

STÁVA SA Z MIKROOSVEDČENÍ VEĽKÁ TÉMA?

Zmeny vo vzdelávaní a odbornej príprave a na trhu práce spôsobujú, že mikroosvedčenia môžu účinne podporiť poskytovanie a uznávanie zručností

Mikroosvedčenia¹ nie sú žiadnou novinkou. Využívajú sa v rôznych krajinách a oblastiach vzdelávania a odbornej prípravy; okrem iného zohrávajú úlohu pri certifikácii týkajúcej sa IT kurzov alebo pri profesijnom rozvoji zdravotníckych pracovníkov. Írsko ich napríklad udeľuje vo vysokoškolskom vzdelávaní už viac ako 20 rokov. V posledných rokoch sa mikroosvedčenia rozšírili v celej Európe a teraz sa ponúkajú na rôznych úrovniach vo verejnom i súkromnom vzdelávaní, či už všeobecnom alebo odbornom (OVP).

Len nedávno sa však začala mikroosvedčeniam venovať pozornosť v politických diskusiách v celej EÚ. Vo väčšine krajín zatiaľ neexistuje oficiálna definícia. Dokonca ani pojem „mikroosvedčenia“ nie je veľmi známy. Pri krátkych vzdelávacích formátoch majú certifikáty rôzne názvy, napr. „mikrocertifikácie“, „odznaky“ (badges), „mikro/parciálne/doplnkové kvalifikácie“ alebo „modulové certifikáty“. Napriek rôznym názvom sa mnohé krátkodobé vzdelávacie aktivity v európskych krajinách certifikujú spôsobom, ktorý úplne alebo čiastočne zodpovedá definícii navrhutej Európskou komisiou.

RÁMČEK Č. 1 – MIKROOSVEDČENIA: DEFINÍCIA NAVRHNUTÁ EURÓPSKOU ÚNIOU

„Mikroosvedčenie je dôkaz o vzdelávacích výstupoch, ktoré učiaci sa dosiahol po krátkej vzdelávacej skúsenosti. Tieto vzdelávacie výstupy sa hodnotia na základe transparentných štandardov. Dôkaz je doložený úradným dokumentom, na ktorom je uvedené meno držiteľa, dosiahnuté vzdelávacie výstupy, metóda hodnotenia, udeľujúca organizácia, a ak je to vhodné, aj úroveň kvalifikačného rámca a získané kredity. Mikroosvedčenia sú majetkom učiaceho sa, možno ich zdieľať, sú prenosné a možno ich kombinovať tak, aby boli referenciami potvrdzujúcimi širšiu spôsobilosť alebo kvalifikáciu. Musia spĺňať dohodnuté štandardy zabezpečenia kvality.“²

Zdroj: [Európska komisia \(2020\)](#); definícia použitá v štúdií Cedefopu.³

Táto [pracovná definícia](#) vyplynula z verejnej konzultácie, ktorú iniciovala Európska komisia a jej výsledkom bol [návrh odporúčania Rady týkajúceho sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť](#) z decembra 2021.

¹ Pozn. prekl. V pripravovanom zákone o ČŽV sa navrhuje prekladať termín micro-credential ako mikroosvedčenie, pričom termín mikrocertifikát sa bude používať na preklad termínu micro-certificate. Termín mikrocertifikát je zachovaný len pri odkazoch na dokumenty, ktoré tento termín používajú.

² Pozn. prekl. Postupom času bola prijatá trošku pozmenená definícia. Pozri [odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť](#).

³ Pozn. prekl. Táto štúdia Cedefopu bola už publikovaná, ale predchádzala prijatiu vyššie spomenutého odporúčania Rady z júna 2022, ktoré obsahuje mierne pozmenenú definíciu mikroosvedčenia. Slovenskú definíciu mikroosvedčenia bude obsahovať zákon o ČŽV.

Tento vývoj jasne ukazuje, že charakter, formát a účel mikroosvedčení sa menia. V nadväznosti na konzultáciu Európskej komisie vypracoval Cedefop komplexnú štúdiu o mikroosvedčeniach⁴, ktorá sa zamerala na ich vlastnosti, dizajn, na to, ako sú poskytované a uznávané, prečo sú žiadané, ako sa používajú a aké majú výhody a obmedzenia. Zistenia Cedefopu boli zapracované aj do sprievodného pracovného dokumentu k návrhu odporúčania Rady. Táto stručná správa obsahuje priebežné výsledky tejto štúdie.

MIKROOSVEDČENIA:

REALITA

V európskych krajinách sa skúma, ako najlepšie využiť mikroosvedčenia na zdokumentovanie výsledkov krátkej vzdelávacej skúsenosti s kontrolovanou kvalitou. Jedným z faktorov, ktoré vytvárajú pôdu pre ich širšie využitie, je modularizácia programov OVP.

V niektorých krajinách, napríklad v Poľsku, Slovinsku a Fínsku, boli zriadené konzultačné skupiny pre mikroosvedčenia. V Holandsku a Nórsku konzultácia Európskej komisie z roku 2021 vyvolala diskusie o tom, ako začleniť mikroosvedčenia do formálneho systému OVP. Vo Švédsku [Národný výskumný ústav](#), [Národná agentúra pre vyššie OVP](#) a [agentúra digitálnych služieb verejnej služby zamestnanosti JobTech Development](#) iniciovali diskusie s mnohými vplyvnými aktérmi. Týkali sa opisu, zabezpečenia kvality, uznávania, prenosnosti mikroosvedčení a ich „skladania“ (stacking) do komplexnejších kvalifikácií.

Podľa [nového zákona](#) v Španielsku sa mnohé mikroosvedčenia považujú za súčasť formálneho OVP. Estónske ministerstvo školstva iniciovalo legislatívny proces, ktorým sa mení a dopĺňa zákon o vzdelávaní dospelých, s cieľom stanoviť obsah, poskytovanie, kvalitu a trvanie vzdelávania, ktoré vedie k udeleniu mikroosvedčení. Nový chorvátsky [zákon o vzdelávaní dospelých](#), prijatý v decembri 2021, zaviedol „mikroosvedčenia“ do formálneho vzdelávania dospelých. Krátke vzdelávacie programy vrátane vzdelávania zameraného na profesijný rozvoj a iných kurzov OVP budú naviazané na jednotky vzdelávacích výstupov a vďaka tomu budú zahrnuté do chorvátskeho národného kvalifikačného rámca (NKR) tak, aby mohli viesť k parciálnym alebo úplným kvalifikáciám.

V Írsku boli krátke kurzy a certifikáty zahrnuté do NKR už od jeho zavedenia v roku 2003. Pre mnohých aktérov na trhu práce, napríklad v odvetví IKT, majú mikroosvedčenia kľúčový význam v systéme vzdelávania a odbornej prípravy. Pôvodne mikroosvedčenia poskytovali vysoké školy a univerzity (úroveň 6 NKR) a postupne sa rozšírili aj do OVP. Napríklad digitálne odznaky a iné mikroosvedčenia získavajú čoraz viac na popularite v potravinárskom odvetví. Udeľované sú po absolvovaní krátkych kurzov, ktoré spĺňajú overiteľné kritériá, čím ponúkajú zamestnancom hmatateľný a praktický dôkaz spôsobilosti, ktorý je možné overiť online a má vyššiu hodnotu ako len osvedčenie o účasti. [Írsky úrad pre kvalifikácie](#) zaviedol v roku 2021 pracovnú definíciu, v ktorej sa uvádza, že „mikroosvedčenie je kvalifikácia, ktorá osvedčuje výsledok veľmi špecifického vzdelávania malého rozsahu“.

Vo Francúzsku sú mikroosvedčenia napriek absencii oficiálnej definície veľmi využívané v praxi a sú vnímané priaznivo. Od prijatia [zákona z roku 2018 o slobode zvoliť si svoju profesionálnu budúcnosť](#) sa trh odbornej prípravy do značnej miery liberalizoval a prudko narástol počet kvalifikácií z OVP vrátane mikroosvedčení vydávaných súkromnými orgánmi.

⁴ Pripravuje sa, 2022. Štúdia zahrnovala okrem iného [prieskumy medzi vplyvnými aktérmi](#). Doplnenie prekl. Táto štúdia bola medziasom [publikovaná](#).

V Nemecku zaviedlo [Spolkové ministerstvo školstva a výskumu](#) program Jobstarter, ktorý pomohol iniciovať krátke programy odborného vzdelávania a prípravy pôvodne určené pre mladých ľudí s nízkou kvalifikáciou. V posledných rokoch výrazne vzrástol trh modulového vzdelávania, parciálnych kvalifikácií a doplnkových kvalifikácií.

V Holandsku bola nedávno revidovaná politika odborného vzdelávania a prípravy (2017 – 2021), v ktorej sa priorita kládla na sflexibilnenie programov vzdelávania dospelých s cieľom podporiť celoživotné vzdelávanie. Od roku 2017 je v Holandsku možné vydávať online mikroosvedčenia nazývané [edubadges](#). Organizácie môžu vydávať, vytvárať a editovať mikroosvedčenia a učitelia sa si ich môžu ukladať a zdieľať so zamestnávateľmi alebo poskytovateľmi vzdelávania. Externé strany môžu odznaky overovať a autentifikovať. Platforma obsahuje v súčasnosti takmer 800 rôznych typov odznakov pre všetky úrovne vzdelávania a mnohé odvetvia trhu práce. Dnes sú mikroosvedčenia cenené ako nástroj na riešenie nedostatku kvalifikovaných pracovníkov, na integráciu utečencov a na uspokojenie dopytu po nových digitálnych zručnostiach.

RASTÚCI VÝZNAM

V štúdií Cedefopu je identifikovaných niekoľko faktorov, ktoré prispievajú k rastúcemu dopytu po rôznych typoch mikroosvedčení a ich využívaní. [Štvrtá priemyselná revolúcia](#) charakterizovaná pokročilými technológiami, akými sú umelá inteligencia, nanotechnológie a internet vecí, vyvolala potrebu neustáleho získavania nových zručností (reskilling) a zvyšovania úrovne zručností (upskilling). Ľudia sa musia naučiť používať nové technológie nielen na existujúcich pracovných miestach, ale aj v nových odvetviach, na nových pracovných miestach a v špecializáciách, ktoré vznikajú v dôsledku technologického pokroku. Mikroosvedčenia môžu certifikovať vzdelávanie v oblastiach, kde sú formálne kvalifikácie obmedzené alebo ešte neexistujú. Preto zohrávajú dôležitú úlohu vo vzdelávaní dospelých.

Mikroosvedčenia vydávajú verejní a súkromní poskytovatelia, napríklad veľké spoločnosti a [online vzdelávacie platformy](#). V mnohých odvetviach, v ktorých sa poskytujú všeobecné programy a kvalifikácie, sa ponúkajú aj mikroosvedčenia, či už ide o výrobu (napríklad strojárstvo a IKT) alebo služby (okrem iného zdravotníctvo a právo).

Navyše, vyučovanie a učenie sa sú teraz menej obmedzené z hľadiska času a priestoru. Dopyt po digitálnom a individualizovanom vzdelávaní, ktorý sa už niekoľko rokov zvyšuje, sa v dôsledku pandémie urýchlil. Predbežné výsledky štúdie naznačujú, že mikroosvedčenia umožňujú dospelým napredovať v kariére alebo zmeniť kariéru, pretože im umožňujú flexibilne kombinovať vzdelávanie s inými povinnosťami. Vzdelávanie môže byť poskytované rýchlo a môže mať rôzne formy, či už online, prostredníctvom zmiešaného (blended) vzdelávania, prezenčne alebo ako súčasť učňovskej prípravy. Táto flexibilita môže dospelým potenciálne uľahčiť a zlacniť validáciu a uznanie zručností získaných neformálnou cestou. Mikroosvedčenia môžu zlepšiť zamestnateľnosť a poskytnúť spôsob, ako rýchlo riešiť nedostatky a potreby v oblasti zručností, a zároveň podporiť celoživotné vzdelávanie. Spoločnosti, ktoré ich využívajú na vytváranie priaznivého prostredia na vzdelávanie, majú dobré predpoklady na získanie a udržanie cenného ľudského kapitálu.

Zostáva však ešte veľa otázok. Ako sa prejaví modulový prístup spojený s mikroosvedčeniami vo vzťahu k holistickejšiemu chápaniu vzdelávania a odbornej prípravy? Existuje riziko nadmernej regulácie trhu ďalšieho vzdelávania? Čo by mohlo byť spoločným menovateľom medzi mikroosvedčeniami poskytovanými vo všeobecnom, odbornom, vysokoškolskom a ďalšom vzdelávaní? Ako sa budú vyvíjať pravidlá financovania, akreditácie, certifikácie a uznávania? Aká je úloha sociálnych partnerov? Práca Cedefopu ukazuje, že mikroosvedčenia udeľujú rôzni vplyvní aktéri pôsobiaci v rôznych

inštitucionálnych podmienkach. V mnohých prípadoch ich ponúkajú miestni alebo regionálni poskytovatelia. V národných a medzinárodných stratégiách zručností sa čoraz viac považujú za nezávislé stavebné prvky, ktoré môžu pomôcť reagovať na potreby krajín v oblasti zvyšovania úrovne zručností a získavania nových zručností vzhľadom na rýchlo sa meniace potreby trhu práce, digitalizáciu a starnutie populácie. Keďže veľkú časť vzdelávania, ktoré vedie k získaniu mikroosvedčení, poskytuje súkromný sektor a financujú ju zamestnávateľi a jednotlivci, znevýhodnení a marginalizovaní učitelia sa si to nemôžu vždy dovoliť.

„SKLADANIE“ MIKROOSVEDČENÍ

Mikroosvedčenia otvárajú ľuďom možnosť akumulovať alebo „skladať“ rôzne kompetencie. V rôznych krajinách a odvetviach môžu byť zdokumentované a uznávané rôznymi poskytovateľmi vzdelávania a zamestnávateľmi.

V Španielsku sa podľa [nového základného zákona o organizácii a integrácii odborného vzdelávania](#) môžu mikroosvedčenia „skladať“ a viesť k získaniu formálneho dokladu z OVP. Aj nový zákon v Lotyšsku umožňuje mikroosvedčenia akumulovať s cieľom získať úplnú kvalifikáciu alebo ich použiť ako samostatnú kvalifikáciu. V Dánsku sa v rámci [kurzov vzdelávania pre trh práce](#) ponúkajú rôzne kurzy na zvýšenie úrovne zručností a získanie nových zručností. Sú dobre vypracované, sú uznávané a mohli by potenciálne tvoriť základ pre iniciatívy využívajúce mikroosvedčenia.

V súčasnosti neexistuje spoločný európsky prístup k mikroosvedčeniam a modularizácii programov OVP. Napriek tomu majú mikroosvedčenia potenciál doplniť systém formálneho vzdelávania a odbornej prípravy, ktorý sa niekedy považuje za príliš pomalý na to, aby vedel reagovať na rýchle zmeny na trhu práce. Potenciálne výhody mikroosvedčení vrátane ich „skladateľnosti“ by mohli byť cenné najmä pre prechod EÚ na zelené a digitálne hospodárstvo a z toho vyplývajúce potreby nových zručností v rámci tradičných kvalifikácií a odvetví.

Obavy však pretrvávajú. Dopyt po mikroosvedčeniach viedol k množstvu neregulovaných certifikátov, ktorých hodnota nie je jasná. Nedostatok transparentnosti sťažuje ľuďom prijímať rozhodnutia týkajúce sa krátkych vzdelávacích programov na základe relevantných informácií, najmä ak nie je jasné, kto je zodpovedný za kvalitu a uznávanie vzdelávacích výstupov.

Súkromné organizácie často používajú svoje vlastné postupy pri uznávaní vedomostí, zručností a kompetencií, alebo používajú štandardy trhu práce, ktoré sú odlišné od štandardov využívaných v programoch formálneho vzdelávania. Nie všetky mikroosvedčenia sú kompatibilné s NKR a nie všetky NKR sú otvorené pre kvalifikácie z neformálneho vzdelávania a kvalifikácie zo súkromného sektora. Bez jednotných kritérií kvality a akreditácie orgánmi formálneho vzdelávania a odbornej prípravy by bolo uznávanie mikroosvedčení a ich akumulácia tak, aby viedli ku kvalifikácii, ktorá je rovnocenná s kvalifikáciou nadobudnutou vo formálnom vzdelávaní, problematické.

Približne 88 % poskytovateľov OVP, ktorí sa zúčastnili na prieskume Cedefopu, potvrdzuje, že aspoň niektoré mikroosvedčenia, ktoré ponúkajú, možno akumulovať a skombinovať s inými referenciami potvrdzujúcimi spôsobilosť a inými kvalifikáciami. „Skladanie“ mikroosvedčení udeľovaných mimo formálneho OVP sa však často obmedzuje na toho istého poskytovateľa. V niektorých krajinách, napríklad v Írsku, majú ale mikroosvedčenia označované ako „certifikácia od dodávateľov“ (vendor certifications) na trhu vysokú hodnotu pre vstup alebo profesijný rozvoj v sektore IKT. Štúdia Cedefopu však ukazuje, že na to, aby ich používatelia mohli akumulovať alebo kombinovať s cieľom získať úplnú kvalifikáciu, musia byť mikroosvedčenia akreditované orgánmi zodpovednými za formálne OVP a musia spĺňať overené kritériá kvality.

SILNÉ STRÁNKY
Mikroosvedčenia reagujú na meniace sa potreby trhu práce,
podporujú celoživotné vzdelávanie,
pomáhajú pri zvyšovaní úrovne zručností a získavaní nových zručností,
umožňujú učiacim sa získavať a validovať profesijné zručnosti (neformálne a informálne vzdelávanie sa),
zlepšujú vzájomné porozumenie a spoluprácu medzi poskytovateľmi vzdelávania a zamestnávateľmi,
môžu poskytnúť prístup k vzdelávaniu pre väčšie množstvo učiacich sa,
poskytujú flexibilné vzdelávacie cesty.

SLABÉ STRÁNKY
Mikroosvedčenia vyvolávajú medzi vplyvnými aktérmi pochybnosti o ich užitočnosti,
širia sa neregulovaným spôsobom,
spôsobujú zmätok u používateľov kvôli svojej komplexnosti a rôznorodosti,
nie je jasné, kto zabezpečuje ich kvalitu,
vyvolávajú pochybnosti ohľadom ich uznávania,
často nedokážu zachytiť najzraniteľnejšie alebo znevýhodnené skupiny učiacich sa.

NOVÁ FORMA UZNÁVANIA ZRUČNOSTÍ?

Úlohou je teraz mikroosvedčenia vylepšiť a sprístupniť ich väčšiemu počtu ľudí. Verejnú ponuku tvoria najmä kvalifikácie, ktoré poskytujú prístup na trh práce, sú zahrnuté v národných kvalifikačných rámcoch a ponúkajú možnosti na zvyšovanie úrovne zručností a získavanie nových zručností. Súkromné poskytovanie OVP na druhej strane zahŕňa množstvo referencií potvrdzujúcich spôsobilosť nezohľadnených NKR, získaných vo vzdelávacích inštitúciách alebo inde prostredníctvom účasti na krátkych vzdelávacích aktivitách s rozmanitými štandardmi, hodnotením a uznávaním v rôznych odvetviach a povolaniach. Štúdia Cedefopu naznačuje konvergenciu. Tradičné programy OVP, ktoré vedú k špecifickým, uznávaným kvalifikáciám, sú čoraz viac modulové a pozostávajú z menších jednotiek vzdelávania, ktoré sú založené na vzdelávacích výstupoch a využívajú odvetvové štandardy. Podľa niektorých názorov modularizácia programov formálneho OVP je odrazom samotnej podstaty zmeny prinášanej mikroosvedčeniami vrátane potreby užšieho zosúladenia OVP a trhu práce. Podľa iných názorov namiesto ďalšieho rozkladu parciálnych kvalifikácií, ktoré evidentne pomáhajú zlepšiť existujúce verejné poskytovanie OVP, by sa vzdelávacie aktivity vedúce k mikroosvedčeniam mali radšej dizajnovať ako nezávislé a samostatné. Podľa týchto názorov by mali mikroosvedčenia kvalifikačné systémy len dopĺňať a nemalo by sa podporovať, aby sa stali ich súčasťou.

Príkladom je francúzsky poskytovateľ digitálnych služieb [Groupe Orange](#), ktorý ponúka online kurzy na témy súvisiace so spoločenskou zodpovednosťou a technológiami, ako je napr. podpora udržateľného hospodárstva, digitálna rovnosť, umelá inteligencia a kybernetická bezpečnosť. Nemecký sociálny start-up [Kiron Open Higher Education](#) poskytuje online školenia pre utečencov na celom svete pomocou masívnych otvorených online kurzov (MOOC) a [otvorených vzdelávacích zdrojov](#), ktoré im umožnia vstúpiť na trh práce, na univerzitu alebo do systému odborného vzdelávania a prípravy.

Kvalifikácie a referencie potvrdzujúce spôsobilosť zo súkromného sektora sa tiež integrujú do verejného vzdelávania. Napríklad certifikácie od dodávateľov, pri ktorých sú stanovené kompetenčné štandardy špecifické pre dané odvetvie (napr. v sektore IKT), sa postupne integrujú do kvalifikácií OVP a vysokoškolských kvalifikácií. Otázkou však zostáva, ktoré štandardy a certifikáty by mali byť súčasťou programov formálneho vzdelávania a odbornej prípravy.

Uznanie odvetvových alebo profesijných certifikátov ako súčasť programov vzdelávania a odbornej prípravy zabezpečuje užšiu spoluprácu medzi akademickou oblasťou a trhom práce, napríklad v tom, aby bol obsah programu stále aktuálny a bol viac prispôsobený potrebám jednotlivcov a zamestnávateľov. Takto sa môžu vytvoriť nové vzťahy medzi tvorcami a poskytovateľmi vzdelávacích aktivít, udeľujúcimi organizáciami a kvalifikačnými orgánmi.⁵ Príkladom takéhoto nového vzťahu je Fínsko: mikroosvedčenie **hygienický pas**, ktorý sa už používa vo vzdelávacom systéme v krajine, je zameraný na zlepšenie bezpečnosti potravín tým, že od pracovníkov potravinárskeho priemyslu vyžaduje, aby preukázali svoje znalosti o základných pravidlách potravinovej bezpečnosti. Regulátorom je **Fínsky úrad pre potraviny**, ktorý udeľuje oprávnenia rôznym organizáciám poskytovať školenia, vykonávať skúšky a vydávať tieto pasy.

Diskusie pokračujú, názory sa líšia, ale celkovo sa mikroosvedčenia nepovažujú za hrozbu v tom zmysle, že by mohli nahradiť formálne kvalifikácie. Formálne kvalifikácie sa najčastejšie zameriavajú na mladých ľudí pred začiatkom kariéry alebo na jej začiatku, zatiaľ čo mikroosvedčenia sa zameriavajú na dospelých, ktorí sú buď kvalifikovaní, alebo majú pracovné skúsenosti alebo oboje. Mikroosvedčenia sú vo veľkej miere vnímané ako doplnok k tradičným systémom vzdelávania a odbornej prípravy, čím sa posilňuje ich schopnosť reagovať na rýchle zmeny na európskych trhoch práce. V tejto chvíli sa stále hľadá najlepší spôsob, ako by mohli formálne systémy a mikroosvedčenia spolu fungovať.

Prenosnosť a prenositeľnosť mikroosvedčení, ich význam a hodnota na trhu práce vo veľkej miere závisia od toho, či sú viditeľné a ako sú vnímané. Ich používanie a prijatie by mohol podporiť spoločný európsky jazyk, ktorý by objasnil ich hodnotu pre učiacich sa, vzdelávacie inštitúcie a zamestnávateľov. Zároveň je dôležité neohroziť ich flexibilitu a schopnosť reagovať na potreby trhu práce rigidnou štandardizáciou. V odpovedi na prieskum Cedefopu sa zástupcovia zamestnávateľských organizácií v Nemecku vyjadrili jasne: „Mikroosvedčenia sú dokladom získania praktických skúseností v dôsledku krátkeho, flexibilného a na požiadanie poskytovaného vzdelávania. Preto sú také príťažlivé. Spoločné európske štandardy musia zachovať túto príťažlivosť a nesmú ju obmedzovať nadmernou reguláciou a formalizáciou. Je preto nevyhnutné, aby sa v rámci spoločného prístupu dosiahla primeraná rovnováha medzi podporou dôvery a transparentnosti bez toho, aby sa ohrozila flexibilita mikroosvedčení“. Pripravované odporúčanie Rady môže byť dôležitým krokom týmto smerom.⁶

Preklad vychádza z anglickej verzie stručnej správy s názvom ARE MICROCREDENTIALS BECOMING A BIG DEAL? (BRIEFING NOTE, JUNE 2022, ISSN 1831-2411); anglická verzia je k dispozícii na https://www.cedefop.europa.eu/files/9171_en.pdf. Verzie v niektorých ďalších jazykoch sú k dispozícii na <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9171>.

⁵ Pozn. prekl. V niektorých zahraničných systémoch sa striktno rozlišuje medzi orgánom, ktorý je národným regulátorom určujúcim pravidlá, udeľujúcou organizáciou (awarding body), ktorá navrhne „kvalifikáciu“ a je garantom kvality „ochraňujúcim značku“ reprezentovanú certifikátom, a rôznymi poskytovateľmi vzdelávania, ktorí získali oprávnenie na vzdelávanie vedúce k tejto kvalifikácii (certifikátu). V niektorých systémoch tieto tri funkcie nie sú oddelené a regulátor môže byť zároveň udeľujúcou organizáciou alebo poskytovateľ vzdelávania je zároveň udeľujúcou organizáciou, ak nadobudol takéto oprávnenie.

⁶ Pozn. prekl. Medzičasom toto odporúčanie bolo publikované. Pozri [odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť](#).