedie k udeleniu úplnej kvalifikácie v uznanom učňovskom odbore (nie je žiadny rozdiel medzi touto kvalifikáciou a kvalifikáciou získanou formálnym vzdelávaním);

od roku 2009 je prístup kvalifikovaných pracovníkov k vysokoškolskému vzdelávaniu upravený rozhodnutím Stálej konferencie ministrov školstva a kultúrnych záležitostí nemeckých spolkových krajín (Länder).

Okrem uvedených opatrení bolo vytvorených mnoho miestnych a regionálnych prístupov. Boli vypracované štúdiá, ktorých cieľom je pripraviť cestu na ďalší vývoj v tejto oblasti.

2.4 Zabezpečovanie kvality

Pre zabezpečenie kvality procesov pri tvorbe NKR a NSK boli zriadené riadiace a koordinačné authority. Národnú koordinačnú skupinu (Bund-Länder-Koordinierungsgruppe, B-L-KG) spoločne zriadili začiatkom roku 2007 Spolkové ministerstvo školstva a výskumu a Stála konferencia ministrov školstva a kultúrnych záležitostí spolkových krajín (*Länder*). Táto koordinačná skupina ustanovila pracovnú skupinu *Arbeitskreis DQR*, ktorá pozostáva zo zainteresovaných aktérov z oblasti vysokoškolského vzdelávania, školského vzdelávania, odborného vzdelávania a prípravy, sociálnych partnerov, verejných inštitúcií zaoberajúcich sa vzdelávaním a trhom práce, ako aj z výskumníkov a odborníkov z praxe. Rozhodnutia sú založené na konsenze a každý z členov úzko spolupracuje so svojou materskou inštitúciou a organizáciou.

V mene Spolkového ministerstva školstva a výskumu (BMBF) bol zriadený Úrad DQR (*Büro DQR*), ktorého úlohou je poskytovať celému procesu technickú a administratívnu podporu. Za Národný koordinačný bod EKR bola ustanovená Národná koordinačná skupina. Informácie

³⁰⁷ Pozri <http://iea-dpc.de/bildungsstandards000.html?&L=1>

o DQR sú zverejnené na spoločnom internetovom portáli Spolkového ministerstva pre vzdelávanie a výskum a Konferencie ministrov kultúry (*BMBF/KMK DQR Portal*)³⁰⁸.

2.5 Poskytovanie informácií o povolaniach, vzdelávacích programoch a kvalifikáciách

Informácie o konzultačnom dokumente, procese a výskumnej práci sú k dispozícii na internetových stránkach *Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)*³⁰⁹, *Kultusministerkonferenz (KMK)*³¹⁰ a *Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)*³¹¹.

Informácie dôležité pre identifikáciu povolanií sú k dispozícii na <http://www.bibb.de/>. Tu sú uvedené podrobné informácie o povolaniach (1 571 povolanií) v členení:

- odborné vzdelávanie (344 štátom uznaných odborov),
- ďalšie vzdelávanie (1 227).

Informácie možno získať aj na www.berufskunde.com, kde sú informácie (podľa jednotlivých spolkových krajín a krajov) o:

- povolaniach,
- zamestnávateľoch,
- školách.

3. Vzdelávacie výstupy

Vzdelávacie výstupy sú vyjadrené pomocou indikátorov úrovne v nemeckom kvalifikačnom rámci pre celoživotné vzdelávanie:

Odborné kompetencie		Osobné kompetencie	
Vedomosti	Zručnosti	Sociálne kompetencie	Vlastné kompetencie
Hĺbka a šírka	Nástrojové a systémové zručnosti, posúdenia	Tímové, riadiace zručnosti, angažovanosť a komunikácia	Samostatnosť a zodpovednosť, hĺbavosť a schopnosť učiť sa

Ako príklad možno uviesť podrobný opis vzdelávacích výstupov pre úroveň 4 v duálnej príprave na povolanie „Elektronik pre automatizačnú techniku“ (*Duale Berufsausbildung „Elektroniker für Automatisierungstechnik“*)³¹².

³⁰⁸ Pozri <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de>

³⁰⁹ Pozri <http://www.bmbf.de/de/12189.php>

³¹⁰ Pozri <http://www.kmk.org>

³¹¹ Pozri <http://www.bibb.de>

4. Motívy a výsledky zmien v kvalifikačnom systéme

Očakáva sa, že v rámci zmien v kvalifikačnom systéme sa:

- tiež spustí reforma v oblasti všeobecného vzdelávania,
- vykonajú ďalšie kroky k pripojeniu neformálneho a informálneho učenia sa do DQR,
- zvýši transparentnosť nemeckej sústavy kvalifikácií a napomôže uznávaniu nemeckých kvalifikácií v rámci Európy,
- podporí mobilitu učiacich sa a zamestnancov medzi Nemeckom a ostatnými európskymi krajinami, ako aj v rámci Nemecka,
- zlepši viditeľnosť zhôd a rozdielov medzi kvalifikáciami a zlepši prístupnosť,
- podporí spoľahlivosť, prenos príležitostí a zabezpečenie kvality,
- zlepši zameranie zručností v kvalifikáciách,
- posilní zameranie vzdelávacích výstupov v kvalifikačných procesoch,
- podporí a zvýši prístup a účasť v celoživotnom vzdelávaní.

5. Príklady dobrej praxe

Zapojenie zainteresovaných aktérov a diskusia

Spolkové ministerstvo školstva a výskumu a Stála konferencia ministrov školstva a kultúrnych záležitostí spolkových krajín (*Länder*) spoločne zriadili Národnú koordinačnú skupinu (*Bund-Länder-Koordinierungsgruppe*). Táto koordinačná skupina ustanovila pracovnú skupinu *Arbeitskreis DQR*, ktorá pozostáva zo zainteresovaných aktérov z oblasti vysokoškolského vzdelávania, školského vzdelávania, odborného vzdelávania a prípravy, sociálnych partnerov, verejných inštitúcií zaoberajúcich sa vzdelávaním a trhom práce, ako aj z výskumníkov a odborníkov z praxe.

Za Národný koordinačný bod EKR (NKB) bola ustanovená Národná riadiaca skupina (B-L-KG). Informácie o DQR sú zverejnené na spoločnom internetovom portáli Spolkového ministerstva pre vzdelávanie a výskum a Konferencie ministrov kultúry.

Poučenie: Vhodné je hneď od začiatku zriadiť jeden orgán, ktorý by riešil aj otázky zabezpečenia kvality, a inštitucionálne zabezpečiť realizačný proces tvorby NKR a NSK.

Informovanosť laickej i odbornej verejnosti prostredníctvom internetových portálov

Základné informácie o nemeckom kvalifikačnom rámci pre celoživotné vzdelávanie (*DQR*) poskytuje internetový portál³¹³ v tejto štruktúre:

³¹² Str. 128 - 129 Nemecká referencovacia správa (Deutscher EQR-Referenzierungsbericht, 08.05.2013)

³¹³ Pozri <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de>

- Nemecký kvalifikačný rámec,
- Ciele DQR,
- Funkcia DQR,
- Stav realizácie,
- Aktéri a grémiá,
- Ďalšie zdroje informácií.

Poučenie: Vhodné je hneď od začiatku vytvoriť jeden internetový portál, ktorý bude poskytovať komplexné informácie o procesoch tvorby NKR a NSK.

Proces tvorby NKR a NSK

Práce na NKR a NKS prebiehajú v troch fázach od roku 2006 a boli podrobené širokej diskusii odbornej verejnosti, priebežne bolo spracovaných viacero štúdií a dokumentov a uskutočnilo sa viacero pracovných stretnutí, workshopov a konferencií.

Poučenie: Proces tvorby NKR a NSK je dlhodobá riadená a koordinovaná činnosť širokého okruhu inštitúcií, kolektívov a jednotlivcov. Je vhodné zapojiť do procesu všetky relevantné inštitúcie, kolektívy a širokú odbornú verejnosť, viesť konzultačné procesy a vypracovávať priebežné správy o implementácii NSK.

Literatúra

AK DQR. 2009. Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, erarbeitet vom „Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen“.[cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.detail&fileID=1299831873450>>

AK DQR. 2011. Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, verabschiedet vom Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR) am 22. März 2011. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&fileID=1375427202575>>

AK DQR. 2011. Empfehlungen der Arbeitsgruppen zur Einbeziehung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen in den DQR, Empfehlungen der Arbeitsgruppen zur Einbeziehung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen in den DQR – abgestimmt zwischen den beiden Vorsitzenden. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/aktuelles/empfehlungen-der-experten-arbeitsgruppen-und-stell_h7i39o5t.html>

AK DQR. 2012. Einbeziehung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen in den DQR, Stellungnahme des AK DQR zu den Empfehlungen der Arbeitsgruppen vom 22.11.2011. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&fileID=1375426921160>>

AK DQR. 2013. Gemeinsamer Beschluss der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Wirtschaftsministerkonferenz und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie zum Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR). [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&s=QmO3EhtuSDgVMjtl&fileID=1378819828401>>

<http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2012/2012_11_15-DQR-GemeinsamerBeschluss.pdf>

AK DQR. 2013. Anlage zum Gemeinsamen Beschluss der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Wirtschaftsministerkonferenz und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie zur Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR). [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<<http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&s=QmO3EhtuSDgVMjtl&fileID=1378819828401>>

<http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2012/2012_11_15-DQR-Anl_GemeinsamerBeschluss.pdf>

AK DQR. 2013. *Deutscher EQR-Referenzierungsbericht*. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&s=887MWtTZ9iV5YraS2O&fileID=1382362015928>>

BIBB. 2013. *Bildungsgänge an beruflichen Vollzeitschulen*. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.deqa-vet.de/media/PDF_allgemein/Diskussionspapier_Bildungsgaenge_berufl_Vollzeitschulen.pdf>

BIBB. 2013. *Jahresbericht 2012/2013*. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7124>>

BIBB. 2013. *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB-Datenreport_2013_Vorversion.pdf>

BMBF. 2009. Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen – Rechtswirkungen der Empfehlung und Umsetzung im deutschen Recht. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&fileID=1268992250172>>

BMBF. 2013. *Berufsbildungsbericht 2013*. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://www.bmbf.de/pub/bbb_2013.pdf>

BMWI. 2008. Anerkennung handwerklicher Berufsqualifikationen nach der EU-Anerkennungsrichtlinie. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<<https://www.bq-portal.de/sites/default/files/erkennung-handwerklicher-berufsqualifikationen.pdf>>

Cedefop . 2011. Development of national qualifications frameworks in Europe. (Rozvoj národných kvalifikačných rámcov v Europe). [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6112_en.pdf

DIHK. 2011. Dual mit Wahl, Ein Modell der IHK-Organisation zur Reform *der betrieblichen Ausbildung*. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/reformmodell>

DQR. 2010. Expertenvotum zur zweiten Erarbeitungsphase des DQR. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/expertenvoten/expertenvotum-zur-zweiten-erarbeitungsphase-des-dq_gmelt2ej.html

NÓRSKO

1. Pojem kvalifikácia

Pojem kvalifikácia (kvalifikasjon) je v Nórsku definovaný ako „formálny výsledok procesu hodnotenia a validácie, ktorý sa získa tým, že príslušná inštitúcia potvrdí, že jednotlivec dosiahol vzdelávacie výstupy zodpovedajúce daným štandardom“³¹⁴. Už z definície pojmu je zrejmé, ako je kvalifikácia v Nórsku úzko prepojená so vzdelávaním.

2. Národná sústava kvalifikácií

2.1 Opis kvalifikačného systému

V Nórsku nie je definovaná národná sústava kvalifikácií a neexistuje ani žiadny oficiálny register kvalifikácií. Nástrojom na „komplexný, systematický a viacúrovňový opis formálnych kvalifikácií, ktoré možno dosiahnuť v rámci vzdelávacieho systému“³¹⁵ je Národný kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie (*Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring*). Skutočnosť, že rámec zahŕňa len kvalifikácie poskytované akreditovanými inštitúciami vzdelávania a odbornej prípravy a nezahŕňa kvalifikácie poskytované inými inštitúciami (v ľudovom vzdelávaní, v podnikoch), bola kritizovaná už v pripomienkovom konaní pri jeho tvorbe.³¹⁶

Národný kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie má 7 úrovní kvalifikácií, ktorých číselné označenie (2 - 8) bolo zvolené tak, aby zodpovedalo príslušným úrovniam Európskeho kvalifikačného rámca. V Nórsku sa neposkytuje žiadna kvalifikácia na úrovni 1. Zastrešujúcim

³¹⁴ Dostupné na <http://www.nokut.no/no/NOKUTs-kunnskapsbase/Det-norske-utdanningssystemet/Nasjonalt-kvalifikasjonsrammeverk/Begreper>

³¹⁵ Tamže, str. 9

³¹⁶ Pripomienky sú dostupné na <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/hoeringer/hoeringsdok/2011/horing---nasjonalt-kvalifikasjonsrammeve/horingsuttalelser.html?id=632188>

orgánom pre jeho vývoj a implementáciu je Ministerstvo školstva a vedy (*Kunnskapsdepartementet*) a koordinačným bodom pre referencovanie Európskeho kvalifikačného rámca je Národná agentúra pre zabezpečenie kvality vo vzdelávaní (*Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen*). Súčasťou Národného kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie sú aj opisy diplomov (*grader*) a osvedčení (*vitnemål*), ktoré možno v Nórsku získať³¹⁷.

2.2 Tvorba a uznávanie kvalifikácií

Štandardy jednotlivých kvalifikácií sú v Nórsku opísané pomocou vzdelávaním nadobudnutých vedomostí, zručností a „všeobecných spôsobilostí“. Tie sú formulované v kurikulárnych dokumentoch príslušných vzdelávacích programov.

Pri zaraďovaní kvalifikácií do Národného kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie na úrovniach 1 - 5 sa používa princíp „najlepšej zhody“ (*Best Fit*), ktorý zaraďuje jednotlivé kvalifikácie do rámca tak, aby čo najlepšie (s čo najväčším počtom prvkov zhody) zodpovedali opisom príslušnej úrovne. Pri zaraďovaní kvalifikácií do rámca na úrovniach 6 - 8 sa používa princíp „úplnej zhody“ (*Full Fit*), pretože jednotlivé úrovne sa úplne kryjú s existujúcimi VŠ stupňami vzdelávania a podliehajú akreditácii.

Štandardy povolání v Nórsku definované nie sú.

2.3 Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa

Napriek tomu, že sa problematike uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa v Nórsku venujú už dlhší čas (90. roky 20. storočia) a táto oblasť je dôkladne prepracovaná, v oblasti rozvoja celoživotného vzdelávania je stále deklarovaná ako jedna z priorit. Právo na „zdokumentovanie skutočných spôsobilostí“ (*dokumentasjon av realkompetanse*) je zakotvené v relevantnej nórskej legislatíve. Tá stanovuje aj rámcové podmienky, za akých možno požiadať príslušnú vzdelávaciu inštitúciu o ich posúdenie.

Základné informácie o uznávaní výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa poskytujú na svojich webových stránkach Ministerstvo školstva a vedy (*Kunnskapsdepartementet*).

Dospelí v Nórsku majú nárok nielen na základné a nižšie stredoškolské vzdelávanie, ale aj na vyššie stredoškolské vzdelávanie. Tí, ktorí ich chcú absolvovať, ale aj tí, ktorí si chcú dať iba overiť nadobudnuté kompetencie, sú hodnotení podľa výstupov vzdelávania príslušného vzdelávacieho programu³¹⁸.

Od poplatkov za overovanie, ktoré sú v Nórsku vysoké a pri overovaní niektorých odborných zručností sa pohybuje rádovo v tisícoch eur, sú zo zákona oslobodení:

³¹⁷ Jednotlivé typy diplomov a osvedčení zapísané do NKR sú dostupné na <http://www.nokut.no/en/Knowledge-base/The-Norwegian-educational-system/The-Norwegian-qualifications-framework/The-Norwegian-table-of-qualifications>

³¹⁸ Dostupné na <http://www.vox.no/no/global-meny/English/Accreditation/Laws-and-regulations>

- ľudia, ktorí si svoj nárok na poskytnutie uvedeného vzdelávania ešte neuplatnili,
- ľudia so zníženou pracovnou schopnosťou,
- príst'ahovalci, ktorí nemôžu poskytnúť požadovanú dokumentáciu získaného vzdelania,
- ľudia, ktorí si hľadajú prácu a majú podpísanú príslušnú dohodu s Úradom práce a sociálnych vecí (*Arbeids- og velferdsetaten*).

Hoci je bežne vstup do vysokoškolského vzdelávania podmienený absolvovaním vyššieho stredoškolského vzdelávania, dospelí (starší ako 25 rokov) môžu požiadať o zápis na konkrétny študijný program na základe preukázaných nadobudnutých kompetencií aj bez jeho absolvovania. Overené nadobudnuté kompetencie môžu byť aj dôvodom na oslobodenie od absolvovania určitých modulov študijného programu.

Uznávanie nadobudnutých kompetencií v pracovnom živote sa v súčasnosti riadi podľa základnej dohody o spolupráci medzi Zväzom nórskeho obchodu a priemyslu (NHO) a nórskou Konfederáciou odborových zväzov (LO), platnou na obdobie rokov 2009 - 2013, ktorá zdôrazňuje význam potreby vytvárania „systému na dokumentovanie individuálnych skúseností, vzdelávania a praxe zamestnancov podniku, týkajúce sa ich pracovného pomeru“³¹⁹.

2.4 Zabezpečovanie kvality

Dominantné postavenie v zabezpečovaní kvality pri tvorbe a uznávaní kvalifikácií má Nórska agentúra pre zabezpečenie kvality vo vzdelávaní – NOKUT (*Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen*). Je to profesionálne nezávislá vládna agentúra, ktorej hlavnou úlohou je zabezpečovanie a zvyšovanie kvality v oblasti vysokoškolského vzdelávania a vyššieho odborného vzdelávania. Agentúra je tiež zastrešujúcou inštitúciou pre uznávanie kvalifikácií získaných v zahraničí³²⁰.

Snaha o zjednodušenie a zefektívnenie procesu zamestnávania v istých povolaniach (najmä jednotlivcov zo zahraničia), viedla v Nórsku k vymedzeniu skupiny asi 170 povolaní, ktoré sa označujú ako „regulované“ (*lovregulerte yrker*) a na ktorých vykonávanie je potrebné získať povolenie (schválenie) príslušnými inštitúciami³²¹. Pri väčšine povolaní nie je žiadne formálne schválenie potrebné a možno ich oficiálne vykonávať bez ohľadu na získané vzdelanie. To, či je obsah a rozsah potrebného vzdelávania na vykonávanie povolania dostatočný, určuje zamestnávateľ.

Za kvalitu vzdelávania v primárnom a sekundárnom vzdelávaní sú zodpovední ich zriaďovatelia, ktorými sú najčastejšie obce a vyššie územné celky. Rámcové prvky zabezpečenia kvality na týchto stupňoch vzdelávania sú uvedené v štátnom vzdelávacom programe.

³¹⁹ Ďalšie informácie o uznávaní výsledkov neformálneho a informálneho vzdelávania sú dostupné na <http://www.vox.no/no/global-meny/English/Accreditation>, alebo na <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/1997/nou-1997-25/14/2.html?id=347055>

³²⁰ Agentúra slúži aj ako nórske ENIC – NARIC centrum, t. j. zodpovedá za poskytovanie informácií o nórskom vzdelávacom systéme zahraničným inštitúciami a partnerom.

³²¹ Aktuálny zoznam týchto povolaní je dostupný na <http://www.nokut.no/no/Student-og-arbeidssokere/Yrker-som-krever-godkjenning/Yrkesliste---lovregulerte-yrker>

2.5 Poskytovanie informácií o povolaniach, vzdelávacích programoch a kvalifikáciách

Dôležitou časťou dobre fungujúceho systému prípravy na povolanie je dostupnosť a kvalita informácií o možnostiach získania kvalifikácie a pomoc pri výbere vhodných vzdelávacích ciest a voľbe povolania. Poskytovanie týchto služieb, na ktorých sa podieľajú centrálné štátne inštitúcie (najmä v pôsobnosti Ministerstva školstva a vedy), regionálne inštitúcie, miestne samosprávne orgány, profesijné združenia a jednotlivé školy, je v Nórsku na vysokej úrovni.

Oficiálny internetový portál pre vzdelávanie a kariéru (*Utdanning.no*) poskytuje prehľad o viac ako 5 000 vzdelávacích programoch a 540 povolaniach v Nórsku. Informácie, ktoré obsahuje, boli spracované „v úzkej spolupráci s príslušnými inštitúciami, ako sú poskytovatelia vzdelávania a profesijné organizácie“ a ich cieľom je „pomôcť budúcim študentom vybrať si svoju vzdelávaciu cestu a kariéru“³²².

Opis jednotlivých povolání na portáli plní úlohu tzv. kariet povolání a obsahuje:

- základné informácie o povolání (čo musí vedieť, aké bežné úlohy vykonáva),
- požadované osobné vlastnosti pri výkone povolania,
- možnosti získania kvalifikácie (kde kvalifikáciu získať, za aký čas, požiadavky na prijatie, možnosti ďalšieho vzdelávania),
- možnosti uplatnenia sa na trhu práce,
- priemerný plat v povolání,
- výhody povolania,
- aktuálne štatistiky o povolání (kde reálne pracujú kvalifikovaní, aké vzdelanie majú tí, čo povolanie vykonávajú).

Portál v časti „Inšpirácie a nástroje“ ponúka záujemcom o štúdium aj tieto 3 aplikácie:

- Kompas povolání (*Jobb kompasset*), kde si môžu interaktívnou formou vybrať vhodné povolanie,
- Kalkulačka poradia (*Karakterkalkulator*), ktorá im umožní odhadnúť možnosti prijatia na vybraný vzdelávací program,
- Voľba vzdelávacej cesty (*Faget utdanningsvalg*), ktorej úlohou je ich príprava na prijímacie konanie³²³.

3. Vzdelávacie výstupy

Vzdelávacie výstupy (*læringsutbytte*) sú chápané ako vyhlásenia o tom, čo človek „pozná, chápe a je schopný urobiť na konci procesu vzdelávania, ktoré sú vyjadrené v pojmoch vedomostí, zručností a všeobecných schopností“³²⁴.

³²² Dostupné na <http://utdanning.no>

³²³ Všetky tri aplikácie sú dostupné na <http://utdanning.no>

³²⁴ Dostupné na <http://www.nokut.no/en/Knowledge-base/The-Norwegian-educational-system/The-Norwegian-qualifications-framework/Terms>

Na vzdelávacích výstupoch sú založené aj deskriptory Národného kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie. Tie sú opísané v kategóriách vedomostí (*kunnskap*), zručností (*ferdighet*) a všeobecných spôsobilostí (*generell kompetanse*).

Kategóriou *všeobecných spôsobilostí* sa Národný kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie líši od Európskeho kvalifikačného rámca. Táto kategória zahŕňa také prierezové spôsobilosti, ako sú schopnosť uplatniť vedomosti a zručnosti v rozličných situáciách, schopnosť kritického myslenia, schopnosť spolupracovať a zodpovednosť.

Hoci opis kvalifikácií, založený na výstupoch vzdelávania, priniesla už reforma vzdelávania, ktorá sa uskutočnila v rokoch 2004 - 2006 (*Kunnskapsløftet*), až práce na tvorbe Národného kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie ukázali, že vo vyššom odbornom vzdelávaní a príprave (*Fagskoler*) kvalifikácie pomocou nich zadefinované neboli.

Všeobecné spôsobilosti absolventa stredoškolského odborného vzdelávania a prípravy

Všeobecné spôsobilosti absolventa stredoškolského odborného vzdelávania a prípravy sú v nórskom Kvalifikačnom rámci pre celoživotné vzdelávanie (úroveň 4) opísané nasledovne:

Absolvent dokáže:

- využiť svoje odborné spôsobilosti v nových a širších súvislostiach,
- pracovať samostatne a prevziať zodpovednosť za to, že prácu vykonáva kvalitne a v súlade s platnou legislatívou a zaužívanými etickými normami v danom odbore,
- spolupracovať a komunikovať s kolegami a zákazníkmi pri vykonávaní svojej práce,
- viesť iných a pomáhať im v ich práci,
- plánovať, organizovať a hodnotiť prácu iných aj svoju vlastnú,
- reflektovať svoju odbornú spôsobilosť ako predpoklad svojho ďalšieho rozvoja,
- iniciovať aktivity, ktoré podporujú jeho vlastné vzdelávanie a rozvoj³²⁵.

4. Motívy a výsledky zmien v kvalifikačnom systéme

Už v návrhu Národného kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie sa zdôrazňovalo, že jeho cieľom nie je meniť nórsky systém vzdelávania a odbornej prípravy (nemá byť nástrojom reformy).

Vytvorenie Národného kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie (Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring) bolo „vyústením dvoch medzinárodných procesov – procesu tvorby Európskeho kvalifikačného rámca a bolonského procesu spolupráce v oblasti vysokoškolského vzdelávania“³²⁶. Jeho cieľom bolo poskytnúť komplexný opis kvalifikácií, ktoré možno získať v nórskom vzdelávacom systéme a „sprehľadniť nórsky vzdelávací systém

³²⁵ Spracované podľa http://www.regjeringen.no/upload/KD/Hoeringsdok/2011/201100248/Vedlegg3_laeringsutbyttebeskrivelser_og_nivaabeskrivelser.pdf

³²⁶ Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR), vydané nórskym Ministerstvom školstva a vedy 15. decembra 2011, str. 8., dostupné na <http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Internasjonalt/UNESCO/NasjonaltKvalifikasjonsrammeverk200612.pdf>, str. 8.

na národnej i medzinárodnej úrovni, uľahčiť národnú i medzinárodnú mobilitu a prispieť k flexibilitě vzdelávacích ciest, a tým posilniť celoživotné vzdelávanie³²⁷.

Práce na tvorbe Národného kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie začali v roku 2006 vytvorením skupín na tvorbu 3 kvalifikačných subrámcov pre odborné vzdelávanie a prípravu, pre vysokoškolské vzdelávanie a pre postsekundárne odborné vzdelávanie a prípravu. Takýto paralelný spôsob vytvárania jednotlivých kvalifikačných rámcov bol pre zlú koordináciu a roztrieštenosť kritizovaný a viedol k rozhodnutiu Ministerstva školstva a vedy vytvoriť jednotný národný kvalifikačný rámec. Práce na Národnom kvalifikačnom rámci pre celoživotné vzdelávanie boli ukončené v roku 2011 a od jeho uplatňovania sa postupne očakáva³²⁸:

- zlepšenie spolupráce medzi vzdelávaním a trhom práce,
- vytvorenie komplexného opisu očakávaní od absolventa štúdia (získanej kvalifikácie),
- zlepšenie prehľadnosti systému vzdelávania a odbornej prípravy,
- umožnenie medzinárodného porovnania kvalifikácií,
- uľahčenie uznávania spôsobilostí získaných mimo formálneho systému vzdelávania.

5. Príklady dobrej praxe

Zaujímavou iniciatívou v oblasti celoživotného vzdelávania v Nórsku je program rozvoja „základných zručností“ (*Grunnleggende ferdigheter*), potrebných v pracovnom živote, ktorého garantom je Národná agentúra pre celoživotné vzdelávanie (*Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk*). Cieľom programu je prostredníctvom individuálne prispôbených kurzov prispieť k rozvoju zručností čítať, písať, verbálne komunikovať, používať každodennú matematiku a digitálne technológie, ktoré sú potrebné pri výkone jednotlivých povolání.

Základné zručnosti v pracovnom živote tesára

Opis „základných zručností“, ktoré pri vykonávaní svojej práce potrebuje tesár:

každý deň číta výkresy a plány, pracovné príkazy, bezpečnostné inštrukcie...
pravidelne číta dokumenty pri prevzatí tovaru, dokumenty a návody výrobcov...
občas číta výňatky zo zákonov, technických predpisov, inštrukcie na poskytnutie prvej pomoci...
každý deň píše krátke poznámky pre seba alebo spolupracovníkov, pracovné správy a plány...
pravidelne píše zoznamy potrebného vybavenia a nástrojov, objednávky a pracovné príkazy...
občas píše poznámky na zapamätanie si, na školení, vyúčtovanie...
každý deň verbálne komunikuje s kolegami a nadriadenými pracovné plány, postupy, detaily...
pravidelne komunikuje s dodávateľmi, projektovými manažérmi, na školeniach...
občas komunikuje so subdodávateľmi, s ľuďmi zapojenými do učňovského vzdelávania...

numerická gramotnosť

každý deň používa matematiku pri meraní, čítaní technických výkresov, výpočte materiálu...

³²⁷ Tamže, str. 5

³²⁸ Dostupné na <http://www.nokut.no/no/NOKUTs-kunnskapsbase/Det-norske-utdanningssystemet/Nasjonalt-kvalifikasjonsrammeverk/Om-kvalifikasjonsrammeverket>

pravidelne používa matematiku pri premene jednotiek, čas potrebný na vykonanie práce, nákladov...
občas používa matematiku pri vyhotovení ponuky, rozpočte prác...

každý deň používa digitálne technológie na komunikáciu so zamestnávateľmi a zákazníkmi, plánovaní
a kontrole úloh, spracovaní elektronickej dokumentácie, digitálnom meraní, hľadani informácií na
internetu...

pravidelne používa digitálne technológie na e-mailovú komunikáciu, spracovanie výkazov...

občas používa digitálne technológie na výpočty, kreslenie, porovnávanie cien, objednávanie tovaru...³²⁹

Efektívnym prvkom realizácie zmien vo vzdelávaní je v Nórsku dôsledne prepracovaný a dôsledne dodržiavaný celonárodný systém verejného pripomienkovania nových návrhov. Napr. pripomienkového konania k tvorbe Národného kvalifikačného rámca pre celoživotné vzdelávanie sa aktívne zúčastnilo 74 inštitúcií.

K zjednodušeniu procesu zamestnávania v mnohých povolaniach viedlo exaktné vymedzenie skupiny povolání, na ktorých vykonávanie je potrebné povolenie (schválenie) príslušnými inštitúciami a ponechanie rozhodnutia o ich vykonávaní bez ohľadu na získané vzdelanie pri väčšine povolání na samotného zamestnávateľa.

Podnetný môže byť aj nenásilný spôsob šírenia nových prvkov vo vzdelávaní, ktorého príkladom je vypracovanie 16 vzorových profilov vybraných povolání, opísaných pomocou základných kompetencií (*grunnleggende ferdigheter*), ktoré majú slúžiť ako inšpirácia pre poskytovateľov vzdelávacích programov, zástupcov profesijných skupín i zamestnávateľov k ich tvorbe.

³²⁹ Dostupné na http://www.vox.no/upload/11044/Profil_tomrer.pdf

Literatúra

KUNNDEP. Høring - Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR) [online]. Kunnskapsdepartementet. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/hoeringer/hoeringsdok/2011/horing---nasjonalt-kvalifikasjonsrammeve/horingsuttalelser.html?id=632188>>.

KUNNDEP. Høring – Ny kompetanse [online]. Kunnskapsdepartementet. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/1997/nou-1997-25/14/2.html?id=347055>>.

Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR). 2011. [online]. Kunnskapsdepartementet, December 2011, 56 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Internasjonalt/UNESCO/NasjonaltKvalifikasjonsrammeverk200612.pdf>>.

Nivåbeskrivelser 1 til 7 - strukturert etter nivåer. 2011. [online]. Kunnskapsdepartementet, Január 2011, 11 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.regjeringen.no/upload/KD/Hoeringsdok/2011/201100248/Vedlegg3_laeringsutbytt_ebeskrivelser_og_nivaabeskrivelser.pdf>.

NOKUT. Begreper og termer i NKR [online]. Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.nokut.no/no/NOKUTs-kunnskapsbase/Detnorske-utdanningssystemet/Nasjonalt-kvalifikasjonsrammeverk/Begreper>>.

NOKUT. Om kvalifikasjonsrammeverket [online]. Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.nokut.no/no/NOKUTs-kunnskapsbase/Detnorske-utdanningssystemet/Nasjonalt-kvalifikasjonsrammeverk/Omkvalifikasjonsrammeverket>>.

NOKUT. The Norwegian table of qualifications [online]. Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.nokut.no/en/Knowledgebase/The-Norwegian-educational-system/The-Norwegian-qualifications-framework/The-Norwegian-table-of-qualifications>>.

NOKUT. Yrkesliste - lovregulerte yrker [online]. Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.nokut.no/no/Studenter-og-arbeidssokere/Yrkesom-krever-godkjenning/Yrkesliste---lovregulerte-yrker>>.

VOX. Basisferdighetep på jobben for tømrere [online]. Oslo : Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.vox.no/upload/11044/Profil_tomrer.pdf>

VOX. Laws and regulations [online]. Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.vox.no/no/global-meny/English/Accreditation/Laws-and-regulations>>.

VOX. Validation [online]. Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <<http://www.vox.no/no/global-meny/English/Accreditation>>.

RAKÚSKO

1. Pojem kvalifikácia

Pre pojem „kvalifikácia“ existuje v Rakúsku niekoľko definícií. Vo všeobecnosti kvalifikácia opisuje schopnosť osoby pravidelne vykonávať určitú činnosť na určitej úrovni. Kvalifikáciu možno dosiahnuť vzdelávaním a ďalším vzdelávaním (zvyšovaním kvalifikácie). Ako kvalifikáciu alebo dosiahnutie kvalifikácie označujeme aj preukázateľný výstup nadpriemerných alebo mimoriadnych výkonov³³⁰. V Rakúsku kvalifikácia úzko súvisí so vzdelávacím procesom a je vyjadrená kompetenciami, ktoré jednotlivec preukáže ako výsledok vzdelávania.

2. Národná sústava kvalifikácií

2.1 Opis kvalifikačného systému

V Rakúsku nie je explicitná definícia národnej sústavy kvalifikácií a možno skonštatovať, že systém kvalifikácií sa bude odvíjať od národného kvalifikačného rámca. Opis kvalifikácií je na rôznej úrovni a v rôznom rozsahu spracovaný odvetvovo. Pripravuje sa webová stránka s registrom všetkých kvalifikácií tzv. Qualifikationsregister.

Rakúsky NKR (*Nationaler Qualifikationsrahmen in Österreich*) je zložený z ôsmich kvalifikačných stupňov. Každý z ôsmich stupňov je charakterizovaný odlišnými deskriptormi. Na úrovniach 6 – 8 vedľa seba v NKR existujú dva prúdy:

- Dublinské deskriptory sa používajú na pridelenie kvalifikácií, ktoré súvisia s bolonským cyklom
- Kvalifikácie získané v odbornom vzdelávaní a príprave a vo vzdelávaní dospelých, poskytované mimo inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, sa budú prideľovať NKR založenom na deskriptoroch

Deskriptory sú založené na *vedomostiach, zručnostiach a kompetenciách*³³¹. Usporiadanie kvalifikácií do NKR sa bude postupne realizovať na základe vzdelávacích výstupov pre jednotlivé odvetvia. Ako príklad možno uviesť výskumnú prácu „NQR in der Praxis am Beispiel von Qualifikationen des kaufmännisch-administrativen Bereiches“³³².

³³⁰ Pozri <http://neu.oeibf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=12756>

³³¹ http://www.lebenslangeslernen.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/nqr/Deskriptoren/NQR_Infobl%C3%A4tter_Deskriptoren.PDF

³³² http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2010_ibw_nqr_praxis_fb160.pdf

Štruktúra rakúskeho kvalifikačného rámca:

Kvalifikačný stupeň	Kvalifikácia	
1	Ukončené základné vzdelanie (2. stupeň) (<i>Hauptschulabschluss</i>) Oprávnenie na obsluhu zdvíhacieho vozíka (<i>Staplerführerschein</i>) Certifikát o skúške na kvalifikovanú pracovnú silu pre upratovanie budov (<i>Prüfungszertifikat zur Qualifizierung als Gebäudereinigungskraft</i>)	
2	Čiastočná kvalifikácia v rámci integratívneho odborného vzdelávania (<i>Teilqualifikationen im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung</i>)	
3	Záverečné učňovské skúšky (<i>Lehrabschlüsse</i>) Záverečné skúšky stredných odborných škôl (<i>BMS Abschlüsse</i>) Odborná maturitná skúška strednej odbornej školy (<i>Berufsreifeprüfung</i>)	
4	Všeobecná maturitná skúška vyššej všeobecnovzdelávacej školy (<i>Reifeprüfung (AHS)</i>)	
5	Maturitná a diplomová skúška vyššej odbornej školy (<i>Reife-und Diplomprüfung BHS</i>)	
6	Bakalár (prvý študijný cyklus) (<i>Bachelor (Erster Studienzyklus)</i>)	Majster/ka (<i>MeisterIn</i>) Inžinier/ka (<i>IngenieurIn</i>)
7	Magister (druhý študijný cyklus) (<i>Master (Zweiter Studienzyklus)</i>)	napr. skúška pre daňového poradcu (<i>z.B. Prüfung zum/zur Steuerberater/-in</i>)
8	PhD (tretí študijný cyklus) PhD (<i>Dritter Studienzyklus</i>)	napr. skúška pre hospodárskeho kontrolóra, revízora, audítora (<i>z.B. Prüfung zum/zur WirtschaftsprüferIn</i>) Skúšobný technik (<i>Ziviltechnikerprüfung</i>)

2.2 Tvorba a uznávanie kvalifikácií

Prostredníctvom implementácie NKR si Rakúsko v rámci vzdelávania a odbornej prípravy posilňuje prístup založený na vzdelávacích výstupoch v rámci rakúskeho vzdelávacieho systému. Ten bude základom na umiestňovanie kvalifikácií do NKR. Mnoho kvalifikácií sa už v súčasnosti orientuje na vzdelávacie výstupy, ale tento prístup nebol doteraz vo všetkých sektoroch a inštitúciách dôsledne použitý.

Vzdelávacie štandardy pre stredné odborné školy a odborné vysoké školy definujú „obsah“ (predmet a oblasti vedomostí a témy so stanovenými cieľmi), „činnosť“ (kognitívne výsledky požadované v jednotlivých predmetoch) a osobné a sociálne spôsobilosti týkajúce sa príslušnej oblasti.

V učňovskom vzdelávaní (duálny systém) pre každý profil vydáva usmernenie pre vzdelávanie spolkové ministerstvo hospodárstva. Skladá sa z profilu pracovných spôsobilostí (*Berufsprofil*) a súvisiacich činností a opisov práce a z pracovného profilu (*Berufsbild*), obsahujúceho vedomosti a zručnosti, ktoré majú uční získať a sú opísané na rôznych internetových stránkach.³³³

³³³ Napr. <http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrberufeInOesterreich/Seiten/default.aspx>

Lehrabschlussprüfung (záverečná skúška) je teoretickým a praktickým testom, ktorého cieľom je posúdiť, či uchádzač získal potrebné zručnosti a spôsobilosti na vykonávanie kvalifikovanej práce. Skúšky remeselníckych majstrov (na manuálne živnostnícke povolania) a skúšky na overenie príslušných spôsobilostí (na iné regulované živnosti) organizujú hospodárske komory v jednotlivých spolkových krajinách.

Vo vysokoškolskom vzdelávaní bol v roku 2002 zákonom o univerzitách (*Universitätsgesetz*) zavedený kvalifikačný profil, ktorý opisuje pre každý modul očakávané vzdelávacie výstupy (a definície vzdelávacích výstupov), avšak jeho implementácia sa medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania líši.

2.3 Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa

Rakúsko nemá jednotný právny rámec na reguláciu overovania a uznávania neformálneho a informálneho učenia sa. Existujú však rôzne zákony a nariadenia, ktoré v sebe zahŕňajú mechanizmy a opatrenia, ktoré umožňujú inštitúciami formálneho vzdelávania a odbornej prípravy uznávať výsledky vzdelávania získané mimo formálneho vzdelávania a odbornej prípravy (napr. dospelí môžu získať kvalifikáciu udeľovanú *Hauptschule* („školy druhej šance“), mimoriadne pripustenie k učňovským skúškam, získanie odborného titulu *Ingenieur* alebo uznanie praxe a ďalšieho vzdelávania k požiadavkám na prístup k regulovaným povolaniam, atď.

Stratégia celoživotného vzdelávania tiež posilňuje „orientáciu na kompetencie“ a využíva rámec ôsmich kľúčových kompetencií pre celoživotné vzdelávanie ako referenčný bod pre desať akčných prúdov, z ktorých sa jeden zameriava na uznávanie neformálneho a informálneho učenia sa. V súlade s víziou stanovenou v tejto stratégii by mali byť všetky vzdelávacie výstupy bez ohľadu na spôsob ich získania uznané, pričom všetci relevantní zainteresovaní aktéri by mali spoločne vypracovať a realizovať súvislú stratégiu uznávania neformálneho vzdelávania v Rakúsku.

Uznávanie kvalifikácií³³⁴ sa uskutočňuje v týchto formách:

- uznávanie kvalifikácií na základe obsahového porovnania s rakúskymi kvalifikačnými požiadavkami (*qualifikationsanforderungen*),
- uznávanie na základe pracovných skúseností (*berufserfahrungen*),
- automatické uznávanie na základe harmonizovaných vzdelávacích skúseností (*ausbildungserfahrungen*),
- indikácia nadnárodných služieb (činnosť sa vykonáva v Rakúsku len dočasne a podnik nemá sídlo v Rakúsku).

O uznaní rozhoduje príslušná zamestnanecká organizácia a proces uznávania závisí od toho, kde bola kvalifikácia získaná. Napriek implementácii NKR je tu stále otázka, ako zahrnúť výsledky vzdelávania z informálneho učenia sa a kvalifikácie z neformálneho vzdelávania bez ich ekvivalentu vo formálnom vzdelávaní.

³³⁴ <http://www.berufsanerkennung.at/uebersicht/verfahren-zur-anerkennung>

2.4 Zabezpečovanie kvality

Pre zabezpečenie kvality procesov pri tvorbe NKR a NSK boli zriadené riadiace a koordinačné authority. Bola vytvorená projektová skupina pre NKR, ktorej členmi boli zástupcovia spolkového ministerstva školstva, umenia a kultúry a spolkového ministerstva vedy a výskumu. Skupina koordinovala práce na NKR v rámci obidvoch ministerstiev a je zodpovedná za strategické plánovanie, realizáciu výskumných štúdií a komunikáciu so zainteresovanými stranami. Členmi tejto skupiny boli generálny riaditeľ pre odborné vzdelávanie a prípravu (spolkové ministerstvo školstva, umenia a kultúry) ako predseda, generálny riaditeľ pre univerzity a odborné vysoké školy (spolkové ministerstvo vedy a výskumu) ako spolupredseda a koordinátori z niekoľkých odborov týchto dvoch ministerstiev (za odborné vzdelávanie a prípravu; všeobecné vzdelávanie; vzdelávanie dospelých a celoživotné vzdelávanie; riadenie pedagogických zamestnancov a škôl; výskum; univerzity a odborné vysoké školy).

Národná riadiaca skupina pre NKR je kľúčovým rozhodovacím orgánom, ktorý je zložený z 23 členov reprezentujúcich všetkých hlavných zainteresovaných aktérov (všetky relevantné ministerstvá, sociálnych partnerov a spolkové krajiny. Hlavnou úlohou tejto skupiny je koordinovať implementáciu NKR a zabezpečiť to, že rámec bude odrážať záujmy všetkých zúčastnených strán. Keďže si politika kvalifikácií a uznávania vyžaduje medzisektorovú spoluprácu, má pre celkový úspech rozhodujúci význam zabezpečovanie koordinácie a zmyslu pre vlastníctvo. Táto skupina bude tiež rozhodovacím orgánom pre správu o prepájaní s EKR.

Koordinátor pre národný kvalifikačný rámec v Rakúsku bol zriadený v roku 2010 pri OeAD-GmbH (Rakúska agentúra pre medzinárodné mobility a spoluprácu vo vzdelávaní, výskume a vývoji) / Národná agentúra pre celoživotné vzdelávanie³³⁵. Agentúra pre celoživotné vzdelávanie pracuje s podporou Európskej komisie z poverenia národných autorít. Koordinátor zabezpečuje vzťah medzi národným kvalifikačným systémom a európskym kvalifikačným rámcom, podporuje kvalitu a transparentnosť medzi obidvoma systémami a zabezpečuje úspešnú implementáciu národného kvalifikačného rámca v Rakúsku.

Úlohou koordinátora je:

- podporovať rozvoj a implementáciu NKR v Rakúsku,
- zriadiť internetový informačný systém NKR, register NKR,
- práca s verejnosťou, podujatia a poradenstvo,
- prepojenie na národnej a európskej úrovni.

2.5 Poskytovanie informácií o povolaniach, vzdelávacích programoch a kvalifikáciách

V Rakúsku existuje viacero zdrojov informácií o povolaniach, vzdelávacích programoch a kvalifikáciách. Veľkú úlohu zohrávajú komory, ktoré poskytujú informácie a poradenstvo súvisiace s prípravou na povolanie, napr. hospodárska komora (*Wirtschaftskammer Österreich*)³³⁶. Informácie dôležité pre identifikáciu povolání sú k dispozícii na <http://www.bic.at>, kde sú uvedené podrobné informácie o povolaniach (viac ako 15.000 povolání) v členení:

³³⁵ www.lebenslanges-lernen.at/nqr

³³⁶ Pozri <http://portal.wko.at/wk/startseite.wk>

- povolania od A do Z,
- skupiny povolaní,
- pracovné oblasti,
- vzdelávacie cesty,
- ďalšie vzdelávanie.

Najkomplexnejšie informácie o povolaniach a kvalifikáciách poskytuje portál AMS Qualifikations Barometer³³⁷. Portál bol zriadený na objednávku služieb zamestnanosti *Arbeitsmarktservice Österreich*. Portál poskytuje informácie štruktúrovane:

Povolania sú usporiadané do troch úrovní (pracovné oblasti, profesné pôsobiská, profesie).

Kvalifikácie sú usporiadané do dvoch úrovní (odborné kvalifikácie a prierezové kvalifikácie) a tieto sú členené na kvalifikačné oblasti a kvalifikácie.

V rámci prác súvisiacich s imlementáciou NKR v Rakúsku sa pripravuje register kvalifikácií (*Qualifikationsregister*), ktorý bude poskytovať tieto informácie:

- správa ponuky (*Antragsverwaltung*) cez centrálnu databázu,
- viditeľnosť všetkých pridelených kvalifikácií,
- opis kvalifikácií, prípadne kurikúl,
- viditeľnosť vzdelávacích výstupov,
- porovnateľnosť rôznych kvalifikácií,
- transfer dát do európskej databázy,
- transparentnosť rakúskeho vzdelávacieho systému,
- spracovanie výstupov pre rôzne cieľové skupiny.

3. Vzdelávacie výstupy

Vzdelávacie výstupy vyjadrené pomocou indikátorov úrovne v rakúskom kvalifikačnom rámci pre celoživotné vzdelávanie sú opísané pre každú úroveň v štruktúre požiadaviek zloženej z vedomostí, zručností a kompetencií.

Podrobný opis vzdelávacích výstupov pre jednotlivé úrovne vzdelávania je uvedený v spoločnej priebežnej správe BMUKK a BMW cieľoch, postupoch, dosiahnutých výsledkoch a prepojení NQR a EQR (*Österreichischer EQR-Zuordnungsbericht*)³³⁸.

4. Motívy a výsledky zmien v kvalifikačnom systéme

V rámci zmien v kvalifikačnom systéme v Rakúsku sa očakáva:

³³⁷ Pozri <http://bis.ams.or.at/qualibarometer>

³³⁸ Pozri http://www.oead.at/projekte_kooperationen/qualitaet_transparenz/nqr_koordinierungsstelle/%20oesterreichischer_eqr_zuordnungsbericht

- zvýšenie transparentnosti vzdelávacích systémov v Európe,
- uľahčenie porovnávania kvalifikácií a vzdelávacích systémov v Európe,
- ďalší rozvoj orientácie na vzdelávacie výstupy (*Lernergebnisorientierung*),
- podpora priepustnosti vo vnútri a medzi formálnou a neformálnou oblasťou vzdelávacích systémov a tým posilnenie princípov a metód vzájomného uznávania a započítavania kvalifikácií.

5. Príklady dobrej praxe

Zapojenie zainteresovaných aktérov a diskusia

Spolkové ministerstvo školstva, umenia a kultúry iniciovalo a koordinuje tvorbu rámca v spolupráci so Spolkovým ministerstvom vedy a výskumu. Zapojení sú predstavitelia všetkých ministerstiev a spolkových krajín, ako aj sociálni partneri a ostatní zainteresovaní aktéri z oblasti vzdelávania a odbornej prípravy.

Za národný koordinačný bod je určená OeAD (Österreichischer Austauschdienst) – rakúska Agentúra pre medzinárodnú spoluprácu vo vzdelávaní a výskume.

Poučenie: Vhodné je hneď od začiatku zriadiť jeden orgán, ktorý by riešil aj otázky zabezpečenia kvality a inštitucionálne zabezpečiť realizačný proces tvorby NKR a NSK.

Informovanosť laickej i odbornej verejnosti prostredníctvom internetových portálov

Základné informácie o rakúskom kvalifikačnom rámci (*NQR*) poskytuje internetový portál³³⁹ koordinátora pre NKR v tejto štruktúre:

- Európsky kvalifikačný rámec,
- Vývoj NKR v Rakúsku,
- Deskriptory NKR,
- Referencovacia správa rakúskeho NKR k EKR - Österreichischer EQR-Zuordnungsbericht,
- Úlohy koordinačného bodu,
- Termíny NKR,
- Vzdelávacie výstupy,
- NKR downloadcenter.

Poučenie: Vhodné je hneď od začiatku vytvoriť jeden internetový portál, ktorý bude poskytovať komplexné informácie o procesoch tvorby NKR a NSK.

Proces tvorby NKR a NSK

Úvodné práce k vývoju NKR v Rakúsku boli realizované od roku 2005 a proces tvorby NKR a NSK bol podrobený širokej diskusii odbornej verejnosti, priebežne bolo spracovaných viacero

³³⁹ http://www.lebenslanges-lernen.at/home/nationalagentur_lebenslanges_lernen/nqr_koordinierungsstelle

štúdií, konzultačných správ a dokumentov a uskutočnilo sa viacero pracovných stretnutí, workshopov a konferencií.

Poučenie: Proces tvorby NKR a NSK je dlhodobá riadená a koordinovaná činnosť širokého okruhu inštitúcií, kolektívov a jednotlivcov. Je vhodné zapojiť do procesu všetky relevantné inštitúcie, kolektívy a širokú odbornú verejnosť, viesť konzultačné procesy a vypracovávať priebežné správy o implementácii NSK.

Literatúra

BMUKK. 2011. Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.bmukk.gv.at/medienpool/20916/IIIarbeitspapier_ebook_gross.pdf>

BMUKK. 2012. *Lernergebnisorientierung in der erwachsenenbildung. Begriffe, Konzepte, Fragestellungen.* [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://www.oead.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/nqr/Lernergebnisse/Lernergebnisorientierung_BegriffeKonzepteFragestellungen_web.pdf>

BMUKK. 2012. *Lernergebnisorientierung in der erwachsenenbildung. Leitfaden zur lernergebnisorientierten Curriculumentwicklung.* [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://www.oead.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/nqr/Lernergebnisse/Lernergebnisorientierung-Leitfaden_web.pdf>

BMUKK, BMWF. 2008. Konsultationspapier - Nationaler Qualifikationsrahmen für Österreich. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15830/nqr_konpap_08.pdf>

BMUKK, BMWF. 2008. Anhänge zum Konsultationspapier - Nationaler Qualifikationsrahmen für Österreich. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15832/nqr_konpap_ahang_08.pdf>

BMUKK, BMWF. 2009. Aufbau eines Nationalen Qualifikationsrahmens in Österreich. Schlussfolgerungen, Grundsatzentscheidungen und Maßnahmen nach Abschluss des NQR Konsultationsverfahrens. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://www.oead.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/nqr/EQR-Zuordnungsbericht/Anhang_3_Positionspapier_NQR_200910.pdf>

BMUKK, BMWF. 2011. *Österreichischer EQR-Zuordnungsbericht.* [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://www.oead.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/nqr/EQR-Zuordnungsbericht/OEsterreichischer_EQR_Zuordnungsbericht.pdf>

BMWF. 2009. *Die Lehre Duale Berufsbildung in Österreich Moderne Ausbildung mit Zukunft.* [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://www.bmukk.gv.at/medienpool/18624/dielehre.pdf>

BMWF, WKO. Lehrberufe in Österreich - Ausbildungen mit Zukunft [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW: <http://www.bic.at/downloads/at/broschuere/lehrberufslexikon2012.pdf>

CEDFOP. 2011. Development of national qualifications frameworks in Europe. (Rozvoj národných kvalifikačných rámcov v Europe). [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

<http://www.cedefop.europa.eu/DE/publications/21311.aspx>

IHS. 2007. Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens für Österreich - Vertiefende Analysen. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_contentbox/NQR_Studien-Endbericht_Dez07.pdf

OeAD-NKS. 2011. Handbuch für die Zuordnung von formalen Qualifikationen zum Nationalen Qualifikations-rahmen (NQR) - Kriterien. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

http://www.lebenslangeslernen.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/nqr/EQRZuordnungsbericht/Anhang_4_Handbuch_Simulationsphase_NQR_Kriterien_AnnexRef_Bericht_DE_EV.pdf

OeAD-NKS. 2012. *Antragsformular für die Zuordnung zum NQR*. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na WWW:

http://www.oead.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/nqr/EQR-Zuordnungsbericht/Anhang_5_Antragsformular_Simulationsphase_NQR_20110221.pdf

ŠKÓTSKO

1. Pojem kvalifikácia

Agentúra pre zabezpečenie kvality vysokoškolského vzdelávania (Quality Assurance Agency for Higher Education, QAA) definuje kvalifikáciu ako „*formálne uznaný akademický doklad (award), ako titul (degree), diplom alebo certifikát, udelený za úspešné absolvovanie študijného programu*“³⁴⁰. Škótsky úrad pre kvalifikácie (Scottish Qualifications Authority, SQA) zodpovedá za tri hlavné typy kvalifikácií: jednotky (Units), kurzy (Courses) a Group Awards. Kvalifikácie sa preto dajú chápať ako vzdelávacie programy poskytujúce požadované vedomosti a zručnosti, ktoré sa realizujú v školách, vyšších odborných školách (colleges) a v ďalších školiaciach centrách. Uvádzajú sa v škótskom certifikáte kvalifikácií (Scottish Qualifications Certificate, SQC) a zvyčajne sa končia hodnotením nadobudnutých vedomostí a zručností.

³⁴⁰ QAA. *Glossary* [online]. The Quality Assurance Agency for Higher Education. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <http://www.qaa.ac.uk/AboutUs/glossary/Pages/glossary-q.aspx#q1>.

2. Národná sústava kvalifikácií

2.1 Opis kvalifikačného systému

Za väčšinu hlavných odborných kvalifikácií zodpovedá SQA, ktorý rozlišuje tri hlavné typy kvalifikácií: 1. jednotky, 2. kurzy a 3. Group Awards.

1. Jednotky: väčšina jednotiek je navrhnutých tak, aby sa dali dokončiť za 40 hodín vyučovacieho času a od kandidátov sa očakáva, že samostatne vykonajú niektorú dodatočnú prácu. Jednotka sa dá dosiahnuť absolvovaním hodnotenia, pričom učiteľ, lektor alebo cvičiteľ môže hodnotiť písomnú prácu, výsledky testov alebo praktickú prácu. Rozlišujú sa:

a) Národné jednotky (National Units): dajú sa získať v školách, vyšších odborných školách (colleges) a v ďalších školiacich centrách. Jestvuje viac ako 3 500 jednotiek v širokej škále predmetov, resp. tematických oblastí. Jednotky môžu figurovať ako samostatné kvalifikácie alebo môžu byť zakomponované do národných kurzov (National Courses), National Progression Awards (NPAs) a národných certifikátov (National Certificates, NCs). Národné jednotky jestvujú na siedmich úrovniach: od počiatočnej úrovne 1 (Access 1) až po pokročilú vyššiu úroveň (Advanced Higher).

b) Vyššie národné jednotky (Higher National Units): dajú sa získať najmä vo vyšších odborných školách (colleges). Sú stavebnými kameňmi vyšších národných certifikátov (Higher National Certificates, HNCs) a vyšších národných diplomov (Higher National Diplomas, HNDs), hoci sú aj samostatnými kvalifikáciami. Zahŕňajú zručnosti a vedomosti, ktoré ľudia potrebujú v zamestnaní v strednom manažmente a na technických úrovniach. Často sa využívajú aj na postup do kurzov vo vyššom vzdelávaní.

c) Jednotky SVQ (SVQ Units): zakladajú sa na národných štandardoch kompetencií nazývaných národné štandardy povolania (National Occupational Standards), ktoré vypracovávajú sektorové rady (Sector Skills Councils) zložené z obchodných komôr (trade bodies), zamestnávateľov a odborníkov. Každá jednotka SVQ definuje jeden aspekt zamestnania a identifikuje, čo je to byť kompetentný v tejto pracovnej úlohe. Na získanie jednotky musia kandidáti preukázať, že sú kompetentní. Jednotky SVQ môžu byť zakomponované do Škótskych odborných kvalifikácií (Scottish Vocational Qualifications, SVQs).

2. Kurzy (Courses). Rozlišujú sa:

a) Standard Grades: všeobecne sa získavajú počas dvoch rokov štúdia v treťom a štvrtom ročníku sekundárnych škôl. Študenti zvyčajne absolvujú sedem alebo osem predmetov vrátane matematiky a angličtiny. Jestvujú tri úrovne štúdia: základné (Foundation), všeobecné (General) a kreditové (Credit). Všeobecne platí, že kandidáti postupujú zo Standard Grades do národných kurzov.

b) Národné kurzy (National Courses): sú dostupné na šiestich úrovniach od počiatočnej úrovne 2 (Access 2) až po pokročilú vyššiu úroveň (Advanced Higher). Väčšina národných kurzov sa skladá z troch jednotiek a externého hodnotenia, zvyčajne skúšky (s výnimkou počiatočnej úrovne 2 a 3, kde nie je externá skúška). Skúšky sa známujú a kontrolujú ich profesionálni skúšajúci menovaní SQA.

3. Group awards: sú odborné kvalifikácie zložené z jednotiek a navrhnuté tak, aby pripravili ľudí na zamestnanie, kariérový rozvoj alebo prechod do ďalšieho štúdia. Rozlišujú sa:

a) National Progression Awards (NPAs): sú určené na hodnotenie stanoveného súboru zručností a vedomostí v špecializovanej odbornej oblasti. Využívajú ich predovšetkým vyššie odborné školy (colleges) pre krátke programy štúdia. Sú spojené s národnými štandardmi povolania.

b) Národné certifikáty (NCs): sú primárne určené ľuďom vo veku 16 – 18 rokov a dospelým v dennom vzdelávaní, spravidla vo vyšších odborných školách (colleges). Pripravujú kandidátov na zamestnanie alebo ďalšie štúdium prostredníctvom rozvoja škály vedomostí a zručností. Majú špecifické ciele, ktoré sa vzťahujú k oblastiam povolání a sú spojené s národnými štandardmi povolania.

c) Professional Development Awards (PDAs): sú kvalifikácie pre ľudí, ktorí sú už v povolání alebo zamestnaní a chcú si rozšíriť svoje zručnosti. V niektorých prípadoch sú určené pre ľudí, ktorí chcú nastúpiť do zamestnania. Dajú sa získať na pracovisku alebo vo vyššej odbornej škole (college).

d) Vyššie národné kvalifikácie (Higher National qualifications): zvyčajne sa získavajú vo vyššej odbornej škole (college). Rozlišujú sa vyššie národné certifikáty (Higher National Certificates, HNCs) a vyššie národné diplomy (Higher National Diplomas, HNDs). HNCs a HNDs poskytujú zručnosti a vedomosti potrebné na odborný výcvik k zamestnaniu v strednom manažmente a na technickej úrovni. Skladajú sa z vyšších národných jednotiek a pokrývajú širokú škálu povolání. Mnoho HNDs umožňuje vstup do druhého alebo tretieho ročníka kurzov udeľujúcich titul (degree courses).

e) Škótske odborné kvalifikácie (SVQs): sú kvalifikácie založené na pracovných kompetenciách a zakladajú sa na národných štandardoch povolania. Tieto štandardy opisujú kompetencie potrebné na výkon konkrétnej pracovnej úlohy. SVQs poskytujú dôkaz, že jednotlivec má vedomosti a technické spôsobilosti na vykonávanie pracovnej úlohy. Môžu byť dosiahnuté vo väčšine zamestnaní a sú k dispozícii pre všetky typy a úrovne práce. Primárne sú určené kandidátom v zamestnaní na plný úväzok a na pracovisku. SVQs majú päť úrovní.

Okrem toho existuje Scottish Baccalaureate, ktorý môžu študenti absolvovať ako alternatívu k národným kurzom na vyššej úrovni (Highers) a pokročilej vyššej úrovni (Advanced Highers). Existujú dva Scottish Baccalaureate: z prírodných vied a z jazyka. Každý Scottish Baccalaureate sa skladá z národných jednotiek na vyššej úrovni a pokročilej vyššej úrovni a z interdisciplinárneho projektu.

Mimo kvalifikácií, za ktoré zodpovedá SQA, existujú kvalifikácie inštitúcií vysokoškolského vzdelávania. Vzťahy medzi všetkými spomenutými kvalifikáciami upravuje Škótsky kreditový a kvalifikačný rámec³⁴¹ (Scottish Credit and Qualifications Framework, SCQF), ktorý jednotlivé kvalifikácie zaraďuje do 12 úrovní, pričom každá kvalifikácia má zároveň pridelené kredity.

2.2 Tvorba a uznávanie kvalifikácií

V tejto časti sa zameriame na tvorbu škótskych odborných kvalifikácií (SVQs), ktoré sú založené na kompetenciách vychádzajúcich z národných štandardov povolania (National Occupational Standards, NOS). SVQs reflektujú vedomosti a zručnosti potrebné na efektívne vykonávanie

³⁴¹ SCQF je dostupný na stránke <http://www.scqf.org.uk/features/Framework.htm>.

práce. Kandidát získa kvalifikáciu poskytnutím dôkazu, že dokáže kompetentne a konzistentne naplniť štandardy vo všetkých požadovaných aspektoch. Za stanovenie kritérií týkajúcich sa schvaľovania certifikačných orgánov (awarding bodies) a akreditáciu SVQs zodpovedá SQA.

SQA schvaľuje certifikačné orgány a len tieto schválené orgány môžu žiadať o akreditáciu pre ich SVQs. Žiadosť certifikačného orgánu musí mať podporu príslušnej sektorovej rady (Sector Skills Councils, SSCs) alebo orgánu na tvorbu štandardov (Standards Setting Bodies, SSBs). Žiadosť musí mať aj podporu škótskych zamestnávateľov. SQA vyžaduje, aby podpora zamestnávateľov bola špecifická pre kvalifikáciu a certifikačný orgán a mala by demonštrovať potrebu konkrétnej kvalifikácie. Žiadosť o akreditáciu by mala zahŕňať nasledujúce informácie: zdôvodnenie kvalifikácie (účel a cieľ), príležitosti na postup, údaje o obsahu kvalifikácie (národné štandardy povolania, štruktúra, hodnotiaca stratégia, základné zručnosti), metodológiu hodnotenia, podporu zo sektorovej rady, podporné materiály vrátane požiadaviek na dôkazy, marketingový plán, podporu od škótskych zamestnávateľov.

Akreditačný manažér (Accreditation Manager) v SQA posúdi žiadosť a predloží ju na zasadnutie Akreditačnej koordinačnej skupiny (Accreditation Coordination Group, ACG), ktorá rozhodne, či SVQ akreditovať, akreditovať s podmienkami alebo odložiť akreditáciu. SVQ sa akredituje na určité obdobie. Ak SVQ získa akreditáciu, o rozhodnutí informuje certifikačný orgán. SQA tiež informuje sektorovú radu alebo orgán na tvorbu štandardov, ktorý špecifikoval štruktúru, na ktorej sa SVQ zakladá³⁴².

2.3 Uznávanie výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa

Pre každý prvok každej SVQ jednotky jestvujú požiadavky na dôkazy, ktoré vyjadrujú, aké dôkazy sa musia zhromaždiť, aby kandidát preukázal kompetencie. Jestvujú tri hlavné typy dôkazov: výkonové dôkazy, vedomostné dôkazy a dôkazy predchádzajúceho vzdelávania. Dôkazy predchádzajúceho vzdelávania sú známe aj ako akreditácia predchádzajúceho učenia sa (Accreditation of Prior Learning, APL). Je to dôkaz o aktuálnej kompetencii kandidáta odvodený z už jestvujúcich zdrojov, ako sú predchádzajúce pracovné skúsenosti, odborný výcvik alebo trávenie voľného času³⁴³.

http://www.scqf.org.uk/content/files/resources/SCQF_handbook_FULL_-_amended_Dec_09.pdf

Do hodnotenia SVQs sú zapojení štyria aktéri:

1. Kandidát: osoba, ktorá chce získať SVQ (napr. zamestnanec).
2. Hodnotiteľ: osoba, ktorá hodnotí kandidátov a rozhoduje, či sú kompetentní (napr. supervízor).

³⁴² SQA. 2009. Developing, Maintaining and Reviewing Scottish Vocational Qualifications: The roles of awarding bodies, Sector Skills Councils and Standards Setting Bodies. SQA Accreditation, 2009. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: http://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/SQA%20Accreditation%20-%20Developing,%20Maintaining%20and%20Reviewing%20SVQs%20May%202009.pdf.

³⁴³ SQA. 2006. *SVQs: a guide for employers* [online]. Scottish Qualifications Authority, 2006, 19 s. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: http://www.sqa.org.uk/files_ccc/SQA_SVQ_handbook.pdf, s. 14.

3. Interný overovateľ: jednotlivец nominovaný centrom (napr. obchodná spoločnosť), ktorý zabezpečuje, aby všetci hodnotitelia jednotne a konzistentne uplatňovali štandardy (napr. supervízorov úsekový manažér).

4. Externý overovateľ: jednotlivец menovaný SQA, ktorý zabezpečuje, aby všetky centrá jednotne a konzistentne uplatňovali štandardy.

Uznávanie predchádzajúceho vzdelávania je zakomponované aj v SCQF. Tam, kde jednotlivci získali vzdelanie informálne, ako napríklad prostredníctvom životných skúseností, práce alebo dobrovoľných aktivít, možno využiť uznávanie predchádzajúceho vzdelávania. Uznávanie predchádzajúceho vzdelávania³⁴⁴ sa môže realizovať pre osobný alebo kariérový rozvoj alebo pre získanie kreditov pre ostatné kvalifikácie alebo vzdelávacie programy. V závislosti od toho sa rozlišuje formatívne uznávanie a sumatívne uznávanie.

1. Formatívne uznávanie: Formatívne uznávanie nevedie k udeleniu kreditov. Zahŕňa využívanie SCQF na benchmarkovanie vzdelávacích výstupov bez použitia formálneho procesu hodnotenia a pridelenia kreditov. Formatívne uznávanie podporuje osobné vzdelávanie a kariérový rozvoj prostredníctvom vytvárania individuálneho vzdelávacieho plánu alebo osobného rozvojového plánu³⁴⁵.

2. Sumatívne uznávanie: Sumatívne uznávanie vedie k udeleniu kreditov. Zahŕňa formálne hodnotenie a udelenie kreditov za predchádzajúce vzdelanie, ktoré ešte nebolo hodnotené alebo ohodnotené kreditmi. Predchádzajúce vzdelávanie jednotlivca sa porovnáva s cieľmi a/alebo výstupmi vzdelávacieho programu, pre ktorý sa žiada sumatívne uznávanie. Proces sumatívneho uznávania určuje úroveň a počet kreditov, ktoré sa môžu udeliť predchádzajúcemu vzdelávaniu a môže viesť k udeleniu špecifických kreditov v rámci vzdelávacieho programu alebo k vstupu do vzdelávacieho programu ako alternatíve k bežným vstupným požiadavkám. Formálne udelenie úrovni a kreditov za uznávanie predchádzajúceho vzdelávania môžu vykonávať len orgány na udeľovanie kreditov v kontexte jasne definovaných mechanizmov zabezpečenia kvality³⁴⁶.

2.4 Zabezpečovanie kvality

Jedným z opatrení na zabezpečovanie kvality, ktoré používa SQA, je verifikácia. Používa sa na potvrdenie, či:

- a) hodnotiace rozhodnutia vzdelávacích centier sú správne (platné, spoľahlivé a použiteľné),
- b) národné štandardy sa používajú jednotne,
- c) hodnotenia sú presne a dôsledne uplatňované v prípade všetkých kandidátov a úrovni.

³⁴⁴ Prípadové štúdie využitia RPL sú dostupné na <http://www.scqf.org.uk/RPL/Case%20Studies>.

³⁴⁵ SCQF PARTNERSHIP. 2009. *SCQF Handbook: User Guide* [online]. Glasgow: The Scottish Credit and Qualifications Partnership, 2009, 140 s. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <http://www.scqf.org.uk/content/files/resources/SCQF_handbook_FULL_-_amended_Dec_09.pdf>, s. 60.

³⁴⁶ Tamže, s. 61.

Rozlišuje sa:

1. Interná verifikácia: školiace centrá sú zodpovedné za vnútornú verifikáciu ich hodnotenia. To znamená, že centrá by mali mať vnútorný verifikačný systém.
2. Externá verifikácia: na zabezpečenie národnej konzistentnosti v hodnotiacich rozhodnutiach SQA ustanovuje skúsených učiteľov/lektorov, ktorí majú dobré predchádzajúce skúsenosti v poskytovaní a hodnotení svojho predmetu, aby v centrách vykonali externú verifikáciu³⁴⁷.

Napríklad v centrách zabezpečujúcich SVQs sa externá vizitácia uskutočňuje aspoň raz ročne³⁴⁸.

2.5 Poskytovanie informácií o povolaniach, vzdelávacích programoch a kvalifikáciách

Na pomoc pri hľadaní práce a rozvíjaní pracovnej kariéry slúži špecializovaná internetová stránka³⁴⁹. Obsahuje napríklad nástroje na vyhľadávanie vhodnej kariéry, kurzov (dá sa nastaviť vzdialenosť od konkrétnej lokality) a zamestnania a identifikovanie svojich silných stránok.

Informácie o kvalifikáciách SQA sú zverejnené na internetovej stránke SQA³⁵⁰. Pre každý typ kvalifikácie jestvuje samostatný vyhľadávací systém, vďaka ktorému sa záujemcovia môžu dostať k informáciám o konkrétnych kvalifikáciách. Napríklad SVQs sa dajú vyhľadávať podľa odborov³⁵¹ alebo podľa viacerých kritérií prostredníctvom vyhľadávača akreditovaných kvalifikácií³⁵². Napríklad o kvalifikácii SVQ 3 Narábanie s jedlom a nápojmi (Food and Drink Operations) na úrovni 6 SCQF sa najprv uvádzajú nasledujúce informácie: prečo získať túto kvalifikáciu, komu vyhovuje táto kvalifikácia, prechod, schvaľovanie a ako hodnotiť. Následne sa uvádzajú informácie o štruktúre kvalifikácie, príslušných certifikačných orgánoch atď.³⁵³

Podporné materiály pre škótske národné kvalifikácie sa nachádzajú na stránke Education Scotland³⁵⁴.

Všetky kvalifikácie a vzdelávacie programy, ktoré boli zaradené do SCQF, sú súčasťou elektronickej databázy³⁵⁵. O každom programe sa tu uvádza jeho názov, vlastníka kvalifikácie/programu, názov príslušného orgánu na prideľovanie kreditov, úroveň SCQF, úroveň EKR, počet kreditov, odbory (subjects), opis, cieľová skupina a dátum schválenia.

³⁴⁷ SQA. *Verification* [online]. Scottish Qualifications Authority. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.sqa.org.uk/sqa/3911.html>>.

³⁴⁸ SQA. *SVQ External Verification* [online]. Scottish Qualifications Authority. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.sqa.org.uk/sqa/36501.2066.html>>.

³⁴⁹ Dostupné na stránke: <http://www.myworldofwork.co.uk>. Pozri aj box 13 venovaný tejto stránke.

³⁵⁰ Dostupné na stránke: <http://www.sqa.org.uk/sqa/41278.html>.

³⁵¹ Dostupné na stránke: <http://www.sqa.org.uk/sqa/41339.2571.html>.

³⁵² Dostupné na stránke: <http://www.sqa.org.uk/sqa/47951.3124.html>.

³⁵³ SQA. *Food and Drink Operations* [online]. Scottish Qualifications Authority. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.sqa.org.uk/sqa/66003.html>>.

³⁵⁴ <http://www.educationscotland.gov.uk/nationalqualifications/index.asp>

³⁵⁵ Databáza je dostupná na stránke <http://www.scqf.org.uk/Search%20The%20Database>.

Správnosť informácií v databáze závisí od orgánov na pridelovanie kreditov. Databáza neobsahuje programy, ktorých výsledkom je udelenie titulu.

3. Vzdelávacie výstupy

Jednou z podmienok zakomponovania kvalifikácie do SCQF je aj to, že vzdelávanie sa musí zakladať na vzdelávacích výstupoch³⁵⁶. Vzdelávacie výstupy sú „vyjadrenia toho, čo učiaci sa vie, rozumie a je spôsobilý robiť po ukončení vzdelávacieho procesu, definované v zmysle vedomostí, zručností a kompetencií“³⁵⁷. Pri písaní cieľov vzdelávania sa odporúča použiť Bloomovu taxonómiu ako referenčný nástroj na hľadanie aktívneho slovesa, ktoré zodpovedá úrovni vzdelávania³⁵⁸.

SVQs priamo vychádzajú z národných štandardov povolania (NOS), ktoré sú „vyjadrenia štandardov výkonu, ktorý musí jednotlivec dosiahnuť na plnenie úloh na pracovisku, vrátane špecifikácií podporných vedomostí a porozumenia“. Tieto štandardy nie sú formulované podľa jednotlivých povolání, ale podľa konkrétnych pracovných činností v rámci jednotlivých povolání a pracovných oblastí. V NOS sa teda napríklad nenachádzajú štandardy pre povolanie čašník/servírka, ale štandardy ako napríklad „Servírovať nápoje“, „Pripravovať a servírovať horúce nápoje pomocou špecializovaného zariadenia“ atď. Tieto štandardy sa následne podrobnejšie štruktúrujú na: 1. výkonové kritériá (Performance criteria) formulované ako „musíš byť spôsobilý“ (You must be able to:) a 2. vedomosti a porozumenie (Knowledge and understanding) formulované ako „potrebuješ poznať a rozumieť“ (You need to know and understand:). Ide teda o vyjadrenia vo forme vzdelávacích výstupov. V každom NOS sa uvádzajú aj relevantné povolania. Pri servírovaní nápojov je to člen pracovného kolektívu (team member), čašník/čašníčka, barman (bar staff). NOS sa priamo implementujú do SVQs. Znamená to, že jednotky, ktoré uchádzač musí splniť, aby získal SVQ, sa v princípe zhodujú s NOS (majú rovnaký názov) a priamo preberajú kompetencie obsiahnuté v NOS.

Príklad:

Kvalifikácia: SVQ 3 Narábanie s potravinami a nápojmi (Food and Drink Operations) na úrovni 6 SCQF³⁵⁹.

Povinná jednotka: 3076 Monitorovať hygienické, bezpečnostné a environmentálne systémy v potravinovej výrobe³⁶⁰.

³⁵⁶ SCQF PARTNERSHIP. 2009. *SCQF Handbook: User Guide* [online], s. 11.

³⁵⁷ SCQF PARTNERSHIP. 2010. *SCQF Credit Rating Criteria Explained: Learning Outcomes, Notional Learning Hours and Assessment* [online]. Glasgow: The Scottish Credit and Qualifications Partnership, 2010, 24 s. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.scqf.org.uk/content/files/criteria%20explained%20FINAL%20file%20for%20print.pdf>>, s. 2.

³⁵⁸ Tamže, s. 10.

³⁵⁹ Dostupné na stránke: http://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/FoodandDrinkOperationsStructureGG5123.doc.

³⁶⁰ Dostupné na stránke: <http://www.sqa.org.uk/sqa/files/aq/F2P104.pdf>.

Musíš byť spôsobilý:	Potrebuješ preukázať:
<p>1. Oznamovať stav dodržiavania</p> <p>To znamená:</p> <p>Zaviest' hygienické, bezpečnostné a environmentálne monitorovacie systémy pre všetky operácie v rámci tvojej oblasti zodpovednosti.</p> <p>Monitorovať podmienky na zabezpečenie splnenia požiadaviek hygienického, bezpečnostného a environmentálneho systému</p>	<p>Doklad o oznamovaní stavu dodržiavania v súlade s postupmi na pracovisku</p>

4. Motívy a výsledky zmien v kvalifikačnom systéme

Škótsky kreditový a kvalifikačný rámec (Scottish Credit and Qualifications Framework, SCQF) sa definuje ako „dobrovoľný rámec obsahujúci spoločný súbor referenčných bodov pre vzdelávanie, ktoré je založené na výstupoch, je hodnotené a má zabezpečenú kvalitu“³⁶¹. Bol zavedený v roku 2001 a jeho cieľom je v prípade potreby zahrnúť všetky kvalifikácie a hodnotené vzdelávanie v Škótsku do SCQF, aby učitelia sa mohli identifikovať svoju aktuálnu pozíciu v rámci a mohli plánovať svoje budúce vzdelávacie cesty. Rámec podporuje všetkých škótskych občanov, poskytovateľov vzdelávania a zamestnávateľom tým, že³⁶²:

1. pomáha ľuďom všetkých vekových kategórií a v rozmanitých životných situáciách získať prístup k vzdelávaniu a odbornej príprave počas ich života, aby naplnili svoj osobný, sociálny a ekonomický potenciál,
2. umožňuje zamestnávateľom, učiacim sa a verejnosti chápať:
 - a) úplný rozsah škótskych kvalifikácií,
 - b) ako kvalifikácie navzájom súvisia a ako súvisia s ostatnými formami hodnoteného vzdelávania,
 - c) ako rozličné typy kvalifikácií môžu prispievať k zlepšovaniu rozvoja a využívania zručností pracovnej sily,
 - d) ako škótske kvalifikácie súvisia s kvalifikáciami v iných krajinách,
 - e) ako môže využívanie deskriptorov úrovní pomôcť rozvoju kvalifikácií a benchmarkovaniu zručností a skúseností vo všetkých odvetviach,

³⁶¹ SCQF PARTNERSHIP. 2009. *SCQF Handbook: User Guide* [online], s. 14.

³⁶² SCQF PARTNERSHIP. *Delivering Our Strategic Objectives : Through the Operational Plan 2013-14*. [online]. Glasgow : The Scottish Credit and Qualifications Partnership, 9 s. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.scqf.org.uk/content/files/SCQFP%20Operational%20Plan%202013-14.pdf>>, s. 2.

3. poskytuje rámec, ktorý plne podporuje prenos kreditov a uznávanie predchádzajúceho vzdelávania: to poskytuje cestu pre jednotlivcov, zamestnávateľov a inštitúcie dosiahnuť hodnotu za peniaze (value for money), optimalizovať účinnosť úspor a zabezpečiť, aby sa vzdelávanie nemuselo opakovať.

SCQF pre porozumenie a porovnanie kvalifikácií a vzdelávacích programov používa dve meradlá: úrovne (je ich 12) a kredity (jeden kredit predstavuje množstvo vzdelávania dosiahnuté prostredníctvom hypotetických 10 hodín vzdelávacieho času).

5. Príklady dobrej praxe

Prenos kreditov je „proces uznávania predchádzajúceho vzdelávania, ktorému boli pridelené kredity“³⁶³. V niektorých prípadoch možno presunúť kredity do iných vzdelávacích programov, aby sa zabezpečilo, že učitelia sa nemusia opakovať žiadne vzdelávanie, ktoré už absolvoval. Univerzity, vysoké školy, SQA a iné certifikačné orgány rozhodujú, koľko kreditov získaných z predchádzajúceho vzdelávania sa môže presunúť do ich programu. V závislosti od požiadaviek programu sa dá preniesť časť alebo všetky všeobecné kredity. Kredity, ktoré sa presunú do iného programu sa označujú ako špecifické kredity³⁶⁴.

Prenos kreditov môže pomôcť pokročilým vstup do iných programov a pomôcť učiacim sa, ktorí chcú³⁶⁵:

1. prestúpiť z jednej fakulty na univerzite na druhú fakultu alebo prestúpiť z univerzity na vyššiu odbornú školu (college) a opačne,
2. prestúpiť z kurzu HNC (vyšší národný certifikát) alebo HND (vyšší národný diplom) na vysokej škole na kurz univerzity, ktorého výsledkom je titul a opačne,
3. započítať kreditové vzdelávanie z iného formálneho vzdelávania a odbornej prípravy do iného vzdelávacieho programu.

Niektoré scenáre, ktoré ilustrujú, kedy učitelia sa dosiahli vzdelanie, ktorému boli pridelené kredity a využili tieto kredity na začatie ďalšieho štúdia³⁶⁶:

1. Učitelia sa získal Professional Development Award (PDA) v inžinierskej praxi: elektrické inžinierstvo na úrovni 7 SCQF so 48 kreditmi a chce si urobiť vyšší národný certifikát (HNC) v inžinierskej praxi. Všetkých 48 kreditov za PDA jednotky sa mu započíta do HNC a učitelia sa musí na získanie HNC dosiahnuť len ďalších 48 kreditov.

2. Učitelia sa dokončil vyšší národný certifikát (HNC) v sociálnej starostlivosti so škótskou odbornou kvalifikáciou 3 (SVQ3) v zdravotnej a sociálnej starostlivosti o dospelých a chce si urobiť bakalára (BA) v sociálnej práci. Jedna univerzita prenáša 120 všeobecných kreditov na úrovni 7 ako špecifické kredity (celý prvý ročník) do BA.

³⁶³ SCQF PARTNERSHIP. 2009. *SCQF Handbook: User Guide* [online], s. 53.

³⁶⁴ SCQF PARTNERSHIP. 2010. *SCQF Credit Rating Criteria Explained: Learning Outcomes, National Learning Hours and Assessment* [online], s. 7.

³⁶⁵ SCQF PARTNERSHIP. 2009. *SCQF Handbook: User Guide* [online], s. 53.

³⁶⁶ Tamže, s. 54.

3. Učiaci sa dokončili prvý ročník štúdia medicíny (Medical Degree) na jednej univerzite a chce prejsť na štúdium prírodných vied (Science Degree) na inej univerzite. Jeho predchádzajúce dosiahnuté vzdelanie má hodnotu 120 všeobecných kreditov na úrovni 7. Prijímajúca univerzita presunie do svojho štúdia 100 z nich ako špecifické kredity na úrovni 7.

4. Učiaci sa dokončili časť inžinierskeho štúdia (Degree in Engineering) na univerzite a chce prejsť do vyššieho národného diplomu (HND) v informačných technológiách na jednej škótskej vysokej škole. Vzdelanie dosiahnuté na univerzite má hodnotu 80 všeobecných kreditov na úrovni 7 a časť z nich je z projektovania pomocou počítača (computer-aided design). Vysoká škola presunie do HND 20 kreditov ako špecifické kredity na úrovni 7.

Literatúra

QAA. *Glossary* [online]. The Quality Assurance Agency for Higher Education. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.qaa.ac.uk/AboutUs/glossary/Pages/glossary-q.aspx#q1>>.

SCQF PARTNERSHIP. 2009. *SCQF Handbook: User Guide* [online]. Glasgow : The Scottish Credit and Qualifications Partnership, 2009, 140 s. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <http://www.scqf.org.uk/content/files/resources/SCQF_handbook_FULL_-_amended_Dec_09.pdf>.

SCQF PARTNERSHIP. 2010. *SCQF Credit Rating Criteria Explained: Learning Outcomes, Notional Learning Hours and Assessment* [online]. Glasgow : The Scottish Credit and Qualifications Partnership, 2010, 24 s. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.scqf.org.uk/content/files/criteria%20explained%20FINAL%20file%20for%20print.pdf>>.

SCQF PARTNERSHIP. *Delivering Our Strategic Objectives : Through the Operational Plan 2013-14*. [online]. Glasgow : The Scottish Credit and Qualifications Partnership, 9 s. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.scqf.org.uk/content/files/SCQFP%20Operational%20Plan%202013-14.pdf>>.

SQA. 2006. *SVQs: a guide for employers* [online]. Scottish Qualifications Authority, 2006, 19 s. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <http://www.sqa.org.uk/files_ccc/SQA_SVQ_handbook.pdf>. SQA. 2009. *Developing, Maintaining and Reviewing Scottish Vocational Qualifications : The roles of awarding bodies, Sector Skills Councils and Standards Setting Bodies*. SQA Accreditation, 2009. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <http://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/SQA%20Accreditation%20-%20Developing,%20Maintaining%20and%20Reviewing%20SVQs%20May%202009.pdf>.

SQA. *Food and Drink Operations* [online]. Scottish Qualifications Authority. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.sqa.org.uk/sqa/66003.html>>.

SQA. *SVQ External Verification* [online]. Scottish Qualifications Authority. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.sqa.org.uk/sqa/36501.2066.html>>.

SQA. *Verification* [online]. Scottish Qualifications Authority. [cit. 2013-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.sqa.org.uk/sqa/3911.html>>.

Príloha B – Štruktúra kvalifikačnej karty vo vybraných krajinách

Česká republika³⁶⁷

V NSK sa o úplnej profesijnej kvalifikácii (ÚPK) uvádzajú vždy tieto údaje:

- názov a číselné označenie (kód) ÚPK,
- určenie, ktorého povolania, prípadne ktorých povolání sa ÚPK týka,
- ak ide o ÚPK, ktorá sa člení na PK, uvádza sa aj zoznam všetkých PK, ktorých získanie je predpokladom získania ÚPK,
- doklady potvrdzujúce získanie danej ÚPK.

V NSK sa o profesijnej kvalifikácii (PK) uvádzajú vždy tieto údaje:

- názov a číselné označenie (kód) PK,
- kvalifikačný štandard danej PK, vrátane nadväzností na iné kvalifikácie,
- určenie väzby na konkrétne povolanie, pre ktoré preukazuje daná PK odbornú spôsobilosť,
- hodnotiaci štandard danej PK a údaje, či sa na vykonanie skúšky vyžaduje zdravotná spôsobilosť,
- ak ide o PK, ktorá je súčasťou ÚPK, uvádza sa aj zoznam všetkých nadväzujúcich PK, ktorých získanie je predpokladom získania ÚPK,
- názov príslušného autorizujúceho orgánu,
- zoznam autorizovaných osôb oprávnených overovať dosiahnutie odbornej spôsobilosti vyžadovanej na získanie osvedčenia o danej PK,
- údaj, či skúška prebieha pred autorizovanou osobou alebo pred skúšobnou komisiou, v prípade skúšky pred skúšobnou komisiou tiež počet členov komisie pre danú PK.

Dánsko

Spravovaním databázy akreditovaných vzdelávacích programov, kvalifikácií a povolání je poverené Ministerstvo školstva a mládeže (*Ministeriet for Børn og Undervisning*), ktoré na svojom portáli Sprievodca vzdelávaním (*Uddannelses guiden*)³⁶⁸ poskytuje opisy takmer 500 povolání zoskupených do 20 oblastí.

Opis jednotlivých povolání obsahuje:

- podrobný opis typických vykonávaných pracovných činností a úloh,
- možné spôsoby vykonávania povolania (zamestnanie, živnosť),
- priemerný plat v povolání,
- aktuálne pracovné príležitosti v jednotlivých dánskych regiónoch,
- možnosti ďalšieho profesijného rastu,
- web linky na získanie ďalších informácií o povolání (profesijné organizácie).

³⁶⁷ Zdroj informácií <http://novyportal.narodnikvalifikace.cz> .

³⁶⁸ Dostupné na <http://www.ug.dk/Job> .

Databáza kvalifikácií³⁶⁹ obsahuje:

- základné informácie o vzdelávacom programe na získanie kvalifikácie (cieľová skupina, očakávané výstupy vzdelávania, možnosti uplatnenia sa v praxi),
- názov kvalifikácie,
- druh/stupeň vzdelávania a jeho umiestnenie v Kvalifikačnom rámci pre celoživotné vzdelávanie,
- bežná dĺžka trvania vzdelávania,
- prijímacie požiadavky,
- poplatky za vzdelávanie/školné,
- aktuálna ponuka vzdelávania.

Francúzsko

Štruktúra karty kvalifikácie je publikovaná v Národnom registri profesijných kvalifikácií³⁷⁰:

- Opisný súhrn kvalifikácie
- Názov kvalifikácie
- Autorita zodpovedná za certifikáciu
- Orgán pripravujúci referencie
- Certifikačná autorita kvality
- Úroveň alebo oblasť činnosti
- Kolektívne zmluvy
- Kód v národnej štruktúre odvetví
- Sumárny prehľad zamestnania alebo požadovaných zručností a kompetencií
- Podniky alebo typy zamestnaní dostupné pre držiteľov tejto kvalifikácie, diplomu, certifikátu
- Najbližšie prepojenia na kódy ROME
- Ako získať túto kvalifikáciu
- Opis komponentov certifikácie
- Platnosť nadobudnutých komponentov

Požiadavky na registráciu pre certifikáciu (udelenie kvalifikácie)	Áno	Nie	Zloženie komisie
Po odbornej príprave ako študent alebo so statusom študenta			
V učňovskej príprave			
Po odbornom kurze			
Zamestnanec s kontraktom			

³⁶⁹ Dostupné na <http://www.ug.dk/Uddannelser> .

³⁷⁰ Dostupné na <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/grand-public/visualisationFiche?format=fr&fiche=5226> .

Na základe individuálnej prihlášky			
Na základe predchádzajúcej skúsenosti (VAE)			

	Áno	Nie
Dostupné v Novej Kaledónii		
Dostupné vo Francúzskej Polynézii		

Prepojenie s inými kvalifikáciami

Európske alebo medzinárodné dohody

Právny základ

Všeobecný predpis č.

Referencia na dátum vytvorenie záznamu (alebo vymazanie záznamu)

Iné referencie

Štatistika

Iné zdroje informácií

Umiestnenie certifikácie

Umiestnenie správ o certifikačnom orgáne

História certifikácie

Predchádzajúca certifikácia

Holandsko

Profesijné kompetenčné profily (PCP), kvalifikačné profily (QP) a kvalifikačné zložky/dosier (QD) sa tvoria podľa formátov pôvodne predpísaných³⁷¹ COLO (národné odborné centrá pre odborné vzdelávanie, prípravu a trh práce)³⁷².

Profesijný kompetenčný profil obsahuje nasledovné informácie:

- všeobecné informácie (názov profilu alebo profesie, zdroje informácií/zdrojové dokumenty, validizujúce organizácie, názvy možných povolání),

³⁷¹ Pozri Dutch competence-based qualification system: Background, structure, procedure, concepts, and formats; dostupné na:

https://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.project-nqf-sqf.eu%2Ffileadmin%2FDateien%2FWorkpackages%2FWP2%2FKCH_2010_Dutch_competence-based_qualification_system.doc&ei=dLJIUprELMqe0wW8-ICQCw&usq=AFQjCNG00rreFQNTT4lqgNvLv81cJMpwA&bvm=bv.55123115,d.bGE

³⁷² 17 centier združených do COLO (pozri http://www.workplacement.nl/tl_files/bestanden/colo-folder-engels.pdf) plnilo o. i. rolu sektorových rád. Od roku 2011 bolo COLO transformované na Nadáciu pre spoluprácu OVP a trhu práce (SBB), pozri <http://www.s-bb.nl/homepage.html> a <http://www.s-bb.nl/sector-councils-for-vet.html>.

- opis profesie (profesijný kontext/aktivity, úlohy a zodpovednosti, zložitosť, typické profesijné postoje, trendy a inovácie v profesii, možnosti kariéry),
- zoznam kľúčových úloh,
- opis kľúčových úloh (pre každú kľúčovú úlohu: proces, úlohy/zodpovednosti, zložitosť, zapojené strany, prostriedky, kvalita procesov a produktov/služieb, možnosti a problémy),
- zoznam a opis kľúčových problémov (pre každý kľúčový problém: krátky opis typických problémov, možnosti a dilemy, s ktorými je profesionálny pracovník konfrontovaný v práci),
- profesijné kompetencie a kritériá úspechu (pre každú profesijnú kompetenciu: úplný opis kompetencií potrebných na riadny výkon kľúčových úloh, a kritériá úspechu z hľadiska procesov a výsledkov),
- kompetenčná matica (krížová tabuľka profesijných kompetencií a kľúčových úloh a problémov, pričom sú zobrazené len vzťahy medzi nimi, nie však kritériá úspechu).

Kvalifikačný profil (QP) obsahuje nasledovné informácie:
 Časť I: Kľúčové QP – ktoré stanovuje ministerstvo školstva

- všeobecné informácie (názov QP, dátum, číslo verzie, majiteľ, organizácia, zdroje a referenčné dokumenty, validujúca organizácia a dátum),
- špecifické informácie (stručný opis QP, miesto v kvalifikačnej štruktúre a vzťahy s inými QP, klasifikácia a úroveň QP, odlišnosti, procesy hodnotenia, názov certifikátu, možné certifikované jednotky v rámci QP a možné právne požiadavky na výkon profesie),
- zoznam kľúčových úloh,
- zoznam kľúčových problémov,
- kompetenčná matica (v ktorej je zoznam kompetencií vo vzťahu ku kľúčovým úlohám a kľúčovým problémom).

Časť II: Rozpracovanie QP – ktoré je stanovené jednotlivými odbornými centrami

- špecializácie (ak je to vhodné: názov špecializácie, stručný opis, zoznam kľúčových úloh, kľúčových problémov a kompetencií),
- podrobnejšie kľúčové úlohy (rozpracovaný opis kľúčových úloh, pri každej kľúčovej úlohe: proces, úlohy/zodpovednosti, zložitosť, prostriedky, kvalita procesov a výsledkov, možnosti a dilemy),
- kompetencie a kritériá ich zvládnutia (za každú kompetenciu: názov, definícia kompetencie, kritériá jej zvládnutia z hľadiska procesu a výsledkov),
- zloženie QP (rozdiel medzi kľúčovým QP a špecializáciami; pre každý z nich: zoznam kľúčových úloh, kľúčových problémov a kompetencií),
- certifikované jednotky (názov certifikovanej jednotky, kľúčové úlohy, problém a kompetencie),

- kompetenčná matica (rozpracovaná matica, v ktorej sú kompetencie vo vzťahu ku všetkým kľúčovým úlohám a problémom kľúčovej kvalifikácie a jej špecifikácií),
- potvrdzujúci dokument (dokument, v ktorom je zohľadnený proces rozvoja a urobené voľby v odbornej príprave).

Kvalifikačný dosier (QD) pozostáva z celého QP plus všetkých zdrojových dokumentov a referenčných dokumentov (Časť III).

Časť I: Jadro QP

Časť II: Rozpracovanie QP

Časť III: Zdrojové dokumenty - povinné zdrojové dokumenty sú:

- všetky zodpovedajúce PCP,
- učebný a občiansky profil,
- referenčný dokumenty pre jazyky,
- všetky ostatné relevantné dokumenty pre tvorbu alebo pochopenie QP.

Írsko

Štruktúra karty dokladu v registri dokladov pre ďalšie vzdelávanie³⁷³:

- názov,
- kód,
- úroveň (NKR),
- typ (hlavný, menší, osobitný, doplňujúci),
- oblasť (určených bolo 9 oblastí vzdelávania rozdelených do podoblastí a domén),
- počet kreditov,
- dátum aktivácie,
- dátum publikovania,
- dátum revízie,
- dátum deaktivácie (v prípade deaktivovaných dokladov),
- stav (aktívny, neaktívny, reviduje sa).
- špecifikácia dokladu (pri hlavných dokladoch je názov špecifikácia certifikátu, pri menších špecifikácia komponentu, obsahuje odkaz na štandard dokladu so vzdelávacími výstupmi),
- informácia o validácii (obsahuje odkaz na stránku FETAC-u s informáciami o validácii programov),
- dodatok k osvedčeniu (na účely Europassu).

³⁷³ Dostupné na <http://www.fetac.ie/fetac/awardsinfo/directory/directory.htm> .

Pri hlavných dokladoch je uvedený zoznam povinných a voliteľných menších (resp. aj osobitných) dokladov, z ktorých si možno hlavný doklad „vystavať“, a to vrátane odkazov na ne a vrátane počtu ich kreditov.

Nemecko³⁷⁴

Štruktúra kvalifikačnej karty obsahuje tieto základné údaje:

- povolanie
- kvalifikácia
- certifikačné miesto
- ISCED 97
- vstupné podmienky
- ukončenie vzdelávania
- pokračovanie vzdelávania
- miesto vzdelávania
- dĺžka vzdelávania
- legislatívne podklady, učebné plány, atď.
- NKR/EKR úroveň
- stručné zdôvodnenie priradenia úrovne.

Pri povolaniach, na ktoré sa pripravujú v uznaných odboroch vzdelávania (*Berufsausbildung*) podľa príslušných predpisov, sa uvádzajú aj vzdelávacie výstupy (*Lernergebnisse*) v rozsahu príslušných deskriptorov.

- Odborné kompetencie
- Vedomosti - Hĺbka a šírka,
- Zručnosti - Nástrojové a systémové zručnosti.
- Osobné kompetencie
- Sociálne kompetencie (tímové, riadiace zručnosti, angažovanosť a komunikácia),
- Vlastné kompetencie (samostatná zodpovednosť, hlbavosť a schopnosť učiť sa).

Nórsko

Úlohu tzv. kariet povolání plní opis povolání na oficiálnom internetovom portáli pre vzdelávanie a kariéru (*utdanning.no*)³⁷⁵. Portál poskytuje prehľad o viac ako 540 povolaniach a opis jednotlivých povolání obsahuje:

³⁷⁴ Nemecká referencovacia správa (*Deutscher EQR-Referenzierungsbericht*), str. 128 – 129.

³⁷⁵ Dostupné na <http://utdanning.no/yrkesbeskrivelser> .

- základné informácie o povolani (požadované vedomosti a bežne vykonávané pracovné činnosti a úlohy),
- požadované osobné vlastnosti pri výkone povolania,
- možnosti získania kvalifikácie (kde sa dá získať, za aký čas, aké sú vstupné požiadavky a možnosti ďalšieho vzdelávania),
- možnosti uplatnenia sa na trhu práce,
- priemerný plat v povolani,
- výhody, ktoré povolanie prináša,
- aktuálne štatistiky o povolani (kde reálne pracujú kvalifikovaní a aké vzdelanie majú tí, čo povolanie vykonávajú).

Úlohu tzv. kariet kvalifikácií plní opis vzdelávacích ciest k získaniu jednotlivých kvalifikácií na tom istom internetovom portáli³⁷⁶, ktorý obsahuje:

- stupeň vzdelávania, na ktorom možno kvalifikáciu získať,
- údaj o bežnej dĺžke vzdelávania,
- požiadavky na vstup do konkrétneho vzdelávacieho programu,
- zoznam všetkých inštitúcií, ktoré vzdelávací program ponúkajú,
- ďalšie asistenčné služby (rady, ako sa na vzdelávanie prihlásiť, ako získať štipendium a pôžičku na štúdium, rozhovory s ľuďmi pracujúcimi v profesii, užitočné linky).

Rakúsko

V Rakúsku nie je k dispozícii jednotná ucelená informácia o „karte kvalifikácií“, resp. o opise povolania. Spôsob opisu povolani je rozmanitý a nemá žiadnu jednotnú štruktúru (v podstate ide o opis odboru vzdelávania). Informačné centrum viedenskej hospodárskej komory (*Berufsinformationszentrum der Wiener Wirtschaft*),³⁷⁷ obsahuje adresár webových stránok, ktoré poskytujú informácie o povolaniach na národnej i medzinárodnej úrovni a o inštitúciách zabezpečujúcich prípravu na tieto povolania. Informácie o povolaniach a možnostiach prípravy na tieto povolania poskytuje tzv. „kariérny kompas“³⁷⁸, ktorý umožňuje prístup k rôznym zdrojom informácií o povolaniach, mzdách a perspektívach potrieb trhu práce. Kompas odkazuje na „lexikón povolani“³⁷⁹, kde sú informácie o cca 1 800 povolaniach alebo na „komputer informácií o povolaniach“³⁸⁰, kde sú informácie o viac ako 1 500 povolaniach.

³⁷⁶ Dostupné na <http://utdanning.no/utdanningsbeskrivelser> .

³⁷⁷ Dostupné na <http://www.biwi.at/berufsinformation.htm> .

³⁷⁸ Pozri <http://www.karrierekompass.at/> .

³⁷⁹ Pozri <http://www.berufslexikon.at/> .

³⁸⁰ Pozri <http://www.bic.at/> .

Škótsko

Databáza kvalifikácií³⁸¹ umožňuje vyhľadávať a nájsť vhodnú kvalifikáciu a vzdelávanie z tých, ktoré sú začlenené do Škótskeho kreditového a kvalifikačného rámca (SCQF), pričom vyhľadaná informácia je štruktúrovaná takto:

- Vlastník kvalifikácie/programu
- Orgán na udeľovanie kreditov
- Úroveň SCQF
- Úroveň EKR
- Kredity
- Oblasti
- Opis
- Cieľová skupina
- Dátum vydania

³⁸¹ Databáza SCQF, dostupné na <http://www.scqf.org.uk/Search%20The%20Database>.

Príloha C – Reakcie na projektové zadanie z pohľadu skúmaných krajín

Ako sme skonštatovali na začiatku štúdie v časti „Projektové zadanie“, požiadavky na analýzu zahraničných skúseností možno chápať aj ako žiadosť o explicitné zodpovedanie nasledujúcich otázok, na ktoré v tejto prílohe uvádzame odpovede z pohľadu všetkých skúmaných krajín:

1a Ako sa v skúmaných krajinách pristupuje k opisom kvalifikácií, koľko úrovní rozpoznáva kvalifikačná sústava a v akom vzťahu je kvalifikačná sústava k EKR?

1b Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú špecifiká rôznych vzdelávacích prostredí (je uznávanie neformálneho a informálneho učenia sa plne funkčné)?

1c Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú potreby a požiadavky zamestnávateľov?

2a Ako je podporovaná horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest (napr. o. i. sú vzdelávacie programy modulované a kvalifikácie členené na samostatné jednotky)?

2b Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými kvalifikáciami navzájom?

2c Ako sú zohľadnené pri opisoch kvalifikácií alebo v kvalifikačnom rámci kľúčové kompetencie?

3a Ako sú štruktúrované informácie o kvalifikáciách, resp. aké položky sú obsiahnuté v kartách kvalifikácie?

Česká republika

1a Ako sa v skúmaných krajinách pristupuje k opisom kvalifikácií?

Pozri krátky portrét, časť 2.2.

1b Koľko úrovní rozpoznáva kvalifikačná sústava a v akom vzťahu je kvalifikačná sústava k EKR?

NSK rozlišuje 8 úrovní, ktoré sú ekvivalentné úrovniam EKR. Každá kvalifikácia v NSK má pridelenú kvalifikačnú úroveň. Referencovanie vykonané, referencovacia správa: http://www.nuv.cz/uploads/ECVET_a_EQF_4_6/NPZ_20121016_k_tisku_fin.pdf.

1c Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú špecifiká rôznych vzdelávacích prostredí?

Pozri krátky portrét, časť 2.3.

1d Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú potreby a požiadavky zamestnávateľov?

Potreby a požiadavky zamestnávateľov sa zohľadňujú prostredníctvom sektorových rád.

Proces vymedzovania kvalifikácií sa môže iniciovať rozborom pokrytia sektorov profesijnými kvalifikáciami, ktorý každoročne prebieha v prvom kvartáli prerokovaním v sektorovej rade. Zisťuje sa, v ktorých oblastiach alebo činnostiach v danom sektore vo väzbe na NSP a vývoj trhu práce nie sú vytvorené alebo sa nevytvárajú PK, a pritom by sa na trhu práce uplatnili, príp. sú vytvorené PK, ale už nezodpovedajú požiadavkám trhu práce.

Následne sa stanovujú súbory PK, ktoré treba v jednotlivých sektoroch vo vymedzených obdobiach nanovo vytvoriť a spracovať ich štandardy. Stanovujú sa aj súbory už existujúcich PK, ktoré je treba v jednotlivých sektoroch vo vymedzených obdobiach zrevidovať.

Pre každú PK, ktorej tvorba alebo revízia bola pre príslušné obdobie naplánovaná, sa pri sektorovej rade vytvorí pracovná skupina. Ide o skupinu odborníkov, u ktorých je záruka, že štandardy spracujú fundovane a podľa potrieb trhu práce.

Návrhy nových, resp. úpravy revidovaných štandardov, spracovávajú experti zo sféry práce združení v pracovných skupinách a expertných tímoch pod metodickým vedením odborného garanta Národného ústavu pre vzdelávanie, školské poradenské zariadenia a zariadenia pre ďalšie vzdelávanie pedagogických pracovníkov (NÚV).

Návrhy štandardov spracované pracovnými skupinami, resp. expertnými tímami sa odovzdajú vybranej vzorke externých posudzovateľov (tzv. potvrdzovateľov) z radov zamestnávateľov a ďalších odborníkov v oblasti príslušnej PK. Vzorka týchto potvrdzovateľov sa vyberá zo siete potvrdzovateľov spravovanej a dopĺňanej koordinačnou radou.

Návrhy štandardov spracované expertmi v pracovných skupinách (resp. v expertných tímoch) sa posúdia a prorokujú v sektorových radoch a buď sa schvália, alebo vrátia s pripomienkami k úpravám.

2a Ako je podporovaná horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest?

Jestvujú profesijné kvalifikácie a úplné profesijné kvalifikácie, pričom niektoré PK môžu byť súčasťou konkrétnej ÚPK, a teda z viacerých PK sa dá zložiť ÚPK. ÚPK oprávňujú vykonať záverečnú alebo maturitnú skúšku, čo je predpokladom na ďalšie vzdelávanie a získanie kvalifikácie (napr. v terciárnom vzdelávaní).

2b Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými a čiastočnými kvalifikáciami?

Jestvujú profesijné kvalifikácie a úplné profesijné kvalifikácie, pričom ÚPK sa dajú skladať z PK. Konkrétne PK býva súčasťou len jednej konkrétnej ÚPK.

2c Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými kvalifikáciami navzájom?

NSK zaraďuje každú úplnú profesijnú kvalifikáciu na konkrétnu úroveň, čím poskytuje nástroj na ich porovnanie. Úplné profesijné kvalifikácie oprávňujú vykonať záverečnú alebo maturitnú skúšku, čo je predpokladom na ďalšie vzdelávanie a získanie kvalifikácie (napr. v terciárnom vzdelávaní).

2d Ako sú zohľadnené pri opisoch kvalifikácií alebo v kvalifikačnom rámci kľúčové kompetencie?

V NSK sa požiadavky kvalifikačného štandardu formulujú prostredníctvom spôsobilostí (kompetencií), ktoré by mal mať držiteľ príslušnej kvalifikácie. Tieto spôsobilosti sú definované Kompetenčným modelom služieb zamestnanosti a sú súčasťou postupne vyvíjanej a naplňovanej centrálnej databázy kompetencií spoločnej pre NSK a NSP.

Tento kompetenčný model je v plnom rozsahu aplikovaný v NSP, kde sa rozlišujú tri kategórie kompetencií:

1. mäkké kompetencie (napr. efektívna komunikácia, aktívny prístup, samostatnosť),
2. všeobecné zručnosti (napr. počítačové zručnosti, angličtina, ekonomické povedomie),
3. odborné zručnosti a znalosti (napr. navrhovanie záhradného nábytku).

Súčasťou kvalifikačných štandardov PK v NSK je len kategória odborné zručnosti a znalosti. Pre účely NSK sa súhrnne nazývajú odborné spôsobilosti. Prvé dve kategórie kompetencií (mäkké kompetencie a všeobecné zručnosti) sa pre účely NSK zjednodušene nazývajú všeobecné kompetencie. Všeobecné kompetencie nie sú v kvalifikačných štandardoch PK explicitne stanovované, ale mali by sa využívať až pri tvorbe kritérií hodnotiacich štandardov. Avšak vzhľadom na to, že hodnotiaci štandard je len konkrétnejším rozpracovaním odborných spôsobilostí, všeobecné kompetencie nie sú v skutočnosti v NSK zohľadnené.

3a Ako sú štruktúrované informácie o kvalifikáciách, resp. aké položky sú obsiahnuté v kartách kvalifikácií?

V NSK sa o ÚPK uvádzajú vždy tieto údaje:

- a) názov a číselné označenie (kód) ÚPK,
- b) určenie, ktorého povolania, prípadne ktorých povolanií sa ÚPK týka,
- c) ak ide o ÚPK, ktorá sa člení na PK, uvádza sa aj zoznam všetkých PK, ktorých získanie je predpokladom získania ÚPK,
- d) doklady potvrdzujúce získanie danej ÚPK.

V NSK sa o PK uvádzajú vždy tieto údaje:

- a) názov a číselné označenie (kód) PK,
- b) kvalifikačný štandard danej PK, vrátane nadväzností na iné kvalifikácie,
- c) určenie väzby na konkrétne povolanie, pre ktoré preukazuje daná PK odbornú spôsobilosť,
- d) hodnotiaci štandard danej PK a údaje, či sa na vykonanie skúšky vyžaduje zdravotná spôsobilosť,

- e) ak ide o PK, ktorá je súčasťou ÚPK, uvádza sa aj zoznam všetkých nadväzujúcich PK, ktorých získanie je predpokladom získania ÚPK,
- f) názov príslušného autorizujúceho orgánu,
- g) zoznam autorizovaných osôb oprávnených overovať dosiahnutie odbornej spôsobilosti vyžadovanej na získanie osvedčenia o danej PK,
- h) údaj, či skúška prebieha pred autorizovanou osobou alebo pred skúšobnou komisiou, v prípade skúšky pred skúšobnou komisiou tiež počet členov komisie pre danú PK³⁸².

Dánsko

1a Ako sa v skúmaných krajinách pristupuje k opisom kvalifikácií?

V Dánsku sú jednotlivé kvalifikácie opísané pomocou vzdelávacích štandardov, ktoré opisujú vedomosti, zručnosti a kompetencie, ktoré sa nadobúdajú vo vzdelávaní. Na ich tvorbe sa podieľajú viacerí partneri, ako sú ministerstvá, rady pre odborné vzdelávanie a prípravu, zamestnávateľské zväzy a profesijné združenia (komory).

1b Koľko úrovní rozpoznáva kvalifikačná sústava a v akom vzťahu je kvalifikačná sústava k EKR ?

Dánsky *Kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie* má 8 úrovní a nemá definovanú úroveň kompatibilnú s 1. úrovňou EKR. Jeho 1. úroveň je spolu s 2. úrovňou kompatibilná s 2. úrovňou EKR.

Referencovanie bolo vykonané a referencovacia správa je dostupná aj v angličtine na: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/dkreport_en.pdf

1c Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú špecifiká rôznych vzdelávacích prostredí?

V Dánsku aj je problematika uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa dôkladne prepracovaná a plne funkčná. Právo na ich „zdokumentovanie“ je zakotvené v legislatíve. Výsledkom procesu ich uznávania môže byť zaradenie do vzdelávacieho programu vyššej úrovne, prispôbenie vzdelávacieho programu a jeho skrátenie, osvedčenie o spôsobilosti žiadateľa alebo získanie kvalifikácie.

³⁸² Pozri <http://novyportal.narodnikvalifikace.cz/>

1d Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú potreby a požiadavky zamestnávateľov?

V Dánsku zohrávajú zamestnávatelia kľúčovú úlohu v inštitúciách, ktoré sú za nastavenia kvalifikačného systému zodpovedné (národné aj regionálne rady pre odborné vzdelávanie a prípravu).

2a Ako je podporovaná horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest?

V Dánsku existujú viaceré možnosti získania kvalifikácie, najmä vo vzdelávaní dospelých. Programy odborného vzdelávania a prípravy sú najčastejšie ponúkané ako programy „sendvičového typu“, kde sa praktický výcvik vo firme (v podniku) strieda s výučbou na odbornej škole, pričom praktický výcvik tvorí zvyčajne 1/3 až 1/2 vzdelávacieho programu. Doba trvania jednotlivých vzdelávacích programov je od 18 mesiacov do 5,5 roka. Nástrojom na poskytnutie prehľadu dánskych kvalifikácií, uznávaných osvedčení a diplomov vzdelávania, možností ich získania a projektovania ďalšej vzdelávacej cesty je Kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie (*Kvalifikationsrammen for Livslang Læring*).

Kredity sa v Dánsku používajú len vo vysokoškolskom vzdelávaní.

2b Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými a čiastočnými kvalifikáciami?

V Dánsku sú presne vymenované vzdelávacie programy, ktorých absolvovaním možno úplné kvalifikácie získať. Tie majú dĺžku trvania od 1,5 do 5,5 roka a je ich okolo 110. Presne vymedzené sú aj vzdelávacie programy, ktorých absolvovaním možno získať čiastočné kvalifikácie. Tie majú dĺžku trvania od 1,5 roka do 3 rokov a je ich okolo 70.

2c Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými kvalifikáciami navzájom?

Každá úplná kvalifikácia je v Dánsku priradená konkrétnej úrovni kvalifikačného rámca, ktorý je prostriedkom ich porovnávania.

2d Ako sú zohľadnené pri opisoch kvalifikácií alebo v kvalifikačnom rámci kľúčové kompetencie?

Kľúčové kompetencie sú v dánskom kvalifikačnom rámci pre celoživotné vzdelávanie začlenené v deskriptoroch buď medzi zručnosti (*napr. zručnosti riešiť problémy a komunikačné zručnosti*) alebo medzi kompetencie (*napr. kompetencie k spolupráci a kompetencie k učeniu sa*).

3a Ako sú štruktúrované informácie o kvalifikáciách, resp. aké položky sú obsiahnuté v kartách kvalifikácií?

V Dánsku spravuje databázu kvalifikácií na svojom portáli (*Uddannelses guiden*) Ministerstvo školstva a mládeže (*Ministeriet for Børn og Undervisning*). Tá obsahuje:

- základné informácie o vzdelávacom programe na získanie kvalifikácie (cieľová skupina, očakávané výstupy vzdelávania, možnosti uplatnenia sa v praxi),
- názov kvalifikácie,
- druh/stupeň vzdelávania a jeho umiestnenie v Kvalifikačnom rámci pre celoživotné vzdelávanie,
- bežnú dĺžku trvania vzdelávania,
- prijímacie požiadavky,
- poplatky za vzdelávanie/školné,
- aktuálnu ponuku vzdelávania.

Francúzsko

1a Ako sa v skúmaných krajinách pristupuje k opisom kvalifikácií?

Pozri krátky portrét, časť 2.2.

1b Koľko úrovní rozpoznáva kvalifikačná sústava a v akom vzťahu je kvalifikačná sústava k EKR ?

Francúzsky kvalifikačný rámec (FRKR) má 5 úrovní. Každá kvalifikácia zahrnutá do databázy RNCP má pridelenú úroveň FRKR a EKR. Referencovanie bolo vykonané v roku 2010, referencovacia správa: <http://ec.europa.eu/eqf/uploads/file/Report-FR-NQF-EQF-VF.pdf>. V súčasnosti sa pripravuje aktualizácia – plánuje sa obdoba 8 úrovní EKR.

1c Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú špecifiká rôznych vzdelávacích prostredí?

Vo Francúzsku sa záujem o uznanie neformálneho a informálneho učenia sa začal v 70. rokoch. V súčasnosti má Francúzsko najkomplexnejšie rozpracovaný systém uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa a ich zrovnoprávnenia s formálnymi vzdelávaním. Pozri krátky portrét, časť 2.3.

1d Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú potreby a požiadavky zamestnávateľov?

Tvorbu kvalifikácií realizujú relevantné ministerstvá s podporou profesijných konzultačných komisií (Commission Professionnelle Consultative, CPC), ktoré sú obdobou sektorových rád. Vytvára ich ministerstvo školstva na obdobie štyroch rokov, pričom štruktúra CPC sa priebežne mení v súlade s hospodárskym vývojom, v súčasnosti ich pracuje 14³⁸³.

³⁸³ Dekrét č. 2007-924 z 15. mája 2007 ustanovuje 14 CPC, zodpovedajúcich hlavným ekonomickým odvetviam: - Metalurgia; Stavebníctvo, verejné práce, stavebné materiály; Chémia, bio-priemysel, životné prostredie; Energie; Odevný priemysel a relevantné odvetvia; Drevárstvo a drevárske výrobky; Doprava, logistika, bezpečnosť a iné služby; Grafika a vizuálna komunikácia; Úžitkové umenie; Marketing a distribúcia; Administratívne a finančné

Na analýzu potrieb je CPC kvalifikovaná inštitúcia jednak zložením – má obvykle cca 40 členov (teda inštitúcií, ktoré členovia zastupujú), a jednak právomocou vytvárať pomocné pracovné skupiny a konzultovať s externými expertmi. Analýzu potrieb teda nevykonáva nejaké osobitné pracovisko. Môže o ňu požiadať ktorýkoľvek aktér a do úvahy sa berie: vývoj v danom odvetví, spôsoby náboru zamestnancov do podnikov v danom odvetví, perspektívy, ktoré dané osvedčenie/diplom dáva, najvhodnejšie spôsoby a metódy učenia sa danú skupinu a relevantnosť požiadavky vzhľadom na existujúce osvedčenie/diplomy. CPC sú orgány ktoré konzultujú a radia pri tvorbe, aktualizácii alebo vymazaní kvalifikácií technického a odborného vzdelávania na úrovni stredoškolskej odbornej prípravy (CAP a BTS³⁸⁴).

Každá zo 14 aktuálne pracujúcich komisií CPC sa skladá zo zástupcov štyroch skupín aktérov: zamestnávateľa, zamestnanci, štátna správa a nezávislí odborníci. Základné princípy fungovania CPC určujú, že zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov (odborových organizácií) sú v rovnakom pomere zastúpenia. Podľa uvedeného dekrétu CPC poskytujú nasledujúce konzultácie a poradenstvo:

1. Definujú odborné a technické povolania viažuce sa k rozličným dokladom o kvalifikáciách alebo diplomom, detailne rozpracovávajú štandardy povolání do štandardov kvalifikácií a hodnotiacich štandardov pre počiatočnú odbornú prípravu (v školách alebo učňovskej príprave), pre ďalšiu odbornú prípravu alebo pre proces uznávania predchádzajúcich skúseností.
2. Stanovujú potrebu odborníkov a absolventov technických odborov vzhľadom na meniace sa povolania a odvetvia priemyslu.
3. Skúmajú konzistentnosť kvalifikácií v odborných a technických povolaniach.
4. Odpovedajú na otázky ministerstva školstva týkajúce sa všeobecných alebo špecifických otázok odborného vzdelávania a prípravy.

2a Ako je podporovaná horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest?

Horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest nie je primárne v členení vzdelávacích programov na moduly a iné samostatné jednotky, ale v zrovnoprávnení všetkých vzdelávacích ciest, ktoré rovnocenne vedú ku kvalifikáciám, a zároveň možno vytvárať kombinácie vzdelávacích ciest, v rámci čoho nie je potrebné opakovať tie časti kvalifikácie, ktoré už žiadateľ nadobudol niektorou formou učenia sa. Právo každého dospelého človeka raz za tri roky požiadať o hodnotenie nadobudnutých kompetencií (zhodnotenie osobného portfólia) a udelenie najbližšej vyššej úrovne kvalifikácie vytvára základ pre vertikálnu priestupnosť vzdelávacích ciest. Časti osobného portfólia sú zároveň uplatniteľné pri príprave na iné povolanie či rekvalifikácii.

služby; Turizmus, hotelierstvo a reštaurácie; Kaderníctvo a nadväznú služby; Zdravotníctvo, sociálna práca a medicínsko-sociálne služby. Official Gazette č. 113 zo 16. mája 2007; text č. 95.

³⁸⁴ Odborné kvalifikácie na stredoškolskej úrovni odborného vzdelávania technického a poľnohospodárskeho zamerania

Kreditový systém je zavedený len vo vysokoškolskom vzdelávaní v rámci ECTS, ale v súčasnosti sa experimentuje so zavedením kreditového systému pre stredoškolské odborné vzdelávanie (ECVET).

2b Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými a čiastočnými kvalifikáciami?

Vzhľadom na to, že kvalifikácie sú odvodené z povolání, formálnym vzdelávaním možno nadobudnúť len úplnú kvalifikáciu rozličnej úrovne. Validizáciou nadobudnutých skúseností (VAE) alebo akreditáciou životných skúseností možno primárne získať rovnocennú kvalifikáciu ako vo formálnom vzdelávaní, ale táto schéma umožňuje získať aj čiastočné odborné kvalifikácie prostredníctvom uznania zručností a poznatkov nadobudnutých pracovnými skúsenosťami.

2c Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými kvalifikáciami navzájom?

Každá kvalifikácia je zaradená na konkrétnu úroveň FKR a poskytuje tak nástroj na ich porovnanie. Okrem vysokoškolskej úrovne, spojenej s dlhodobou implementáciou ECTS, francúzsky systém v súčasnosti nepracuje s kreditmi (i keď sa aj vo FR experimentuje so zavedením ECVET). Porovnanie kvalifikácií sa realizuje na základe vzdelávacích výstupov.

2d Ako sú zohľadnené pri opisoch kvalifikácií alebo v kvalifikačnom rámci kľúčové kompetencie?

V 80. rokoch bolo vo FR kvalifikačnom systéme zavedené hodnotenie kompetencií (*bilan de compétences*), ktoré umožňuje jednotlivcom identifikovať všetky ich kompetencie a postojte bez potreby zapojiť sa do formálneho hodnotiaceho a certifikačného procesu.

Celý koncept kvalifikácií je vo FR postavený na pojme kompetencií (veľmi často sa aj samotná kvalifikácia označuje pojmom *competence*). V tomto zmysle nejde o európske kľúčové kompetencie, ale o súhrnný pojem vedomostí, zručností a iných spôsobilostí na výkon konkrétneho povolania.

3a Ako sú štruktúrované informácie o kvalifikáciách, resp. aké položky sú obsiahnuté v kartách kvalifikácií?

Štruktúra informácií v kartách kvalifikácií je podrobne uvedená v Prílohe B.

Holandsko

1a Ako sa v skúmaných krajinách pristupuje k opisom kvalifikácií?

Pozri krátky portrét, časť 2.2 .

1b Koľko úrovní rozpoznáva kvalifikačná sústava a v akom vzťahu je kvalifikačná sústava k EKR?

NLKR rozlišuje 9 úrovní, ktoré sú od 1. úrovne ekvivalentné úrovniám EKR (teda okrem úrovne 0 - vstupnej, ktorá je navyše oproti EKR). Každá kvalifikácia udeľovaná vo formálnom systéme je genericky zaradená v NSK a má pridelenú kvalifikačnú úroveň. Súkromní poskytovatelia vzdelávania môžu požiadať o zaradenie kvalifikácie do NSK po splnení požiadaviek. Referencovacia správa bola publikovaná vo februári 2012, je dostupná na: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/nederland_en.pdf.

1c Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú špecifiká rôznych vzdelávacích prostredí?

Pozri krátky portrét, časť 2.3.

1d Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú potreby a požiadavky zamestnávateľov?

Súčasnú situáciu z hľadiska zapojenia inštitúcií do tvorby kvalifikácií na úrovni vyššieho stredného odborného vzdelávania charakterizujú nasledovné body³⁸⁵:

- po prvé, národný kvalifikačný systém tvorí (zatiaľ) 19 národných orgánov pre odborné vzdelávanie (LOB's) – v súčasnosti sa nazývajú Odborné centrá pre OVP a priemysel (KBB's) a sú organizované na sektorovom princípe, pričom zapájajú zástupcov sociálnych partnerov a odborných škôl a sú zodpovedné tak za kvalifikácie, ako aj za súbor cieľov vzdelávania pre duálnu aj školskú časť OVP;
- po druhé, tieto kvalifikácie majú byť nezávislé od vzdelávacej cesty, pričom sa rozlišujú dve základné cesty – duálna (bbl) a školská (bol);
- po tretie, vláda stanovuje kritériá, ktoré majú dosiahnuť národné kvalifikácie a vytvorila Poradný výbor pre vzdelávanie a trh práce (ACOA), ktorý poskytuje poradenstvo o národných kvalifikáciách a monitoruje súlad so stanovenými kritériami;
- po štvrté, sociálni partneri v každom sektore sú zodpovední za tvorbu „profesijných kompetenčných profilov“ a spolu so zástupcami škôl majú spoločnú zodpovednosť za stanovenie a naplnenie kvalifikácií v každom odvetví vrátane cieľov vzdelávania;
- a napokon, odborné školy (ROC's) musia založiť svoje kurikulá na národných kvalifikáciách a asi 1/5 kurikula môžu prispôsobiť miestnym potrebám.

³⁸⁵ Ďalšie informácie sú dostupné na: <http://www.calibris.nl/Andere-talen/EN/Qualification-Structure/Job-profiles-per-sector>.

2a Ako je podporovaná horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest?

Jestvujú čiastočné a úplné profesijné kvalifikácie, pričom čiastočné kvalifikácie sú síce certifikované, ale sú len cestou k nadobudnutiu úplnej kvalifikácie (teda konkrétna kvalifikácia sa vyskladá z viacerých čiastkových).

2b Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými a čiastočnými kvalifikáciami?

Štruktúra kvalifikácií má byť efektívnym nástrojom komunikácie medzi vzdelávaním a trhom práce. Kvalifikácie majú odrážať požiadavky priemyslu, remesiel, škôl a spoločnosti ako celku s jasne stanovenými požiadavkami a transparentnou štruktúrou. V súčasnosti sa vo vyššom strednom odbornom vzdelávaní rozlišujú štyri rozličné úrovne kvalifikácií, ktoré pokrývajú vyše 700 kvalifikácií. Každá kvalifikácia je rozpracovaná do cieľov vzdelávania, ktoré špecifikujú poznatky a zručnosti, a zväčša je štruktúrovaná do čiastočných kvalifikácií. Tento 4-úrovňový kvalifikačný rámec s kvalifikáciami rozdelenými do jednotiek alebo čiastočných kvalifikácií vo vyššom strednom OVP zaviedol zákon o vzdelávaní dospelých a odbornom vzdelávaní (WEB). Čiastočné kvalifikácie sú certifikované oddelene, ale až po získaní všetkých certifikátov sa udeľuje plný diplom/kvalifikácia.

2c Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými kvalifikáciami navzájom?

V NLSK je každá regulovaná kvalifikácia (poskytovaná formálnym vzdelávacím systémom) genericky zaradená na konkrétnu úroveň, čím poskytuje nástroj na ich porovnanie. Aj poskytovatelia voľných kvalifikácií majú možnosť požiadať o zaradenie kvalifikácie do systému na konkrétnu úroveň. Na zaradenie takejto kvalifikácie na konkrétnu úroveň sa používa metóda „best fit“.

2d Ako sú zohľadnené pri opisoch kvalifikácií alebo v kvalifikačnom rámci kľúčové kompetencie?

Od roku 2005 je štruktúra kvalifikácií v Holandsku založená na kompetenciách, aby lepšie odrážali zručnosti a kompetencie požadované v praxi pri výkone povolania. V súčasnosti tento kompetenčný model ešte nie je plne uplatnený a stále má status experimentu. Každý sektor má svoju vlastnú sektorovú štruktúru kvalifikácií, ktorú rozpracovávajú vyššie uvedené odborné centrá v úzkej spolupráci sektoru a vzdelávania. Na opis kompetencií sa používa štandardizovaný zoznam 25 kompetencií.

3a Ako sú štruktúrované informácie o kvalifikáciách, resp. aké položky sú obsiahnuté v kartách kvalifikácie?

Štruktúra informácií v kartách kvalifikácií je podrobne uvedená v Prílohe B.

Írsko

1a Ako sa v skúmaných krajinách pristupuje k opisom kvalifikácií?

Pozri krátky portrét Írska, časť 2.2, a Box 16 o tvorbe nových štandardov FETAC.

1b Koľko úrovní rozpoznáva kvalifikačná sústava a v akom vzťahu je kvalifikačná sústava k EKR?

Kvalifikačná sústava v Írsku je vyjadrená národným kvalifikačným rámcom. Rámec pozostáva z 10 úrovní³⁸⁶. Sekundárne (nižšie, vyššie) školské vzdelávanie pokrýva úrovne 3 až 5, univerzitné vzdelávanie úrovne 7 až 10, vyššie neuniverzitné vzdelávanie úrovne 6 až 10 a ďalšie vzdelávanie úrovne 1 až 6. Jednotlivé úrovne sú priradené k úrovniam EKR

Priradovacia (referencovacia) správa NKR k Európskemu kvalifikačnému rámcu (EKR) bola vypracovaná v roku 2009³⁸⁷.

1c Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú špecifiká rôznych vzdelávacích prostredí?

V Írsku sú kvalifikácie nastavované tak, aby mohli byť dosiahnuté vo formálnom vzdelávaní aj uznaním neformálneho a informálneho učenia sa. Uznávanie neformálneho a informálneho učenia sa je zahrnuté do konceptu uznávania predchádzajúceho učenia sa, inštitucionálnym rámcom pre uznávanie je NKR. Regulačné orgány vypracovali usmernenia pre uznávanie predchádzajúceho učenia sa vo svojich oblastiach. Uznávanie je funkčné a môže sa týkať vstupu do programu vedúceho k udeleniu dokladu, kreditov vedúcich k získaniu kvalifikácie alebo oslobodenia od niektorých požiadaviek programu a oprávnenosti na získanie úplného dokladu. Pozri krátky portrét Írska, časť 2.3.

1d Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú potreby a požiadavky zamestnávateľov?

V ďalšom vzdelávaní sú pri tvorbe štandardov dokladov členmi Skupín pre tvorbu štandardov aj zástupcovia daného odvetvia hospodárstva. Zástupcovia zamestnávateľskej sféry prispievajú k vypracovaniu vzdelávacích výstupov, ktoré reflektujú kompetencie potrebné na výkon povolania. Štandardy povolání/zamestnaní neexistujú.

2a Ako je podporovaná horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest?

³⁸⁶ Diagram rámca je dostupný na http://www.nqai.ie/FanDiagram/nqai_nfq_08.html.

³⁸⁷ NQAI. 2009. Referencing of the Irish National Framework of Qualifications (NFQ) to the European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) [online]. Dublin : NQAI. 124 s. Dostupné na http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/irelandreport_en.pdf.

Priestupnosť dobre vidieť v ďalšom vzdelávaní. Vzdelávacie programy sú modulované, vychádzajú zo štandardov dokladov, ktoré sú určené na národnej úrovni regulačným orgánom a slúžia ako záväzná norma pre tvorbu programov. Hlavné doklady pre úplné kvalifikácie sa skladajú z menších dokladov (resp. aj osobitných), z ktorých niektoré môžu mať charakter čiastočných kvalifikácií tak, ako sú chápané na Slovensku, skôr však majú charakter jednotiek vzdelávacích výstupov. V ďalšom vzdelávaní sa pracuje s kreditmi zodpovedajúcimi princípom ECVET. Horizontálna priestupnosť je podporovaná prenositeľnosťou kreditov. Vertikálna priestupnosť je podporená tým, že doklady sú zaradené do úrovni NKR postupne podľa náročnosti a objemu. V špecifikácii (štandarde) hlavného dokladu sa vždy uvádzajú požiadavky na prístup jednotlivca k vzdelávaniu vedúcemu k danému dokladu, ktorými je dosiahnutie vzdelávacích výstupov predchádzajúcej úrovne, možnosti prechodu do druhého programu na tej istej úrovni a postupu do programov na vyššej úrovni.

2b Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými a čiastočnými kvalifikáciami?

Pozri krátky portrét Írska, časť 5, príklad Skladačkový systém a informačný systém v ďalšom vzdelávaní.

2c Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými kvalifikáciami navzájom?

Každý hlavný doklad má určený názov a je zaradený na určitú úroveň NKR tak, že ho možno porovnať, v akom systéme vzdelávania bol udelený (formálne sekundárne, univerzitné a neuniverzitné vysokoškolské a ďalšie) a aký doklad naň nadväzuje na vyšších úrovniach.

V ďalšom vzdelávaní majú všetky hlavné doklady na rovnakej úrovni pridelený počet kreditov, ktorých rozsah je predpísaný regulátorom, napr. na úrovni NKR 4 majú hlavné doklady v registri 90 kreditov, na úrovniach NKR 5 a 6 je to 120 kreditov. Vzťahy medzi hlavnými dokladmi sú okrem príslušnosti k rovnakej úrovni NKR vyjadrené aj príslušnosťou k rovnakej oblasti vzdelávania.

2d Ako sú zohľadnené pri opisoch kvalifikácií alebo v kvalifikačnom rámci kľúčové kompetencie?

V ďalšom vzdelávaní existujú základné zručnosti (core skills), ktoré predstavujú všeobecné, prenositeľné zručnosti súvisiace predovšetkým so zamestnateľnosťou. Podľa jednotného systému na tvorbu štandardov v ďalšom vzdelávaní by každý hlavný doklad mal obsahovať aspoň 15 % všeobecných štandardov³⁸⁸. Základné zručnosti sa väčšinou poskytujú ako jednotky vzdelávacích výstupov menších dokladov. Zameriavajú sa na jednu z týchto domén: komunikácia, počítanie a čitateľská gramotnosť, počítačová gramotnosť, príprava na prácu, zručnosti pre život, osobný rozvoj a iné zručnosti³⁸⁹. Príklad menších dokladov zameraných na rozvoj základných zručností je v štandarde dokladu na nadobudnutie kvalifikácie kaderník v Írsku v Boxe 5. Niektoré základné zručnosti boli vypracované pre viaceré úrovne NKR, napr. menšie doklady zamerané

³⁸⁸ FETAC. [2006]. *Common Awards System* [online]. Dublin : FETAC. 39 s. [cit. 2013-07-31]. Dostupné na : http://www.fetac.ie/fetac/documents/Common_Awards_System.pdf.

³⁸⁹ Dostupné na <http://www.fetac.ie/fetac/awardsDirectory.do?method=getDomains&subFieldId=185>.

na osobnú efektivitu pre úrovne NKR 3, 4 a 5 alebo menšie doklady zamerané na komunikáciu pre úrovne 3, 4, 5 a 6.

3a Ako sú štruktúrované informácie o kvalifikáciách, resp. aké položky sú obsiahnuté v kartách kvalifikácií?

V registri dokladov³⁹⁰ vydávaných FETAC-om sú tieto položky:

- názov,
- kód,
- úroveň (NKR),
- typ (hlavný, menší, osobitný, doplňujúci),
- oblasť (určených bolo 9 oblastí vzdelávania rozdelených do podoblastí a domén),
- počet kreditov,
- dátum aktivácie,
- dátum publikovania,
- dátum revízie,
- dátum deaktivácie (v prípade deaktivovaných dokladov),
- stav (aktívny, neaktívny, reviduje sa),
- špecifikácia dokladu (pri hlavných dokladoch je názov špecifikácia certifikátu, pri menších špecifikácia komponentu, obsahuje odkaz na štandard dokladu so vzdelávacími výstupmi),
- informácia o validácii (obsahuje odkaz na stránku FETAC-u s informáciami o validácii programov),
- dodatok k osvedčeniu (na účely Europassu).

Pri hlavných dokladoch je uvedený zoznam povinných a voliteľných menších (resp. aj osobitných) dokladov, z ktorých si možno hlavný doklad „vystavať“, a to vrátane odkazov na ne a počtu ich kreditov.

Uvedený je aj celkový počet kreditov požadovaný pre získanie hlavného dokladu.

Nemecko

1a Ako sa v skúmaných krajinách pristupuje k opisom kvalifikácií?

Pre pojem „kvalifikácia“ existuje v Nemecku viacero definícií. Kvalifikácia označuje formálny výsledok hodnotiaceho a validačného procesu, pri ktorom kompetentné inštitúcie zistili, že individuálne výsledky učenia sa zodpovedajú stanoveným štandardom.

Kvalifikácia je individuálna výkonnosť, t. j. súhrn subjektívnych individuálnych schopností, vedomostí a vlastností, ktoré dovoľujú jednotlivcovi trvale plniť určité pracovné funkcie. Zahŕňa funkčnú, politicko-ekonomickú a sociálnu dimenziu práce.

³⁹⁰ Dostupné na <http://www.fetac.ie/>.

Kvalifikácia je súhrn vedomostí, schopností, zručností, postojov a hodnôt, ktoré sú predpokladom pre výkon povolania³⁹¹.

Kvalifikácia sa dosahuje prostredníctvom vzdelávania a ďalšieho vzdelávania, pričom informálne nadobudnuté kompetencie môžu byť principiálne započítané. Kvalifikácia pozostáva zo súhrnu vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré sú stanovené v opise a priradení príslušnej kvalifikácie (deskriptory)³⁹².

Vo všeobecnosti však možno konštatovať, že v Nemecku kvalifikácia úzko súvisí so vzdelávacím procesom a je vyjadrená kompetenciami, ktoré jednotlivec preukáže ako výsledok vzdelávania.

1b Koľko úrovní rozpoznáva kvalifikačná sústava a v akom vzťahu je kvalifikačná sústava k EKR?

Nemecký NKR (*Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen*) má osem kvalifikačných stupňov a pre každý stupeň sú opísané odborné a personálne kompetencie. Pri odborných kompetenciách sa uvádzajú požadované vedomosti (šírka a hĺbka) a zručnosti (nástrojové a systémové zručnosti a pri personálnych kompetenciách sa uvádzajú požadované sociálne kompetencie (tímová práca, vodcovstvo, komunikačné zručnosti) a samostatnosť (samostatná zodpovednosť, hlbavosť a schopnosť učiť sa).

V Nemecku nie je explicitná definícia Národnej sústavy kvalifikácií a možno skonštatovať, že systém kvalifikácií je vyjadrený národným kvalifikačným rámcom (*DQR*). Neexistuje webová stránka s registrom všetkých kvalifikácií. Opis kvalifikácií je na rôznej úrovni a v rôznom rozsahu spracovaný odvetvovo.

V máji 2013 boli prijaté závery stálej Konferencie krajinských ministerstiev kultúry v Nemeckej spolkovej republike, Spolkového ministerstva pre vzdelávanie a výskum, konferencie Ministerstiev hospodárstva a Spolkového ministerstva pre hospodárstvo a technológie k Nemeckému kvalifikačnému rámcu pre celoživotné vzdelávanie a ich prílohou je Zoznam priradených kvalifikácií (*Liste der zugeordneten Qualifikationen*)³⁹³.

Nemecký kvalifikačný systém sa odvíja od vzdelávacieho systému, ktorý je orientovaný na prípravu na povolanie (*Berufsausbildung*).

DQR je v Nemecku zavedený po viac ako šesťročnej vývojovej fáze. Bola spracovaná referenčná správa (*Deutscher EQR-Referenzierungsbericht*)³⁹⁴.

1c Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú špecifiká rôznych vzdelávacích prostredí?

³⁹¹ http://qualifikation.kenline.de/qualifikation/qualifikation_allgemein.htm

³⁹² <http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/grundlagen/grundbegriffe.php>

³⁹³ <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de>

³⁹⁴ <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&fileID=1382362015928>

V Nemecku neexistuje v súčasnosti žiadny právny rámec a ani žiadny štandardizovaný systém uznávania neformálneho a informálneho učenia sa. Je však potrebné spomenúť dva príklady legislatívnych opatrení na uznávanie neformálneho vzdelávania v odbornom vzdelávaní a príprave:

- preskúšanie externého študenta na základe zákona o odbornej príprave a živnostenského zákona, ktoré vedie k udeleniu úplnej kvalifikácie v uznanom učňovskom odbore (nie je žiadny rozdiel medzi touto kvalifikáciou a kvalifikáciou získanou normálnym spôsobom);
- od roku 2009 je prístup kvalifikovaných pracovníkov k vysokoškolskému vzdelávaniu upravený rozhodnutím Stálej konferencie ministrov školstva a kultúrnych záležitostí nemeckých spolkových krajín (Länder).

Okrem uvedených opatrení bolo vytvorených mnoho miestnych a regionálnych prístupov. Boli vypracované štúdie, ktorých cieľom je pripraviť cestu pre ďalší vývoj v tejto oblasti.

1d Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú potreby a požiadavky zamestnávateľov?

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) je uznávané kompetenčné centrum pre výskum a ďalší rozvoj odborného vzdelávania a prípravy (OVP) na povolanie v Nemecku. BiBB podlieha Spolkovému ministersrvu vzdelávania a výskumu (*Bundesministeriums für Bildung und Forschung*). BiBB identifikuje úlohy OVP na povolanie, podporuje inovácie a vyvíja nové, na prax orientované riešenia pre OVP na povolanie. Pri plnení svojich úloh BiBB spolupracuje s partnermi partnerského paktu (*Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs*).

Kľúčovými organizáciami reprezentujúcimi záujmy a potreby zamestnávateľov sú *Deutsche Industrie- und Handelskammertag*³⁹⁵ a *Handwerkskammern in Deutschland*³⁹⁶.

2a Ako je podporovaná horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest?

V Nemecku je cca 1 571 povolání, z ktorých sa 344 pripravuje v odbornom vzdelávaní a 1 227 v ďalšom vzdelávaní. Odborné vzdelávanie sa realizuje v 344 uznaných odboroch vzdelávania podľa predpisov (*Berufsbildungsgesetz* a *Handwerksordnung*). Podľa dĺžky vzdelávania a odbornej prípravy sa delia na:

- dvojročné odbory
- trojročné odbory
- tri a polročné odbory.

Po úspešnom ukončení kratšej formy vzdelávania možno pokračovať v príbuznej, ale dlhšej forme vzdelávania, pričom sa získané vedomosti, zručnosti a schopnosti môžu započítať. Hĺbka

³⁹⁵ <http://www.dihk.de>

³⁹⁶ <http://www.handwerkskammer.de>

a šírka nadobudnutých kompetencií je súvstážná s dĺžkou vzdelávania, a preto je dvojročné a troj- /triapolročné vzdelávanie zaradené do rôznej kvalifikačnej úrovne.

Informácie dôležité pre identifikáciu povolání sú k dispozícii na <http://www.bibb.de/>. Informácie možno získať aj na www.berufskunde.com, kde sú informácie (podľa jednotlivých spolkových krajín a krajov) o:

- povolaniach,
- zamestnávateľoch,
- školách.

2b Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými a čiastočnými kvalifikáciami?

Prebiehajú intenzívne diskusie o vplyve, ktorý môže mať nová paradigma na „Beruf – povolanie“ ako na hlavný organizačný princíp v nemeckom odbornom vzdelávaní a príprave, ako aj na trh práce. Panujú obavy, že prístup založený na vzdelávacích výstupoch by mohol kvalifikácie získané v odbornom vzdelávaní a príprave rozdeliť do rôznych úrovní, čo by viedlo k ich triešteniu a individualizácii.

2c Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými kvalifikáciami navzájom?

V Nemecku určuje podmienky pre prípravu na jednotlivé povolania, ktoré sa pripravujú v odbornom vzdelávaní, samostatný predpis pre každé povolanie (*Verordnung über die Entwicklung und Erprobung des Ausbildungsberufes*).

2d Ako sú zohľadnené pri opisoch kvalifikácií alebo v kvalifikačnom rámci kľúčové kompetencie?

Vzdelávacie výstupy sú vyjadrené v rôznych formuláciách vytvorených štandardov (*Kompetenz*), najmä v odbornom vzdelávaní a príprave, kde pojem *Handlungskompetenz* (kompetencia konať) postupne a súbežne s jasnými vstupnými požiadavkami, týkajúcimi sa miesta, trvania a obsahu vzdelávania, získal kľúčovú úlohu v definovaní kvalifikácií. Komplexná spôsobilosť konať je opísaná z hľadiska typológie kompetencií: *Fachkompetenz* (odborná kompetencia), *Personalkompetenz* (osobná kompetencia), *Sozialkompetenz* (sociálna kompetencia) a *Selbstständigkeit* (samostatnosť).

3a Ako sú štruktúrované informácie o kvalifikáciách, resp. aké položky sú obsiahnuté v kartách kvalifikácií?

V Nemecku je veľmi úzke prepojenie medzi povoláním (*Beruf*) a odborným vzdelávaním (*Berufsausbildung*) a zrejme preto aj opisy povolání obsahujú opisy vzdelávacích výstupov. Štruktúra informácie je zrejme zo štruktúry kvalifikačnej karty.

Štruktúra kvalifikačnej karty povolania³⁹⁷

Povolanie			
Kvalifikácia		Qualifikation	
Certifikačné miesto		Zertifizierende Stelle	
ISCED 97		ISCED 97	
Vstupné podmienky		Zugangsvoraussetzungen	
Ukončenie vzdelávania		Abschluss	
Nadväzné vzdelávanie		Anschluss	
Miesto vzdelávania		Lernort	
Dĺžka vzdelávania		Lerndauer	
Legislatívne podklady, Učebné plány, atď.		Gesetzliche Grundlagen, Lehrpläne etc.	
NKR/EKR – úroveň		DQR-/EQR-Niveau	
Stručné zdôvodnenie priradenia úrovne		Zusammenfassende Begründung der Niveau-Zuordnung	
Vzdelávacie výstupy (Lernergebnisse)			
Odborné spôsobilosti Fachkompetenz		Osobné spôsobilosti Personale Kompetenz	
Vedomosti Wissen	Zručnosti Fertigkeiten	Sociálne spôsobilosti Sozialkompetenz	Vlastné spôsobilosti Selbständigkeit
Hĺbka a šírka Tiefe und Breite	Nástrojové a systémové zručnosti Instrumentelle und systemische; Beurteilungsfähigkeit	Tímové, riadiace zručnosti, angažovanosť a komunikácia Team/Führungs-fähigkeit, Mitgestaltung, Kommunikation	Samostatnosť a zodpovednosť, hlbavosť a schopnosť učiť sa Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität, Lernkompetenz

Nórsko

1a Ako sa v skúmaných krajinách pristupuje k opisom kvalifikácií?

V Nórsku sú jednotlivé kvalifikácie opísané pomocou vzdelávacích štandardov, ktoré opisujú vedomosti, zručnosti a „všeobecné kompetencie“, ktoré sa nadobúdajú vo vzdelávaní. Na ich tvorbe sa podieľajú viacerí partneri, ako sú ministerstvá, rady pre odborné vzdelávanie a prípravu, zamestnávateľské zväzy a profesijné združenia (komory).

³⁹⁷ Nemecká referencovacia správa (*Deutscher EQR-Referenzierungsbericht*) dostupná na: <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/de/?t=/documentManager/sfdoc.file.supply&s=JqRqLlrAlq8VUIHcqL4&fileID=1382362015884>, str. 128 – 129.

1b Koľko úrovní rozpoznáva kvalifikačná sústava a v akom vzťahu je kvalifikačná sústava k EKR?

Nórsky *Národný kvalifikačný rámec pre celoživotné vzdelávanie* má 7 úrovní kvalifikácií, ktorých číselné označenie (2-8) bolo zvolené tak, aby zodpovedalo príslušným úrovniam EKR. V Nórsku sa neposkytuje žiadna kvalifikácia na úrovni 1.

Referencovanie bolo vykonané a referencovacia správa je dostupná aj v angličtine na: [http://www.nokut.no/Documents/NOKUT/Artikkelbibliotek/Norsk_utdanning/NKR/Referencing_the_Norwegian_Qualifications_Framework_\(NKR\)_levels_to_the_European_Qualifications_Framework_\(EQF\).pdf](http://www.nokut.no/Documents/NOKUT/Artikkelbibliotek/Norsk_utdanning/NKR/Referencing_the_Norwegian_Qualifications_Framework_(NKR)_levels_to_the_European_Qualifications_Framework_(EQF).pdf)

1c Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú špecifiká rôznych vzdelávacích prostredí?

V Nórsku je problematika uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia sa dôkladne prepracovaná a plne funkčná. Právo na ich „zdokumentovanie“ je zakotvené v legislatíve oboch krajín. Výsledkom procesu ich uznávania môže byť zaradenie do vzdelávacieho programu vyššej úrovne, prispôbenie vzdelávacieho programu a jeho skrátenie, osvedčenie o spôsobilosti žiadateľa alebo získanie kvalifikácie.

1d Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú potreby a požiadavky zamestnávateľov?

V Nórsku majú zamestnávatelia významné zastúpenie v inštitúciách, ktoré sú za nastavenia kvalifikačného systému zodpovedné (národné aj regionálne rady pre odborné vzdelávanie a prípravu).

2a Ako je podporovaná horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest?

V Nórsku je od roku 1976 vo vyššom sekundárnom vzdelávaní uplatňovaný model jednotnej školy, v ktorej existujú viaceré možnosti výberu vzdelávacej cesty. Najbežnejší model odborného vzdelávania a prípravy je štvorročný a pozostáva z dvoch rokov školského vzdelávania a dvojročnej praxe v podniku s tým, že ak nemožno v niektorých odboroch prax v podniku zabezpečiť, žiaci absolvujú tretí ročník vzdelávania v škole. Každý jeden absolvovaný ročník je na konci formálne ukončený (t. j. je istým kvalifikačným modulom), čo umožňuje žiakovi zmenu jeho vzdelávacej cesty. Tí, ktorí chcú pokračovať v štúdiu na vysokej škole, musia absolvovať jednoročný prípravný kurz na vysokoškolské štúdium.

Alternatívou vysokoškolského vzdelávania je v Nórsku odborné terciárne vzdelávanie, kde štátne aj súkromné školy ponúkajú akreditované vzdelávacie programy v dĺžke 6 - 24 mesiacov, pri ktorých sa absolvovanie jednoročného prípravného kurzu na vysokoškolské štúdium nevyžaduje.

Kredity sa v Nórsku používajú len vo vysokoškolskom vzdelávaní.

2b Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými a čiastočnými kvalifikáciami?

V Nórsku sú úplné kvalifikácie zložené z čiastočných kvalifikácií. V modeli jednotnej vyššej strednej školy v Nórsku sa priznáva čiastočná kvalifikácia po absolvovaní každého ročníka štúdia a úplná kvalifikácia až po absolvovaní trojročného alebo štvorročného vzdelávacieho programu (v závislosti od odboru).

2c Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými kvalifikáciami navzájom?

Každá úplná kvalifikácia je v Nórsku priradená konkrétnej úrovni kvalifikačného rámca, ktorý je prostriedkom ich porovnávania.

2d Ako sú zohľadnené pri opisoch kvalifikácií alebo v kvalifikačnom rámci kľúčové kompetencie?

V Nórsku bol vytvorený špecifický program rozvoja „základných zručností“ (*Grunnleggende ferdigheter*), potrebných v pracovnom živote, ktorého pôvodným cieľom bolo prostredníctvom individuálne prispôbených kurzov pre dospelých prispieť k rozvoju ich zručností čítať, písať, verbálne komunikovať, používať každodennú matematiku a digitálne technológie, ktoré sú potrebné pri výkone jednotlivých povolání. Dnes je program rozvoja „základných zručností“ povinnou súčasťou odborného vzdelávania a prípravy a ich rozvíjanie sa postupne implementuje už aj do všeobecnovzdelávacích programov.

3a Ako sú štruktúrované informácie o kvalifikáciách, resp. aké položky sú obsiahnuté v kartách kvalifikácií?

V Nórsku úlohu tzv. kariet kvalifikácií plní opis vzdelávacích ciest k získaniu jednotlivých kvalifikácií na oficiálnom internetovom portáli pre vzdelávanie a kariéru (*utdanning.no*)³⁹⁸, ktorý obsahuje:

- stupeň vzdelávania, na ktorom možno kvalifikáciu získať,
- údaj o bežnej dĺžka vzdelávania,
- požiadavky na vstup do konkrétneho vzdelávacieho programu,
- zoznam všetkých inštitúcií, ktoré vzdelávací program ponúkajú,
- ďalšie asistenčné služby (rady ako sa na vzdelávanie prihlásiť, ako získať štipendium a pôžičku na štúdium, rozhovory s ľuďmi pracujúcimi v profesii, užitočné linky).

³⁹⁸ Dostupné na <http://utdanning.no/yrkesbeskrivelser>

Rakúsko

1a Ako sa v skúmaných krajinách pristupuje k opisom kvalifikácií?

Pre pojem „kvalifikácia“ existuje v Rakúsku niekoľko definícií. Vo všeobecnosti sa kvalifikácia opisuje ako schopnosť osoby pravidelne vykonávať určitú činnosť na určitej úrovni. Kvalifikáciu možno dosiahnuť vzdelávaním a ďalším vzdelávaním (zvyšovaním kvalifikácie). Ako kvalifikáciu alebo dosiahnutie kvalifikácie označuje aj preukázateľný výstup nadpriemerných alebo mimoriadnych výkonov³⁹⁹. V Rakúsku kvalifikácia úzko súvisí so vzdelávacím procesom a je vyjadrená kompetenciami, ktoré jednotlivec preukáže ako výsledok vzdelávania.

V Rakúsku nie je žiadne jednotné pravidlo vo vzťahu k formálnemu uznávaniu kvalifikácií získaných v zahraničí. Príslušné postupy sa nachádzajú vo viacerých spolkových a krajinských predpisoch. Tieto procesy sú závislé od oblasti, pre ktorú majú byť použité a sú odlišné pre uznávanie povolání, uznávanie stredoškolského odborného vzdelania a uznávanie vysokoškolského vzdelania.

1b Koľko úrovní rozpoznáva kvalifikačná sústava a v akom vzťahu je kvalifikačná sústava k EKR?

Rakúsky NKR (*Nationaler Qualifikationsrahmen in Österreich*) je zložený z ôsmich kvalifikačných stupňov. Každý z nich je charakterizovaný odlišnými deskriptormi. Na úrovniach 6 – 8 vedľa seba v NKR existujú dva prúdy:

1. Dublinské deskriptory sa používajú na pridelenie kvalifikácií, ktoré súvisia s bolonským cyklom.
2. Kvalifikácie získané v odbornom vzdelávaní a príprave a vo vzdelávaní dospelých, poskytované mimo inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, sa budú priradovať NKR založenom na deskriptoroch.

Deskriptory sú založené na *vedomostiach, zručnostiach a spôsobilostiach*⁴⁰⁰. Rozhodnutie vychádzalo z rozsiahleho konzultačného procesu a štúdie, ktoré poskytli informácie o existujúcej implicitnej hierarchii v rakúskej sústave kvalifikácií, pričom využívali štatistický pedagogický výskum a štatistické rámce.

Vytvorené boli vysvetľujúce tabuľky, zahŕňajúce kritériá a postupy, ktorých cieľom je uľahčiť prepájanie národných kvalifikácií s úrovňami NKR. Vysvetľujúce tabuľky sú založené na analýzách právnych dokumentov, vyhlášok a nariadení týkajúcich sa kurikul a odbornej prípravy. Na uvedenie príkladov pre úrovne výsledkov vzdelávania sa používajú referenčné kvalifikácie (*Referenzqualifikationen*).

³⁹⁹ <http://neu.oebf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=12756>

⁴⁰⁰ Pozri: http://www.lebenslanges-lernen.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/nqr/Deskriptoren/NQR_Infobl%C3%A4tter_Deskriptoren.PDF

Vypracovaná bola príručka pre NKR⁴⁰¹, zahŕňajúca kritériá a postupy na klasifikáciu kvalifikácií a štruktúru riadenia NKR. Kvalifikačný rámec pre vysokoškolské vzdelávanie používa ako východiskový bod ďalšieho rozvoja Dublinské deskriptory.

V Rakúsku nie je explicitná definícia Národnej sústavy kvalifikácií a možno skonštatovať, že systém kvalifikácií sa bude odvíjať od národného kvalifikačného rámca. Opis kvalifikácií je na rôznej úrovni a v rôznom rozsahu spracovaný odvetvovo. Pripravuje sa webová stránka s registrom všetkých kvalifikácií tzv. Qualifikationsregister.

1c Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú špecifická rôznych vzdelávacích prostredí?

Prostredníctvom implementácie NKR si Rakúsko v rámci vzdelávania a odbornej prípravy posilňuje prístup založený na výsledkoch vzdelávania v rámci rakúskeho vzdelávacieho systému. Ten bude základom na umiestňovanie kvalifikácií do NKR. Mnoho kvalifikácií sa už v súčasnosti orientuje na výsledky vzdelávania, ale tento prístup nebol doteraz vo všetkých sektoroch a inštitúciách dôsledne použitý. Vzdelávacie štandardy pre stredné odborné školy a odborné vysoké školy definujú „obsah“ (predmet a oblasti vedomostí a témy so stanovenými cieľmi), „činnosť“ (kognitívne výsledky požadované v jednotlivých predmetoch) a osobné a sociálne spôsobilosti týkajúce sa príslušnej oblasti.

1d Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú potreby a požiadavky zamestnávateľov?

Veľkú úlohu zohrávajú komory, ktoré sústreďujú požiadavky zamestnávateľov a poskytujú informácie a poradenstvo súvisiace s prípravou na povolanie napr. hospodárska komora (*Wirtschaftskammer Österreich*)⁴⁰². Informácie dôležité pre identifikáciu povolání sú k dispozícii na <http://www.bic.at/>.

2a Ako je podporovaná horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest?

Informácie dôležité pre identifikáciu povolání a možnosti vzdelávacích ciest sú k dispozícii na <http://www.bic.at/>. Tu sú uvedené podrobné informácie o povolaniach (viac ako 15 000 povolání) v členení:

- povolania od A do Z,
- skupiny povolání,
- pracovné oblasti,
- vzdelávacie cesty,
- ďalšie vzdelávanie.

⁴⁰¹ Handbuch für die Zuordnung von formalen Qualifikationen zum Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) - Kriterien

⁴⁰² <http://portal.wko.at/wk/startseite.wk>

V učňovskom vzdelávaní (duálny systém) pre každý profil vydáva usmernenie pre vzdelávanie spolkové ministerstvo hospodárstva. Skladá sa z profilu pracovných spôsobilostí (*Berufsprofil*) a súvisiacich činností a opisov práce a z pracovného profilu (*Berufsbild*) obsahujúceho vedomosti a zručnosti, ktoré majú učni získať a sú opísané na rôznych web stránkach napr. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend⁴⁰³.

Lehrabschlussprüfung (záverečná skúška) je teoretickým a praktickým testom, ktorého cieľom je posúdiť, či uchádzač získal potrebné zručnosti a spôsobilosti na vykonávanie kvalifikovanej práce. Skúšky remeselníckych majstrov (na manuálne živnostnícke povolania) a skúšky na overenie príslušných spôsobilostí (na iné regulované živnosti) organizujú hospodárske komory v jednotlivých spolkových krajinách.

Vo vysokoškolskom vzdelávaní bol v roku 2002 zákonom o univerzitách (*Universitätsgesetz*) zavedený kvalifikačný profil, ktorý opisuje pre každý modul očakávané výsledky vzdelávania (a definície výsledkov vzdelávania), avšak jeho implementácia sa medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania líši.

2b Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými a čiastočnými kvalifikáciami?

Rakúsko nemá jednotný právny rámec na reguláciu overovania a uznávania neformálneho a informálneho učenia sa. Existujú však rôzne zákony a nariadenia, ktoré v sebe zahŕňajú mechanizmy a opatrenia, ktoré umožňujú inštitúciami formálneho vzdelávania a odbornej prípravy uznávať výsledky vzdelávania získané mimo formálneho vzdelávania a odbornej prípravy (napr. dospelí môžu získať kvalifikáciu udeľovanú *Hauptschule* („školy druhej šance“), mimoriadne pripustenie k učňovským skúškam, získanie odborného titulu *Ingenieur* alebo uznanie praxe a ďalšieho vzdelávania k požiadavkám na prístup k regulovaným povolaniam atď.).

Napriek implementácii NKR je tu stále otázka, ako zahrnúť výsledky z informálneho učenia sa a kvalifikácie/certifikáty z neformálneho vzdelávania bez ich ekvivalentu vo formálnom vzdelávaní. Diskusia sa zameriava na kritériá kvality, ktoré je potrebné spĺňať – a ktoré sú založené na definícii kvalifikácie podľa EKR/NKR – pri zvažovaní súboru výsledkov vzdelávania súvisiacich s kvalifikáciou, ktorá môže byť zaradená v NKR.

2c Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými kvalifikáciami navzájom?

Uznávanie kvalifikácií⁴⁰⁴ sa uskutočňuje v nasledovných formách:

- uznávanie kvalifikácií na základe obsahového porovnania s rakúskymi kvalifikačnými požiadavkami (*Qualifikationsanforderungen*),
- uznávanie na základe pracovných skúseností (*Berufserfahrungen*),

⁴⁰³ <http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrberufeInOesterreich/Seiten/default.aspx>

⁴⁰⁴ <http://www.berufsanerkennung.at/uebersicht/allgemeine-informationen>

- automatické uznávanie na základe harmonizovaných vzdelávacích skúseností (*Ausbildungserfahrungen*),
- indikácia nadnárodných služieb (činnosť sa vykonáva v Rakúsku len dočasne a podnik nemá sídlo v Rakúsku).

Opis kvalifikácií je na rôznej úrovni a v rôznom rozsahu spracovaný odvetvovo. Pripravuje sa webová stránka s registrom všetkých kvalifikácií tzv. Qualifikationsregister O uznaní povolání rozhoduje príslušná zamestnanecká organizácia a proces uznávania závisí od toho kde bola kvalifikácia získaná.

2d Ako sú zohľadnené pri opisoch kvalifikácií alebo v kvalifikačnom rámci kľúčové kompetencie?

Vzdelávacie výstupy sú vyjadrené v rôznych formuláciách vytvorených štandardov a kompetencie vyjadrujú požadované tímové a riadiace zručnosti, angažovanosť, komunikáciu, samostatnosť a zodpovednosť, hlbavosť a schopnosť učiť sa.

3a Ako sú štruktúrované informácie o kvalifikáciách, resp. aké položky sú obsiahnuté v kartách kvalifikácií?

V Rakúsku nie je k dispozícii jednotná ucelená informácia o „karte kvalifikácií“ resp. o opise povolania. Spôsob opisu povolání je rozmanitý a nemá žiadnu jednotnú štruktúru (v podstate ide o opis odboru vzdelávania). Závisí od informačných zdrojov, ktoré sú uložené na rôznych webových stránkach. Napr.: kompletný prehľad o nich poskytuje informačné centrum viedenskej hospodárskej komory (*Berufsinformationszentrum der Wiener Wirtschaft*)⁴⁰⁵, ktorá obsahuje webový adresár stránok, ktoré poskytujú informácie o povolaniach na národnej i medzinárodnej úrovni a o inštitúciách zabezpečujúcich prípravu na tieto povolania. Informácie pre uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľov poskytuje aj webová stránka servisu pre pracovný trh (*Arbeitsmarktservice Österreich*)⁴⁰⁶. Informácie o povolaniach a možnostiach prípravy na tieto povolania poskytuje tzv. kariérny kompas, ktorý umožňuje prístup k rôznym zdrojom informácií o povolaniach, mzdách a perspektívach potrieb trhu práce. Kompas odkazuje na lexikón povolání servisu pre pracovný trh (*Berufslexikon des Arbeitsmarktservice - AMS*)⁴⁰⁷, kde sú informácie o cca 1 800 povolaniach alebo na *BerufsInformationsComputer der WKO*⁴⁰⁸, kde sú informácie o viac ako 1 500 povolaniach.

Škótsko

1a Ako sa v skúmaných krajinách pristupuje k opisom kvalifikácií?

pozri krátky portrét, časť 2.2

⁴⁰⁵ <http://www.biwi.at/berufsinformation.htm>

⁴⁰⁶ <http://www.ams.at>

⁴⁰⁷ <http://www.berufslexikon.at>

⁴⁰⁸ <http://www.bic.at>

1b Koľko úrovní rozpoznáva kvalifikačná sústava a v akom vzťahu je kvalifikačná sústava k EKR?

SCQF má 12 úrovní. Každá kvalifikácia zahrnutá do databázy má pridelenú úroveň SCQF a EKR. Referencovanie vykonané, referencovacia správa:

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

1c Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú špecifiká rôznych vzdelávacích prostredí?

Pozri krátky portrét, časť 2.3

1d Ako sa pri nastavení kvalifikácií zohľadňujú potreby a požiadavky zamestnávateľov?

Potreby a požiadavky zamestnávateľov sa zohľadňujú prostredníctvom sektorových rád.

Jednotky SVQ (SVQ Units) a teda aj SVQs sa zakladajú na národných štandardoch kompetencií, nazývaných národné štandardy povolania (National Occupational Standards), ktoré vypracovávajú sektorové rady (Sector Skills Councils) zložené z obchodných komôr (trade bodies), zamestnávateľov a odborníkov.

Okrem toho každá žiadosť certifikačného orgánu o akreditáciu SVQ musí mať podporu príslušnej sektorovej rady (Sector Skills Councils, SSCs), alebo orgánu na tvorbu štandardov (Standards Setting Bodies, SSBs). Žiadosť musí mať aj podporu škótskych zamestnávateľov. SQA vyžaduje, aby podpora zamestnávateľov bola špecifická pre kvalifikáciu a certifikačný orgán a mala by demonštrovať potrebu konkrétnej kvalifikácie. Žiadosť o akreditáciu by mala zahŕňať nasledujúce informácie: zdôvodnenie kvalifikácie (účel a cieľ), príležitosti na postup, údaje o obsahu kvalifikácie (národné štandardy povolania, štruktúra, hodnotiacia stratégia, základné zručnosti), metodológiu hodnotenia, podporu zo sektorovej rady, podporné materiály vrátane požiadaviek na dôkazy, marketingový plán, podporu od škótskych zamestnávateľov.

2a Ako je podporovaná horizontálna a vertikálna priestupnosť vzdelávacích ciest?

SVQs sú modulované na jednotky SVQ, ktoré môžu fungovať aj ako samostatné kvalifikácie. Konkrétna jednotka SVQ môže byť súčasťou viacerých SVQs.

Všetky kvalifikácie a vzdelávacie programy v rámci SCQF majú pridelené kredity, ktoré sa dajú prenášať do iných kvalifikácií alebo vzdelávacích programov – pozri krátky portrét, časť 5.

2b Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými a čiastočnými kvalifikáciami?

V rámci SVQs sa za čiastočné kvalifikácie dajú považovať jednotky SVQ, z ktorých sa skladajú SVQs. Konkrétna jednotka SVQ môže byť súčasťou viacerých SVQs.

2c Ako sú riešené vzťahy medzi úplnými kvalifikáciami navzájom?

SCQF zaraďuje každú kvalifikáciu na konkrétnu úroveň a poskytuje tak nástroj na ich porovnanie. Každá kvalifikácia zaradená v SCQF má okrem toho pridelené kredity, ktoré sa dajú prenášať do inej kvalifikácie – pozri krátky portrét, časť 5.

2d Ako sú zohľadnené pri opisoch kvalifikácií alebo v kvalifikačnom rámci kľúčové kompetencie?

Jestvujú jadrové zručnosti (core skills), ktoré zahŕňajú škálu zručností a spôsobilostí, ktoré umožňujú reagovať na zmeny na pracovisku, ako aj v živote a učení sa. Pomáhajú využívať a prenášať vedomosti a zručnosti flexibilným spôsobom, aby sa naplnili požiadavky nových situácií. Jednotlivcovi poskytujú základ, aby svoje učenie využil v iných kvalifikáciách a povolaniach. Je 5 jadrových zručností:

1. komunikácia
2. matematická gramotnosť
3. informačné a komunikačné technológie
4. riešenie problémov
5. práca s druhými.

Jadrové zručnosti sú do SVQs zakomponované prostredníctvom procesu značenia (signposting) jadrových zručností. Ako súčasť procesu SQA akreditácie na schválenie SVQs musia sektorové rady spolu so štruktúrou SVQ a stratégiou hodnotenia predložiť Akreditačnej koordinačnej skupine aj správu o značení jadrových zručností. Dokument by mal indikovať, kde každá jednotka poskytuje príležitosť na dokladovanie jadrových zručností a na akej úrovni SCQF. Z týchto dôvodov by mali byť jadrové zručnosti značené v súlade s jednotkami pracoviských jadrových zručností (Workplace Core Skills Units), ktoré pokrývajú všetkých päť jadrových zručností na úrovniach 3 – 6 SCQF. Značenie je len indikatívne a udáva úroveň jednotlivých zložiek jadrových zručností, ktoré by mal kandidát dosiahnuť.

Ukážka: http://www.sqa.org.uk/sqa/files_ccc/Core%20skill%20signposting.xlsx

3a Ako sú štruktúrované informácie o kvalifikáciách, resp. aké položky sú obsiahnuté v kartách kvalifikácií?

Databáza SCQF: <http://www.scqf.org.uk/Search%20The%20Database>

- Vlastník kvalifikácie/programu
- Orgán na udeľovanie kreditov
- Úroveň SCQF
- Úroveň EQF
- Kredity
- Oblasti
- Opis
- Cieľová skupina
- Dátum vydania

Príloha D – Ilustrácia štruktúry a funkcie kvalifikačného rámca v Írsku

Pre zaradenie dokladov (kvalifikácií) do stupňa NKR sú kategorizačnými pomôckami deskriptory írskeho NKR. V Írsku sú označované ako indikátory. Indikátory všetkých úrovní vidieť v matici írskeho NKR⁴⁰⁹. Na ilustráciu uvádzame v nasledujúcej tabuľke indikátory úrovne 5 írskeho NKR⁴¹⁰. Ako vidieť aj z tejto ilustrácie sú všeobecné a rámcové.

Indikátory úrovne 5 írskeho NKR

Vedomosti Šírka	Široká škála vedomostí.
Vedomosti Druh	Niektoré teoretické pojmy a určitá miera abstraktného myslenia, s významnou hĺbkou v niektorých oblastiach.
Know-how a zručnosti Rozsah	Demonštrovať široký rozsah špecializovaných zručností a nástrojov.
Know-how a zručnosti Selektívnosť	Vyhodnotiť a vyžívať informácie na plánovanie a rozvoj investigatívnych stratégií a riešenie rozmanitých neznámych problémov.
Kompetencie Kontext	Konať v rozmanitých a špecifických kontextoch, brať zodpovednosť za povahu a kvalitu výstupov; identifikovať a využívať zručnosti a vedomosti v rôznych súvislostiach.
Kompetencie Rola	Prejaviť iniciatívu a nezávislosť pri vykonávaní definovaných aktivít; zapojiť sa do viacčlenných, zložitých a rôznorodých skupín a pracovať v nich.
Kompetencie Učenie sa učiť	Učiť sa brať zodpovednosť za svoje vlastné učenie sa v riadenom prostredí.
Kompetencie Vhľad	Prijať plnú zodpovednosť za jednotnosť vlastného seba porozumenia a správania.

V programoch ďalšieho vzdelávania, ktoré je silne regulované⁴¹¹, musia byť tieto indikátory rešpektované každou kvalifikáciou zodpovedajúcej úrovne (v tomto prípade úrovne 5).

V nasledujúcej tabuľke ukazujeme, ako sa to odráža v hlavnom doklade kvalifikácie Kaderníctvo. Tabuľka zároveň prináša ukážku formulácií vedomostí, zručností a kompetencií požadovaných pre túto kvalifikáciu v hlavnom doklade.

⁴⁰⁹ Pozri <http://www.nqai.ie/docs/publications/12.pdf>

⁴¹⁰ Írsky NKR má 10 úrovní. Jeho úroveň 5 zodpovedá úrovni 4 Európskeho kvalifikačného rámca.

⁴¹¹ Pôvodným špecializovaným regulátorom bol FETAC, aktuálne ním je QQI.

Ukážka vedomostí, zručností a kompetencií v špecifikácii hlavného dokladu Kaderníctvo

Kaderníctvo, NKR 5; EKR 4	
Učiaci sa bude schopný	
Vedomosti Šírka	Demonštrovať širokú škálu vedomostí týkajúcich sa teórie a praxe kaderníctva.
Vedomosti Druh	Preukázať, že rozumie špecifickým kaderníckym technikám a škále služieb zameraných na zákazníka, ktoré sú vyžadované v kaderníctve.
Know-how a zručnosti Rozsah	Preukázať širokú škálu zručností pri hodnotení typu vlasov zákazníka, diskusii o vhodnom štýle účesu, používaní techník farbenia a trvalej ondulácie, v súlade s požiadavkami na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.
Know-how a zručnosti Selektívnosť	Rozhodovať sa pri poskytovaní kaderníckych služieb podľa požiadaviek zákazníka a v súlade s príslušnou praxou v odvetví.
Kompetencie Kontext	Využívať vedomosti a zručnosti v rôznych kontextoch a prostrediach, v ktorých sa vykonáva kadernícka prax.
Kompetencie Rola	Efektívne prispievať k vytváraniu prostredia v kaderníctve v súlade s organizačnými požiadavkami a kultúrou služieb zákazníkom.
Kompetencie Učenie sa učiť	Brať zodpovednosť za vlastné učenie sa v štruktúrovanom prostredí.
Kompetencie Vhľad	Reflektovať svoju vlastnú činnosť pre porozumenie seba samého a pre vlastný profesionálny rozvoj.

Z tejto ukážky vidíme, že pri hlavných dokladoch sú v ich špecifikácii uvedené vedomosti, know-how a zručnosti a kompetencie formulované stručne a „zovšeobecňujúco“. Vzdelávacie výstupy sú konkretizované a podrobnejšie rozpracované v menších dokladoch, z ktorých sa hlavný doklad skladá. V týchto menších dokladoch však už vzdelávacie výstupy nie sú formulované a rozlišované ako vedomosti, know-how a zručnosti a kompetencie. Na ilustráciu prinášame formulácie vzdelávacích výstupov dvoch menších dokladov potrebných na získanie hlavného dokladu a kvalifikácie

Ukážka formulácií vzdelávacích výstupov menšieho dokladu Teória a prax v kaderníctve

Teória a prax v kaderníctve
Učiaci sa bude schopný:
Diskutovať a identifikovať stav vlasov a pokožky hlavy vrátane infekčných a neinfekčných chorôb.
Diskutovať o vhodnom účese pre klienta podľa veku, životného štýlu, typu tváre, spôsobu rastu vlasov a textúry vlasov.
Ilustrovať rozdiely medzi kyslými a alkalickými roztokmi a exotermickým roztokom na trvalú onduláciu.
Odporučiť správne ošetrovacie produkty na použitie v salóne a po návšteve salónu pre rozličnú kvalitu vlasov a pokožky hlavy.
Ilustrovať štruktúru vlasov a pokožky hlavy vrátane napínateľnosti a elasticity vlasov.
Diskutovať o elektr. prístrojoch a kaderníckych pomôckach používaných v salóne a správne ich používať.
Používať rôzne druhy natáčok, rôzne techniky na zvlhčenie vlasov vrátane aplikácie vlasových produktov na zvlhčenie vlasov.
Vytvárať vlny využitím techniky krúžkovania vlasov a techniky vytlačanej vlny.
Používať rôzne druhy kief a hrebeňov na vytváranie účesu vrátane aplikovania vlasových produktov pri sušení vlasov klienta.
Odmerať a namiešať správne podľa návodu výrobcu farbu na vlasy vrátane vykonania kožného testu.
Dodržiavať hygienu v salóne a osobnú hygienu vrátane zodpovednosti za bezpečnosť a ochranu zdravia.
Použiť pri natáčaní vlasov pri trvalej ondulácii metódu rozdelenia vlasov do deviatich/šiestich sekcií vrátane striedavého kladenia natáčok a voľby správnej veľkosti natáčok.
Diskutovať a podľa návodu výrobcu aplikovať neutralizér.
Urobiť strih využitím základných techník strihania, vrátane zarovnania do jednej dĺžky, štvorcových vrstiev, zaoblených vrstiev a bobu.
Analyzovať vlasy a pokožku hlavy klienta a na základe toho určiť optimálny šampón a kondicionér, aby sa dosiahol čo najlepší výsledok.
Uplatňovať profesijné normy pri príprave klienta na služby v salóne vrátane prikrytia pláštenukou, umývania vlasov šampónom, aplikácie kondicionéra.
Používať správne pohyby pri umývaní vlasov a nanášaní kondicionéra.
Demonštrovať aplikáciu farby na vlasy aj jej prípravu podľa návodu výrobcu.
Demonštrovať aplikáciu chemikálie na trvalú onduláciu a jej prípravu podľa návodu výrobcu.
Odporučiť a aplikovať vhodné ošetrovanie na rôzne problémy s vlasmi a pokožkou hlavy využitím vhodných výrobkov, techník a prístrojov.
Uplatniť rôzne techniky farbenia vlasov vrátane aplikácie na panenské vlasy, na koreňky vlasov a aplikácie dočasnej farby, semi-permanentnej a kvázi-permanentnej farby.
Uplatňovať efektívne komunikačné techniky a techniky služieb pre zákazníkov pri prijímaní objednávok a hodnotení ich požiadaviek.
Používať vhodné systémy objednávania zákazníkov, techniky telefonovania, zaznamenávania údajov o zákazníkoch a postupov súvisiacich s platením.

Ukážka formulácií vzdelávacích výstupov menšieho dokladu Kaderníctvo – Materiály

Kaderníctvo – Materiály
Učiaci sa bude schopný:
Diskutovať o štruktúre atómov, molekúl, iónov, prvkov a zlúčenín.
Opísať činnosť molekúl šampónu vrátane nepolárnych a polárnych častí.
Diskutovať o cykle rastu vlasu vrátane anagénnej (rastovej) fázy, katagénnej (intermediálnej) fázy a telogénnej fázy (vypadávanie vlasov) a priemernej miery rastu.
Vysvetliť vlastnosti vlasov vrátane elasticity, napínateľnosti, sily, poróznosti, textúry a hygroskopickosti.
Vysvetliť dôležitosť ochrany kaderníka a klienta pri používaní chemikálií.
Opísať štruktúru lebky vrátane kostí, svalov, nervov a zásobovania hlavy a tváre krvou.
Vysvetliť škálu pH a jej dôležitosť v kaderníctve vrátane kyselín, zásad a kyslého povlaku pokožky.
Preskúmať štruktúru proteínov vrátane keratínu, peptidových väzieb, hydrogenných väzieb, polypeptidových reťazcov a sírnika.
Vysvetliť dôležitosť peroxidu vodíka v kaderníckom priemysle vrátane oxidácie, koncentrácie v objemových percentách, vplyvu na zdravie a bezpečnosť pri práci a skladovanie.
Vysvetliť potrebu dobrého vetrania salóna.
Analyzovať chemické rozdiely medzi azofarbivami, nitrózovými farbivami a parafarbivami.
Preskúmať súčasti v trvalej a neutralizéri a účinky, ktoré môžu mať tieto chemikálie na pokožku hlavy a vlasovej stonky.
Opísať bezpečnostné postupy pri práci s elektrickými prístrojmi a chemikáliami v súvislosti s kaderníctvom.
Preskúmať rozdiel medzi kondicionérom a penetračným kondicionérom.
Preskúmať štruktúru a funkciu pokožky a vlasov vrátane štruktúry vlasového folikula, papily a folikula.
Preskúmať svetlo a jeho vplyv na farbu vrátane umelého svetla a bieleho svetla.
Preskúmať rôzne kategórie kozmetických farieb na vlasy a ich vplyv na štruktúru vlasov vrátane rastlinných a kovových farbív.
Preskúmať roztok na trvalú onduláciu a jeho chemický vplyv na štruktúru vlasu, vrátane kyslých roztokov, alkalických roztokov, exotermických roztokov a roztokov na chemické vyrovnávanie vlasov.
Preskúmať rôzne formy sterilizácie patogénnych a nepatogénnych organizmov vrátane mikroorganizmov, tzn. húb, baktérií, vírusov, infekčných, neinfekčných a zvieracích parazitov.
Preskúmať respiračné, cirkulačné, lymfatické a zažívacie systémy z hľadiska ich vplyvu na rast vlasov a na pokožku.

Príloha E – Porovnanie hodnotiacich štandardov kvalifikácie Kaderník

vo verzii zverejnenej v Informačnom systéme ďalšieho vzdelávania (ISDV) a vo verzii spracovanej SOŠ, Svätoplukova 2, Bratislava

Hodnotiaci štandard kvalifikácie Kaderník - kód ISCO-08: 5141 (ISDVverzia)	Hodnotiaci štandard Kaderník_0004_UK_ISDV (Verzia SOŠ Svätoplukova 2, Bratislava)
V procese uznávania výsledkov ďalšieho vzdelávania a overenia a hodnotenia odbornej spôsobilosti v rámci tejto kvalifikácie môže každá fyzická osoba požiadať o vykonanie skúšky. Úroveň nadobudnutých všeobecných schopností je súčasťou hodnotiaceho štandardu (minimálna požiadavka úrovne ISCED 2C).	
Skúšku bude tvoriť teoretická časť a praktická časť v závislosti od charakteru pracovnej činnosti, na ktorej výkon sa overuje dosiahnutá odborná spôsobilosť a ktorá je určená hodnotiacim štandardom.	
Pri zostavovaní učebného plánu vzdelávacieho programu sa sústreďte na to, aby absolvent akreditovaného vzdelávacieho programu vedel na skúške preukázať odborné vedomosti a odborné zručnosti na požadovanej úrovni všeobecných schopností zadefinovaných v hodnotiacom štandarde.	
Predmetom overenia a hodnotenia bude	
Prehľad teoretických vedomostí z hygieny, anatómie, dermatológie, opisu technológie pracovných postupov v kaderníctve:	I. Prehľad teoretických vedomostí z technológie pracovných postupov v kaderníctve, vedieť popísať a vysvetliť:
Bezpečnosť a hygiena pri práci.	hygienické predpisy pre zriaďovanie prevádzkarne
Anatómia kože, biochemické procesy v pokožke.	dezinfekcia, sterilizácia náradia a pomôcok
Anatómia vlasu, funkcia vlasu, cyklus rastu vlasov.	upratovanie a dekontaminácia na pracovisku
Choroby vlasov / príčiny, prejavy, povolené úkony v kaderníckych službách/.	hygienické požiadavky na bielizeň
Opis melaninovej pigmentácie pokožky, proces tvorby prirodzeného pigmentu, prirodzená farba vlasov v súvislosti s dvomi druhmi typov melanínu.	vybavenie kadernického pracoviska

Kozmetický pigment, teplé a studené farby, miešanie farieb, označenie hĺbky farieb.	kadernícke úkony vykonávané v suchej a mokrej časti kaderníctva
Peroxidy a oxidanty.	masáž hlavy - účinok masáže, druhy masáže
Kožné choroby a ich prejavy, príčiny, povolené úkony v kaderníckych službách.	prípravky na masáž – vlasové vody a toniká
Starostlivosť o vlasy, jej význam.	postup pri masáži hlavy
Pomôcky a prostriedky na umývanie vlasov, regenerácia vlasov.	bezpečnosť a hygiena pri práci pri umývaní vlasov
Opis prípravkov, ich účinky, pracovný postup použitia :	charakteristiku umývania vlasov a vlasovej pokožky
pri preparácii vlasov / preparačný roztok, atď.	pomôcky a materiál, kyslý oplach
pri farbení vlasov / farbivá, krátkodobé zafarbenie vlasov, farebné pastely, šampóny, krémy, atď./,	technologický postup umývania vlasov
pri zosvetlovaní vlasov, peroxid vodíka, alkálie, zahusťovače, atď.	šampóny – zloženie, požadované vlastnosti, použitie v odbore
Technologický postup pri:	druhy šampónov
- vodovej ondulácii,	strihanie dámskych vlasov – techniky, druhy strihov
- ondulácii železom,	diagnóza vlasov
- strihaní vlasov /charakteristické znaky techník strihania vlasov,	príprava zákazníka na strihanie, náradie a pomôcky na strihanie
- preparácii vlasov,	pracovný postup plastického, tupého a kombinovaného strihu
- odfarbení vlasov,	dodržiavanie bezpečnostných a hygienických predpisov pri strihaní
- farbení vlasov,	vlasový korienok, vlasová stonka, vlasové ústroje
- farbení obočia,	jednotlivé techniky strihania vlasov
- ukladaní masiek.	druhy pánskych strihov
	diagnóza pánskych vlasov

Praktická časť:	pracovný postup klasického pánskeho strihu do prechodu
a/ Dámske strihy:	druhy zástrihu a konečná úprava
Dámsky mix - strih, klobúkové farbenie vlasov / skryté farbenie do trojuholníka/, módnny strih a konečná úprava žehlením vlasov,	rast a výmena vlasov, farba vlasov
Dámske farbenie vlasov s krátkodobou oxidačnou farbou + melír tón v tóne, módnny strih a fúkaná ondulácia / polovičná a okrúhla kefa/,	kombinované techniky vodovej ondulácie
Dámsky mix - strih + farbenie vlasov s použitím 2-3 odtieňov farieb + konečná úprava,	príprava zákazníka, náradie a pomôcky pri vodovej ondulácii
Dámska preparácia polodlhých vlasov – dvojité natáčanie + konečná úprava fúkaním vlasov.	postup práce pri technike vytlačanej vlny a krúžkovanie vlasov
b/ Pánske strihy:	fyzikálne vlastnosti vlasov
Pánsky strih na ježka + konečná úprava vlasov,	zmáčavosť vlasov a jej vplyv na úpravu vlasov vodovou onduláciou
Športový strih s použitím elektrického strojčeka + konečná úprava,	zvlnenie a natáčanie vlasov v účesovej tvorbe pri spoločenských účesov
Pánsky mix - strih + konečná úprava fúkaním s použitím polovičnej kefy.	skladovanie zásob v kaderníckom salóne, druhy skladov
Prehľad teoretických vedomostí z hygieny, anatómie, dermatológie, opisu technológie pracovných postupov v kaderníctve:	princíp vodovej ondulácie
Pánsky strih na ježka + konečná úprava vlasov,	techniky tvarovania vlasov vodovou onduláciou
Športový strih s použitím elektrického strojčeka + konečná úprava,	príprava zákazníka, náradie a pomôcky pri vodovej ondulácii
Pánsky mix - strih + konečná úprava fúkaním s použitím	postup a spôsoby natáčania vlasov na natáčky

polovičnej kefy.	
	úprava vlasov do vln v období rokoka
	voda – výskyt v prírode, posúdenie vody z chemického, fyzikálneho a biologického hľadiska, požiadavky na vodu v odbore
	tvrdosť vody a zmäkčovanie vody
	technologický postup úpravy vlasov onduláciou železom
	spôsoby natáčania
	použitie rôznych elektrických tvarovačov podľa súčasnej módy
	bezpečnosť pri práci s elektrickým ondulačným železom
	technika kučeraenia vlasov v starobylom Grécku
	prípravky vlasovej kozmetiky
	použitie ošetrojúcej vlasovej kozmetiky pri ondulácii železom
	využitie vonných látok vo vlasovej kozmetike
	kolínske vody a parfumy
	voľba a rozbor účesu dievčaťa v teenegerskom veku.
	princíp odfarbovania vlasov
	melanín, typy melanínu
	prostriedky na odfarbovanie vlasov
	príprava zákazníka, náradia a pomôcok na odfarbovanie
	pracovný postup odfarbovania celých a dorastajúcich vlasov
	základné chemikálie využívané pri kaderníckych úkonoch – peroxid vodíka, amoniak, vlastnosti, použitie v odbore, skladovanie, dodržiavanie bezpečnostných a hygienických predpisov pri práci s chemikáliami
	postup práce pri odfarbovaní celých a dorastajúcich vlasov
	skúšku citlivosti pokožky
	prípravu zákazníka, náradia a pomôcok, bezpečnosť pri práci pri odfarbovaní

	význam melírovania, pomôcky náradie a material
	techniky a postupy melírovania vlasov, príprava zákazníčky
	umývanie a ošetrovanie vlasov po melírovaní, dodržiavanie bezpečnostných a hygienických predpisov pri práci
	princíp fyzikálneho zafarbenia vlasov
	prípravky na krátkodobé zafarbenie vlasov
	technologický postup tónovania vlasov
	príprava zákazníčky, náradia a pomôcok, dodržiavanie bezpečnostných a hygienických predpisov pri farbení
	oxidačné farby
	princíp zafarbenia vlasov oxidačnou farbou – farebná hviezdička, hĺbka tónu, systém číslovania a odtiene farieb
	predpigmentácia vlasov, príprava farbiaceho roztoku, príprava zákazníka, náradia a pomôcok dodržiavanie bezpečnostných a hygienických predpisov pri práci
	kaderníctvo ako možnosť živnosti, členenie živností
	biologicky účinné látky vo vlasovej kozmetike
	vlasové zábaly, ich druhy a použitie
	prípravky na ošetrovanie vlasov pred farbením, ich význam
	postup farbenia poškodených vlasov, príprava zákazníka, náradia a pomôcok dodržiavanie bezpečnostných a hygienických predpisov pri práci
	prírodné farbivá henna a reng, ich vlastnosti
	výhody a nevýhody prírodných farbív v porovnaní s kovovými a oxidačnými farbivami
	postup farbenia vlasov hennou
	príprava zákazníka, náradia a pomôcok, dodržiavanie bezpečnostných a hygienických predpisov pri práci
	využitie prírodných farbív v účesovej tvorbe Egypta a antického Ríma a Grécka
	chemicko – fyzikálny proces preparácie vlasov

	diagnóza vlasov, náradie, pomôcky a materiál pri preparácii
	voľba natáčok a preparačného roztoku
	pracovný postup pri preparácii na zdravých vlasov
	ustaľovanie a neutralizácia, dodržiavanie bezpečnostných a hygienických zásad pri práci
	štandardná a nadštandardná kadernícka prevádzka
	redukčné látky používané v kaderníckej praxi
	vlastnosti a zloženie preparačných roztokov
	hodnota pH, kyslé a zásadité prostredie v kaderníckej praxi
	nové metódy práce pri preparácii vlasov, používanie nových prípravkov a rozličné spôsoby natáčania vlasov, dodržiavanie bezpečnostných a hygienických zásad pri práci
	zdravý a poškodený vlas
	prípravky na regeneráciu poškodenej vlasovej stonky
	regeneračné zábaly – rozdelenie, pracovný postup použitia
	pracovný postup chemickej preparácie poškodených vlasov, príprava zákazníka, náradia a pomôcok, dodržiavanie bezpečnostných a hygienických zásad pri práci
	evidencia materiálu v kaderníckom sklade
	techniky strihania dámskych vlasov
	pracovný postup TOP – strihu, príprava zákazníka, náradia a pomôcok na strihanie, dodržiavanie bezpečnostných a hygienických zásad pri práci
	prehľad účesovej tvorby od roku 1920 po súčasnosť
	poškodenie vlasov nešetrnou dennou starostlivosťou, choroby vlasov
	ošetrovanie vlasov strihaním a opaľovaním
	doklady používané pri evidencii zásob v kaderníckom sklade.
	stavbu kože, samočistiaca schopnosť kože
	čistenie kože – voda, zmáčadlá, oleje, emulzie

	moderné prípravky, pomôcky a techniky použité na ochranu vlasov a vlasovej pokožky pri chemickej preparácii
	narovnávanie kučeravých vlasov, postup práce pri použití prípravku Nový Glatt, príprava zákazníka, náradia a pomôcok, dodržiavanie bezpečnostných a hygienických zásad pri práci
	funkcie kože, ochranný kyslý plášť kože
	neutralizácia v technologických postupoch odfarbovania, farbenia a preparácie vlasov
	plastické farbenie vlasov, príprava zákazníka, náradia a pomôcok na farbenie vlasov, dodržiavanie bezpečnostných a hygienických zásad pri práci
	druhy spoločenských účesov
	technika práce na náročnom účese
	vlasové ozdoby a doplnky
	predlžovanie vlasov - spôsoby predlžovania a starostlivosť o predlžované vlasy
	dejiny vývoja účesu a charakteristika
	typológia tváre
	rozbor náročného účesu podľa obrázka z katalógu
	dodržiavanie bezpečnostných a hygienických zásad pri náročnej účesovej tvorbe
	prostriedky na fixáciu účesu, druhy a ich použitie pri konečnej úprave účesu.
	umývanie a ošetrovanie mastných vlasov, normálnych vlasov, suchých vlasov
	príčiny poškodenia vlasov
	ošetrovanie rozštiepených koncov
	zdravý a poškodený vlas
	regeneračné zábaly, rozdelenie, pracovný postup
	poradenská služba v kaderníctve
	využitie modernej počítačovej techniky pri voľbe účesu

	módne smery vo farbení vlasov - prostriedky na farbenie vlasov (fyzikálne, čiastočné, oxidačné, rastlinné, kovové)
	úprava kaderníkovho zovňajška - zásady ochrany zdravia a estetickej úpravy kaderníčky,
	klasifikácia a druhy pleti
	pleťové masky
	denné a večerné líčenie
	prípravky dekoratívnej kozmetiky
	používanie kyslých a objemových prípravkov pri preparácii
	rozičné spôsoby natáčania vlasov pri preparácii
	voľba natáčok a preparačného roztoku
	príprava zákazníčky – náradie a pomôcky, dodržiavanie bezpečnostných a hygienických zásad pri preparácii
	chemicko – fyzikálny proces pri preparácii
	vlasový korienok, vlasová stonka
	choroby vlasov / príčiny, prejavy, povolené úkony v kadernických službách/
	opis melaninovej pigmentácie pokožky, proces tvorby prirodzeného pigmentu, prirodzená farba vlasov v súvislosti s dvomi druhmi typov melanínu.
	kozmetický pigment, teplé a studené farby, miešanie farieb, označenie hĺbky farieb.
	peroxydy a oxidanty.
	kožné choroby a ich prejavy, príčiny, povolené úkony v kadernických službách.
	Praktická realizácia a prevedenie komplexnej úlohy:
	vyhotoviť dámsky mix-strih
	- ostrihať polodlhé vlasy na módny mix-strih
	- vlasy zafarbiť voľbou dvoch farieb
	- účes dokončiť fúkanou onduláciou.

	vyhotoviť pánsky klasický súťažný-strih bez použitia elektrického strihacieho strojčeka, -*
	- presvetliť vrch hlavy melírom,
	- úprava účesu fúkanou onduláciou.
	vyhotoviť večerný dámsky účes, oživený viacfarebným melírom, zhotovený vodovou onduláciou s konečnou úpravou vypnutých všetkých vlasov - použitie ozdoby.
	vypracovať pánsky tupý strih, s konečnou úpravou použitia stylingových prípravkov.
	vyhotoviť dámsky top-strih na polodlhých vlasoch, s farbením tón v tóne, účes dokončiť fúkanou onduláciou za použitia stylingových prípravkov.
	vyhotoviť nositeľný manažérsky pánsky strih, vrchné vlasy presvetliť melírom s konečnou úpravou za použitia stylingových prípravkov.
	vyhotoviť svadobný účes na dlhých vlasov, oživený melírom, zhotovený vodovou onduláciou s konečnou úpravou vypnutých všetkých vlasov za použitia ozdôb.
	vyhotoviť pánsky strih dostratena s použitím elektrického strihacieho strojčeka, presvetliť vlasy melírom, úprava účesu použitím stylingových prípravkov.
	vykonať objemovú preparáciu vlasov použiteľnú na denné nosenie, ľubovoľnú techniku vodovej ondulácie, upraviť účes pomocou stylingových prípravkov.
	vyhotoviť módny pánsky strih, použitím viacerých techník strihania vlasov, úprava účesu fúkanou onduláciou.
Pozn.: Odporúčaný rozsah vzdelávania pre nadobudnutie danej kvalifikácie je	
minimálne 450 hodín, z toho teoretická príprava 170 hodín a praktická príprava 280 hodín.	700 hodín, z toho teoretická príprava 200 hodín a praktická príprava 500 hodín.