

} Aktivnost OECD 2006-2007

# Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja

NACIONALNO POROČILO ZA SLOVENIJO

December 2007

# } kazalo

<b>Uvod</b>	<b>4</b>
<b>Komponenta 1: Kontekstualni faktorji</b>	<b>6</b>
1.1 Demografske spremembe	6
1.2 Internacionalizacija	10
1.3 Nova IKT	11
1.4 Ekonomski razvoj in kvalifikacijski primanjkljaj/heskladje	12
1.5 Družbeni razvoj	16
1.6 Drugo	17
<b>Komponenta 2: Politični okvir</b>	<b>19</b>
2.1 Politična in zakonska podlaga	19
2.2 Vloga vlade	24
2.3 Finančni viri	26
2.4 Drugo - priloge	32
<b>Komponenta 3: Opis kvalifikacij in postopkov</b>	<b>35</b>
3.1 Kvalifikacije, kvalifikacijska struktura, kvalifikacijsko ogrodje	35
3.2 Kreditno vrednotenje	39
3.3 Postopek in metode ocenjevanja	41
3.4 Drugo	45
<b>Komponenta 4: Vedenje nosilcev</b>	<b>46</b>
4.1 Značilnosti nosilcev	46
4.2 Dostop	49
4.3 Udeležba	51
4.4 Spodbude in ovire	52
4.5 Drugo	54
<b>Komponenta 5: Študija primera</b>	<b>55</b>
5.1 Ekonomske koristi	57
5.2 Izobraževalne koristi	60
5.3 Družbene koristi	61
5.4 Osebne koristi	61
<b>Komponenta 6: Zaključki in izzivi</b>	<b>62</b>
<b>Literatura</b>	<b>64</b>
<b>Priloge k nacionalnemu poročilu</b>	<b>68</b>
<b>Skupna analiza politike, poročilo za Slovenijo</b>	<b>77</b>
<b>Priloge h komponenti 1</b>	<b>*95</b>



# uvod

Ob formalnih listinah, s katerimi dokazujemo doseženo izobrazbo, hitro narašča pomen znanja, spretnosti in kompetenc, pridobljenih izven šole, v neformalnih in priložnostnih situacijah. Težave povzročajo nepreglednost oziramo neprepoznavnost znanj, ki se ne izkazujejo z javno listino. Odgovor na vprašanje, kako narediti skrito znanje vidno, iščejo evropske in druge države, Evropska zveza, OECD in druge organizacije.

Odbor za izobraževanje pri OECD ugotavlja, da je priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja eno izmed ključnih področij izobraževanja, ki zahteva podrobnejše preučevanje. Koncept vseživljenjskega učenja vključuje formalno, neformalno in priložnostno učenje. Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja mora postati pomembno sredstvo za udeležanje načela vseživljenjskega učenja.

Odločitev OECD, da postane priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja osrednja aktivnost na področju izobraževanja v letih 2006 in 2007, je povezana z odločitvami ministrov za izobraževanje, da pripravijo strategije 'vseživljenjskega učenja za vse'.

Glavni namen aktivnosti OECD je priprava strokovnih podlag za učinkovite, uporabne in pravične sisteme priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja. V aktivnosti OECD 2006-2007 se je vključilo 27 držav. Temeljna dejavnost v vsaki državi je priprava nacionalne analize oziroma poročila. Sekretariat OECD je pripravil metodološki okvir za zbiranje kvantitativnih in kvalitativnih podatkov za pripravo poročila, ki je sestavljeno iz naslednjih komponent: kontekstualni dejavniki, politični okvir, opis kvalifikacij in postopkov, vedenje temeljnih nosilcev, študija primera in zaključki. Poleg nacionalnega poročila je OECD ponudil vključenim državam sodelovanje pri pripravi tematskih študij in obiska strokovnjakov.

Slovenija je pristopila k aktivnosti OECD 'priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja' dne 8. 6. 2006 na sestanku predstavnikov Ministrstva za šolstvo in šport, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, Centra RS za poklicno izobraževanje (CPI) in Andragoškega centra Slovenije (ACS). Izmed ponujenih opcij se je

Slovenija odločila za pripravo nacionalnega poročila in obisk strokovnjakov; oboje naj bi služilo pripravi Skupne analize politik na področju priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja.

Finančna sredstva so zagotovila Ministrstvo za šolstvo in šport, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. Nacionalni koordinator projekta je Center RS za poklicno izobraževanje (CPI).

Pri pripravi nacionalnega poročila so imeli avtorji težave z zagotavljanjem podatkov, ki jih zahteva metodološki okvir. Ob pripravi kvantitativnih podatkov za poročilo OECD je bilo ugotovljeno, da se nekateri podatki ne zbirajo ali niso dosegljivi oziroma obdelani na zahtevani način. Pri finančnem delu poročila so upoštevane postavke ustreznih ministrstev za izobraževanje odraslih, ki pa niso dovolj jasne, da bi omogočile prikaz podatkov za neformalno in priložnostno učenje ter za priznavanje le-tega.

Obisk strokovnjakov je bil izveden med 27. in 29. junijem 2007. Posebna pozornost je bila namenjena:

- razumevanju vlog glavnih nosilcev sistema priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja,
- odkrivanju prednosti in pomanjkljivosti delovanja certifikatnega sistema v praksi in
- ugotavljanju prenosljivosti rezultatov neformalnega učenja v formalno izobraževanje.

Ugotavljamo, da se kljub ustreznim zakonskim podlagam vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja v formalnem sistemu izobraževanja v praksi le skromno uveljavlja. Poudariti je potrebno, da koncept nacionalnega sistema priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja dejansko ne obstaja. Identificirali pa smo naslednje oblike in ravni priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja, spretnosti in zmožnosti:

- preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij v skladu z Zakonom o NPK, ki temeljijo na nacionalnih poklicnih standardih,
- preverjanje oziroma potrjevanje znanja jezikov

(slovenskega, angleškega, francoskega, italijanskega, madžarskega), ki temelji na nacionalnih standardih,

- priznavanje znanja na ravni terciarnega izobraževanja, ki ga izvajajo posamezne fakultete v skladu z Zakonom o visokem šolstvu in na podlagi sprejetih meril,
- priznavanje znanja pri posameznih ministrstvih na osnovi področnih zakonov,
- priznavanje znanja pri zbornicah in pri delodajalcih.

Izpostaviti je potrebno sistem preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK), imenovan tudi certifikatni sistem, kot najbolj uveljavljen način vrednotenja znanja, ki se razvija kot relativno samostojna sistemska oblika. Razvit je bil kot dopolnitev in nadgradnja tradicionalnemu sistemu poklicnega in strokovnega izobraževanja. Tudi v nacionalnem poročilu je večina pozornosti namenjena temu sistemu.

Krovni zakon je Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (sprejet leta 2000, dopolnjen v letih 2003 in 2006), ki je v pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter ureja postopke in organe, pristojne za sprejemanje katalogov znanj, spretnosti in kompetenc, ter pogoje in postopke za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Center RS za poklicno izobraževanje (CPI) opravlja razvojno in svetovalno delo, pri čemer sodeluje s strokovnimi ustanovami na področju izobraževanja in zaposlovanja doma in v tujini. V skladu z Zakonom opravlja CPI predvsem naslednje naloge: razvija metodologije, koordinira in strokovno vodi pripravo poklicnih standardov in katalogov, pripravlja mednarodne primerjave, spremlja certifikatni sistem in ga promovira v sodelovanju s partnersko mrežo.

Certifikatni sistem omogoča odraslim osebam formalizacijo znanj, spretnosti in kompetenc, pridobljenih z izkušnjami ter z neformalnim in s priložnostnim učenjem. Od leta 2000 do vključno 2006 je bilo razvitih 106 katalogov. V skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih

kvalifikacijah je temu sledil razvoj infrastrukture: verifikacija izvajalcev, usposabljanje svetovalcev in članov komisij. Od 2001 do 2006 je bilo podeljenih nad 15.000 certifikatov NPK, največ na področju prevoznih in osebnih storitev, varnosti in kmetijstva za potrebe dodatnih dejavnosti na kmetijah.

Strokovnjaki OECD, ki so nas obiskali v juniju 2007, so ob zaključku obiska predstavili preliminarne ugotovitve in možne ukrepe, pri čemer so izpostavili potrebo po razvoju konceptov priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja ter po izboljšanju komunikacije in financiranja na področju certifikatnega sistema. Tuji strokovnjaki so ocenili, da je lahko majhnost naše države prednost pri izvajanju dogovorjenih ukrepov. Priporočali so nam tudi, da primere dobre prakse predstavimo strokovni javnosti in nosilec politik. Končno poročilo strokovne skupine je v prilogi te publikacije.

**Metka Zevnik, direktorica Centra RS za poklicno izobraževanje in Veronika Šlander, koordinatorica projekta OECD**

## } Komponenta 1:

# Kontekstualni faktorji

Angelca Ivančič, Vida Mohorčič Špolar,  
Natalija Vrečer

## 1.1.} Demografske spremembe

- a) Kako so se profili (starost, etničnost, spol, družbeno-ekonomski položaj) učencev, spremenili v izobraževalnih organizacijah po srednji šoli (visoke šole, nadaljnje izobraževanje, poklicno izobraževanje in usposabljanje, strokovno usposabljanje itd.)? Ali obstajajo podatki o številu vpisov in diplom?**

Število<sup>1</sup> odraslih, vpisanih v **srednje šole** (tri- , štiri- in petletne), se je počasi povečevalo (tabela 1), od 11.420 v šolskem letu 1999/2000 na 18.942 v 2004/05, čeprav je v šolskem letu 2002/03 doseglo 22.928 udeležencev. Najmočnejša skupina je generacija stara od 20 do 29 let, ki zajema dobro polovico vseh vpisanih – 50,6 % v šolskem letu 1999/2000 ter 54,2 % v šolskem letu 2004/05. Relativno močno sta zastopani tudi generaciji 30–34 let in 35–39 let. Iz podatkov je razvidno, da se je povečevalo tudi število starejših odraslih. V šolskem letu 1999/2000 je obstajal enoten statistični razred za vse, starejše od 40 let – kategorija 40+, ki niti v številu niti v deležu ni bila velika – bilo jih je 324 oziroma 2,8 %. Z naslednjim šolskim letom so bile uvedene tri nove kategorije: skupine 40–44 let, 45–50 let ter 50 let in več, ki pa niso imele velikega deleža (med 5 in 7 %). Kar je pomembno, je dejstvo, da so se odrasli v tej starosti odločali za izobraževanje in da je bila aktivnost tudi statistično zabeležena.

Tako kot velja za celotno populacijo, velja tudi posebej za ženske. Najmočnejša starostna skupina so ženske od

20. do 29. leta, kar je več kot polovica vseh vpisanih žensk (51,1 % v šolskem letu 1999/2000 in 54,8 % v šolskem letu 2004/05). Precej močna je tudi generacija 30–34 let, saj je v vseh opazovanih letih vključevala več kot 13 % (13,6 % v šolskem letu 1999/2000 in 16,8 % v šolskem letu 2004/05). Delež žensk, ki so v zadnjih treh starostnih obdobjih, je podoben tistemu v celotni populaciji, čeprav je za spoznanje višji. Giblje se med 6 in 7 %.

V skupni populaciji študentov v **visokem šolstvu**, ki zajema redne in izredne študente ter vse terciarno oziroma postsekundarno izobraževanje, je glavnina generacije v starosti 20–24 let (tabela 2), ki je v študijskem letu 1998/99 zajela skoraj 60 % (58,1 %) vseh. Njihov delež se je počasi zmanjševal in dosegel 53,9 % v študijskem letu 2005/06. Delež ostalih generacij se je povečeval, kar dokazujejo tudi podatki v tabeli 2. Morda je največji porast videti v starostni skupini 40 in več let, kjer se je udeležba povečala od 3,6 % v študijskem letu 1998/99 na 5,3 % v 2005/06.

Pri ženskah je najmočnejša skupina 20–24 let. Na začetku obdobja (1998/99 in 1999/2000) je predstavljala 60 % vse ženske populacije v postsekundarnem izobraževanju, vendar se je delež počasi zmanjševal in v študijskem letu 2005/06 dosegel 54,8 %. Istočasno se je zviševala udeležba starejših starostnih skupin, največ spet tiste v starosti 40 let in več, ki je v študijskem letu 2005/06 dosegla 5,3 % (1998/99–3 %).

Analiza **odraslih v postsekundarnem** izobraževanju pokaže podobne značilnosti kot pri celotni populaciji. Prevladujejo skupine v starosti 20–24 let in, čeprav deleži variirajo, ostajajo približno na ravni ene tretjine izrednih

<sup>1</sup> Čeprav obstajajo podatki za posamezna leta in po posameznih stopnjah izobraževanja, le-ti niso vedno prikazani na način, potreben za to poročilo. Večina vseh podatkov v poročilu se nanaša na obdobje, ki se začne s šolskim letom 1993/94 in konča z letom 2004/05. Za ta namen jih je pripravil Statistični Urad Republike Slovenije.

študentov. V študijskem letu 1998/99 je ta starostna skupina zajela 36,7 % odraslih študentov. Naslednje študijsko leto je dosegla 38 %, nihala med 34 in 36 % v naslednjih letih in se spustila na 22,9 % v študijskem letu 2005/06. Za naslednjo starostno skupino (25–29 let) lahko rečemo, da je povečevala udeležbo. Na začetku opazovanega obdobja je vključila 20,7 % odraslih, dosegla 24,6 % v študijskem letu 2004/05 in se v naslednjem znižala za več kot eno odstotno točko. Delež malo starejših študentov (30–34 let) je bil v tem obdobju bolj ali manj stabilen, okoli 14 %, čeprav je dosegel 19,4 % v študijskem letu 2005/06. Po začetnem, relativno visokem deležu skupine 35–39 let v poznih devetdesetih letih (19,6 % v 1998/99), se je v naslednjih letih njihov delež zmanjšal na okoli 11 %. Glede na to, da je Statistični urad Republike Slovenije začel spremljati generacije nad 40 let šele od leta 2000 dalje, bi bila prejšnja skupina izrednih študentov (35 in več let) med tistimi z najvišjimi deleži. Njihov delež bi bil tako 33,6 % v študijskem letu 2005/06.

Opisano dogajanje je podobno tudi za žensko populacijo. Prevladujejo ženske v starosti 20–24 let, kar je več kot ena tretjina odstotkov žensk v tovrstnem izobraževanju (1998/99 – 38,9 %). Kasneje se je njihov delež zmanjševal in dosegel 21,9 % v študijskem letu 2005/06. Delež žensk od 25–29 let se je zvišal od 18,4 % v letu 1998/99 do 23,4 % v študijskem letu 2004/05, vendar se je v naslednjem študijskem letu znižal (21,8 %). Ob združevanju starostnih skupin 35–39 ter 40 let in več bi za to skupno bilo mogoče reči, da vključevanje v izobraževanje hitro narašča. V osemletnem obdobju se je njihov delež povečal za 26 %.

**Višje strokovne šole** so kot posebno področje izobraževanja relativno nove, saj je bila zakonodaja, ki je področje urejala, sprejeta leta 2004. Pred tem letom je bilo višješolsko izobraževanje del postsekundarnega, ki ga je urejal Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju.

Analiza vseh študentov v višješolskem izobraževanju pokaže, da se delež tako tistih pod 20 let kot tistih od 20 do 24 let zmanjšuje, čeprav je ostal prevladujoč v vseh opazovanih letih (1999/2000–2005/06). V študijskem letu 1999/2000 je bil njihov delež 43 %, na koncu obdobja pa 41 % (2005/06). Delež starostne skupine 30–34 let se je polagoma povečeval in dosegel 13,1 % v študijskem letu 2005/06 (1999/2000 – 11,4 %). Udeležba starejših študentov, bodisi v starostni skupini 35–39 let ali 40 let, in več je ostala bolj ali manj nespremenjena, v obeh primerih med 10 in 12 %.

Trendi udeležbe žensk ne odstopajo od tistih, ki veljajo za celotno populacijo študentov v višjem strokovnem izobraževanju. Zmanjšuje se delež študentk pod 20. letom starosti, prav tako generacije od 20 do 24 let, in čeprav je tudi tu opaziti upadanje, je to še vedno prevladujoča starostna skupina. V študijskem letu 1999/2000 je v skupnem deležu zajela še 48,1 %, leta 2005/06 pa 38,9 %. Povečevala se je udeležba generacij žensk med 25. in 29. letom in dosegla 19,3 %, kar pomeni 66-odstotni porast v primerjavi z začetnim letom. Podobno, čeprav ne v enaki meri, velja tudi za vse nadaljnje generacije z večjimi ali manjšimi odstopanji, kar je razvidno iz tabele.

Če iz višješolskega študija izvzamemo **odrasle študente** (izredni študenti) in opazujemo deleže različnih starostnih skupin, vidimo, da je tak študij zanje res privlačnejši. Delež mlajših (pod 20 let) je pri izrednih študentih skoraj zanemarljiv (pod 1 % v vseh letih, razen v študijskem letu 2004/05). V prvih letih 2000 so študenti nad 30 let predstavljali skoraj dve tretjini populacije izrednih študentov (tabela 2). Kasneje se je njihov delež zmanjševal, vendar je to še vedno več kot polovica izrednih študentov.

Nekaj podobnega opazimo tudi pri ženski populaciji, čeprav je delež žensk pod 20. letom sicer nekaj višji kot pri vseh študentih skupaj. V študijskem letu 1999/2000 je bil 0,4 %, v naslednjem študijskem letu je presegel 1 %, dosegel 2,1 % v 2001/02 in se ponovno spustil pod 1 % v študijskem letu 2005/06 (0,6 %). Skupaj s študentkami v tradicionalni študijski starosti 19–29 let v večini primerov sestavljajo nekaj manj kot 50 % populacije (51,5 % leta 2002/03). Študentke nad 30 let starosti so prevladovale skoraj v vseh analiziranih letih, razen v študijskih letih 2002/03 in 2003/04, ko se je delež obeh skupin gibal okoli 50 % (49,7 % za tiste nad 30 let in 50,3 % za tiste do 29 let).

Od študijskega leta 1996/97 do 2005/06 v **visokem strokovnem in univerzitetnem izobraževanju** je večina študentov v skupini od 19 do 23 let (tabela 3). V študijskem letu 1996/97 so predstavljali skoraj tri četrtine vseh študentov (74 %), vendar se je njihov delež počasi zmanjševal in dosegel 62,5 % v študijskem letu 2005/06. V istem obdobju se je povečevala udeležba generacij 30 let in več ter 40 let in več. V devetdesetih letih so te generacije zajele 9 % vseh, ob koncu (2005/06) pa je njihov delež dosegel 11,9 %.

Vključenost žensk v celotni populaciji je v istem obdobju nekoliko višja. Generacije od 19. do 23. leta zajemajo skoraj 77 % na začetku obdobja, vendar se postopoma zmanjšujejo in dosežejo 62,8 % v študijskem letu 2005/06. V istem obdobju se je postopoma povečevala udeležba generacij 30 let in več. Če je v devetdesetih letih predstavljala 8 % vseh žensk, je v študijskem letu 2005/06 dosegla 12 %, kar je podoben odstotek kot za celotno populacijo.

Tudi ob upoštevanju **študentov ob delu** ne moremo govoriti, da bi demografska situacija in staranje prebivalstva vplivala na večjo vključenost odraslih v visokošolski študij. V tem primeru lahko govorimo o tretjinskih udeležbah odraslih v visokem strokovnem in univerzitetnem izobraževanju: malo več kot tretjino (38,2 %) predstavljajo generacije od 19. do 23. leta (1996/97), drugo tretjino generacije med 24. in 29. letom, katerih delež postopoma, toda vztrajno narašča, od 27 % v študijskem letu 1996/97 do 32,2 % v študijskem letu 2005/06, zadnjo tretjino pa predstavljajo generacije 30 in več let, ki prevladujejo od leta 2000 naprej.

Ženska populacija se v okviru izrednega študija obnaša na podoben način kot celotna populacija odraslih. Prevladujejo generacije 19–23 let, ki v začetku opazovanega obdobja (1996/97) predstavljajo 44 % vseh odraslih. Na koncu obdobja (2005/06) se zmanjšajo in dosežejo 28,3 %. Ob upoštevanju samo žensk v izobraževanju

odraslih bi lahko govorili o prevladi starejših generacij zaradi spremenjenih demografskih značilnosti. Pri ženski populaciji lahko namreč govorimo o postopnem naraščanju števila starejših. Populacija 34+ je na začetku (1996/97) predstavljala 29,6 % vseh izrednih študentov, ob koncu (2005/06) pa se je povzpela na 40 %.

Na ravni celotne **podiplomske populacije**, ki vključuje redne in izredne študente, moške in ženske, specializacije in magisterije od študijskega leta 1993/94 pa do 2005/06 izstopa starostna skupina 30–34 let, ki v povprečju zajema nekaj nad 17 % vse študijske populacije (tabela 4). V študijskem letu 1993/94 je vseh magistrstov in specialistov bilo 19,3 %, v študijskem letu 2005/06 pa okoli 18 %.

Kot drugo obsežno starostno skupino v obdobju 1993/94 do 2003/04 je mogoče identificirati skupino v 25–27 let starosti, ki se je v celotni populaciji podiplomcev v vseh navedenih letih gibala med 12,4 % in 14,4 %. V zadnjih dveh študijskih letih (2004–2006) se je okrepila starostna skupina 40 let in več ter dosegla okoli 13 %. Na tem področju je težko govoriti o prevladujočih skupinah, saj so nekateri starostni razredi relativno enakomerno zastopani. Kljub vsemu pa podiplomci v starosti 25–27 let tvorijo najmočnejšo skupino, saj skupaj predstavljajo več kot tretjino vseh vpisanih na podiplomski študij (v povprečju okoli 37 %).

V tem trenutku morda lahko govorimo o prevladujočih vzorcih študija vsaj v smislu, kot ga je obravnaval v 80. letih prejšnjega tisočletja UNESCO (Wood 1986). V zaostrenih možnostih zaposlovanja se mladina odloča za nadaljevanje študija, populacija, ki je končala začetno izobraževanje, pa se vrača nazaj v formalno izobraževanje, da bi tako povečala svoje priložnosti na trgu dela.

Pregled populacije žensk je podoben tistemu, ki zajema oba spola. V deležu je največja skupina v starosti od 30–34 let, ki se giblje med 18,5 % (1993/94) in 17,1 % (2005/2006). Čeprav so med posameznimi leti nihanja, se odstotek v povprečju giblje okoli 18,5 %, kar je višje kot pri obeh spolih skupaj. Kot druga se kaže skupina dveh starost, 25 in 26, kjer se udeležba pri 25-letnicah giblje med 11,4 % v študijskem letu 1993/94 do 12 % v študijskem letu 2005/06. Starostna skupina 26 let je v študijskem letu 1993/94 predstavljala 11,9 % vseh žensk, medtem, ko je v letu 2005/06 dosegla 13,4 %.

Analiza **izrednih študentov** slike bistveno ne spremeni. V opazovanih letih je prevladujoča skupina od 30–34 let (30,4 % v 1993/94 ter 18,4 % v študijskem letu 2005/06). Tej skupini se kasneje pridruži skupina 40 let in več (1997, 1998, 2000), ki konec devetdesetih let doseže 13 % vključenost in jo preseže v letih 2005 in 2006 (v povprečju več kot 14 %). Tudi v tej populaciji 25-, 26- in 27-letniki predstavljajo tretjino vseh vključenih.

V takih okoliščinah tudi ni pričakovati bistvenih sprememb pri preučevanju populacije žensk v generaciji izrednih podiplomskih študentov. Ženske v starosti od 30–34 let so prevladujoča skupina z deležem, ki je dosegel 19,4 % v študijskem letu 1993/94 in padel na 17,6 % leta 2005/06. Tako kot pri obeh spolih je tudi tu

skupina 25-, 26- in 27-letnic prevladujoča starostna skupina. Skupina 40 let in več je najmočnejša v letu 2004/05 (13,5 %), 2005/06 pa je zastopana z enaakim deležem kot skupina 26-letnic (12,4 %).

Iz vsega povedanega bi lahko zaključili, da je podiplomski študij (specializacije, magisterij) predvsem študij mladih do 30. leta, saj je v študijskem letu 1993/94 zajel 47,8 % vseh na tej ravni, leta 2005/06 pa je dosegel 60,2 %. Ob visoki stopnji brezposelnosti mladih in stimulaciji podiplomskega študija mladih je tako stanje lahko razumljivo.

Podatki, ki jih imamo o **neformalnem izobraževanju** (tabela 5) po starosti in spolu, so nepopolni in zajemajo šolska leta od 2001/02 do 2004/05. Prikazujejo približno 50 % vseh udeležencev neformalnega izobraževanja. Ne gre za to, da jih Statistični urad ne bi želel zbirati, kar je razvidno iz obrazcev, ki te podatke zajemajo. Gre za to, da se izobraževalne organizacije in tudi posamezniki sklicujejo na Zakon o varstvu osebnih podatkov in teh podatkov ne dajejo.

Kot je razvidno iz tabele, so z vidika starostnih razredov skupine v neformalnem izobraževanju relativno razpršene. Najmočnejša je skupina 25–29 let, ki zajema med 15 in 16 % vse populacije. Dovolj močne so še vse naslednje skupine (30–44 let) z relativno enakomernim deležem – okoli 13 %. Delež odraslih, starih 50 let in več, se giblje okoli 10 %.

Situacija ni nič drugačna, če podrobneje pogledamo udeležbo v neformalnem izobraževanju z vidika spola in starosti. Razporejenost posameznih starostnih razredov je relativno enakomerna, čeprav je mogoče reči, da je od 2001 do 2004 prevladovala skupina 25–29 let (od 15,1 do 16 %), v letu 2004/05 pa skupina od 30–34 let. Vendar se tudi vse ostale starostne skupine gibljejo med 12 in 14 %. Le za ženske, stare 50 let in več, je mogoče reči, da so povečale delež v neformalnem izobraževanju, od 11,8 % v 2002 do 14,6 % v letu 2005.

V bistvu bi lahko rekli, da je v Sloveniji izobraževanje domena mlajših generacij, kar velja tako za formalno ali pa neformalno izobraževanje. Demografska situacija, s katero se Slovenija že sooča, še ni vplivala na participacijo starejših skupin odraslega prebivalstva v vseživljenjskem učenju, morda tudi zaradi odsotnosti pritiskov tako s strani politike kot delodajalcev.

Na področju izobraževanja mladine pa je opaziti spremembe, ki zadevajo vpis mladine v posamezna področja srednješolskega izobraževanja. Po podatkih Operativnega programa razvoja človeških virov (str. 29) sta se zmanjšala število in delež vpisanih v poklicno izobraževanje, povečal pa se je delež vpisanih v tehniških, strokovno-tehniških in splošnih programih.

#### **Delež vključenih**

Delež vključene generacije se je nenehno povečeval. V letu 2004 je bilo 77,9 % generacije od 15 do 19 let vpisane v srednje šole (podatek velja le za mladino), v letu 1995 pa le 67,3 % (vir: Operativni program, str. 29). Podoben trend je videti v visokem šolstvu, kar je razvidno iz spodnje tabele (52 % generacije – samo mladina).

**Tabela: Delež prebivalstva v starosti 15–24 let na vseh ravneh formalnega izobraževanja, srednjih šolah in na dodiplomskem študiju, v %**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Delež prebivalstva v starosti 15–24 let na vseh ravneh izobraževanja</b>											
Skupaj	n. p.	n. p.	n. p.	53,6	56,3	59,3	62,7	65,2	66,9	n. p.	n. p.
Moški	n. p.	n. p.	n. p.	49,7	51,8	54,8	58,1	59,9	62,5	n. p.	n. p.
ženske	n. p.	n. p.	n. p.	57,8	61,1	64,1	67,5	70,7	71,5	n. p.	n. p.
<b>Vključenost mladine v srednje šole</b>											
– v % od generacije 15–19 let	67,3	69,2	70,2	70,8	72,2	72,5	74,9	75,4	77,2	77,9	n. p.
<b>Vključenost prebivalstva na redni dodiplomski študij</b>											
– v % od generacije 19–23 let	24,6	30,8	32,9	35,3	36,5	39,1	41,9	43,2	46,1	49,6	52,1

**Vir: Operativni program, tabela 10, stran 29.**

Opomba: n. p.: ni podatka

V Nacionalnem poročilu Slovenije o uresničevanju delovnega programa za področje izobraževanja in usposabljanja 2010 (str. 10, april 2007) za Evropsko komisijo se navaja, da se v srednje šole vpiše okoli 98 % vsake generacije otrok, ki zaključijo osnovno šolo.

Pomemben podatek je tudi, da je 90,5 % populacije stare 20–24 let v letu 2005, zaključilo srednje izobraževanje na ravni ISCED 3 (Eurostar, Labour Force Survey).

#### Prehodnost

O prehodnosti srednješolskega izobraževanja ni na razpolago zanesljivih podatkov niti o prehodnosti niti o osipu. Tega fenomena Slovenija že nekaj časa ne spremlja. Do leta 1999 je Zavod republike Slovenije za zaposlovanje spremljal osip v osnovnih in srednjih šolah, potem pa spremljanje opustil, ker zanj ni bilo zakonske podlage<sup>2</sup>. V visokem šolstvu so podatki na ravni posameznih fakultet, ni pa zanesljivega podatka na narodni ravni. Groba ocena trajanja univerzitetnega izobraževanja v letu 2002 je 7 let.

#### b) Kako vplivajo demografske spremembe (staranje prebivalstva in migracije) na udeležbo v različnih sektorjih izobraževanja in usposabljanja?

Po popisu 1991<sup>3</sup> je prebivalstvo Slovenije štelo 1,9 milijona ljudi. Generacije 0–14 let so predstavljale 20,8 % celotne populacije, tiste med 15–64 let 68 %, medtem ko so generacije 65 in več let tvorile 11,2 % vsega prebivalstva. Največje narodnostne skupine so bile naslednje: Hrvati (2,76 %), Srbi (2,48 %), Muslimani (1,39 %), narodno neopredeljeni (1,36 %), neznano (2,21 %) ob dveh narodnostnih manjšinah: italijanski (0,15 %) in madžarski (0,42 %).

Popis leta 2002 je, v primerjavi s prejšnjim, prinesel nekatere spremembe v starostni sestavi 1,9-milijonskega prebivalstva. Delež prebivalcev 0–14 let se je zmanjšal, saj je v tej skupini le 15,3 % vsega prebivalstva, povečal pa se je delež drugih kategorij: 15–64 let 70 %, 65 let in več 14,7 %. Spremembe so se

pokazale tudi v deležu posameznih narodnih skupin, ki so prebivale v Sloveniji: Hrvati (1,81 %), Srbi (1,98 %), Muslimani (1,39 %), Bošnjaki (1,10 %), narodno neopredeljeni (1,13 %), neznano (6,43 %), dve narodnostni manjšini pa: italijanska (0,11 %) in madžarska (0,32 %).

Pogled na udeležbo mladine in odraslih v izobraževalnem sistemu kaže, da se število učencev v osnovnih šolah postopoma zmanjšuje, kar je pogojeno z zmanjševanjem generacij. Isti trend je viden tudi v srednjem šolstvu, ki je največji vpis mladine bil v šolskem letu 1998/99, pri odraslih pa v 2002/03 (tabela 6). Istočasno se povečuje število vpisanih v višje strokovno izobraževanje (mladina in odrasli). V visokem šolstvu in univerzitetnem izobraževanju raste število mladine, medtem ko število izrednih študentov upada.

#### c) Ali obstajajo nacionalne migracijske strategije (na primer: nizko kvalificirani ali visoko izobraženi) v povezavi z demografskimi spremembami?

Slovenija je migracijska država, v preteklosti predvsem za migrante iz drugih predelov nekdanje Jugoslavije, kar kažejo tudi podatki popisov prebivalstva. Takrat je bila to ekonomska migracija. Po osamosvojitvi Slovenije in vojni na Hrvaškem ter v Bosni in Hercegovini se je Slovenija soočila z valom beguncev iz teh držav, ki so prevladovali v celotnem številu vseh (tabela 7). Leta 1995 jih je bilo 0,9 % vsega prebivalstva (18.870 vseh, od tega 11.327 žensk). Delež se je kasneje zmanjševal tako, da jih statistika leta 2003 ne beleži več<sup>4</sup>.

Avgusta 2000 so nekateri begunci iz Bosne in Hercegovine s statusom začasnih beguncev lahko pridobili dovoljenje za občasno delo. Do takrat so lahko opravljali občasno ali začasno delo, ki, po zakonu o začasnem zatočišču iz leta 1997, ni smelo presegati 8 ur tedensko. Vendar so se občasnega dela le redko posluževali, saj ni bilo več mogoče pridobiti statusa začasnih beguncev potem, ko je dovoljenje za delo preteklo. Za populacijo iz nekdanjih jugoslovanskih republik je bilo priznavanje diplome formalnega izobraževanja in zaposlovanja

2 Ocena osipa se giblje med 8 in 10 % za osnovno šolo in med 10 in 13 % za srednjo šolo.  
3 Popis je bil izveden 31. 3. 1991. Slovenija je bila takrat še del Jugoslavije. Odcepitev: junij 1991.

4 Status začasnih beguncev, tistih iz Bosne in Hercegovine, je potekel avgusta 2002, ko so dobili dovoljenje za stalno naselitev. Po podatkih Ministrstva za notranje zadeve, Sektorja za integracijo beguncev in tujcev je bilo leta 2003 v Sloveniji še 40 beguncev (podatek posredovala Sonja Gole Ašanin, 27. 11. 2006).



relativno enostavno, tudi zaradi nekdanje skupne države<sup>5</sup>. Za vse tiste pa, ki s spričevalom formalnega izobraževanja niso razpolagali, ni bilo razvitih nobenih posebnih instrumentov, ki bi na podlagi neformalnega izobraževanja in priložnostnega učenja omogočali nadaljevanje izobraževanja ali vstop v delo z ustrežno kvalifikacijo. Ostajalo je nekvalificirano delo.

Ko je bila Slovenija še sestavni del Jugoslavije, je področje veljalo za enoten kadrovski prostor, kar pomeni, da so bila spričevala in diplome izobraževalnih institucij iz drugih republik avtomatično priznani. Čeprav je obstajala zakonodaja (Zakon o delovnih razmerjih), ki je uveljavljala institut z delom pridobljenih zmožnosti, kar naj bi

5 Po avgustu 2002 ni bilo več ovir za njihovo zaposlovanje, vendar pa je bila stopnja brezposelnosti nekdanjih začasnih beguncev visoka (stanje je podobno tudi v letu 2006). V devetdesetih letih prejšnjega stoletja je nevladna organizacija Gea 2000 organizirala poklicno usposabljanje začasne begunce. Nekaterim je tudi pomagala (podjetnikom), da so dobili manjša posojila (mikro kredit), s katerimi so lahko ustanovili podjetje. Istega leta je Slovenska filantropija nekaterim začasnim beguncem pomagala pridobiti zaposlitev.

pomenilo, da je bilo odraslim, ki so delali v Sloveniji, priznano znanje in spretnosti, ki so si jih pridobili na drugačne načine, podrobnejša merila za ugotavljanje in potrjevanje le-teh niso bila izdelana.

**d) Opišite spremembe vpisnih pogojev v visokošolskem izobraževanju, ki vključujejo priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja zaradi demografskih sprememb.**

O relativni urejenosti področja priznavanja znanja bi lahko govorili z vidika formalnega izobraževanja, kjer zadeve ureja Zakon o priznavanju in vrednotenju izobraževanja. Le-ta loči dve funkciji priznavanja izobraževanja: 1) nadaljevanje izobraževanja, 2) zaposlovanje. V obeh funkcijah priznavanje temelji na pisnih dokazilih. Vključevanje v visokošolsko in univerzitetno izobraževanje temelji na ustreznih spričevalih o končanem srednješolskem izobraževanju, zaenkrat ne obstajajo nikakršne alternativne politike.

## 1.2.} Internacionalizacija

**a) Opišite nacionalne strategije ali obstoječe prakse vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja kot del integracijskih strategij za migracijsko populacijo (za visoko izobraževane, nizko kvalificirane delavce in begunce).**

Nacionalno politiko migracij opredeljuje Resolucija o migracijski politiki Republike Slovenije (Ur. l. RS 106/2002), ki temelji na šestih splošnih načelih: i) solidarnost in mednarodna delitev bremen in odgovornosti, ii) odgovornost do državljanov in države, iii) spoštovanje prava in človekovih pravic, iiiii) enakopravnost, iiiiii) zgodovinska odgovornost in iiiiii) »načelo dolgoročne makroekonomske koristnosti, ki opredeljuje relativno svobodne migracije. Glede na to zadnje načelo je mogoče opredeliti merila nadzorovanega sprejema migrantov glede na povpraševanje slovenskega trga delovne sile ali kapitala, ob upoštevanju približevanja notranjemu trgu Evropske unije in hkratnemu preprečevanju nezakonitih imigracij in zaposlovanja« (3. Načela migracijske politike Republike Slovenije, Resolucija o migracijski politiki Republike Slovenije (Ur. l. RS št. 106/2002).

Na migracijsko politiko se sklicuje tudi Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (Ur. l. RS št. 66/2000), ki predvideva letno določitev kvot, določil jih Vlada, izdaja tudi delovna dovoljenja (5. člen). Kvote so razdeljene po namenih: zaposlovanje tujcev v Republiki Sloveniji, napoteni tujci v Republiko Slovenijo, usposabljanje in izpopolnjevanje, sezonsko delo tujcev in individualne storitve tujcev (5. člen). Pri izdaji delovnih dovoljenj, posebej novih, zakon predvideva prednostno obravnavanje nekaterih kategorij, med njimi tistih tujcev, ki imajo strokovno izobrazbo na področju deficitarnih poklicev. Poleg tega zakon predvideva dodatno učenje slovenskega jezika, če je to potrebno, kot tudi omogoča pridobitev kvalifikacije ali prekvalifikacije, če gre za deficitarne poklice. V primeru beguncev pa npr. Operativni program

človeških virov za obdobje 2007–2013 (osnutek vsebine) predvideva učenje slovenskega jezika, če je to potrebno. Ravno tako je omogočena pridobitev ustreznih znanj in veščin z izobraževanjem ali s pridobitvijo nacionalnih poklicnih kvalifikacij po certifikatnem sistemu.

**b) Opišite nacionalne strategije ali pristope visokošolskih organizacij, s katerimi promovirajo primerljivost/skladnost, prepoznavnost in prenosljivost učnih rezultatov preko neformalnega in priložnostnega učenja, da bi promovirali čezmejno mobilnost.**

Zakonodaja, ki ureja različne ravni izobraževanja pri vpisnih pogojih v formalno izobraževanje razen dokazil o izpolnjevanju formalnih pogojev (spričevala, matura, kreditne točke) ne predvideva priznavanja znanja, pridobljenega z neformalnim izobraževanjem ali priložnostnim učenjem (Zakon o visokem šolstvu, Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, Zakon o gimnazijah). Izvzamemo lahko poklicno in strokovno izobraževanje in višje strokovno izobraževanje (točka 1.1 c). Pričakovati je, da bo Bolonjska prenova v sistem vnesla nekatere spremembe na tem področju. Vsekakor pa je določen napredek pri priznavanju neformalnega učenja z vidika njegovega upoštevanja pri opravljanju študijskih obveznosti. Zakon o visokem šolstvu določa ustanovitev komisije, ki jo sestavljajo vsaj trije predavatelji, vodi pa jo predsednik, ki je eden od članov. Komisija se ukvarja z vprašanji vpisa, napredovanja ter prilagajanja in posodabljanja študijskih programov. Prav tako tudi sprejema mere za preverjanje, vrednotenje in potrjevanje znanja, pridobljenega na delovnem mestu ali z neformalnim izobraževanjem, ki se priznava kot del izpolnjenih zahtev študijskega programa. Načrt ocenjevanja in priznavanja neformalnega učenja naj bi bil tudi sestavina javno veljavnih študijskih programov.

## 1.3.} Nova IKT

Slovenija je od osamosvojitve leta 1991 dalje sledila razvoju IKT v svetu, razširjanje IKT pa je tudi eden izmed nacionalnih razvojnih ciljev za obdobje 2006–2013.<sup>6</sup> Vsako leto narašča število gospodinjstev z osebnim računalnikom in dostopom do interneta. Tako sta leta 1995 zgolj 2 % prebivalcev<sup>7</sup> uporabljala internet, medtem ko je deset let kasneje, leta 2005, že 50 % prebivalcev<sup>8</sup> uporabljalo internet. Medtem ko je delež gospodinjstev z osebnim računalnikom leta 2001 znašal 47 %, je leta 2005 narasel na 61 %.<sup>9</sup> Glavni namen uporabe interneta je samoizobraževanje (59 %), izmenjava datotek preko P2P omrežij (45 %), internetna telefonija (17 %), pojavlja se tudi uporaba spletnih stavnic (7 %) in igralnic (2 %).<sup>10</sup>

Kljub zgodnjim poskusom e–izobraževanja v Sloveniji pa lahko trdimo, da je le-to v Sloveniji šele v začetni fazi in se razvija počasi. S stopnjo razvoja e–izobraževanja v Sloveniji še ne moremo biti zadovoljni, vendar pa v zadnjih letih lahko opazimo napredek v ponudbi e–izobraževanja. Že za zgodnja devetdeseta leta so bile značilne nekatere oblike učenja na daljavo v Sloveniji, v glavnem korespondenčno izobraževanje (Zagmajster, Bregar 2005). Večje število projektov e–učenja pa je značilno od sredine devetdesetih let prejšnjega stoletja naprej.

Tudi na univerzah se e–izobraževanje le počasi uveljavlja, mnoge ga še nimajo. Pogosto imajo na spletnih straneh zgolj informacije za študente o študijskih programih, izpitih, govornih urah profesorjev, ne pa tudi zvočnih posnetkov predavanj profesorjev in pa učnih gradiv, kot je to npr. razširjeno v Nemčiji ter v nekaterih drugih evropskih državah. Slednje bi zlasti koristilo tistim študentom, ki se predavanja ne morejo udeležiti. Univerze, ki imajo na internetu gradivo za določen predmet, so v Sloveniji zelo redke. Prav tako niso razvite interaktivne konzultacije profesorjev s študenti. Po raziskavi RIS (Raba interneta v Sloveniji), ki sta jo izvedla Center za metodologijo in informatiko (Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani) in Fakulteta za management (Univerza na Primorskem), uporaba IKT na visokošolskih in višješolskih zavodih zaostaja v primerjavi z EU.<sup>11</sup> Tudi Lisbonska strategija govori o pomenu IKT. Njen cilj na področju šolstva je, med drugim, da bi se vse šole povezale z internetom in da bi vpeljali IKT v učne

procese. V Sloveniji zlasti v osnovnih šolah še vedno primanjkuje računalnikov, zato učitelji vključujejo IKT v učne procese v manjši meri, nekoliko boljše je stanje na srednjih šolah.

### a) Navedi primere modularizacije učenja in in novega sistema vpisa, ki ga omogoča nova informacijska in komunikacijska tehnologija, ki se lahko uporablja za promocijo kreditnega sistema?

V Sloveniji je sistem modulov v študijskem programu šele v začetni fazi, redkokateri fakultete in visoke šole ga imajo, pričakovati pa je, da bo modulov več, ko bo še več fakultet uvedlo Bolonjske programe. Pripravljajo pa se tudi modularni programi srednjih poklicnih in nižjih poklicnih šol. Kreditni sistem v Sloveniji na začetni stopnji razvoja, v višješolskem sistemu izvajajo ECTS.

### b) Navedite seznam novih kvalifikacij, ki jih je spodbudila nova informacijska in komunikacijska tehnologija. Če obstajajo, navedite primere, ko so na trgu delovne sile certifikati glavnih industrij pomembnejši kot akademske kvalifikacije.

V skladu z razvojem IKT se pojavljajo tudi potrebe po novih kvalifikacijah povezanih z IKT. Tako imamo v Sloveniji od leta 2003 v okviru nacionalnih poklicnih kvalifikacij 8 kvalifikacij (novih poklicev) povezanih z IKT. Ti so oblikovalec/oblikovalka spletnih strani, izdelovalec/izdelovalka spletnih strani, operater/operaterka multimedijских naprav, strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za računalniške sisteme in omrežja, strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za programske aplikacije in podatkovne baze, vzdrževalec/vzdrževalka računalniške strojne opreme, skrbnik/skrbnica informacijske in komunikacijske opreme, ter vzdrževalec/vzdrževalka programske opreme. Po uspešno zaključenem postopku preverjanja in potrjevanja neformalnih in priložnostnih znanj dobi vsak javno veljavni certifikat, ki sicer ne pomeni pridobitve formalne izobrazbe, je pa kandidatom v pomoč pri iskanju dela.

Zadnjih pet let je mogoče v Sloveniji pridobiti ECDL (European Computer Driving Licence) spričevalo v slovenskem jeziku.<sup>12</sup> ECDL je svetovno priznано spričevalo, ki dokazuje znanje in usposobljenost za delo z računalnikom in za tistega, ki ga pridobi, pomeni konkurenčno prednost. V petih letih je bilo podeljenih 1.850 certifikatov. Na Slovenskem društvu informatika menijo, da so na delovnem mestu tisti z ECDL spričevalom uspešnejši od tistih, ki ga nimajo. Izpite za ECDL izvajajo pooblaščenji izpitni centri.

ECDL spričevalo pa ne zadostuje za zaposlitev pri npr. Microsoftu in Ciscu. Pri omenjenih podjetjih zaposlujejo na osnovi formalne izobrazbe in izkušenj. Znotraj podjetij

6 Strategija razvoja Slovenije: razvojna vizija in prioritete, Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.  
7 Statistični letopis 1998, Ljubljana: Statistični urad Slovenije, glej: [http://www.stat.si/letopis/index\\_vsebinska.asp?poglavje=8&leto=1998&jezik=sj](http://www.stat.si/letopis/index_vsebinska.asp?poglavje=8&leto=1998&jezik=sj) (24. 10. 2006)  
8 Slovenija v številkah 2006, Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, glej: [http://www.stat.si/doc/pub/slo\\_figures\\_06.pdf](http://www.stat.si/doc/pub/slo_figures_06.pdf) (24. 10. 2006).  
9 Slovenija v številkah 2006, Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije, glej: [http://www.stat.si/doc/pub/slo\\_figures\\_06.pdf](http://www.stat.si/doc/pub/slo_figures_06.pdf) (24. 10. 2006).  
10 Raziskava o uporabi interneta – RIS 2006, glej: <http://www.ris.org/index.php?fi=1&nt=9&sid=428> (13. 10. 2006).  
11 Raziskava je bila izvedena sredi šolskega leta 2004/2005. V anketi je sodelovalo 75 od skupno 88 višjih in visokošolskih zavodov. Na vseh anketiranih 75. višješolskih in visokošolskih zavodih so imeli skupno 13.000 računalnikov, tretjina jih je bila namenjena študentom. V Sloveniji smo imeli v šolskem letu 2004/2005 6 računalnikov na 100 dodiplomskih študentov. Razmerje je še nižje, če upoštevamo še podiplomske študente in sicer 3,5 računalnika na 100 študentov. Javni zavodi s področja tehnike so bistveno bolj opremljeni z IKT kot s področja humanistike in družboslovja. Tretjina vseh zavodov ima ažurirane strani visokošolskih učiteljev, E–izobraževanje pa je v času raziskovanja nudilo zgolj 13 zavodov, 5 od njih pa jih nudi študij na daljavo pri določenih študijskih programih v celoti. Več o anketi glej: [www.ris.org](http://www.ris.org) (23. 10. 2006).

12 Več o tem glej <http://www.ecdl.si/> (11. 10. 2006).

ne podeljujejo certifikatov za izobraževanje. Pri Microsoftu na intranetu zbirajo zgolj podatke o izobraževanju delavcev in delavk, do katerih imajo dostop nadrejeni. Tudi sicer se v Sloveniji pri zaposlovanju najbolj ceni formalna izobrazba, certifikati, ki jih podeljujejo nekatera večja podjetja, so veljavni v glavnem znotraj teh podjetij (kot npr. v slovenski tovarni Litostroj in v narodnem letalskem prevozniku Adria Airways). Izjema pa je npr. drugo največje slovensko farmacevtsko podjetje Krka, ki podeljuje certifikate za več nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki so veljavni na nacionalni ravni. V skladu z dejstvom, da ima formalna izobrazba v Sloveniji še vedno največjo veljavo, je značilno za tarifne plačne razrede, da temeljijo na formalni izobrazbi in le v redkih primerih vključujejo neformalno in priložnostno pridobljeno znanje. To je pomembno predvsem pri napredovanju v podjetju.

**c) Opiši sedanje nacionalne strategije ali prakse e-portfolija kot orodja, ki zabeleži učne rezultate. Kaj je bilo že storjenega in kaj so izzivi?**

Kljub temu, da pri nacionalnih poklicnih kvalifikacijah že vrsto let uporabljamo portfolijo, pa je uporaba e-portfoli-

ja v Sloveniji šele v začetni fazi. Andragoški center Slovenije je bil vključen v mednarodni projekt Key Pal (2004–2006), katerega cilj je bil ugotoviti pomen in učinek e-portfolija na razvoj in oceno temeljnih spretnosti/ključnih zmožnosti. Namen projekta Key Pal je bil raziskati, kako lahko e-portfolijo podpre in razširja samoizobraževanje in razvoj za pridobitev temeljnih spretnosti. V Sloveniji je potekala pilotska raziskava na ravni PUM-projekta (Projektno učenje za mlajše odrasle). Narejeni so bili e-portfoliji mentorjev in udeležencev PUM-a. Novejši projekt, ki se je v Sloveniji šele začel, pa je Mladina v akciji; njegov cilj katerega je ustvariti Youthpass, ki je instrument za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja. Pripravljajo obrazec za e-portfolijo v elektronski verziji, na katerem se beležijo znanje in zmožnosti, pridobljene s prostovoljnim delom. Europass jezikovna izkaznica je elektronska različica izkaznice, ki je namenjena delodajalcem. Informira jih o jezikovnih spretnostih kandidatov.<sup>13</sup>

13 Glej: [http://www.europass.si/en/europass\\_documents/europass\\_language\\_passport.aspx](http://www.europass.si/en/europass_documents/europass_language_passport.aspx) (11. 12. 2006)

## 1.4.} Ekonomski razvoj in kvalifikacijski primanjkljaj/neskladje

**a) Opišite kakršnekoli zakonske okvire, politiko, programe, raziskovanja na področju človeškega kapitala, ki zadevajo vprašanje priznavanja spretnosti, izkušenj in znanja glede na ekonomski razvoj in vprašanja delovne sile. So na tem področju kakšne posebne politike, npr. »regionalni razvoj« ali »učee se regije«?**

Ekonomsko prestrukturiranje in velike spremembe na trgu delovne sile, značilne za prva leta tranzicije, ki so vodile k visoki stopnji brezposelnosti, so bile ključne spodbude za aktivnosti na področju razvoja pristopov k ocenjevanju in priznavanju neformalnega in priložnostnega izobraževanja in učenja ter delovnih izkušenj. Pri tem bil pomemben tudi pospešen razvoj izobraževanja odraslih na začetku 90. let, ki je na to področje vnesel različne inovacije, med njimi tudi preverjanje in potrjevanje predhodnega učenja. Na podlagi izkušenj iz angleško govorečih držav je Andragoški center Slovenije tudi v Sloveniji uvajal eksperimente, ki jih poznamo kot UPZ (Ugotavljanje in potrjevanje znanja). Vendar pa ocenjujemo kot najpomembnejše za razvoj na tem področju aktivnosti za vstop v EU. V procesu prilagajanja evropskemu redu so bili sprejeti koncepti in ukrepi na področju sistema in politike poklicnega izobraževanja in izobraževanja odraslih, ki so nastali v institucijah EU. Najpomembnejši je koncept vseživljenjskega učenja, kjer vrednotenje in priznavanje vsega izobraževanja in učenja predstavlja eno od glavnih podpornih sporočil.

Vse naštetu je spodbudilo razmišljanja o izboljševanju kvalifikacijske strukture obstoječe delovne sile tudi tako, da bi razvili sistem ugotavljanja in potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja ter poklicnih izkušenj.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je leta 1994 spodbudilo in finančno podprlo projekt, ki je analiziral možnosti za razvoj in implementacijo sistema certificiranja kvalifikacij ne glede na načine pridobivanja. V tem okviru je bil leta 1995 pripravljen predlog sistemskega modela za postopek certificiranja kvalifikacij (Ivančič 1995).

Predlog takšnega načina potrjevanja kvalifikacij ni navdušil vseh glavnih akterjev.

Področje izobraževanja je videlo v pridobivanju javno veljavnih kvalifikacij na podlagi priznavanja neformalnega znanja in izkušenj vzporedno pot, kar bi po njegovih ocenah lahko pripeljalo do podcenjevanja šolskih kvalifikacij in do zmanjševanja interesa za vključevanje v formalno šolsko izobraževanje. Prišlo bi tudi do zmanjšanja transparentnosti kvalifikacij. To pa je povzročilo, da ni prišlo do večjega premika v smeri poskusne implementacije predlaganega modela. Šele konec 90. let, ko je Slovenija intenzivirala svoje aktivnosti za vstop v EU, so se tudi na področju preverjanja in potrjevanja neformalnega znanja in izkušenj ustvarile razmere za nadaljevanje aktivnosti. Ob podpori programa Phare MOCCA so bili leta 2000 razviti in poskusno preverjeni postopki preverjanja in potrjevanja (Ivančič et al. 2000) in umeščeni kot samostojen sistem v Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.<sup>14</sup> Avgusta 2000 je bil sprejet tudi zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, s čimer je bil v Sloveniji legaliziran sistem certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Od leta 2000 dalje tudi vsi nacionalni strateški in razvojni dokumenti, ki naslavljajo vprašanje razvoja človeških

14 Kot sestavni del dela v programu Phare MOCCA so bile izvedene tudi nekatere utemeljitvene študije (Svetlik, I. (ur.) 2000), ki so služile kot podpora pri uvajanju postopkov preverjanja in certificiranja.

resursov in delovanja trga dela, promovirajo pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij v certifikatnem sistemu kot pomemben ukrep za izboljševanje kvalifikacij in povečevanje zaposljivosti delovne sile, še posebej brezposelnih.<sup>15</sup> Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah iz leta 2000 je omejil preverjanje in potrjevanje na ozke poklicno specifične kvalifikacije na sekundarni in postsekundarni ravni, novi zakon iz leta 2006 pa ga razširja tudi na ključne spretnosti in terciarno raven.

**b) Opišite splošno situacijo na področju izobrazbenih primanjkljajev/neskladij v vaši državi. Ali obstaja ekonomska politika, ki se ukvarja s tem problemom? V katerih gospodarskih sektorjih oz. dejavnostih je to vprašanje najbolj prisotno?**

O kvalifikacijskih neskladjih/primanjkljajih na slovenskem trgu dela lahko govorimo kot o neskladjih med dejansko in zahtevano stopnjo izobrazbe, o neskladjih, ki so posledica neskladij med zahtevami trga dela in produkti sistema izobraževanja po eni strani, po drugi strani pa tudi nizke stopnje geografske mobilnosti delovne sile (regionalna neskladja). Strukturna neskladja na trgu delovne sile močno izpostavljajo vsi uradni nacionalni dokumenti, ki se ukvarjajo z vprašanjem gospodarskega in socialnega razvoja (UMAR 2005, 2006). Izobraževanje na izobraževalnih področjih, kot so ekonomija, družboslovje, administrativno in poslovno področje, pravo, obiskuje zelo veliko študentov, medtem ko je interes študentov za področja, pri katerih je velik razvojni interes (naravoslovje, tehnične vede ipd.), bistveno manjši. Hkrati velja, da so kvalifikacije zaradi načina organiziranosti trga dela in izobraževanja ter njune medsebojne povezanosti, medsebojno dokaj nizko zamenljive (Kramberger 2000). Znana je tudi tradicionalno nizka stopnja geografske mobilnosti slovenskega prebivalstva in hkrati močno prisotna tendenca mladih iz manj razvitih geografskih območij, da se po končanem izobraževanju ne vračajo domov, marveč se zaposlujejo v razvitejših centrih. V Sloveniji so strukturna neskladja problem, s katerim se načrtovalci politike zaposlovanja in trga dela ukvarjajo že od začetka tranzicije oz. od sprejema prvih ukrepov aktivne politike zaposlovanja (APZ). Pomembna naloga reforme srednjega poklicnega in tehničnega izobraževanja ter reforme visokošolskega izobraževanja v 90. letih je bila prav razreševanje problema strukturnih neskladij in izboljševanje kvalifikacij prebivalstva glede na potrebe trga delovne sile. Uvedeno je bilo socialno partnerstvo v poklicnem izobraževanju, razvoj programov poklicnega in tehničnega izobraževanja pa se je naslonil na poklicne standarde, ki jih predlaga gospodarstvo. Delodajalci sodelujejo tudi pri pripravi visokošolskih študijskih programov (Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Sloveniji 1995; Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, Zakon o visokem šolstvu, Nacionalni program visokega šolstva). Ukrepe, namenjene odpravljanju strukturnih neskladij na trgu dela vsebujejo tudi vsi nacionalni razvojni dokumenti, ki jih je vlada sprejela od leta 2000 dalje. Med ključnimi lahko

omenimo: SGRS 2001–2006, Strategija razvoja zaposlovanja in trga dela 2001–2006, Državni razvojni program. Med izobraževalnimi dokumenti sta pomembna Nacionalni program izobraževanja odraslih do leta 2010 ter Nacionalni program visokega šolstva. Enako velja tudi za nacionalne razvojne dokumente, sprejete od leta 2005 dalje (Strategija razvoja Slovenije (2005), Vladne reforme za doseganje Lizbonskih ciljev (2005), Nova razvojna perspektiva do leta 2013). Najbolj viden ukrep, ki ga je leta 1997 v okviru APZ sprejela Vlada R Slovenije, je Program 5000/10000+, ki je namenjen odpravljanju izobrazbenih in kvalifikacijskih primanjkljajev pri brezposelni populaciji in populaciji, ki ji grozi izguba zaposlitve zaradi neustreznih izobrazbenih dosežkov.

Ne glede na to ne moremo govoriti o sistematičnem preučevanju izobrazbenih in kvalifikacijskih neskladij, pač pa obstajajo bogati statistični podatki o izobrazbeni in kvalifikacijski strukturi delovnih mest in zaposlenih, o registrirani brezposelnosti ter o registriranih in realiziranih potrebah po delavcih, ki nam omogočajo določen vpogled v ta problem.

**Neskladja med zahtevano in dejansko strokovno izobrazbo zaposlenih**

Statistični podatki za leta od 2000 do 2004 nakazujejo pomembne razlike med gospodarskimi dejavnostmi. Skoraj pri vseh so dokaj visoki presežki na najvišjih stopnjah izobraževanja (magisterij in doktorat), in sicer od 35 % do 100 %, odvisno od posameznega leta in dejavnosti (tabele 1a do 1e v prilogi). Prezaposlenost prihaja do izraza tudi pri 4-letni srednji strokovni izobrazbi. V letu 2000 je v povprečju dosegla okoli 2 %, v letu 2004 pa okoli 3 %, vendar je bila v posameznih dejavnostih tudi precej višja, 25% in več (izobraževanje, rudarstvo). Z občutnimi presežki se je gospodarstvo srečevalo tudi na najnižjem delu kvalifikacijske lestvice, pri nekvalificiranih delavcih. Presežek te kategorije se je od 45 % leta 2000 zmanjšal na 34 % v 2004, vendar je glede na število še vedno zelo visok. Ne izkazujeja ga samo rudarstvo in tradicionalna industrija, marveč tudi nekatere storitvene dejavnosti (tabele 1a do 1e v prilogi).

V nasprotju s podiplomskimi kvalifikacijami pa podatki nakazujejo primanjkljaj za visokošolske in univerzitetne kvalifikacije, kar velja za vse gospodarske dejavnosti. Usklajenost med dejansko in zahtevano izobrazbo zaposlenih na tej ravni se je od 86 % leta 2000 znižala na 78 % v letu 2002 in se v letu 2004 spet izboljšala ter dosegla 87 %. Največji primanjkljaj izkazuje izobraževanje: od 8 % leta 2000 se je 2004 povečal na 37 %. Po drugi strani pa v dejavnostih, kot so transport, komunikacije in skladiščenje, finančno posredništvo, državna uprava in obramba, najdemo presežek te izobrazbene kategorije (okoli 2 % v letu 2001 in okoli 5 % v letu 2004). Tudi pri višji strokovni izobrazbi je težko govoriti o presežkih ali primanjkljajih, saj se odstotki spreminjajo iz leta v leto. Vendar podatki kažejo, da gre pri večini dejavnosti v opazovanih letih za primanjkljaj. Dejavnost izobraževanja se kaže kot izjema, saj od leta 2002 izkazuje visok presežek (tabele 1c do 1e v prilogi). Dokaj visoka stopnja usklajenosti je bila v teh letih zabeležena pri kvalificiranih in visoko kvalificiranih delavcih (nad 90 %). Večji primanjkljaji so se pokazali v

<sup>15</sup> Strategija ekonomskega razvoja Slovenije 2001–2006; Državni razvojni program do 2006; Strategija razvoja zaposlovanja in trga dela 2001–2006; Programi aktivne politike zaposlovanja, Strategija razvoja Slovenije (2005) itd.

nekaterih predelovalnih dejavnostih (tekstilni, usnjarski), nekoliko večji presežki pa v nekaterih storitvah (finančno posredovanje, državna uprava in obramba, izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo).

Precejšnji primanjkljaji so v posameznih letih izkazani tudi pri polkvalificiranih delavcih. V letu 2000 je znašala usklajenost 60 %, v 2004 pa se je znižala na 51 %. Največje najdemo v tradicionalnih industrijskih panogah, pa tudi v nekaterih storitvah (hoteli in turizem, druge osebne in družbene storitve). Presežke izkazuje finančno posredništvo.

### Registrirane in realizirane letne potrebe po delavcih

Podatki ZRSZZ potrjujejo, da ostane vsako leto znaten delež prijavljenih potreb po delavcih nezaseden. V letu 2001 je bilo skupaj registriranih 135.869 potreb, v letu 2003 je številka dosegla 140.326 potreb in leta 2005 že 198.280. Trideset odstotkov vseh potreb po delavcih ne zahteva nikakršnih formalnih kvalifikacij, od 35 % do 36 % 3-letno poklicno izobrazbo, od 17 % do 18 % srednjo tehnično in strokovno izobrazbo, od 3 % do 4 % višjo poklicno izobrazbo in od 11 % do 13 % visoko in univerzitetno izobrazbo. Glede na podatke so ti odstotki v letih 2001–2005 dokaj nespremenjeni (tabela 2 v prilogi).

Podatki za glavne gospodarske sektorje (tabela 2 v prilogi) kažejo, da približno polovica vseh letnih registriranih potreb iz primarnega sektorja ne zahteva formalnih kvalifikacij, približno 30 % pa srednje poklicne kvalifikacije. Nekoliko se je povečal samo delež potreb po delavcih z visokošolsko in univerzitetno izobrazbo (od 4 % leta 2002 na 5,5 % leta 2005). Podobna slika je značilna za sekundarni sektor. Potrebe, ki niso povezane s formalnimi kvalifikacijami, se gibljejo od 43 % do 45 %, potrebe po delavcih s srednjo poklicno kvalifikacijo okoli 38 % vseh potreb, po delavcih s terciarno izobrazbo pa okoli 5,5 %. Tudi delodajalci iz sekundarnega sektorja ne prijavljajo večjega obsega potreb po delavcih s srednjo tehniško in strokovno izobrazbo, predstavljajo 11 % vseh registriranih potreb v tem sektorju.

Od vseh registriranih potreb po delavcih letno jih 58 % do 60 % odpade na terciarni sektor. Približno 30 % teh ne zahteva nobene formalne kvalifikacije, 35–36 % povprašuje po 3-letni srednji poklicni izobrazbi in približno 22 % po srednji tehniški izobrazbi. Delež potreb po visokošolski in univerzitetni izobrazbi se je od 16,5 % leta 2001 povečal na 19 % leta 2004 in leta 2005 padel na 18 %. Delež potreb po visokošolski izobrazbi se je zmanjšal od 5 % v letih 2002 in 2003 na 4,5 % v letih 2004 in 2005.

V letu 2001 je ostalo nerealiziranih približno 23 %, v letih 2002 in 2003 se je situacija nekoliko izboljšala, vendar se je poslabšala v letu 2004, ko se je ta delež povečal na 28 % in leta 2005 na 33 %. Pregled podatkov o registriranih potrebah in zaposlenih delavcih po izobrazbeni strukturi prikazuje primanjkljaj za vse ravni strokovne izobrazbe. Izjema sta srednja tehniška in srednja splošna izobrazba, saj je delež zaposlenih iz te izobrazbene kategorije presegal delež prijavljenih potreb. Presežek se je s 4 % v letu 2001 povečal na 26 % v letu

2004, vendar se je leta 2005 zmanjšal tako, da sta bili število prijavljenih in realiziranih potreb v tej kategoriji skoraj usklajeni (tabela 2 v prilogi). Najslabša usklajenost je značilna za visoko strokovno in univerzitetno izobrazbo, sledita pa srednja poklicna izobrazba in kategorija brez formalne kvalifikacije, kjer je usklajenost nekoliko večja (tabela 2 v prilogi).

Podatki za leto 2005 kažejo najslabšo pokritost potreb v storitvenem sektorju (66 %), primarni sektor je dosegel 68 % pokritost in sekundarni sektor 69 %. V primarnem sektorju je najslabša pokritost potreb po delavcih z višjo strokovno izobrazbo (46 %), pri srednji poklicni izobrazbi in pri potrebah po delavcih brez kvalifikacij pa je ta delež dosegel 62 % (tabela 2 v prilogi). Delodajalcem iz sekundarnega sektorja je uspelo pokriti približno 80 % potreb po delavcih z visoko strokovno in univerzitetno izobrazbo, približno 56 % potreb po delavcih z višjo strokovno izobrazbo in 58 % potreb po delavcih s srednjo poklicno izobrazbo. Nepokritih je ostalo tudi 33 % potreb po delavcih brez formalnih kvalifikacij.

V storitvenem sektorju se je delež realiziranih potreb po posameznih izobrazbenih in kvalifikacijskih ravneh gibal od 63 % (visokošolska in univerzitetna izobrazba ter kategorija brez formalnih kvalifikacij) do 67 % (višja poklicna izobrazba). Najnižji delež pokritosti je bil dosežen pri srednji poklicni izobrazbi (52 %), najvišji pa pri srednji tehniški izobrazbi (99,5 %).

Poleg potreb po delavcih z delovnimi izkušnjami delodajalci vsako leto prijavljajo tudi potrebe po pripravnikih.<sup>16</sup> Leta 2001 so prijavili 7253 pripravniških mest, v letih 2002 do 2004 se je ta številka precej zmanjšala, v letu 2005 pa spet nekoliko povečala (za približno 5 %). Iz izobrazbene strukture prijavljenih potreb po pripravnikih izvemo, da je največ namenjenih visokošolsko in univerzitetno izobraženim (37 % v letu 2001 in 57 % v letu 2005) ter mladim, ki so končali srednje tehniško in splošno izobraževanje (31 % v letu 2001 in 28 % v letu 2005). Potrebe po pripravnikih s srednjo poklicno izobrazbo so se zmanjšale od 26 % leta 2001 na 11 % leta 2005, kar je v veliki meri posledica uvedbe vajeniškega sistema, ki že sam zagotavlja pridobivanje specifičnih poklicnih spretnosti. Podrobnejši prikaz gibanj v tabeli 3 v prilogi kaže, da so občutne razlike v številu prijavljenih in realiziranih potreb po pripravnikih po stopnjah izobrazbe in glavnih ekonomskih sektorjih.

### Registrirane potrebe po delavcih in registrirana brezposelnost

Iz razpoložljivih statističnih podatkov izvemo, da je v posameznih letih število registriranih potreb po delavcih občutno presegalo število registriranih brezposelnih. V letu 2002 je znašal indeks 76,7 %, nakar se je začel zmanjše-

16 Pripravniki so mladi, ki prihajajo iz izobraževanja v prvo zaposlitev. V času pripravništva naj bi spoznali delovni proces in pridobili organizacijsko specifične spretnosti, ki jih ne zagotavlja izobraževalni program. Pripravništvo traja od 6 mesecev do enega leta, odvisno od stopnje izobrazbe. Pripravništvo omogoča pridobitev minimalnega obsega delovnih izkušenj za sodelovanje v konkurenci za prosta delovna mesta na trgu dela. Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 pripravništva ne opredeljuje več kot obvezno kategorijo. To urejajo področni zakoni ali kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti oz. poklice

vati in leta 2005 dosegel 46,7 %. Seveda so precejšnje razlike po posameznih stopnjah strokovne izobrazbe. V letih 2001 in 2002 je delež registriranih brezposelnih brez formalnih kvalifikacij presegel število prijavljenih potreb po delavcih brez formalnih kvalifikacij, od leta 2003 dalje pa je razmerje obrnjeno. Nekoliko boljše je stanje pri srednji tehniški izobrazbi. Največja razlika je zabeležena pri visokošolski in univerzitetni izobrazbi, kjer je indeks pokritosti dosegel komaj 21 %. Če povemo drugače, je prišlo na eno brezposelno osebo v tej izobrazbeni kategoriji 4 do 5 registriranih potreb po delavcih.

V letih 2004 in 2005 je število prostih delovnih mest na vsaki izobrazbeni ravni presegalo za približno tretjino število registriranih brezposelnih z isto ravni izobrazbe. Izjemi sta kategorija brez formalne izobrazbe in kategorija s srednjo tehniško izobrazbo, kjer je ta razlika občutno manjša (od 25 % do 40 %) (tabela 4 v prilogi).

Seznam najbolj iskanih poklicev po glavnih poklicnih skupinah nacionalne standardne klasifikacije poklicev v letih 2001 do 2005 (tabela 6 v prilogi) kaže, da so bili v skupini zakonodajalcev, visokih državnih uradnikov in menedžerjev to direktorji družb, menedžerji prodajnih enot družb, od leta 2003 dalje pa še direktorji marketinških enot. V skupini strokovnjakov so bili najbolj iskani učitelji (predmetni, razredni in srednješolski), ekonomisti, računovodje in pravniki, iz skupine tehnikov in podobnih pa komercialisti, medicinske sestre in prodajni agenti.

V tabeli 6 v prilogi so prikazani poklici v glavnih poklicnih skupinah nacionalne standardne klasifikacije poklicev z največ registriranih potreb po delavcih za leta od 2001 do 2005. Hkrati podatki o registrirani brezposelnosti po področjih izobraževanja kažejo, da tudi takrat, ko gre za precejšnje število potreb po delavcih v določeni poklicni skupini, lahko ugotovimo dokaj visok odstotek brezposelnosti na ustreznem izobraževalnem področju. Podrobnejši pregled podatkov o izobraževalnih področjih po posameznih izobrazbenih ravneh z najvišjimi deleži registrirano brezposelnih je v tabelah 5a do 5d v prilogi.

**c) Posredujte podatke o naraščanju ali zmanjšanju ekonomskih in socialnih neenakosti v vaši državi (npr. stopnja revščine, kot je ginijev količnik) pri določenih skupinah (manj izobraženi, emigranti, mladi, starejši delavci itd.). Posredujte tudi pomembne politične dokumente, ki se ukvarjajo z vprašanji takšnih trendov (ekonomski, socialni, trg dela itd.), če obstajajo.**

V Sloveniji je zaposlitev v formalnem sektorju najpomembnejša oblika zagotavljanja ekonomskega in socialnega blagostanja prebivalstva. Razpoložljivi podatki za obdobje od 1999 dalje nakazujejo pozitivno dinamiko na trgu dela: stopnja zaposlenosti prebivalstva se povečuje in se je približala 66 %, medtem ko se je stopnja brezposelnosti do 2005 postopoma zmanjševala in konec 2005 dosegla 6,5 %. Mladi in slabo izobraženi starejši prebivalci sta skupini, ki sta najbolj izpostavljeni brezposelnosti. Najbolj pereč problem predstavlja strukturna brezposelnost nekaterih ranljivih skupin (UMAR 2006:39). Zaradi togosti trga dela je predvsem značilna za starejšo populacijo, saj je ta v njihovem

primeru bistveno manj fleksibilen (Ignjatović 2002). Stopnja brezposelnosti v kategoriji 55–64 let je med najnižjimi v EU. Indeks zaščite zaposlitve je leta 2003 dosegel 2,7 % (UMAR 2006:40).

Podatki o vključenosti odraslih v izobraževanje, zbrani na nacionalno reprezentativnem vzorcu, kažejo na velike razlike v udeležbi glede na doseženo izobrazbo in starost. Medtem ko se skoraj 70 % odraslih s terciarno izobrazbo letno udeleži vsaj enega izobraževalnega dogodka, to velja le za 17 % odrasle populacije z zgolj osnovnošolsko izobrazbo ali manj (Mohorčič Špolar idr. 2005). Glede starosti pa podatki iste raziskave kažejo, da je najvišja stopnja participacije značilna za populacijo v starosti od 26 do 49 let (med 42 % in 47 %), pri starih nad 49 let pa se zniža na 21 %.

Indeks človekovega razvoja (HDI) govori o določenem izboljšanju življenjskega standarda slovenskega prebivalstva; v letu 2003 je dosegel 0,904.<sup>17</sup> Stopnja tveganja revščine in dohodkovne razlike se zmanjšujejo in so med najnižjimi v državah EU-25 (UMAR 2006:39). V letu 2003 je kvintilni količnik znašal 3,1. Če povemo drugače, je bil v letu 2003 dohodek najbogatejših 3,1-krat večji od dohodka najrevnejših. Tudi dohodkovna neenakost, merjena z ginijevim količnikom, se je v obdobju 1998–2003 zmanjšala in je med najnižjimi med državami EU. Približno 10 % ljudi živi pod pragom revščine. Stopnja revščine se od leta 1997 znižuje in je med najnižjimi v državah EU-15 in EU-25 (ibid.: 44).

Najvišja stopnja tveganja revščine je značilna za brezposelne in znaša 39,2 %. V najbolj neugodni situaciji so dolgotrajno brezposelni. V letu 2004 je bil dolgotrajno brezposeln 3,1 % prebivalstva (ibid.: 44). Dolgotrajna brezposelnost je najbolj značilna za starejše, nizko izobražene in invalide.

Kar zadeva socialno izključenost pa razpoložljivi podatki kažejo, da 6,7 % slovenskega prebivalstva živi v gospodinjstvih, kjer ni nihče pridobitno zaposlen (ibid.: 44).

Slovenija je v zadnjem obdobju sprejela kar nekaj političnih dokumentov, ki posegajo na področje socialne neenakosti. Med ključnimi lahko omenimo Nacionalni program socialnega varstva (2006) in Programe aktivne politike zaposlovanja. Ker je udeležba v vseživljenjskem učenju med pomembnimi aktivnostmi, ki podpirajo vključenost v trg dela in s tem tudi preprečevanje socialne izključenosti, velja omeniti tudi Nacionalni program izobraževanja odraslih do 2010 (2004). Na bolj splošni ravni ta vprašanja obravnavajo tudi krovni strateški dokumenti (Strategija razvoja Slovenije (2005)).

**d) Posredujte podatke, ki govorijo o priznavanju neformalnega in priložnostnega učenja kot načina za redistribucijo človeškega kapitala in reševanje problema kvalifikacijskih neskladij in primanjkljajev, in s tem tudi spodbujevalca ekonomskega razvoja, če ti podatki obstajajo.**

Ni podatkov.

17 Povprečje za EU-15 znaša 0.907 (UMAR 2005: 42).

**e) Posredujte podatke o študijah, ki kažejo na določene skupine, ki bi lahko imele koristi od sistema priznavanja spretnosti (npr. upokojenici, starejši delavci, ženske, migranti ... itd.), če ti podatki obstajajo.**

Kot je bilo že opozorjeno, je projekt o razvoju modela certifikatnega sistema, ki ga je v obdobju 2004–2005 financiralo MDDSZ, temeljil na dejstvu, da okoli 45 % slovenske delovne sile ni imelo nikakršnih formalnih poklicnih kvalifikacij (Ivančič 1992). To so bili predvsem zaposleni v tradicionalnih industrijskih panogah in dejavnostih, ki so praviloma imeli tudi daljše delovne izkušnje. Številni od teh so bili vključeni tudi v neformalno izobraževanje in usposabljanje ter usposabljanje na delu. Analitiki trga delovne sile so sklepali, da bi ugotavljanje in vrednotenje znanja in spretnosti, ki so jih pridobili na te načine, tem delavcem omogočilo pridobitev formalne kvalifikacije. Ker gre za kategorije, ki so najbolj prizadete v časih ekonomskega prestrukturiranja in strukturnih sprememb na trgu dela, se je ta pristop obravnaval tudi kot ukrep, ki bi prispeval k povečevanju njihove zaposljivosti in poklicne mobilnosti. Tako pridobljene formalne kvalifikacije bi jim sčasoma lahko olajšale tudi pridobitev formalne poklicne izobrazbe. To je bil tudi argument, ki je podprl razvoj formalnih postopkov preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij. Izobraževalni sistem pa je videl v tem priložnost za osipnike, saj bi jim certificiranje že pridobljenega znanja in spretnosti olajšalo vrnitev v izobraževanje. Z vidika strukturnih neskladij na trgu dela pa certifikacija neformalnega znanja in izkušenj lahko ponudi priložnost tistim z izobrazbo, po kateri ni povpraševanja na trgu dela, da po tej poti razširijo ali nadgradijo svoje šolske kvalifikacije z dodatnimi in tako povečajo svojo konkurenčnost na trgu dela. V okviru programa Phare MOCCA (1998–2000), ki je želel podpreti reformo poklicnega izobraževanja, je bila posebna pozornost namenjena tudi temu področju. Tako je bilo izvedenih kar nekaj utemeljitvenih študij, ki so se ukvarjale s stanjem na področju certificiranja kvalifikacij in možnostmi za implementacijo sistema priznavanja neformalnega in priložnostnega izobraževanja in učenja.

Med vprašanji, ki so bila predmet študij, je bilo tudi vprašanje priložnosti, ki bi jih lahko deprivilegirani mladi pridobili s sistemom certificiranja (Trbanc 2000). Avtorica ugotavlja, da večina mladih osipnikov opušča šolanje že po prvem letu, vseeno pa ga še vedno 30 % vseh osipnikov zapusti po 2 letih in 20 % po treh letih šolanja. Modularizacija programov poklicnega izobraževanja skupaj s sistemom certificiranja bi lahko tej kategoriji olajšala vrnitev v formalno izobraževanje. Poleg tega bi jim certifikacija že pridobljenega znanja in spretnosti izboljšala tudi možnosti na trgu dela.

Podatki v točki 1.4.b, ki opisujejo izobrazbena in kvalifikacijska neskladja na trgu dela ter dejstvo, da je certificiranje poklicnih kvalifikacij na podlagi neformalnega znanja in izkušenj še vedno omejeno predvsem na poklicne kvalifikacije na nižjih ravneh zahtevnosti, nakazuje, da so nekvalificirani in polkvalificirani, starejši ter dolgotrajno brezposelni tiste kategorije prebivalstva, ki lahko največ pridobijo s sistemom priznavanja neformalnega znanja in učenja ter delovnih in drugih izkušenj. Prav tako velja tu omeniti skupine izven trga delovne sile (npr. osebe, ki bi se želele ukvarjati z izdelovanjem različnih izdelkov drobne obrti, dopolniti svojo dejavnost še z drugo, s proizvodnjo določenih prehrabnih izdelkov za trg ipd.). Če upoštevamo dokaj visoko stopnjo reguliranosti dostopa do opravljanja dejavnosti v obrti, je praktično nemogoče legalno začeti kakršnokoli dejavnost brez ustrezne formalne kvalifikacije, ki je praviloma prvi pogoj za pridobitev licence.

Primeri s področja socialnih in osebnih storitev pa kažejo na to, da so tudi ženske skupina, ki ima lahko koristi od sistema priznavanja (glej Hrovatič 2006).

**f) Posredujte podatke, ki se ukvarjajo z vprašanji povezav med priznavanjem neformalnega in priložnostnega izobraževanja in učenja ter neformalne ekonomije.**

Ni podatkov.

## 1.5.} Družbeni razvoj

**a) Katere so na novo nastale »spretnosti in zmožnosti«, ki jih potrebujemo za življenje v ekonomiji znanja? Napišite seznam takšnih spretnosti in zmožnosti.**

Da bi uspešno živeli v informacijski družbi, moramo razviti t. i. ključne zmožnosti, ki so bistvenega pomena pri vključevanju posameznikov v družbo. Ključne zmožnosti, ki sta jih Rychen in Salganik (2003) ugotovila za države OECD, so, kot menita avtorja, relevantne tudi za tranzicijske družbe in tako tudi za Slovenijo. Poleg bralne, pisne, matematične pismenosti avtorja navajata tudi 3 kategorije ključnih zmožnosti. Prva kategorija so zmožnosti interakcij v heterogenih skupinah (zmožnost dobrih odnosov z drugimi, zmožnost sodelovanja, reševanja konfliktov). Te t. i. interkulturne zmožnosti so zlasti pomembne za multikulturne družbe; ker tudi v

Sloveniji živi več kultur, so torej relevantne tudi za našo državo. Druga kategorija ključnih zmožnosti so zmožnosti avtonomnega delovanja. Sem spada zmožnost delovanja v širšem kontekstu, zmožnost formiranja in izpeljave življenjskih načrtov in osebnih projektov, zmožnost braniti in uveljaviti svoje pravice, interese, omejitve in potrebe. V tretjo kategorijo ključnih zmožnosti spada zmožnost interaktivne uporabe orodij oz. tako imenovana IKT-pismenost. Navedene ključne zmožnosti omenja tudi osnutek Strategije vseživljenjskosti učenja v Sloveniji. Strategija poudarja tudi, da je pomembno, da pri razvijanju zmožnosti »prodremo do globljih 'plastí', ki zadevajo osebnostne lastnosti, kot so (avtentična) osebnost, (poklicna) identiteta, pojmovanja in prepričanja (npr. o učenju, znanju), zmožnosti, pomembne pa so tudi bolj tehnične (veščine, metode, tehnike)« (str. 8–9).

Na nacionalnem nivoju je oblikovanih deset zmožnosti, ki se upoštevajo kot okvir splošnoizobraževalnih vsebin pri prenovi programov srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja. Zmožnosti se v programe vgrajujejo tudi v integrirani obliki, kar presega zgolj predmetni pristop priprave programov. Referenčni okvir zmožnosti je bil pripravljen v sodelovanju dveh javnih zavodov, Centra RS za poklicno izobraževanje in Zavoda RS za šolstvo. Referenčni okvir zmožnosti za srednje strokovno izobraževanje obsega 10 zmožnosti, in sicer: sporazumevalne zmožnosti (v maternem, tujem jeziku), matematična zmožnost, učenje učenja, medkulturna zmožnost, estetska zmožnost, zmožnost razumevanja in kritičnost do naravnih in družbenih procesov, socialne zmožnosti, upravljanje z informacijami, viri, podatki in gradivi (sposobnost za učinkovito iskanje, zbiranje, obdelavo, interpretacijo, izmenjavo, predstavitev in vrednotenje), varovanje zdravja, podjetnostna zmožnost in graditev poklicne/izobraževalne poti.

**b) Navedite primere, ko je vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja vodilo v nadaljnje učenje ali napredek v stroki?**

Kandidati z nacionalnimi poklicnimi kvalifikacijami sicer ne pridobijo formalne izobrazbe, vendar se lažje vključujejo na trg dela. Značilno za nacionalne poklicne kvalifikacije, povezane s kmetijstvom, je, da jim certifikat omogoča tudi prodajo izdelkov na trgu. Čebelarjem omogoča prodajo tudi v tujino. NPK torej ne omogočajo zgolj lažjega vstopa na trg delovne sile, temveč tudi delovne razmere.

Kot primer dobre prakse naj izpostavim primer socialnih oskrbovalk, ki nudijo pomoč ostarelim. Hrovatičeva (2006) je anketirala 57 dobitnic certifikata socialne oskrbovalke in jih je povprašala, če se je s pridobitvijo certifikata v njihovem življenju kaj spremenilo. 19 imetnic certifikata je dejalo, da se je, in sicer so napredovale na delovnem mestu, dobile višjo plačo, postale so strokovno bolj kompetentne, pridobile so redno zaposlitev, večjo samozavest ter izboljšale komunikacijo z delodajalcem. 13 dobitnic certifikata pa je menilo, da se po pridobitvi certifikata v njihovem življenju ni nič spremenilo. Razlog, da se tako velikemu številu dobitnic certifikata po njegovi pridobitvi niso izboljšali delovne razmere je morebiti v

dejstvu, da nekateri delodajalci pri nas še vedno dajejo prednost formalni izobrazbi in je zanje preverjanje in potrjevanje neformalnih znanj in izkušenj nekaj novega, manj pomembnega v primerjavi s formalno izobrazbo.

Glede na to, da se v Evropi srečujemo z vse večjim staranjem prebivalstva, bomo v prihodnosti potrebovali še več socialnih oskrbovalk. Nacionalne poklicne kvalifikacije tako premostijo pomembno vrzel, ki omogoča pridobitev poklicev, ki jih družba nujno potrebuje.

Poznamo le posamezne primere (trije zidarji v Šolskem centru Celje), ko so se osebe s pridobljenim certifikatom NPK vključile v izobraževalni program, ali pa da se šola sistematično pripravlja na to, da bi imetnikom certifikatov NPK omogočila nadaljevanje izobraževanja v ustreznem šolskem programu (ŠC Nova Gorica). Iz analize izvajanja certifikatnega sistema (2006/2007) pa je razvidno, da pridobitev NPK poveča motivacijo za nadaljnje učenje/izobraževanje, poveča zaposljivost, predvsem pa vpliva na samozavest in osebno rast posameznika.

**c) Navedite primere, ko je priznavanje tovrstnega učenja pozitivno vplivalo na demokracijo in državljanstvo.**

Če državljanstvo opredelimo kot proces, ki promovira osebni, kulturni, družbeni in politični razvoj, potem lahko zaključimo, da aktivno državljanstvo preprečuje socialno izključenost in tako poveča družbeno kohezivnost. Ker vsako priznavanje neformalnega in priložnostnega znanja krepi aktivno udeležbo ljudi v demokratičnih procesih in s tem povečuje socialno vključenost, lahko sklepamo, da pozitivno vpliva na aktivno državljanstvo in tudi na procese demokratizacije. Učenje demokracije in demokratičnih praks se namreč ne konča s formalno izobrazbo, temveč traja vse življenje (Medel Anounevo, Mitchell 2003). Zato Martin poudarja potrebo, da izobraževanje odraslih deluje kot agens aktivnega državljanstva, socialnega vključevanja in demokratične družbe (Keogh 2003). Preverjanje in potrjevanje neformalnega in priložnostnega znanja ima torej v sodobnih demokracijah pomembno mesto, saj krepi vseživljenjsko učenje, ki je sredstvo za spreminjanje družbe.

## 1.6.} Drugo

**a) Posredujte druge kontekstualne dejavnike ali trende, za katere menite, da so imeli vpliv - direktno ali indirektno – in ki spodbujajo spremembe v institucionalni in tehnični ureditvi in obnašanju udeležencev v povezavi s priznavanjem neformalnega in priložnostnega učenja, ki jih niso obravnavale predhodne točke.**

Že vključeno v komponente 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5.

**b) Opredelite zgodovinski okvir, s katerim je v**

**vaši državi povezano priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja.**

Možnost priznavanja neformalnega znanja in učenja je v Sloveniji obstajala tudi v 80. letih, vendar je bila omejena na raven delovnih organizacij. Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1978 je v členu 20 opredeljeval pojem 'z delom pridobljene delovne zmožnosti'. Ta pojem je vključeval »...pridobljene strokovne/poklicne spretnosti, razvite spretnosti in psihosocialne sposobnosti, ki jih je delavec razvil ali pridobil predvsem z uspešnim opravljanjem dela in s permanentnim izobraževanjem in z usposabljanjem



...«. Zakon je tudi predvidel, da organizacije v svojih aktih opredelijo postopke in načine preverjanja in priznavanja strokovne usposobljenosti, temelječe na delovnih izkušnjah in stalnem strokovnem izobraževanju in usposabljanju (člen 43). V primerjavi z veljavnim sistemom certificiranja je glavna razlika v ravni veljavnosti tako priznane usposobljenosti, saj je veljala za organizacijske interne trge dela in ni bila javno veljavna. Vendar pa organizacije večinoma niso razvile postopkov preverjanja in priznavanja. Tako se je priznavanje delovne usposobljenosti v številnih organizacijah spremenilo v priznavanje delovnih izkušenj. Takšen razvoj je pripeljal do podcenjenosti izobrazbe na trgu dela, kar se je odrazilo tudi v visokih neskladjih med dejansko in zahtevano formalno izobrazbo zaposlenih (Ivančič 1999: 107–109). To je v družbi in še posebej v izobraževanju povzročilo močno nezaupanje v kakršnokoli priznavanje neformalnega učenja in poklicnih izkušenj, kar je postalo tudi pomembna ovira na poti k razvoju in promociji priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v potranzijskem obdobju.

## } Komponenta 2:

# Politični okvir

Veronika Šlander in Mojca Demirtshyan

## 2.1.} Politična in zakonska podlaga

### a) Opišite jasno politično voljo oz. stališča in ukrepe politike na področju vseživljenjskega učenja, ki so eksplicitno vezani na priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja.

Neformalno pridobljena znanja imajo v družbi vse večjo vrednost in so pomembno dopolnilo formalnim oblikam izobraževanja. Neprepoznana in neizkoriščena pomenijo veliko osebno, gospodarsko in družbeno izgubo, zato je treba omogočiti, da nevidno znanje postane vidno.

Temeljno strateško vodilo države na področju poklicnega izobraževanja in nacionalnih poklicnih kvalifikacij je graditev transparentnega in koherentnega nacionalnega kvalifikacijskega sistema. Potrebno je načrtno in sistematično povezovanje poklicnega in strokovnega izobraževanja, splošnega izobraževanja in certifikatnega sistema v horizontalni in vertikalni smeri. Take rešitve zahtevajo tesno sodelovanje socialnih partnerjev in strokovnih institucij na področju izobraževanja in zaposlovanja.

Zakonodaja, ki je povezana s sistemom priznavanja neformalnega učenja, se opira na relevantne dokumente EU:

- V skladu z Belo knjigo o izobraževanju in usposabljanju (Teaching and learning ..., 1995) naj bi si vse države EU prizadevale prepoznati ključne spretnosti ter najboljše načine za njihovo pridobivanje, ocenjevanje in certificiranje.
- Z Lizbonsko strategijo naj bi EU do leta 2010 postala najbolj konkurenčno in dinamično gospodarsko področje na svetu, ki bo sposobno trajne gospodarske rasti, z novimi, kvalitetnimi

delovnimi mesti, kar pomeni potrebo po višji kvalificiranosti zaposlenih. Lizbonska strategija je sprožila niz operativnih dejavnosti:

- Memorandum o vseživljenjskem učenju
- Skupni cilji za izobraževanje in usposabljanje do 2010
- Kopenhagenska deklaracija
- Maastrichtski komunikacije

V Sloveniji smo pri razvoju strateških dokumentov in zakonodaje sledili smernicam že navedenih dokumentov EU.

Razvoj slovenske zakonodaje na področju priznavanja neformalnih znanj sega v 90. leta prejšnjega stoletja. Na sprejetje krovnega zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah leta 2000 so vplivale predhodno sprejeta zakonodaja s področja šolstva in zaposlovanja, in številne razprave, organizirane na različnih nivojih. Pripravljena je bila študija Kvalifikacije v certifikatnem sistemu (Ivančič 1995). Pomembna spodbuda razvoju sistema pa so dokumenti in priporočila projekta Phare Mocca 1998–2000.

Strokovna podlaga novi šolski zakonodaji je bila Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v RS (1995). V okviru šolske zakonodaje sta bila sprejeta tudi krovni Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje ter izobraževanja (Ur. l. RS št. 23-2/1996) in Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (Ur. l. RS št. 12/1996).

Razvoj certifikatnega sistema podpira Nacionalni program razvoja trga dela do leta 2006 (Ur. l. št. 92/2001), ki ima za cilj razvoj kulture vseživljenjskega učenja in zagotavljanje visoke stopnje zaposlenosti. Med

ukrepi za uresničevanje teh ciljev izpostavlja tudi razvoj sistema potrjevanja po neformalnih poteh pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc (pridobivanje certifikatov o NPK).

V Državnem razvojnem programu RS za obdobje 2007–2013 so med aktivnostmi za zvišanja izobrazbene oziroma kvalifikacijske ravni aktivnega prebivalstva med drugimi predvidene naslednje:

- povečanje dostopnosti izobraževanja na regionalni ravni na vseh ravneh poklicnega in strokovnega izobraževanja in NPK,
- zmanjšanje šolske neuspešnosti in osipa,
- povečanje izpopolnjevanja in usposabljanja na delovnem mestu,
- povečana vključenost starejših v vseživljenjsko učenje,
- vključevanje ranljivih skupin v izobraževanje ...

Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij z vključenostjo v mrežo nacionalnih, regionalnih in lokalnih politik in s partnerstvom pri oblikovanju le-teh prispeva k uresničevanju politik razvoja človeških virov in spodbuja vseživljenjsko učenje.

## b) Zakonodajni okvir

Nacionalna zakonodaja pri urejanju pravnega vidika upošteva evropske smernice. Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Ur. l. RS št. 83/2000, 81/2003, 118/2006) ureja postopek in telesa oziroma organe in organizacije, pristojne za sprejemanje katalogov znanj in spretnosti ter pogoje in postopek preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Zakon poudarja učne dosežke in ne načinov pridobivanja znanj, spretnosti in zmožnosti. Preverjanje in potrjevanje (certificiranje) nacionalnih poklicnih kvalifikacij je namenjeno le odraslim osebam in poteka na podlagi neposrednega dokazovanja znanj, spretnosti in zmožnosti ali pa na podlagi listin in drugih dokazil, zbranih v zbirni mapi posameznika.

V **prilogi 1** so navedeni pravni viri za delovanja certifikatnega sistema.

## c) Opišite cilje in načela, ki izhajajo iz zakonskega okvira.

Temeljni cilji, ki so se izoblikovali v fazi priprave Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah in so dodatno navedeni v utemeljitvah Predloga sprememb in dopolnitev Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPK 2006 – 2611-0003) so:

- zagotavljanje možnosti hitrejšega prilagajanja potrebam trga dela v skladu s skupnimi evropskimi usmeritvami,
- zagotavljanje zanesljivosti in kakovosti preverjanja in potrjevanja znanja,
- zagotavljanje vrednotenja (ocenjevanja) in priznavanja kompetenc, tako da ga podpirajo orodja, ki zagotavljajo tudi kakovost ocenjevanja v izobraževalnih ustanovah–kreditih,
- zagotavljanje eksternosti preverjanja in potrjevanja, enotnost postopkov izvajanja preverjanja in

potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij na nacionalnem nivoju,

- enake možnosti za opravljanje preverjanja in potrjevanja kvalifikacij, tako kot to določa poklicni standard in katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti,
- preglednost in enostavnost dokumentov ter enostavnost, preglednost in hitrost postopkov obravnave.

Predlagane spremembe zakona temeljijo na (ZNPK 2006 – 2611-0003):

- načelu povezanosti formalnega in neformalnega izobraževanja in delovnih izkušenj, kar pomeni, da se bodo katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti kreditno vrednotili po Evropskem prenosnem kreditnem sistemu (ECTS), in priznavanje le-teh v izobraževalnem sistemu (moduli in priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja)
- načelu partnerstva in sodelovanja pri razvoju nacionalnih poklicnih kvalifikacij in promociji le-teh; s tem se bo omogočila fleksibilnost trga dela in razvoj novih kvalifikacij, zagotavlja pa se tudi večja podpora tehnološkemu razvoju v strukturi dela
- načelu prenosljivosti med različnimi področji ter ravnmi izobraževanja in usposabljanja, s čimer se omogoča posameznikom pridobivanje različnih kvalifikacij na različnih poklicnih področjih in ravneh zahtevnosti v sistemu oziroma ogrodju kvalifikacij; tako se s tem zakonom širijo kvalifikacije na vsa strokovna področja
- načelu zagotavljanja transparentnosti in preglednosti nad izvajanjem postopkov certificiranja, kar zagotavlja enotnost postopkov preverjanja in potrjevanja na nacionalnem nivoju; komisije za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij namreč imenuje minister na podlagi javnega razpisa, register izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij pa se prenaša na Državni izpitni center.

## d) Opišite zgodovinsko ozadje za vzpostavitev sistema priznavanja neformalnega in informalnega znanja. Kateri so najpomembnejši nosilci politik? Če je bila izvedena reforma zakonodaje, opišite spremembe, ki jih prinaša. Kaj je vplivalo na spremembe zakonodaje?

V 90. letih prejšnjega stoletja so se v slovenskem prostoru vse jasneje oblikovali predlogi za razvoj sistema, ki bo omogočal pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij izven formalnega šolskega sistema. Utemeljenje so bili z naslednjimi razlogi:

- velik delež brezposelnih in skoraj polovica iskalcev zaposlitve brez izobrazbe in torej tudi brez formalno priznane kvalifikacije,
- potreba po povezovanju poklicnega izobraževanja mladine in odraslih v enoten sistem vseživljenjskega učenja,
- potreba po večji preglednosti in primerljivosti poklicnih kvalifikacij in listin v slovenskem, pa tudi v evropskem prostoru,
- potreba po zmanjšanju stroškov izobraževanja in po vrednotenju nedokončanega izobraževanja.

Temelji NPK so bili postavljeni vzporedno s prenovno šolskega sistema leta 1996 s sprejemom nove zakonodaje. V Beli knjigi so opisani glavni razlogi za spremembe v poklicnem izobraževanju odraslih. Koncept poklicnega in strokovnega izobraževanja je zasnovan kot nujni sestavni del vseživljenjskega izobraževanja, pri čemer je bilo potrebno opredeliti povezavo med formalnim in neformalnim izobraževanjem.

Najpomembnejši cilj Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju je »na mednarodno primerljivi ravni posredovati znanje, spretnosti in veščine, potrebne za opravljanje poklica«(2. člen).

Zakon o izobraževanju odraslih (Ur. l. RS št. 12/1996, 110/2006) v kontekstu certificiranja kvalifikacij navaja naslednja načela:

- vseživljenjsko učenje,
- svobodo in avtonomnost pri izbiri poti, vsebine, oblike, sredstev in metod izobraževanja odraslih,
- pridobitev javno veljavne izobrazbe v relaciji do enakih standardov kot v izobraževanju mladine.

Certifikatni sistem se razvija kot relativno avtonomen sistem v pristojnosti MDDSZ in predstavlja dopolnitev in nadgradnjo tradicionalnemu šolskemu sistemu, ki je v pristojnosti MŠŠ. Na sistemskem nivoju je pomembna odločitev o graditvi enotnega, integriranega sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki temelji na predpostavki, da je nacionalni poklicni standard podlaga tako izobraževalnemu programu kot NPK.

Začetek realizacije sistema pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij sega v leto 1999, ko še ni bilo sprejetega samostojnega zakona, ki bi urejal to področje. Začetki so tako temeljili na Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur. l. RS št. 80/1997) in Pravilniku o postopku za pridobitev poklicnih kvalifikacij, s katerim je MDDSZ želelo omogočiti brezposelnim, da certificirajo svoje neformalno znanje in spretnosti oziroma znanje, pridobljeno z usposabljanjem za trg dela. Omenjeni Pravilnik je določil postopek za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij do sprejetja Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Pravilnik je jasno razlikoval med kvalifikacijami, pridobljenimi na šolski osnovi, in kvalifikacijami, pridobljenimi s certificiranjem (Svetlik 2000 v: Phare Mocca 2000). Sodelovanje v programu Phare Mocca je dalo pomembno strokovno podporo snovalcem sistemskih rešitev pri pripravi certifikatnega sistema poklicnih kvalifikacij. Opravljene so bile temeljite študije teoretskega ozadja in mednarodne primerjave, na podlagi katerih je bil sprejet krovni zakon (Phare Mocca 2000).

Sistem preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij je v slovenski prostor formalno uvedel Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Ur. l. RS št. 81/2000, 83/2003). Zakon določa postopek priprave standardov strokovnih znanj in spretnosti ter preverjanje in potrjevanje le-teh. Nadgrajen je bil v letih 2003 in 2006.

Novembra 2006 je bil sprejet nov Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Ur. l. RS št. 118/2006). S spremembami in dopolnitvami ta zakon določa pravni okvir za uresničevanje evropskih smernic, predvsem pa pospešuje nadaljnji razvoj sistema na osnovi izkušenj v naši državi.

Positivni učinki, ki jih prinaša spremenjen in dopolnjen Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, se bodo po predvidevanjih odražali na več področjih (Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah):

- izboljšanje kvalifikacijske strukture,
- zmanjšanje strukturnega neskladja,
- transparentnost poklicnih kvalifikacij,
- spodbujanje socialnega partnerstva in zmanjšanje socialne izključenosti.

Med konkretne izboljšave v delovanju sistema lahko uvrstimo naslednje:

- razširitev socialnega partnerstva: med predstavnike delodajalcev zakon poleg zbornic in ministrstev vključuje tudi združenja delodajalcev, poklicna združenja in nevladne organizacije,
- pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij na visokem nivoju (7. stopnja), kjer obstajajo formalni izobraževalni programi,
- oblikovanje list članov komisij za preverjanje in potrjevanje NPK na podlagi javnega razpisa RIC.

#### **e) Katere pristojnosti ima vlada? Katera področja priznavanja neformalnega in informalnega znanja so regulirana z zakoni ali s strani socialnih partnerjev?**

Minister, pristojen za delo, je v skladu z Zakonom o spremembi zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Ur. l. RS št. 118/2006), pristojen za naslednje naloge:

- določi obliko in vsebino javnih listin, ki se izdajajo v skladu s tem zakonom (5. člen),
- določi postopek vpisa in način vodenja registra za izvajalce postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalne poklicne kvalifikacije (10. člen),
- sprejema kataloge za certificiranje na predlog pristojnega strokovnega sveta (12. člen),
- imenuje področne odbore za poklicne standarde, ki usklajujejo predloge partnerjev (14. člen),
- na podlagi javnega razpisa Državnega izpitnega centra (za vojaške poklice pa na predlog ministra, pristojnega za obrambo) določi listo članov komisij za vsak katalog posebej; člani so imenovani na listo za 4 leta (19. člen),
- določi način in postopek stalnega strokovnega usposabljanja članov komisij (19. člen),
- določi sestavo komisij, način in postopek za pridobitev in izgubo licence ter način in postopek preverjanja in potrjevanja (22. člen),
- v sodelovanju s partnerji določi metodologijo za oblikovanje cene za pridobitev certifikata (34. člen),
- sprejema predpise, določene s tem zakonom (36. člen).

Ministrstvo, pristojno za delo, vodi strokovno politiko reguliranih poklicev z upoštevanjem evropskih direktiv. Področne zakonodaje posamezne dejavnosti natančno določajo regulacijo posameznega poklica in sledijo trendu deregulacije v skladu z direktivami EU.

V **prilogi 2** so predstavljene temeljne pravne podlage reguliranih poklicev.

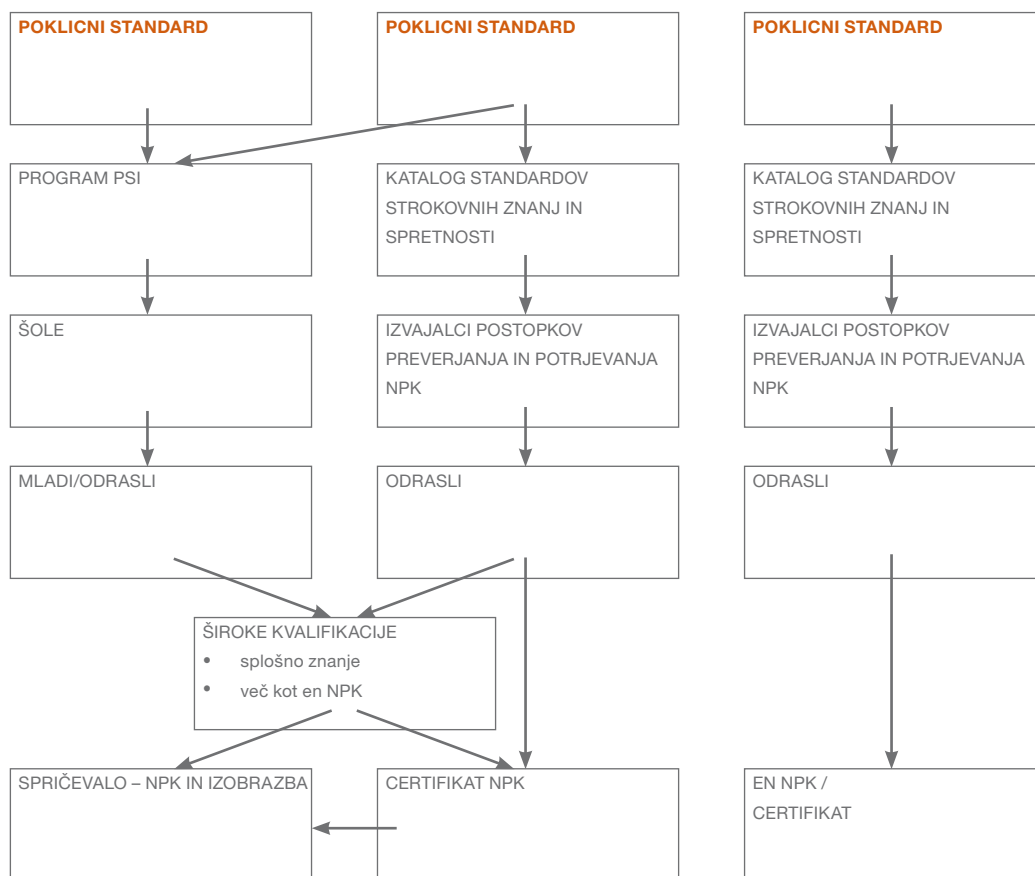
**f) Opišite, kako ste vzpostavili zakonodajni okvir v praksi. Kdo je vzpostavil sistem?**

Shema 1 je poskus prikaza sedanje situacije pri pridobivanju nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter povezave med njimi, pri čemer je temeljni povezovalni element obeh sistemov nacionalni poklicni standard, ki je enak tudi takrat, ko je, neko kvalifikacijo mogoče pridobiti po obeh poteh.

- sprejme prioritete izdelave poklicnih standardov in katalogov v določenem obdobju na podlagi dolgoročnih potreb na trgu dela,
- predlaga program usposabljanja za člane komisij za pridobitev licence.

Strokovna, tehnična in druga dela na področju poklicnih standardov za Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje opravlja Center za

**Shema 1: Poti pridobivanja NPK v Sloveniji**



Leva kolona prikazuje pridobivanje izobrazbe v formalnih programih. Srednja kolona prikazuje NPK, ki jo lahko pridobimo po obeh poteh. Zadnja (desna) kolona predstavlja tiste NPK, ki praviloma nadgrajujejo že pridobljeno izobrazbo in jih je mogoče pridobiti le s certificiranjem NPK. To skupino kvalifikacij lahko kategoriziramo v nadaljnje oziroma kontinuirano izobraževanje, ki se razvija glede potrebe trga dela in okolja, predvsem pa na glede na vseživljenjske potrebe in interese posameznikov (Šlander 2005).

Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Ur. l. RS št. 83/2000, 81/2003, 118/2006) določa pristojnosti in temeljne naloge strokovnih teles, javnih zavodov in drugih organizacij, ki so pristojne za uvajanje sistema v prakso:

- *Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno izobraževanje:*
  - predlaga poklicne standarde in kataloge za certificiranje,
  - sprejme metodologijo za pripravo poklicnega

poklicno in strokovno izobraževanje.

➤ *Partnerji*

Pri pridobivanju poklicnih kvalifikacij opravljajo zbornice, združenje delodajalcev, poklicna združenja, nevladne organizacije, sindikati in pristojna ministrstva kot partnerji predvsem naslednje naloge:

- dajejo pobude za nove poklicne standarde in kataloge na vseh ravneh zahtevnosti,
- predlagajo člane področnih odborov za poklicne standarde,
- opravljajo druge naloge, določene z zakonom in drugimi predpisi.

➤ *Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje (CPI)*

opravlja razvojno in svetovalno delo ter strokovna dela pri razvoju poklicnih standardov na področju poklicnih kvalifikacij ter pri oblikovanju katalogov, pri čemer sodeluje s strokovnimi institucijami na področju izobraževanja in zaposlovanja doma in v tujini.

CPI opravlja naslednje naloge:

- strokovna pomoč delovnim skupinam za razvoj poklicnih zmožnosti, kvalifikacij, poklicnih standardov, katalogov,
  - razvoj metodologije za priznavanje kvalifikacij, pridobljenih v sistemu dela,
  - spremljanje certifikatnega sistema,
  - spremljanje mednarodne primerljivosti poklicnih kvalifikacij,
  - opravljanje strokovnih nalog in dopolnjevanje metodoloških podlag certifikatnega sistema, kreditnega sistema in ogrodja kvalifikacij,
  - spodbujanje pridobivanja poklicnih kvalifikacij za nova poklicna in strokovna področja na vseh ravneh zahtevnosti,
  - promocija certifikatnega sistema v sodelovanju s partnerji,
  - sodelovanje z drugimi partnerskimi institucijami v Evropski uniji,
  - razvoj in dopolnjevanje metodologij na področju neposrednega in posrednega preverjanja,
  - priprava gradiv in opravljanje drugih nalog, določenih z zakoni in drugimi predpisi ter s splošnimi akti in potrebami ministrstva
- Državni izpitni center
- skrbi za razvoj metodologij in postopkov preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij,
  - organizira usposabljanje kandidatov za člane komisij za preverjanje in potrjevanje,
  - skrbi za nabor vprašanj in nalog v postopku preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij,
  - skrbi za razvoj mreže za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij,
  - vodi register izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij,
  - podeljuje licence članom komisij za preverjanje in potrjevanje,
  - vodi evidence, za katere je pooblaščen z zakonom,
  - spremlja delo komisij za preverjanje in potrjevanje,
  - vsaj enkrat letno poroča ministru,
  - opravlja druge naloge, določene z zakoni in drugimi predpisi ter s splošnimi akti.

Zakon določa tudi izvajanje postopkov preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij v praksi. Določa pristojnosti izvajalcev preverjanja in potrjevanja NPK. Postopke lahko izvajajo medpodjetniški izobraževalni centri, šole, organizacije za izobraževanje odraslih in zbornice, ki izvajajo javno veljavne izobraževalne programe. V katalogu za certificiranje so določeni materialni pogoji, ki jih morajo izpolnjevati izvajalci postopkov, in kadrovske pogoji za člane komisij za preverjanje in potrjevanje NPK. Za nekatera področja izbere izvajalce RIC na podlagi javnega razpisa. Po dosedanjem Zakonu o NPK iz leta 2000 so bili predlagatelji poklicnih standardov izključno zbornice oz. pristojna ministrstva na področjih, na katerih zbornice niso organizirane. Po novem Zakonu o NPK iz leta 2007 so uradni predlagatelji poklicnih standardov področni odbori za poklicne standarde. Partnerstvo na strani delodajalcev se razširja tudi na druga profesionalna zdru-

ženja, saj poteka tudi ukinjanje obveznega članstva delodajalcev v zbornicah.

#### g) Osnovne informacije o delovanju sistema.

Certifikatni sistem je relativno nova sistemska oblika pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij za odrasle. Izvajati se je začel leta 2000.

Zakon o NPK (2000, 2006) določa Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti (KSSZS) kot obvezen strokovni dokument, ki omogoča certificiranje NPK. Pripravo katalogov vodi Center RS za poklicno izobraževanje. Od leta 2000 do vključno 2006 je bilo razvitih 106 katalogov, in sicer:

LETO		LETO	
2000	8 katalogov	2004	17 katalogov
2001	5 katalogov	2005	22 katalogov
2002	5 katalogov	2006	13 katalogov
2003	36 katalogov		

V obdobju od 2004 do 2006 se je število novih katalogov občutno zmanjšalo. To pa ni rezultat pomanjkanja pobud za razvoj katalogov, ampak je posledica usmeritve CPI na razvoj poklicnih standardov, ki omogočajo pripravo programov poklicnega in strokovnega izobraževanja znotraj projekta ESF. Razvoj novih katalogov v skladu s potrebami trga dela je tudi pogoj za praktično uresničevanje sistema NPK v prihodnje.

Razvoju katalogov je sledil razvoj potrebne infrastrukture za izvedbo postopkov preverjanja in potrjevanja NPK: verifikacija izvajalcev, zagotavljanje usposobljenih svetovalcev in komisij za preverjanje in potrjevanje NPK.

Spodnja tabela prikazuje število podeljenih certifikatov po posameznih strokovnih področjih od leta 2001 do vključno 2006.

**Tabela 1: Število podeljenih certifikatov po področjih 2001–06**

Področje	Število certifikatov
Umetnost, kultura	76
Računalništvo	30
Tehnika	458
Proizvodna tehnologija	328
Arhitektura, gradbeništvo	306
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	1020
Zdravstvo	312
Socialno delo	344
Osebne storitve	1871
Prevozne storitve	7823
Varnost	2561
Varstvo okolja	0
Veterina	0
Izobraževanje	0
Novinarstvo in reporterstvo	0
Skupaj	15259

**Vir: podatki so preračunani iz Poročila o rezultatih izvajanja strokovnih nalog v letu 2006, RIC**

V skladu z zakonom izvaja Državni izpitni center sprotno spremljanje postopkov preverjanja in potrjevanja. Na osnovi letnih poročil izvajalcev postopkov preverjanja in

potrjevanja pripravlja RIC poročila za Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Področja spremljanja so naslednja:

- usposabljanje kandidatov za člane komisij in podeljevanje licenc le-tem,
- vodenje evidence imetnikov licenc za člane komisij,
- spremljanje dela komisij za preverjanje in potrjevanje (roki preverjanja, sestava komisij, spremljava postopkov preverjanja in potrjevanja, ugovori na delo komisij in delo ACS, število certifikatov in preverjanj, predlogi članov komisij za izboljšanje postopkov za preverjanje in potrjevanje, za izboljšanje katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti, druga mnenja in predlogi).

V letu 2006 se je pričel izvajati projekt 'Spremljanje certifikatnega sistema' na nacionalni ravni. Projekt bo zaključen v letu 2007, eden od rezultatov bo razvoj modela sistematičnega spremljanja sistema NPK.

#### h) Opišite promocijske aktivnosti in aktivnosti za prepoznavnost sistema. Katerim ciljnim skupinam so aktivnosti namenjene?

Načrtna promocija sistema NPK dejansko še ni bila organizirana. Delno je promocija NPK vključena v del promocije aktivnosti posameznih partnerjev. Za

promocijo tako skrbijo zbornice in sindikati znotraj rednih aktivnosti ter izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja. Zavod RS promovira vključevanje brezposelnih v sistem pridobivanja NPK, saj ponuja hitrejšo in posamezniku bolj prilagojeno pot do kvalifikacije.

Na regionalnem nivoju razvoj sistema NPK predstavljajo in promovirajo nekatere Regionalne razvojne agencije.

Na nacionalnem nivoju izvajajo promocijo ustanove, ki so pristojne za razvoj in uvajanje sistema v okviru svojih rednih aktivnosti. CPI, ASC in RIC promovirajo sistem v okviru različnih posvetov, delavnic, srečanj ... v skladu s cilji posamezne organizacije za različne ciljne skupine. Na primer:

- - predstavitve na letnih posvetih Zveze ljudskih univerz, ki so namenjene vodilnim strokovnim delavcem za izobraževanje odraslih na ljudskih univerzah, poklicnih šolah, zasebnih institucijah,
- - aktivnosti v okviru vsakoletnega Tedna vseživljenjskega učenja,
- - Nacionalno referenčno središče za poklicne kvalifikacije ponuja uporabniku prijazne informacije in občasne predstavitve aktivnosti.

Ugotavljamo, da je promocija šibka točka sistema, zato bo v prihodnje potrebno pripraviti medinstitucionalni načrt izvajanja promocije sistema priznavanja in vrednotenja neformalno pridobljeni znanj, spretnosti in kompetenc na nacionalni, regionalni in lokalni ravni.

## 2.2.} Vloga vlade

#### a) Naštejte vse partnerje v sistemu in oblikujte shemo, »kdo dela kaj«.

Za priznavanje znanj in izkušenj, pridobljenih v delovnem okolju, se v EU vse bolj uveljavlja izraz »validation«, ki vključuje procese ugotavljanja, priznavanja, včasih pa tudi podeljevanje certifikatov, torej certificiranje (APEL - accreditation of prior experiential learning za razliko od APL, ki se nanaša le na prehodno učenje v formalnem procesu, ki se je zaključilo s pridobitvijo spričevala).

V Sloveniji je z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah uveden termin »postopek preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij«. Zakon omogoča ljudem z delovnimi izkušnjami, hkrati pa brez javno veljavnih spričeval, da skozi postopek preverjanja in potrjevanja pridobijo javno veljavno listino, ki dokazuje njihovo usposobljenost za opravljanje poklica. Postopek je osredotočen na tista znanja in spretnosti, ki se nanašajo direktno na poklic oz. poklicno kvalifikacijo, ki jo definira nacionalni standard. Tabela 2 opisuje partnerje in njihovo vlogo v tem postopku.

**Tabela 2: Partnerji in njihova vloga pri pripravi dokumentov in pri postopkih preverjanja in potrjevanja NPK**

Partner (kdo?)	Vloga in naloge (kaj?)
Zbornice, predstavniki delodajalcev, pristojna ministrstva, sindikati Sindikati	priprava pobud za razvoj novih poklicnih kvalifikacij sodelovanje v ekspertnih skupinah za pripravo profila poklica, poklicnih standardov, kataloga strokovnih znanj, spretnosti in kompetenc oblikujejo predloge za člane eksternih komisij za preverjanje in potrjevanje znanja in spretnosti sodelovanje v nacionalnih komisijah in svetih za področje poklicnega izobraževanja
CPI	razvoj metodologije koordinacija ekspertnih skupin za razvoj profila poklica, poklicnih standardov, kataloga standardov strokovnih znanj, spretnosti in kompetenc
MDDSZ	sprejem in objava poklicnega standarda sprejem in objava kataloga imenovanje članov komisij za preverjanje in potrjevanje vodenje registra izvajalcev
Izobraževalne institucije	Sodelovanje pri pripravi strokovnih dokumentov, ki so podlaga za izvedbo postopka preverjanja in potrjevanja NPK (profil poklica, poklicni standard, katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti) usposabljanje kandidatov za pridobitev NPK pri vključevanju kandidatov v programe za pridobitev poklicne ali strokovne izobrazbe ustrežno ovrednotenje predhodno pridobljenih znanj in spretnosti kandidatov oziroma že pridobljene NPK po postopku preverjanja in potrjevanja znanj in spretnosti

Partner (kdo?)	Vloga in naloge (kaj?)
Izvajalci – institucije, ki izvajajo postopke preverjanja in potrjevanja znanj in spretnosti kandidatov	svetovanje kandidatu organizacija preverjanja in potrjevanja, delovanje 3-članske komisije, ki potrjuje NPK na osnovi portfolija in neposredno preverja znanje, spretnosti in kompetence kandidatov za NPK seznanjanje kandidatov z rezultati izdaja certifikatov posredovanje rezultatov na Državni izpitni center

**Tabela 3: Razporeditev vlog in nalog akterjev v postopku preverjanja in potrjevanja NPK**

Kdo?	Kaj?
Katerakoli pravna oseba	Priprava pobude
Zbornice, ministrstva, CPI	Razvoj profila poklica
Področni odbor za poklicne standarde	Predlog poklicnega standarda
Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje	Potrditev poklicnega standarda
MDDSZ	Sprejem in objava poklicnega standarda
Področni odbor za poklicne standarde	Osnutek kataloga
Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje	Obravnava in predlog kataloga
MDDSZ	Sprejem in predlog kataloga
Izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja	Izvajanje postopkov preverjanja in potrjevanja

**Tabela 4: Razporeditev vlog in nalog akterjev v sistemu poklicnega in strokovnega izobraževanja**

Kdo?	Kaj?
Katerakoli pravna oseba	Priprava pobude za poklicni standard
Zbornice, ministrstva, CPI	Razvoj profila poklica
Področni odbor za poklicne standarde	Predlog poklicnega standarda
Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje	Potrditev poklicnega standarda
MDDSZ	Sprejem in objava poklicnega standarda
Ekspertna skupina za pripravo izobraževalnega programa	Zasnova programa: analiza poklicnega standarda; oblikovanje modulov
Ekspertna skupina za pripravo izobraževalnega programa	Predlog izobraževalnega programa s katalogi znanj, spretnosti in kompetenc in priložnost k spričevalu
Strokovni svet za poklicno in strokovno izobraževanje	Potrditev programa
MŠŠ	Sprejem programa in objava
Poklicne in strokovne šole	Izvajanje programov PSI

V **prilogi 3** je podrobnejši grafični prikaz institucij v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

**b) Enaka shema, oblikovana za formalni sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja (primerjava obeh sistemov).**

Temeljna razlika obeh sistemov je pri pristojnem ministrstvu in izvajalski ustanovi. Akterji in aktivnosti od točke 1 do 5 so identični v obeh sistemih. Priznavanje neformalnega znanja v šolskem sistemu omogoča Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (2006), v pripravi pa so tudi podrobnejša navodila

priznavanja v okviru Pravilnika o ocenjevanju v poklicnem in strokovnem izobraževanju.

**c) Opiši direktno in indirektno vlogo vlade v praksi – katerega izmed naslednjih treh modelov bi opredelili kot ustreznega za vašo državo: 1. pretežno industrijski model, 2. pretežno centralistični model, 3. model deljenih pristojnosti.**

Ocenjujemo, da v Sloveniji prevladuje »centralistični model« sistema preverjanja in potrjevanja NPK. Zakonodajna Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve določa odgovornosti in pristojnosti posameznih akterjev za implementacijo sistema. Socialni partnerji izvajajo sistemske naloge znotraj funkcije, ki jim je določena. Pod točko 2.1.e so opisane pristojnosti ministrstva v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, iz katerih je razvidno, da je MDDSZ odločilni organ v razvoju certifikatnega sistema.

**d) Opišite pristope ministrstev do sistema.**

Sistem preverjanja in potrjevanja neformalnih znanj se razvija v pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, sistem formalnega (poklicnega in strokovnega) izobraževanja pa je v pristojnosti Ministrstva za šolstvo in šport. Certifikatni sistem je konceptualno zastavljen kot dopolnitev in nadgradnja poklicnega in strokovnega izobraževanja. Na področju sekundarnega izobraževanja gradimo enoten sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki temelji na enotnem poklicnem standardu, na podlagi katerega lahko mladina in odrasli pridobijo poklicno oziroma strokovno izobrazbo in znotraj le-te tudi poklicno kvalifikacijo. Odrasli pa lahko pridobijo NPK tudi s preverjanjem in potrjevanjem – certificiranjem znanj, spretnosti in kompetenc (glej tudi shema 1).

Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o NPK (118/2006) razširja možnost preverjanja in potrjevanja neformalnih znanj tudi na področje visokega strokovnega in univerzitetnega izobraževanja. V skladu s krovnim zakonom o NPK bo Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo uskladilo zakonodajo za svoje področje.

Področje kvalifikacij urejajo tudi nekateri področni zakoni za svoja področja. Navajamo jih zgolj za nekatera področja: zdravstvo, posebne potrebe, zasebno varovanje, kmetijstvo in gozdarstvo, elektroenergetika. Uvedba nacionalnega sistema pridobivanja kvalifikacij je povzročila opuščanje nekaterih področnih sistemov usposabljanja (področni zakoni). Nekatera področja pa



še vedno urejajo kvalifikacije v področnih zakonih. Služba za lokalno samoupravo in regionalni razvoj je odgovorna za razvoj človeških virov v regijah in lokalnih skupnostih. V zadnjih letih svoje sisteme kvalifikacij razvijata tudi Gospodarska zbornica Slovenije in Obrtna zbornica

Slovenije, čeprav ju je zakon o NPK leta 2000 pooblastil kot edine nosilce delodajalske funkcije v sistemu, kar se je izkazalo za neustrezno rešitev, ki jo Zakon o spremembi in dopolnitvi zakona o NPK spreminja.

## 2.3.} Finančni viri

**a) Opišite glavno finančno telo za prepoznavanje neformalnega in informalnega učenja. Kolikšen je letni proračun 2004/05? Navedite podatke o uporabi proračunskih sredstev.**

Leta 2004 je Državni zbor RS sprejel Resolucijo o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v RS do leta 2010. V skladu z omenjeno resolucijo naj bi proračunska sredstva postopoma naraščala, od 8 milijard v letu 2004 do 13 milijard 2010. Tabela javnih

sredstev za izobraževanje odraslih od leta 2004 do leta 2010 je v **prilogi 4**.

Glavni financer sistema za preverjanje in potrjevanje NPK je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

MDDSZ financira predvsem strokovno delo javnih zavodov za razvoj novih in posodabljanje obstoječih kvalifikacij

Ministrstvo za šolstvo in šport pa tudi zagotavlja finančna sredstva za neformalno izobraževanje.

### 2.3.1.} Pregled proračunskih sredstev za APZ in za izobraževanje/usposabljanje

(Vir: Poročevalec državnega zbora ...)

**Tabela 5:** Proračunska sredstva MDDSZ, namenjena aktivni politiki zaposlovanja

	2001	2002	2003		2004	2005	2006
1003 APZ	15.655.402 SIT 65328,83 €	16.351.757 SIT 68234,67 €	17.810.355 SIT 74321,29 €	1003 APZ	21.437.156 SIT 89455,67 €	22.807.262 SIT 95173,04 €	20.586.923 SIT 85907,71 €
10032601 Izobraževanje in usposabljanje brezposelnih	2.494.000 SIT 10407,28 €	2.397.073 SIT 10002,81 €	2.978.158 SIT 12427,63 €	10032605 Povečanje zaposljivosti	11.512.871 SIT 48042,36 €	12.077.808 SIT 50399,80 €	11.219.922 SIT 46819,90 €
5512 Mreža poklicno informativskih centrov	24.000 SIT 100,15 €	25.196 SIT 105,14 €	26.484 SIT 110,52 €	7023 Priprava brezposelnih na zaposlitev	520.900 SIT 2173,68 €	532.534 SIT 2222,23 €	1.020.000 SIT 4256,38 €
7023 Priprava brezposelnih na zaposlitev	2.470.000 SIT 10307,13 €	2.276.139 SIT 9498,16 €	2.422.055 SIT 10190,51 €	3551 Spodbude za zaposlitev brezposelnih oseb	6.518.500 SIT 27201,22 €	5.872.079 SIT 24503,75 €	5.700.000 SIT 23785,68 €
8219 PHARE celjska regija			97.450 SIT 406,65 €	4282 Usposabljanje in izobraževanje za zaposlitev	1.504.235 SIT 6277,06 €	1.528.516 SIT 6378,38 €	1.355.677 SIT 5657,14 €
				3559 ESS - sredstva EU za ukrep 2.1	1.189.904 SIT 4965,38 €	1.810.409 SIT 7554,70 €	1.701.502 SIT 7100,24 €
				3558 Lastna udeležba - Ukrep 2.1. ESS	396.635 SIT 1655,13 €	603.470 SIT 2518,24 €	567.167 SIT 2366,75 €

**Tabela 6: Proračunska sredstva MDDSZ, namenjena za izobraževanje**

	2002	2003		2004	2005	2006
19 Izobraževanje	20.737.280 SIT 86536,67 €	22.479.030 SIT 93804,99 €	19 Izobraževanje	24.462.310 SIT 102081,22 €	24.640.789 SIT 102826,02 €	26.462.686 SIT 110428,79 €
1905 Drugi izobraževalni programi	163.216 SIT 681,10 €	176.043 SIT 734,63 €	1905 Drugi izobraževalni programi	212.204 SIT 885,53 €	216.157 SIT 902,02 €	249.753 SIT 1042,22 €
19052601 Izobraževanje odraslih	163.216 SIT 681,10 €	176.043 SIT 734,63 €	19052601 Izobraževanje odraslih	212.204 SIT 885,53 €	216.157 SIT 902,02 €	249.753 SIT 1042,22 €
5511 Razvoj novih poklicev in poklicnih kvalifikacij	22.932 SIT 95,70 €	94.620 SIT 394,85 €	3243 Sredstva za izvedbo ZSPJS* - Zavodi za poklicno izobraževanje in izobraževanje odraslih	784 SIT 3,27 €	1.568 SIT 6,54 €	1.142 SIT 4,77 €
8663 Razvoj izobraževanja in usposabljanja odraslih	140.285 SIT 585,41 €	81.423 SIT 339,78 €	3244 Premije KDPZ** - Zavodi za poklicno izobraževanje in izobraževanje odraslih	1.895 SIT 7,91 €	1.920 SIT 8,01 €	1.958 SIT 8,17 €
			8663 Razvoj izobraževanja in usposabljanja odraslih - Vseživljenjsko učenje (2006)	104.411 SIT 435,71 €	106.532 SIT 444,56 €	79.367 SIT 331,20 €
			5511 Razvoj novih poklicev in poklicnih kvalifikacij - Razvoj nacionalne kvalifikacijske strukture (2006)	105.115 SIT 438,64 €	106.137 SIT 442,91 €	167.286 SIT 698,08 €

\*Zakon o sistemu plač v javnem sektorju

\*\*Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje

**Tabela 7: Proračunska sredstva MŠŠ, namenjena aktivni politiki zaposlovanja**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
1003 APZ	374.809 SIT 1564,05 €	501.175 SIT 2091,40 €	387.166 SIT 1615,64 €	381.118 SIT 1590,41 €	630.750 SIT 2632,12 €	602.629 SIT 2514,77 €
10033301 Izobraževanje in usposabljanje nezaposlenih	374.809 SIT 1564,05 €	501.175 SIT 2091,40 €	387.166 SIT 1615,64 €	381.118 SIT 1590,41 €	630.750 SIT 2632,12 €	602.629 SIT 2514,77 €
5780 Izobraževanje brezposelnih	301.064 SIT 1256,32 €	357.826 SIT 1493,21 €	236.261 SIT 985,92 €	223.908 SIT 934,37 €	249.465 SIT 1041,02 €	218.213 SIT 910,60 €
6247 Centri za mlajše odrasle - projektno učenje za mlajše odrasle (2004)	73.745 SIT 307,73 €	143.349 SIT 598,20 €	150.905 SIT 629,73 €	157.210 SIT 656,04 €	161.286 SIT 673,05 €	164.416 SIT 686,11 €

**Tabela 8: Proračunska sredstva MŠŠ, namenjena za (neformalno) izobraževanje**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
19 Izobraževanje	198.876.123 SIT 829910,06 €	224.399.904 SIT 936420,80 €	241.512.566 SIT 1007831,94 €	266.729.495 SIT 1113062,18 €	275.915.220 SIT 1151394,21 €	259.250.746 SIT 1081853,36 €
1905 Drugi izobraževalni programi	894.086 SIT 3731,02 €	1.196.953 SIT 4994,88 €	930.006 SIT 3880,92 €	1.735.461 SIT 7242,08 €	1.959.059 SIT 8175,15 €	2.031.657 SIT 8478,10 €
19053301 Izobraževanje odraslih	796.821 SIT 3325,13 €	791.432 SIT 3302,65 €	822.824 SIT 3433,64 €	1.036.747 SIT 4326,35 €	1.131.656 SIT 4722,40 €	1.020.481 SIT 4258,47 €
4831 Tuji jeziki	105.649 SIT 440,87 €	101.563 SIT 423,82 €	101.854 SIT 425,04 €	105.505 SIT 440,27 €	110.201 SIT 459,87 €	59.427 SIT 247,99 €
7229 Dejavnost izobraževanja odraslih	415.997 SIT 1735,96 €	384.686 SIT 1605,29 €	402.173 SIT 1678,27 €	555.617 SIT 2318,59 €	560.239 SIT 2337,88 €	356.123 SIT 1486,10 €
9140 Mreža javnih zavodov za izobraževanje odraslih	102.954 SIT 429,63 €	156.446 SIT 652,85 €	164.623 SIT 686,97 €	175.208 SIT 731,14 €	179.816 SIT 750,37 €	178.099 SIT 743,21 €
7914 Izobraževanje mladih odraslih za poklic	170.014 SIT 709,47 €	146.344 SIT 610,69 €	151.567 SIT 632,49 €			

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
4482 Izobraževanje odraslih -računalniško opismenjevanje in informatika				40.000 SIT 166,92 €	49.400 SIT 206,15 €	26.390 SIT 110,13 €
6095 Andragoški center RS						168.442 SIT 702,91 €

## 2.3.2.} Proračunska sredstva namenjena javnim zavodom s strani MDDSZ

**b) Če sistem obstaja že več let, navedite podatke o proračunskih sredstvih od vzpostavitve sistema naprej. Ali se je znesek sredstev v tem času spreminjal in zakaj je prišlo do teh sprememb?**

Za izpeljavo nalog, določenih z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Ur. l. RS št. 81/2000, 83/2006, 118/2006), MDDSZ financira delo strokovnih delavcev in materialne stroške za razvoj kvalifikacij in za spremljanje postopkov certificiranja ter za pripravo baz podatkov.

Tabela 9 prikazuje okvirno višino sredstev od 2000 do 2005.

Tabela ne vključuje sredstev, ki jih MDDSZ in MŠŠ namenita Zavodu RS za zaposlovanje za delo in materialne stroške.

V tabeli 10 je prikazana poraba sredstev, ki so bila namenjena posameznemu javnemu zavodu za leto 2005. Podatke sta posredovali CPI in RIC, medtem ko razčlenjenih podatkov za ZRSZ nismo dobili.

Tabela 10 prikazuje razporeditev finančnih sredstev med strokovnimi institucijami za delo strokovnih delavcev in materialne stroške ter za razvoj kvalifikacij (pripravo poklicnih standardov in katalogov), ki se financira s strani MDDSZ za posamezno leto.

**Tabela 9:** Proračunska finančna sredstva za sistem preverjanja in potrjevanja NPK, namenjena strokovnim institucijam.

LETO / VIRI	CPI	RIC	ACS	SKUPAJ
2000	14.052.700 SIT 58.640,88 €	-	-	14.052.700 SIT 58.640,88 €
2001	27.549.500 SIT 114.962,03 €	13.750.000 SIT 57.377,73 €	-	41.299.500 SIT 172.339,76 €
2002	23.842.771 SIT 99.494,12 €	14.221.000 SIT 59.343,18 €	2.100.000 SIT 8.763,14 €	40.163.771 SIT 167.600,45 €
2003	33.830.529 SIT 141.172,30 €	14.270.000 SIT 59.547,65 €	-	48.100.529 SIT 200.719,95 €
2004	36.941.528 SIT 154.154,26 €	15.164.000 SIT 63.278,25 €	-	52.105.528 SIT 217.432,51 €
2005	58.373.340 SIT 243.587,63 €	15.759.000 SIT 65.969,49 €	-	74.132.340 SIT 309.348,77 €
SKUPAJ	194.590.368 SIT 812.011,21 €	73.164.000 SIT 305.307,96 €	2.100.000 SIT 8.763,14 €	269.854.368 SIT 1.126.082,32 €

Vir: podatke so sporočile posamezne strokovne inštitucije

**Tabela 10:** Proračunska finančna sredstva, namenjena strokovnim institucijam, razčlenjena glede na porabo 2005.

VRSTA STROŠKOV	CPI	RIC	ACS	ZRSZ	SKUPAJ
Materialni stroški	7.953.186 SIT 33.188,06 EUR	2.895.000 SIT 12.080,62 EUR	-	Ni podatkov	10.848.186 SIT 45.268,68 EUR
Plače		12.650.000 SIT	-	Ni podatkov	63.070.155 SIT
-razvoj kvalifikacij	31.819.743 SIT	52.787,62 EUR			263.187,09 EUR
-RIS	132.781,43 EUR 18.600.412 SIT 77.618,14 EUR				
Drugo	-	214.000 SIT 893,01 EUR	-	Ni podatkov	214.000 SIT 893,01 EUR
SKUPAJ	58.373.340 SIT 243.587,63 EUR	15.759.000 SIT 65.969,49 EUR	-	Ni podatkov	74.132.340 SIT 309.348,77 EUR

Vir: finančne službe navedenih javnih zavodov.

### 2.3.3.} Proračunska sredstva, namenjena udeležencem

Zavod RS za zaposlovanje izvaja v okviru aktivne politike zaposlovanja – 'Program 10000+' financiranje pridobivanja NPK za brezposelne osebe. Sredstva Zavoda RS za zaposlovanje so namenjena:

- za usposabljanje brezposelnih se stroški v celoti krijejo iz javni sredstev,
- za zaposlene, ki jim je delovno mesto ogroženo zaradi nizke stopnje poklicne izobrazbe, se praviloma zagotovi del sredstev za kritje stroškov iz javnih virov.

----

Planirana sredstva za financiranje programa izobraževanja za brezposelne osebe – Program 10000+ so prikazana v tabeli 11.

Iz Poročila o izvajanju 'Programa izobraževanje brezposelnih oseb Programa 10000+ za šolsko leto 2004/05 je razvidno, da je financiranje pridobivanja NPK za brezposelne osebe del tega Programa. Od leta 2004/05 se sredstva za NPK zagotavljajo le s strani MDDSZ in Evropskih socialnih skladov.

Iz Poročila je prav tako razvidno, da vključitve brezposelnih v sistem NPK ni bilo, kljub temu da so bila sredstva predvidena znotraj programa APZ in Programa 5000.

Za leta pred 2005 natančnejših podatkov ni mogoče dobiti, ker so se NPK financirale iz aktivne politike zaposlovanja, točka Funkcionalno izobraževanje znotraj ter iz integralnih proračunov 'Programa 5000', in jih ZRSZ ni statistično in analitično oddvajal od drugih funkcional-

**Tabela 11: Financiranje »Programa 10000+« za posamezno šolsko leto**

Šolsko leto	leto	PP	MDDSZ	PP	ESS EQUAL sredstva EU	PP	ESS EQUAL lastna udeležba	MDDSZ skupaj	PP	MŠŠ	SKUPAJ
2004/05	2004	4282	139.511,10 SIT 582.169,50 €	3559	350.294,175 SIT 1.461.751,69 €	3558	116.764,725 SIT 487.242,43 €	4.108.668,007 SIT 17.145.167,78 €		780.018,134 SIT 3.254.957,99 €	4.888.686,141 SIT 20.400.125,77 €
	2005	4282	672.516,369 SIT 2.806,36 €	3559	1.340.355,826 SIT 5.593.205,75 €	3558	446.785,276 SIT 1.864.401,91 €				
2005/06	2005	4282	200.000,000 SIT 834.585,21 €	3559	330.677,944 SIT 137.989,25 €	3558	110.225,981 SIT 459.964,87 €	3.334.391,072 SIT 13.914.167,38 €		1.285.216,298 SIT 5.363.112,57 €	4.869.262,982 SIT 20.319.074,37 €
	2006	4282	600.000,000 SIT 2.503.755,63 €	3559	803.978,543 SIT 335.496,02 €	3558	267.992,848 SIT 1.118.314,34 €				

**Vir: Program izobraževanja in pridobitve nacionalnih poklicnih kvalifikacij – certifikatov za brezposelne osebe »Program 10000+« za šolsko leto 2004/05 ter Program izobraževanja za brezposelne osebe »Program 10000+« za šolsko leto 2005/06**

**Tabela 12: Poraba sredstev za NPK za šolsko leto 2004/05 s strani ZRSZ**

		Poraba sredstev za NPK
Celotni stroški MDDSZ	4.108.668,007 SIT 17.145.167,78 €	
Realizirani stroški MDDSZ	2.062.690,375 SIT 8.607.454,41 €	
Od tega namenjeno za NPK	<b>40.296.263</b> <b>168.153,33 €</b> (PP 3559, 3558)	26.250.602,06 SIT 109.541,82 €
		5.712.220,00 SIT 23.836,67 €
		8.333.441,00 SIT 34.774,83 €
		Stroški šolnin/priprav na certificiranje NPK
		Prevozni stroški
		Stroški ostalih pravic

**Vir: Poročilo o izvajanju programa izobraževanja brezposelnih oseb »Programa 10000+« za šolsko leto 2004/05 ZRSZ.**

**Tabela 13: Predvidena višina sredstev za posamezna leta**

Leto	Proračunska postavka	Znesek v SIT in EUR	Znesek skupaj v SIT in EUR
2005 (od 1. 9. dalje)	3559	95.159.612,77 SIT 397.094,03 €	126.879.483,70 SIT 529.458,80 €
	3558	31.719.870,93 SIT 132.364,68 €	
	3559	147.916.872,93 SIT 617.246,59 €	197.222.479,24 SIT 822.996,82 €
2006	3558	49.305.624,31 SIT 205.748,72 €	
	3559	109.551.498,87 SIT 457.006,99 €	146.068.624,87 SIT 609.533,57 €
2007	3558	36.517.156,22 SIT 152.383,39 €	
	Skupaj:		470.170.605,81 SIT 1.961.987,38 €

**Vir: Letno poročilo o koriščenju sredstev Evropskega socialnega sklada v letu 2005, ZRSZ.**

nih izobraževanje. Poleg tega vključevanje v sistem preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij zaradi neurejene pravne podlage ni bilo izvedeno.

Iz omenjenega poročila je razvidno, da je ZRSZ v šolskem letu 2004/05 namenil 40.296.263,00 SIT za izvajanje programa nacionalnih poklicnih kvalifikacij (realizirani stroški). V tabeli 12 je predstavljena poraba teh stroškov. Podatkov o realiziranih sredstvih za šolsko leto 2005/06 še ni.

Iz zgornjih podatkov iz poročila je razvidno, da MDDSZ finančna sredstva za nacionalne poklicne kvalifikacije pridobiva iz Evropskih socialnih skladov, katerih končni upravičenec je Zavod RS za zaposlovanje.

----

V Letnem poročilu o koriščenju sredstev Evropskega socialnega sklada v letu 2005 so znotraj ukrepa 'Razvoj in krepitev aktivnih politik trga dela' predvidena sredstva za podaktivnost 'nacionalne poklicne kvalifikacije'. Iz pogodbe med ZRSZ in MDDSZ (in aneksom k pogodbi) o izvajanju in sofinanciranju podaktivnosti Nacionalne poklicne kvalifikacije za obdobje od 2005 do 2007 so jasno razvidna sredstva, namenjena tej komponenti.

Skupna višina predvidenih sredstev za vsa leta skupaj je 470.170.605,81 SIT, od tega prihaja 352.627.954,35 SIT iz naslova sredstev EU (PP 3559) in 117.542.651,46 SIT iz naslova lastne udeležbe (PP 3558). Predvidena višina sredstev za posamezna leta je prikazana v tabeli 13.

Iz istega vira je razvidno, da je ZRSZ v letu 2005 (1. 9. 05 do 31. 12. 05) porabil zgolj 4,6 % (5.896.403,24 SIT) sredstev, ki so jim bila namenjena v tem obdobju. Nizek odstotek realizirane porabe sredstev je, kakor ugotavlja ZRSZ, posledica nizkega števila vključenih v NPK, kar je zlasti posledica pozne pridobitve pravnih podlag za izvajanje podaktivnosti s strani MDDSZ. Ugotavljajo tudi primanjkljaj izvajalcev priprav na postopke preverjanja in potrjevanja NPK ter izvajalcev preverjanja in potrjevanja. Prav tako delodajalci sistema NPK pogosto še niso prepoznavali kot izziv in hiter odgovor na spremenjene razmere na trgu dela.

**c) Kdo zagotavlja sredstva za proces preverjanja in potrjevanja NPK? Kolikšen je strošek za posameznika? Razčlenite stroške po stopnjah.**

Financiranje postopka preverjanja in potrjevanja NPK je določeno z Metodologijo za pridobitev certifikata o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Ur. l. RS št. 97/2003, 108/2004).

Metodologijo oblikovanja cen določa Pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Ur. l. RS št. 13/2001). V letu 2004 je bil sprejet nov Pravilnik o spremembah in dopolnitvah pravilnika o načinu in postopku preverjanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Ur. l. RS št. 108/2004), ki je določil novo metodologijo oblikovanja cen.

V Metodologijo so vključena stroškovna področja, ki so

navedena v **prilogi 5**. Prevozni stroški za plačilo komisije za preverjanje in potrjevanje so vključeni v stroškovno področje preverjanje in potrjevanje. V stroškovnem mestu materialni stroški so navedeni stroški za prostor, opremo in material za neposredno preverjanje. Le-ti se lahko ob predhodnem soglasju MDDSZ povečajo za 200 % osnovne vrednosti stroškovnega področja E.

Kandidati so ob vložitvi vloge za pridobitev poklicne kvalifikacije dolžni poravnati stroške postopka za pridobitev certifikata v skladu z zgoraj navedeno metodologijo. Brezposelnim osebam krije stroške Zavod RS za zaposlovanje, zaposlene osebe plačajo stroške same ali pa jih delno ali v celoti financira delodajalec. Cene so predstavljene v tabeli 14.

**Tabela 14: Cena pridobivanja NPK**

Leto	Način pridobivanja NPK	Cena po metodologiji
2001–2004	potrjevanje na podlagi listin	17,000 SIT 80,94 €
	potrjevanje na podlagi listin in neposredno preverjanje	23,000 SIT 95,98 €
Od 7. 10. 2004 dalje	potrjevanje na podlagi listin	25,500 SIT 106,41 €
	potrjevanje na podlagi listin in neposredno preverjanje	34,500 SIT 143,98 €

**Vir: Metodologija za pridobitev certifikata o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (UL 97/2003, 108/2004).**

Zavod RS za zaposlovanje (so)financira:

- priprave na postopke ugotavljanja in preverjanja ter potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij,
- denarne dajatve udeležencem: stroški postopka ugotavljanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, stroški zdravniškega pregleda, stroški javnega prevoza, stroški bivanja, plačilo prispevka za obvezno zdravstveno zavarovanje, stroški nakupa obveznih učnih gradiv in/ali učnih pripomočkov, stroški osebnih učnih pripomočkov, stroški asistencije druge osebe.

Na podlagi evidenc, ki jih vodi ZRSZ, so določeni tudi povprečni stroški za program usposabljanja in postopek preverjanja in potrjevanja NPK na kandidata za brezposelne osebe. Specifikacija stroškov je prikazana v tabeli 15.

(Vir: Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006.)

Poleg podatkov o stroških na udeleženca, ki smo jih pridobili za brezposelne osebe, smo pridobili tudi podatke najuspešnejšega slovenskega farmacevtskega podjetja Krka, ki tudi izvaja preverjanje in potrjevanje NPK za svoje potrebe. Stroški na kandidata za priprave in preverjanje NPK so naslednji:

NPK na III. stopnjo zahtevnosti 970 EUR  
NPK na IV. stopnjo zahtevnosti 1220 EUR.

Iz podatkov je razvidno, da se celotni stroški za pridobitev NPK za brezposelne in za zaposlene (v primeru Krke) bistveno ne razlikujejo.

Tabela 16 prikazuje delež javnih izdatkov za formalno-stopenjsko izobraževanje v BDP. Javna sredstva za neformalno

**Tabela 15:** Specifikacija stroškov na udeleženca NPK (brezposelni) v SIT

Šolsko leto	Predviden čas vključitve	*Šolnina/ pripravne na certificiranje NPK	Nadomestilo življenjskih stroškov	Prevoz	Zdrav. zavarovanje	Zdravniški pregled	Učna gradiva in pripomočki	Celotni stroški na udeleženca
2003/04	6 mesecev	199.690	44.748	56.520	19.548	21.020	26.275	367,801 SIT 1.534,81 €
2004/05	6 mesecev	200.000	-	30.000	20.400	-	22.200	272,600 SIT 1.137,54 €

**Vir:** Program izobraževanja in pridobitve nacionalnih poklicnih kvalifikacij – certifikatov za brezposelne osebe »Program 10000+« za šolsko leto 2003/04 in 2004/05, MDDSZ, MŠŠ

\*Šolnina/priprave na certificiranje NPK vključuje tudi stroške postopkov preverjanja in potrjevanja NPK.

**Tabela 16:** Delež javnih izdatkov za formalno-stopenjsko izobraževanje v BDP po ravneh izobraževanja v Sloveniji, 2001–2004

Delež v BDP	Ravni izobraževanja					
	skupaj %	predšolsko izobraževanje	osnovnošolsko izobraževanje	srednješolsko izobraževanje	terciarno izobraževanje	nerazporejeno po ravneh
2001	6,13	0,59	2,51	1,69	1,33	0,01
2002	6,02	0,59	2,62	1,48	1,33	0,00
2003 <sup>1)</sup>	6,09	0,56	2,69	1,48	1,36	0,00
2004	5,96	0,49	2,72	1,39	1,35	0,01

1) ocena

no izobraževanje in za priznavanje neformalnega učenja niso vključena. Podatki za to področje v točki 2.3 so nepopolni, zato odstotnih razmerij med formalnim in neformalnim učenjem in potrjevanjem neformalno in priložnostno pridobljenih znanj ne moremo prikazati.

**d) Koliko je verificiranih izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja in članov komisij z licenco? Kako so izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja razporejeni? Kdo odloča o lokaciji izvajalcev? Koliko stane vzdrževanje izvajalcev? Koliko programov usposabljanja obstaja? Koliko stane usposabljanje članov komisij?**

Vzpostavitev mreže izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij je v pristojnosti Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Kandidati za izvajalce preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij vložijo predlog za vpis v register izvajalcev. Predlog za vpis se lahko vloži v posamezno poklicno kvalifikacijo po njeni objavi v Uradnem listu RS.

Register izvajalcev je javna knjiga in jo vodi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Dostopen je na spletni strani Nacionalnega informacijskega središča.

V register se lahko vpišejo zbornice, šole, organizacije za izobraževanje odraslih, medpodjetniški izobraževalni centri, zavodi, družbe in druge pravne osebe, ki izpolnjujejo materialne in kadrovske pogoje, določene s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti.

Vlagatelj pripravi tudi letno oceno potreb po izdanih certifikatih, ki mora biti utemeljena s podatki trga dela v regiji (Pravilnik o vodenju registra izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, Ur. l. RS št. 107/2005). V tabeli 17 je

predstavljeno število izvajalcev postopkov glede na statistične regije.

Institucije, ki postanejo izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja, se financirajo iz virov drugih dejavnosti (praviloma iz izobraževalne), delo članov komisij in svetovalcev v postopku preverjanja in potrjevanja je plačano po določeni metodologiji.

**Tabela 17:** Število izvajalcev po statističnih regijah

Regija	Število izvajalcev
Osrednjeslovenska	28
Gorenjska	8
Obalno-kraška	4
Notranjsko-kraška	1
Goriška	5
Jugovzhodna Slovenija	2
Spodnjeposavska	2
Zasavska	2
Savinjska	10
Koroška	1
Podravska	6
Pomurska	4
Skupaj	73

**Vir:** podatki so preračunani iz Poročila o rezultatih izvajanja strokovnih nalog v letu 2006, RIC.

Najvišje število izvajalcev je v Osrednjeslovenski regiji (28), sledijo Savinjska (10), Gorenjska (8) in Podravska (6). Vizualen prikaz razpršitve izvajalcev je prilogi 1. Podatki so zbrani glede na sedež izvajalca, pri katerem so imetniki pridobili certifikat.

Primerjava s tabelo 18, pokaže, da je bilo v Osrednjeslovenski regiji podeljenih največ certifikatov. Na drugem mestu po številu imetnikov certifikatov je Podravska regija, ki je po številu izvajalcev na 4. mestu. Sledi Savinjska regija, ki je po številu izvajalcev na drugem

mestu. Na četrtem mestu je Jugovzhodna Slovenija, ki je po številu imetnikov na 7. mestu.

**Tabela 18: Regionalna razporeditev imetnikov certifikatov NPK glede na sedež izvajalca**

Regija	Število
Pomurska	0
Gorenjska	473
Goriška	403
Jugovzhodna Slovenija	417
Koroška	0
Notranjekraška	0
Obalnodraška	218
Osrednjeslovenska	10392
Podravska	2218
Savinjska	1114
Spodnjeposavska	0
Zasavska	24
Skupaj	15259

Vir: podatki so preračunani iz Poročila o rezultatih izvajanja strokovnih nalog v letu 2006, RIC.

Za zagotovitev kvalitetnega zunanjega preverjanja znanj, spretnosti in kompetenc, določenih v katalogih, je potrebno vzdrževanje ustrezne strukture in števila članov komisij. Komisije preverjajo in potrjujejo znanje pri izvajalcih, ki morajo zagotoviti materialne pogoje.

Strokovne naloge opravljajo javni zavodi na nacionalnem nivoju. Andragoški center RS usposablja člane komisij za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij, Center RS za poklicno izobraževanje usposablja svetovalce, Državni izpitni center članom komisij podeli licence, oblikuje

komisije za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij ter vodi bazo članov komisij. Do Zakona o spremembi zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah se je mreža članov komisij za preverjanje in potrjevanje NPK oblikovala na podlagi predlogov zbornic in sindikatov, po spremembi zakona se mreža oblikuje na podlagi razpisa Državnega izpitnega centra.

Usposabljanje članov komisij za preverjanje in potrjevanje NPK teče od leta 2001 in se financira izključno s kotizacijami udeležencev. Cene usposabljanja so predstavljene v tabeli 19. Cene za usposabljanje svetovalcev so se gibale med 20.000 SIT in 40.000 SIT, zadržne leto so se stroški pokrivali iz sredstev ESF.

**Tabela 19: Višina kotizacije za člane komisij**

Leto	Znesek (DDV je vključen)
2003	31.000 SIT / 129,36 €
2004	31.000 SIT / 129,36 €
2005	59.000 SIT / 246,20 €
2006	59.000 SIT / 246,20 €

Vir: ACS

Po podatkih Državnega izpitnega centra, ki vodi evidenco članov komisij, je le-teh 297, svetovalcev je okoli 320, vendar vsi ne izvajajo te vloge (Vi : RIC). Programi priprav na preverjanje in potrjevanje NPK so pripravljene za večino poklicnih kvalifikacij, za katere je potrjevanje možno. Točnih podatkov, koliko je teh programov in kakšna je udeležba, ni mogoče dobiti, ker so ti neformalni in neobvezni za kandidata.

## 2.4.} Drugo - priloge

### PRILOGE h Komponenti 2:

#### Seznam prilog h komponenti 2:

PRILOGA 1	Pravni viri za delovanje certifikatnega sistema
PRILOGA 2	Temeljne pravne podlage reguliranih poklicev
PRILOGA 3	Institucije v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij
PRILOGA 4	Javna sredstva za izobraževanje odraslih od leta 2004 do leta 2010
PRILOGA 5	Razrez stroškovnih mest in ovrednotenje

#### PRILOGA 1:

Pravni viri za delovanje certifikatnega sistema

- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Ur I RS št. 81/2000, 83/2003, 118/2006)
- Pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Ur. I. RS št. 13/2001, 97/2003, 108/2004)
- Pravilnik o nomenklaturi poklicev (Ur. I. RS št. 77/2003, 27/2004, 73/2004, 108/2004, 18/2005, 54/2005, 103/2005, 21/2006, 50/2006)
- Pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence (Ur. I. RS št. 13/2001, 97/2003, 108/2004, 18/2005)

- Pravilnik o vodenju registra izvajalcev postopkov za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Ur. I. RS št. 26/2001, 77/2003, 107/2005)
- Pravilnik o strokovnem izpitu inšpektorjev za nacionalne poklicne kvalifikacije (Ur. I. RS št. 16/2002)
- Pravilnik o sprejemu kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije čipkar/čipkarica (Ur. I. RS št. 81/2002)
- Pravilnik o sprejemu katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Ur. I. RS št. 67/2003)
- Pravilnik o obrazcu javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji - certifikatu (Ur. I. RS št. 97/2003)
- Odredba o določitvi programa usposabljanja za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Ur. I. RS št. 16/2002)
- Zakon o postopku priznavanja kvalifikacij državljanom držav članic Evropske unije za opravljanje reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti v Republiki

Sloveniji (Ur. l. RS št. 21/2002)

## PRILOGA 2:

Temeljne pravne podlage reguliranih poklicev

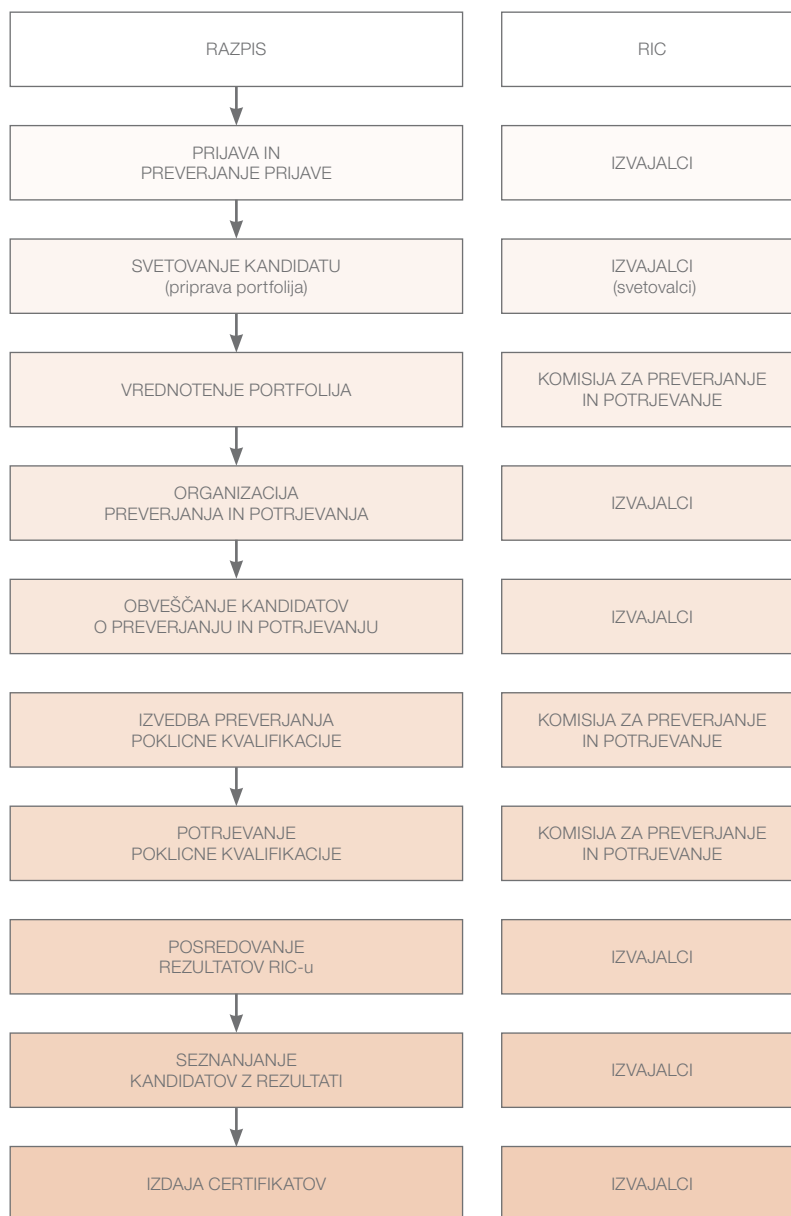
- Pravilnik o podrobnejših pravilih postopka priznavanja kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti v Republiki Sloveniji na podlagi področnih direktiv (Ur. l. RS št. 41/2004, 107/2005) - neuradno prečiščeno besedilo
- Pravilnik o podrobnejših pravilih postopka priznavanja kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti v Republiki Sloveniji na podlagi prve in druge direktive splošnega sistema priznavanja kvalifikacij (Ur. l. RS št. 41/2004)
- Pravilnik o podrobnejših pravilih postopka

priznavanja kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti na podlagi tretje direktive splošnega sistema priznavanja kvalifikacij (Ur. l. RS št. 41/2004)

- Pravilnik o podrobnejši vsebini in načinu vodenja evidenc s področja vzajemnega priznavanja kvalifikacij državljanom držav članic EU za opravljanje reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti v Republiki Sloveniji (Ur. l. RS št. 41/2004)
- Evidenca reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 50/2006)

## PRILOGA 3:

Institucije v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij





**PRILOGA 4: Javna sredstva za izobraževanje odraslih od leta 2004 do leta 2010 (v cenah iz leta 2003) v MIO SIT/€**

vir	leto	2004	2004	2005	2005	2006	2006	2007	2007	2008	2008	2.009	2.009	2.010	2.010	skupaj	skupaj
		SIT	€	SIT	€	SIT	€	SIT	€	SIT	€	SIT	€	SIT	€	SIT	€
MŠZŠ -lastna sredstva		1652,9	6,897552	1698,5	7,0878405	1806	7,536438	1986,6	8,2900818	2185,3	9,1192569	2403,8	10,031057	2664,2	11,117707	14377,3	59,996473
MŠZŠ - lastna udeležba - skupaj		166,8	0,696056	293,1	1,2231063	263,7	1,1004201	290	1,21017	319	1,331187	351	1,464723	386	1,610778	2069,6	8,6364408
<b>MŠZŠ - skupaj</b>		1819,7	7,593608	1991,6	8,3109468	2069,7	8,6368581	2276,6	9,5002518	2504,3	10,450444	2754,8	11,49578	3030,2	12,645025	16446,9	68,632914
MDDSZ - lastna sredstva		2487,3	10,3795	2504,9	10,452948	2755,4	11,4982842	3030,9	12,647946	3334	13,912782	3667,4	15,30406	4034,1	16,834299	21814	91,029822
MDDSZ - lastna udeležba skupaj		572,4	2,388625	688,5	2,8731105	722,7	3,0158271	530,5	2,2137765	742,5	3,0984525	816,8	3,4085064	898,4	3,7490232	4971,8	20,747321
<b>MDDSZ - skupaj</b>		3059,7	12,76813	3193,4	13,326058	3478,1	14,5141113	3561,4	14,861722	4076,5	17,011235	4484,2	18,712567	4932,5	20,583323	26785,8	111,77714
MŠZS - sredstva EU		503,1	2,099436	806,4	3,3651072	791	3,300843	870,1	3,6309273	957,1	3,9939783	1052,9	4,3937517	1158,1	4,8327513	6138,7	25,616795
MDDSZ - sredstva EU		1926,6	8,039702	2277,3	9,5031729	2168,1	9,0474813	1591,6	6,6417468	2250	9,38925	2475	10,328175	2722,5	11,360993	15411,1	64,31052
<b>Sredstva EU skupaj</b>		2429,7	10,13914	3083,7	12,86828	2959,1	12,3483243	2461,7	10,272674	3207,1	13,383228	3527,9	14,721927	3880,6	16,193744	21549,8	89,927315
Drugi programi EU		91,8	0,383081	327,5	1,3666575	327,5	1,3666575	327,5	1,3666575	327,5	1,3666575	327,5	1,3666575	327,5	1,3666575	2056,8	8,5830264
Druga ministrstva		386,4	1,612447	206,4	0,8613072	233,2	0,9731436	256,2	1,0691226	280,5	1,1705265	300,5	1,2539865	321,5	1,3416195	1984,7	8,2821531
Občine		603,7	2,51924	322,5	1,3457925	364,4	1,5206412	400,2	1,6700346	438,2	1,8286086	469,6	1,9596408	502,3	2,0960979	3100,9	12,940056
<b>SKUPAJ</b>		8391	35,01564	9125	38,078625	9431,9	39,3593187	9283,7	38,74088	10834,2	45,211117	11864,3	49,509724	12994,4	54,225631	71924,5	300,14094

(Vir: ReNPIO UL 70/2004). Sredstva iz programa Phare in Evropskega socialnega sklada so potrjena do leta 2006, od leta 2007 naprej so ocenjena. Lastna sredstva so od leta 2006 do leta 2010 prikazana kot projekcije.

**PRILOGA 5: Razrez stroškovnih mest in ovrednotenje**

Stroškovna področja	število enot
<b>A strokovna koordinacija</b>	
obvestila RIC-a o razpisu in o članih komisije	0,5
vođenje zapisnika	1
izdaja certifikata	0,5
poročanje in vođenje evidenc	
<b>B informiranje in obveščanje</b>	
obvestila kandidatu	2
priprava gradiv in posredovanje dokumentacije komisiji	2
<b>C svetovanje</b>	
uvodno svetovanje 1 ura	2
pregled dokumentacije 1-2 uri	2
pomoč kandidatu pri pripravi portfolija 1-2 uri	4
<b>D preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij</b>	
· na podlagi listin – ocenjevanje portfolija	7,5
· neposredno preverjanje izvedba preverjanja	6
<b>E materialni stroški</b>	
prostor, oprema in material za neposredno preverjanje	3
<b>Skupaj število enot za potrjevanje na podlagi listin</b>	25,5
<b>Skupaj število enot za potrjevanje na podlagi listin in neposredno preverjanje</b>	34,5

Vir: Metodologija za pridobitev certifikata o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (UL 97/2003, 108/2004). Vrednost enote znaša 1.000 SIT (bruto)/4,17

## } Komponenta 3:

# Opis tehničnih aktivnosti<sup>18</sup>

Samo Pavlin, Ivan Svetlik

## 3.1.} Kvalifikacije, kvalifikacijski sistemi, kvalifikacijski okvir

- a) **Kateri termin vaša država uporablja za pomenovanje 'priznavanje neformalnega in informalnega učenja'? Navedite tako originalen izraz kot dobesedni prevod iz angleščine. Če ima termin sopomeno, asociacije ipd. jih navedite.**

Na podlagi Memoranduma o vseživljenjskem učenju, Skupnih ciljev za izobraževanje in usposabljanje do leta 2010, Kopenhagenske deklaracije in Maastrichtskega komunikeja se v zadnji noveli Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (2007) za vrednotenje učnih dosežkov izven formalnega izobraževalnega sistema uporablja ustaljen izraz 'neformalno in priložnostno učenje'. Redkeje se neformalno učenje imenuje tudi neformalno izobraževanje, priložnostno učenje pa aformalno učenje. Izraz neformalno učenje prinaša enake vsebinske asociacije kot angleška izvorna beseda, priložnostno učenje pa za razliko od angleškega poimenovanja (informal learning) v precejšnji meri asociira na naključne, med seboj nepovezane, priložnostne in prostovoljne oblike učenja.

- b) **Ali je priznavanje neformalnega in informalnega učenja povezano s kvalifikacijami, kvalifikacijskim sistemom ali kvalifikacijskim ogrodjem**

- v vaši državi? Navedite podatke in posledice takšnih povezav.**

Generalno lahko ločimo dve temeljni vrsti kvalifikacij:

- 1. široke kvalifikacije:** definirajo **stopnjo izobrazbe in vsebino poklicne kvalifikacije**; vrsto splošnih, strokovnih in poklicnih znanj, spretnosti in kompetenc in
- 2. ozke kvalifikacije:** definirajo **vsebino poklicne kvalifikacije**; vrsto poklicnih in strokovnih znanj, spretnosti in kompetenc.

Znotraj te kategorije lahko ločimo še več vrst poklicnih kvalifikacij:

- **temeljne poklicne kvalifikacije,**
- **dodatne poklicne kvalifikacije.**

Leta 2006 je Vlada RS sprejela Uredbo o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja (KLASIUS, Ur. l. RS št. 45, 2006), ki je formalna osnova za izgradnjo Slovenskega klasifikacijskega okvira.

Ta klasifikacijska lestvica ima 8 ravni, v katere so vključene vse tri oblike izobraževanja in usposabljanja, ki jih trenutno lahko detektiramo v državi in jih delimo na: kvalifikacije pridobljene v formalnem izobraževanju (široke kvalifikacije), poklicne kvalifikacije (temeljne in dodatne poklicne kvalifikacije), ki jih pridobimo v sistemu preverjanja in potrjevanja neformalnih znanj in spretnosti, ter dodatna usposabljanja, ki omogočajo poglobljanje znanj ter razvijanje kompetenc za življenje in delo in poklicno mobilnost. Lestvica zajema ravni od opravljene osnovnošolske obveznosti do doktorskega študija v povezavi z učnimi izzidi:

<sup>18</sup> Pri pisanju so nam posredovali informacije in odgovorili na zastavljena vprašanja: Center RS za poklicno izobraževanje (mag. Slava Pevec Grm, Veronika Šlander), Fakulteta za management (doc. dr. Nada Trunk Širca, Doris Gomezelj), Gospodarska zbornica Slovenije (Štefan Žemva, Urška Kavčič), Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo RS (dr. Albin Kralj), Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS (Elizabeta Skuber), Ministrstvo za šolstvo in šport RS (Boštjan Zgonc, Anton Slano), Obrtna zbornica Slovenije (mag. Janja Meglič, mag. Nataša Štirn), Državni izpitni center (dr. Gašper Cankar, Andreja Ogrin, mag. Jelka Kozjak Jezernik), Šolski center Novo mesto (Tomaž Pintarič), Visoka poslovna šola Maribor (Suzana Cergol) in Zveza Ljudskih univerz Slovenije (mag. Andrej Sotošek)

- prva raven zajema nepopolno osnovnošolsko izobraževanje,
- druga raven zajema končano osnovnošolsko izobraževanje,
- tretja raven raven zajema nižje poklicno izobraževanje,
- čerta raven zajema srednješolsko izobraževanje,
- peta raven zajema srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje,
- šesta raven ima dve podravni in sicer 6/1 višješolsko in višje strokovno izobraževanje in 6/2 je visokošolsko strokovno izobraževanje,
- sedma raven zajema visokošolsko izobraževanje, specialistično izobraževanje ter magistrski študij (druga bolonjska stopnja),
- osma raven ima dve podravni in sicer 8/1 magistrski študij in 8/2 doktorski študij.

Poklicna kvalifikacija na določeni ravni poklicne izobrazbe združuje primerno strukturirane sestavine: splošno, strokovno, praktično znanje, spretnosti, socialno-poklicne ter osebno individualne lastnosti, ki jih zahteva določen delovni sistem oz. proces. Tako kvalifikacija zajema spekter znanja, lastnosti, vedenjskih vzorcev, ki posameznika usposablja za opravljanje določenih del in nalog za določen poklic (Muršak, 1999)<sup>19</sup>.

Trenutno je v Sloveniji očitno dvotirni sistem priznavanja kvalifikacij. Mladi lahko pridobijo kvalifikacije predvsem znotraj tradicionalnega šolskega izobraževalnega sistema (v pristojnosti Ministrstva za šolstvo), odrasli pa lahko do (poklicnih) kvalifikacij pridejo tudi preko sistema certifikatnega priznavanja kvalifikacij za tiste poklice, ki niso podprti s formalnim izobraževalnim programom (v pristojnosti Ministrstva za delo), ali pa preko opravljanja izpita na Obrtni ali Gospodarski zbornici Slovenije. Pri tem velja omeniti, da taka delitev ne upošteva nekaterih izjem, ki pa v sistemu zaenkrat, tako po številu programov kot vpisu, ostajajo marginalne: kvalifikacije, na primer, za pomočnika kuharja in vulkanizerja, je mogoče dobiti tako preko certifikatnega sistema kot tudi preko programov srednjega poklicnega izobraževanja v šolskem sistemu.

V prihodnje lahko pričakujemo določeno stopnjo fuzije obeh sistemov (certifikatnega in šolskega): v srednješolskem prostoru namreč poteka intenzivna prenova programov, ki temelji na modularni zasnovi. Posamezniku naj bi bilo tako omogočeno, da se s pridobitvijo večih kvalifikacij (ekvivalent modulov v formalnem sistemu izobraževanja) znotraj certifikatnega sistema približa certifikatu, ki ga izda šolski sistem (glej 12. člen Zakona o Nacionalnih poklicnih kvalifikacijah – novela, 2007). Trenutno torej v Sloveniji obstajajo naslednji načini priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja (NPU), ki vodijo do javno priznanih kvalifikacij<sup>20</sup>:

19 Muršak, J. (1999). Kvalifikacije, kompetence, poklici: poskus sinteze, *Sodobna pedagogika* 2, 28-46.

20 Formaliziranost učenja (še posebno) v slovenskem prostoru je po našem mnenju smiselno opazovati po večih kriterijskih razsežnostih. Tak pristop presega definicijsko okostenelost, ki mnogokrat pušča dvome o tem, katero učenje naj bi bilo formalno, neformalno ali priložnostno. Namesto tega je mogoče s pomočjo kriterijev oblikovati "prožno" mnenje o tem, v kakšnem obsegu je neka določena oblika učenja formalizirana. Temeljna delitev se nanaša na vprašanje ali NPU lahko opazujemo kot formalno priznavanje s strani izobraževalnih institucij ali s strani delodajalcev. V obeh sistemih pa lahko stopnjo formaliziranosti opazujemo preko indikatorjev kot so: zavestna

- **Certifikatni sistem priznavanja poklicnih kvalifikacij.** To obliko pridobivanja kvalifikacij preko preverjanja in potrjevanja Nacionalnih poklicnih kvalifikacij ureja Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Zakon jasno navaja, da s certifikatnim priznavanjem poklicnih kvalifikacij ni mogoče pridobiti naziva poklicne ali strokovne izobrazbe oziroma strokovnega naslova, ki se pridobi po javno veljavnih izobraževalnih oziroma študijskih programih. Trenutno v Sloveniji deluje na področju priprave poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za nacionalno poklicno kvalifikacijo devetih odborov s 73 izvajalci, katerih delo usklajuje Center RS za poklicno izobraževanje. V tabeli 1 po področjih prikazujemo število pridobljenih certifikatov.

**Tabela 1: Število podeljenih certifikatov po področjih 2001–06**

Področje	Število certifikatov
Umetnost, kultura	76
Računalništvo	30
Tehnika	458
Proizvodna tehnologija	328
Arhitektura, gradbeništvo	306
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	1020
Zdravstvo	312
Socialno delo	344
Osebnostne storitve	1871
Prevozne storitve	7823
Varnost	2561
Varstvo okolja	0
Veterina	0
Izobraževanje	0
Novinarstvo in reporterstvo	0
Skupaj	15259

- **Mojstrski izpit na Obrtni zbornici Slovenije.** Temelj za ponovno uvedbo mojstrskega izpita (ukinjen je bil leta 1963) je postavil Obrtni zakon, ki je v posebnem poglavju vzpostavil vajeniški sistem (dualni sistem poklicnega izobraževanja), zaključne (pomočniške) izpite in mojstrske izpite kot osnovo za pridobitev mojstrskega izpita, ter Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju iz leta 1996, ki mojstrski izpit uvršča v sistem izobraževanja kot državno priznan izpit, ki prinaša srednje strokovno izobrazbo. Izpit se opravlja iz štirih delov: praktičnega dela, strokovno-teoretičnega dela, poslovodno-ekonomskega dela ter pedagoško-andragoškega dela. Z opravljenim mojstrskim izpitom se, ob upoštevanju 3-letnih oziroma enoletnih (odvisno od končane šole) delovnih izkušenj na ustreznem delovnem področju, pridobi srednja strokovna izobrazba, kar ob izpolnitvi dodatnih pogojev omogoča nadaljevanje šolanja na višjih in visokih šolah. V tabeli 2 prikazujemo število podeljenih mojstrskih izpitov na Obrtni zbornici Slovenije do

odločitev udeleženca o vključitvi v učni proces, organiziranost učenja (urnik, obveza prisotnost, ipd), način preverjanja znanja, ciljna populacija (stari, mladi), veljavnost certifikata in podobno.

konca leta 2005, in sicer za tista področja, na katerih je bilo opravljenih največ mojstrskih izpitov.

**Tabela 2:** Število podeljenih mojstrskih izpitov na Obrtni zbornici Slovenije do konca leta 2005: primeri največjega števila podeljenih izpitov.

Naziv podeljenih mojstrskih izpitov	Število oseb, ki so izpit pridobile
Frizerski mojster	261
Mojster avtomehaničar	240
Elektroinštalater mojster	99
...	...
<b>SKUPAJ</b>	<b>1611</b>

**Vir:** Obrtna zbornica Slovenije.

- **Poslovodski in delovodski izpiti pri Gospodarski zbornici Slovenije.** Pravilnik o delovodskih (delovodja v energetiki, gradbeni delovodja, lesarski delovodja in živilski delovodja) in poslovodskih izpiti (trgovinski poslovodja in gostinski poslovodja) pri Gospodarski zbornici Slovenije določa, da se z delovodskim in s poslovodskim izpitom preveri, ali je kandidat usposobljen za vodenje skupine, obrata, delovišča, delavnice, prodajalne, lokala itd., ali obvlada osnovne zakonitosti metod in tehnik za zagotavljanje storitev na svojem strokovnem področju in ali zna prenašati znanja in izkušnje na sodelavce, nove sodelavce, vajence in dijake. Izpit se opravlja iz štirih delov: praktičnega dela, strokovno-teoretičnega dela, poslovodno-ekonomskega dela ter pedagoško-andragoškega dela. Vsebinsko posameznega dela določa izpitni katalog, ki ga na predlog Gospodarske zbornice Slovenije določi Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje. Strokovnoteoretični del, poslovodsko-ekonomski del in pedagoško-andragoški del izpita se opravlja pisno in ustno v skladu z izpitnim katalogom. Podatke o opravljenih izpiti, ki so nam bili dostopni le za tekoče leto, prikazujemo v tabeli 2.

**Tabela 3:** Statistika opravljenih izpitov pri Gospodarski zbornici Slovenije v letu 2006 (podatki do novembra 2006)<sup>21</sup>

	Dobitniki spričevala do leta 2006	Prejeli spričevala v letu 2006	SKUPAJ
Trgovski poslovodja	109	20	129
Gostinski poslovodja	10	0	10
Gradbeni delovodja	123	19	142
Delovodja v elektroenergetiki	107	11	118
<b>SKUPAJ</b>	<b>349</b>	<b>50</b>	<b>399</b>

**Vir:** Interni podatki Gospodarske zbornice Slovenije.

21 Zadnji podatki so: 146 dobitnikov spričeval, do konca leta pa je v postopku še 54 kandidatov.

- **Programi formalnega izobraževanja, pri katerih je delovna praksa organizirana v obliki praktičnega dela pri zunanjem izvajalcu** (npr. individualna in kolektivna učna pogodba, ki je sistemsko nasledila dualni izobraževalni sistem). V dualnem sistemu poklicnega izobraževanja se je v obdobju 1997/98–2005/06 izobraževalo 8.852 vajencev ali 4 % celotne populacije, vpisane v programe poklicnega izobraževanja glede na šolsko obliko; največ jih je bilo na področju lesarstva, avtomehanike, frizerstva in gostinstva.
- **Programi formalnega izobraževanja, pri katerih se NPU priznava kot del opravljenih obveznosti.** Podatki o številu niso na voljo, vendar gre pri tem predvsem za posamezne primere dijakov/šolencev, ki jih vsaka visokošolska institucija obravnava individualno: podobno lahko ugotovimo za Ljudske univerze, ki so posebej namenjene odraslim. Kot primer vrednotenja NPU v sistemu formalnega izobraževanja navajamo pogled Fakultete za management v Kopru<sup>22</sup>. Sistem priznavanja NPU Fakulteta izvaja eno leto, pri čemer so študentom z dovolj delovne dobe priznali strokovno prakso, študentom, ki z dokazili izkazujejo, da so opravili računalniške delavnice v neformalnih institucijah, so priznani deli praktičnega usposabljanja, nekaterim študentom pa so priznani izbirni predmeti, če so dokazali, da obvladajo določena znanja in imajo za njih ustrezno potrdilo (izpit za borznega posrednika, izpit za kakovost, podjetniški elaborat ...). Zaenkrat na Fakulteti ugotavljajo, da gre še vedno za posamične primere priznavanja NPU, vendar namerava fakulteta sistem krepiti tudi v prihodnje. Študentje, katere so uspeli informirati o možnostih priznavanja NPU, sprejemajo uvedbo takega sistema pozitivno.
- **- Programi formalnega izobraževanja, pri katerih se NPU priznava kot pogoj za vpis v določene izobraževalne programe.** Podatki o tem niso na voljo: evidenco o tem vodijo posamezne izobraževalne institucije, je pa vrednotenje NPU vezano predvsem na podiplomske programe: na Fakulteti za družbene vede (Univerza v Ljubljani), na primer, NPU pri izboru kandidata da polovico ocene, drugo polovico pa povprečna ocena na dodiplomskem študiju.
- **- Poklicne in profesionalne zbornice.** NPU se upošteva pri opravljanju strokovnih izpitov ter podaljševanju in ohranjanju licence pri določenih poklicnih zbornicah (npr. Inženirska zbornica Slovenije, Lekarniška zbornica Slovenije, Zdravniška zbornica Slovenije), vendar je poleg NPU predhodno pridobljena diploma formalnega izobraževalnega sistema za to nujen pogoj.
- **- Posamezna podjetja in organizacija.** NPU se upošteva tudi pri opravljanju strokovnih izpitov in programov znotraj posameznih podjetij in organizacij. Ti izpiti večinoma nimajo javne veljave (npr. Slovenske železnice).

22 Iz Fakultete za management, kjer se cena priznavanja NPU giblje okoli 42 EUR, nam je opis posredovala Doris Gomezelj.

Znanstveno podprtih raziskav o vplivu in pomenu vrednotenja NPU na nacionalni ravni in na ravni posameznika nismo zasledili. Znana so le opažanja ekspertov, ki ugotavljajo, da postopki certificiranja NPU v primerjavi s formalnim izobraževalnim sistemom skrajšujejo čas in stroške, ki so potrebni za pridobitev javno priznanega certifikata. Poleg hitrejšje zaposljivosti sistem omogoča delodajalcem lažje razporejanje delavcev in odkrivanje nadarjenih delavcev, povečuje samozavest in motivacijo zaposlenih za vseživljenjsko učenje in razvoj lastnih talentov. Taka oblika priznavanja učenja nadgrajuje formalno izobrazbo z aktualnimi kvalifikacijami, večja zaposljivost in mobilnost delovne sile ter omogoča osipnikom ponovno vključitev v sistem. Vpliv, ki ga ima vrednotenje NPU, sicer uresničuje tudi večino motivov za njegovo vzpostavitev (glej točko 3.1 e).

Pri tem velja še enkrat poudariti, da se certifikatni sistem pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki je trenutno v Sloveniji najbolj prominenten način vrednotenja NPU, razvija kot relativno avtonomna sistemska oblika in kot nadgradnja in dopolnitev tradicionalnemu šolskemu sistemu in je namenjen zgolj odraslim.

**c) Katere vrste kvalifikacij (npr. certifikat, diploma, licence ipd.) so najbolj povezane s priznavanjem neformalnega in informalnega učenja? Kaj ovira ali otežuje povezovanje priznavanja neformalnega in informalnega učenja s kvalifikacijskim ogrodjem?**

S priznavanjem NPU je povezana večina načinov pridobivanja kvalifikacij, ki smo jih omenili v prejšnji točki (glej 3.1b). V praksi je v izrazito manjši meri prisotno vrednotenje NPU v formalnem izobraževalnem sistemu, pa čeprav so za to že dane zakonske podlage (npr. 10. in 31. člen Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju; 14., 16. in 21. člen Zakona o višjem strokovnem izobraževanju; 6. člen Zakona o visokem šolstvu). Zakon določa, da je mogoče s praktičnim delom in z neformalnim učenjem v višješolskih in visokošolskih programih opraviti del študijskih obveznosti. V programih poklicnega in strokovnega izobraževanja pa je učenje na delovnem mestu integralni del učnega programa: primer je individualna in kolektivna učna pogodba (33. člen Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju iz leta 2006). V teh izobraževalnih programih delovna praksa temelji na NPU v obliki praktičnega dela pri zunanjem izvajalcu.

Čeprav delodajalci v številnih sektorjih opozarjajo, da kvalifikacije, pridobljene v šoli, niso dovolj relevantne za delovno mesto in da tisti, ki končajo šolanje, svojega znanja niso sposobni preliti v prakso, so tako predstavniki formalnega izobraževalnega sistema kot tudi socialni partnerji precej skeptični glede kvalitete kvalifikacij, pridobljenih na neformalen način. V Sloveniji imajo formalno pridobljene šolske kvalifikacije, v primerjavi z nešolskimi, že dolgo časa veliko vrednost tako v miselnosti ljudi kot v zakonskih regulacijah. Zato se pojavlja bojazen, da bo priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja razvrednotilo status in kvaliteto formalnega šolskega izobraževanja, pri čemu naj bi bili še posebno izpostavljeni programi poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Poleg tega so pri povezovanju neformalnega in priložnostnega učenja v enotno nastajajoče kvalifikacijsko ogrodje prisotne tudi finančne omejitve.

Formalno potrjeno Nacionalno kvalifikacijsko ogrodje v tem trenutku v Sloveniji še ni izdelano, vendar podlage zanj obstajajo: najpogosteje se referirajo strokovne podlage za certifikatni sistem priznavanja poklicnih kvalifikacij. Kljub temu lahko že v tem trenutku predvidimo ovire, ki se bodo pojavljale pri vključevanju NPU v Nacionalno kvalifikacijsko ogrodje:

- › - neprepoznavnost certifikatov v okolju in podcenjen pomen NPU,
- › - slaba povezava NPU s formalnim izobraževalnim sistemom,
- › - indiferentnost sindikatov,
- › - slaba povezava med certificiranjem NPU in plačnimi razredi, nagrajevanjem in sistematizacijo delovnih mest,
- › - bojazen pred razvrednotenjem formalnega sistema izobraževanja.

**d) Ali obstajajo razlike glede na to, ali so kvalifikacije poklicne ali akademske? Ali je lahko pot do legitimnosti kvalifikacijskih sistemov tovrstnega priznavanja tudi sredstvo za vzpostavitev legitimnosti tako v poklicnem življenju kot v izobraževalnem sistemu?**

Ko govorimo o profesionalnih kvalifikacijah najbolj tipičnih profesij (anglosaksonsko razumevanje), kot so zdravnik, odvetnik, duhovnik ali inženir, so kvalifikacije teh poklicev v Sloveniji močno vezane na formalne univerzitetne izobraževalne programe. O priznavanju NPU v teh programih ne moremo govoriti. Kasneje se od nekaterih profesij s strani profesionalnih zbornic (npr. zdravniki, odvetniki ...) zahteva NPU kot pogoj za pridobitev in ohranitev licence. Ko profesionalne kvalifikacije povežemo s širšim spektrom poklicev, ki so podprti z univerzitetnim izobraževalnim programom (kontinentalno razumevanje), pa lahko znotraj izobraževalnega programa najdemo le posamezne primere priznavanja NPU (v točki 3.2 f omenjamo Fakulteto za management v Kopru). Sistema, ki bi vrednotil NPU poklicem, ki so podprti s komplementarnim univerzitetnim programom, v Sloveniji zaenkrat ne poznamo. Ugotovimo lahko, da profesionalne kvalifikacije v Sloveniji večinoma vedno temeljijo na predhodni univerzitetni izobrazbi, medtem ko izobrazbe na podlagi praktičnih izkušenj ni mogoče pridobiti. Kljub danim zakonskim možnostim (9. člen Meril za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov) se zaenkrat zdi v Sloveniji povezovanje profesionalnih in akademskih kvalifikacij v enoten sistemski okvir težko mogoče.

**e) Če vaša država že ima nacionalno kvalifikacijsko ogrodje ali je v procesu njegove vzpostavitve, navedite, ali lahko štejete razvoj priznavanja neformalnega in informalnega učenja med spodbude za vzpostavitev kvalifikacijskega ogrodja. Ali poteka razvoj kvalifikacijskega ogrodja in njegovo uvajanje v praksi vzporedno s priznavanjem neformalnega in informalnega učenja?**

Čeprav se zakonodaja (Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju in Zakona o višjem strokovnem izobraževanju) na Nacionalno kvalifikacijsko ogrodje pogosto sklicuje, je uradna verzija šele v zgodnji fazi priprave: pogledi o tem, kakšno naj bi bilo razmerje med šolskimi kvalifikacijami in kvalifikacijami na podlagi priznavanja NPU, se razlikujejo. Trenutno v Sloveniji že obstajajo mednarodno primerljive strokovne podlage kot tudi zakonodaja in sistem priznavanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, kar je po mnenju strokovnjakov najbližje Nacionalnemu kvalifikacijskemu ogrodju.

Kot je mogoče razbrati iz vloge (nastajajočega) Nacionalnega kvalifikacijskega ogrodja v obstoječi zakonodaji, lahko ugotovimo, da se le-ta razvija skupaj s prakso priznavanja NPU. Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah namreč predvideva vzpostavitev takega kvalifikacijskega ogrodja, ki bo omogočalo možnost horizontalne in vertikalne prehodnosti med kvalifikacijami tako v formalnem sistemu izobraževanja kot tudi priznavanja NPU. Pri tem bo poudarek na iskanju ravnotežja med širokimi kvalifikacijami, pridobljenimi predvsem v formalnem izobraževalnem sistemu, ter samostojnimi kvalifikacijami, do katerih vodi predvsem certifikatni sistem. Poudarimo lahko, da so glavni motivi za vzpostavitev Nacionalnega kvalifikacijskega ogrodja naslednji:

- uskladitev s politikami in z gospodarskimi smernicami v EU; Slovenija se sooča s pritiski EU za reformo izobraževalne politike,
- potreba po hitrejšem odzivanju in prilagajanju zaposlenih trgu dela,
- možnost certificiranja novih znanj in kompetenc, ki še niso podprta s formalnim izobraževalnim programom,
- možnost hitre pridobitve formalnih kvalifikacij, ki so potrebne za zaposlitev,
- možnost certificiranja znanj odraslih, ki so že izstopili iz izobraževalnega sistema in potrebujejo bolj individualen pristop,
- povezovanje izobraževalnega in certifikatnega sistema, ki nudi možnost ponovnega vračanja odraslih v izobraževalni sistem, z možnostjo horizontalne in vertikalne nadgradnje,
- relativno nizek delež prebivalstva z višjo in visoko izobrazbo,
- vključevanje delodajalcev v postopke preverjanja in potrjevanja,
- večja možnost zaposlovanja, samozaposlovanja in zaposlovanja v tujini,
- priložnost certificiranja znanj težje zaposljivim osebam.

**f) Katere so potencialne nevarnosti priznavanja neformalnega in informalnega izobraževanja za visokošolske institucije, delodajalce in posameznike? Kako lahko ovržemo zadržke visokošolskega sektorja, da bi vnesli priznavanje neformalnega in informalnega učenja v kvalifikacijski sistem?**

Čeprav novela Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah v 3., 4. in 5a. členu že omenja priznavanje NPU na področju visokega šolstva, prav tako tudi 9. člen Meril za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov, se to v praksi, razen v redkih primerih, še ne izvaja. Zakon o visokem šolstvu v 33a. členu posebej omenja možnost organizacije študijskih programov za izpopolnjevanje kot obliko vseživljenjskega učenja. Ti so namenjeni predvsem za izpopolnjevanje in dopolnjevanje znanja, poleg teh pa lahko visokošolski zavodi organizirajo tudi različne oblike NPU, npr. poletne šole. Zakon ne določa, ali se take oblike učenja lahko kreditno ovrednotijo znotraj izobraževalnega sistema.

Po mnenju strokovnjakov bi nepremišljeno in premalo zahtevno priznavanje NPU lahko še posebno razvrednotilo pomen visokošolskih institucij tako v smislu samega delovanja institucij kot tudi posameznikov, ki so v preteklosti že pridobili diplome na teh institucijah. Visokošolske institucije v Sloveniji poleg prenosa znanja opravljajo posebej pomembno vlogo ustvarjalcev znanja profesionalnih skupin, poleg tega pa skrbijo tudi za ohranjanje jezika in nacionalne identitete. Obstoječo zadržanost visokošolskih institucij do priznavanja NPU v kvalifikacijsko ogrodje bi bilo mogoče premostiti predvsem z vzpostavitvijo premišljenega modela certificiranja tako pridobljenega znanja, ki bi:

- - omogočil osipnikom, da bi se lahko vrnili v izobraževalni program,
- - ohranil avtonomijo univerz in visokošolskih zavodov,
- - se lahko permanentno prilagajal spremembam v okolju,
- - omogočal vpis novim ciljnim skupinam, predvsem odraslim,
- - našel ustrezno ravnotežje med ključnim teoretičnim znanjem ter praktičnimi izkušnjami.

Kot opažajo izobraževalne institucije, v prid priznavanja NPU govori tudi možnost zaposlitve vrzeli pri upadanju števila rednih študentov z odraslimi. Visokošolski zavodi namreč računajo, da bi s priznavanjem NPU kot oblik določenih študijskih obveznosti lahko v svoje vrste pritegnili večje število odraslih. Enako velja za srednješole.

## 3.2.} Pridobivanje in prenos kreditov

**a) Opišite kreditni sistem za neformalno in priložnostno učenje. Katere splošne strategije, cilji in zakonodaja uravnavajo okvirni medsektorski sporazum za kreditni sistem? Na kakšen način je sistem uporabljen – na podobnih ravneh, na različnih ravneh ali med različnimi**

**sektorji? Navedite podatke o uporabnikih (število uporabnikov, na katerih ravneh, kateri sektor).**

Trenutno so za kreditno vrednotenje učnih dosežkov v srednjem in strokovnem izobraževanju ter v višješolskih

programih dane zakonske podlage, na področju visokega šolstva pa kreditni sistem funkcionira v praksi že nekaj let. Kreditni sistemi se v prvi vrsti nanašajo na vrednotenje formalnih izobraževalnih programov in predmetov, vendar se predpostavlja, da bo enak kreditni sistem veljal tudi za vrednotenje NPU. Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Ur. l. RS št. 2007) v 12. členu predvideva na modulih zasnovano kreditno ovrednotenje in metodologijo priznavanja NPU po Evropskem prenosnem kreditnem sistemu (ECTS). Nacionalne poklicne kvalifikacije, ki jih je mogoče pridobiti po verificiranih izobraževalnih programih, prinašajo enako število točk kot moduli, ki vodijo do poklicnih kvalifikacij preko certifikatnega sistema.

Na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja kreditno ovrednotenje različnih oblik izobraževanja v 14. členu predvideva tudi Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, pri čemer se predvideva uskladitev z Evropskim kreditnim sistemom za poklicno in strokovno izobraževanje (ECVET), poleg tega pa tudi z že sprejetimi načeli za vrednotenje NPU za Evropsko ogrodje kvalifikacij, Europassom in evropskim okvirom za zagotavljanje kakovosti v poklicnem in strokovnem izobraževanju.

Na področju višjega šolstva kreditno vrednotenje obveznosti po ECTS predvideva 24. člen Zakona o višjem strokovnem izobraževanju. V praksi kreditni sistem na področju višjega šolstva še ne deluje (prenovljeni programi so trenutno v fazi priprave), vendar posamezne izobraževalne institucije že priznavajo predhodno pridobljeno NPU predvsem kot del opravljenega praktičnega pouka, redkeje pa kot del teoretičnih predmetov. Tudi na področju visokega šolstva Zakon o visokem šolstvu določa merila za vrednotenje formalnega dela študijskih programov po ECTS, ki se že nekaj let izvaja tudi v praksi; to je nujno predvsem zaradi možnosti mednarodne izmenjave študentov.

**b) Kdo je odgovoren za kreditni sistem za neformalno in priložnostno učenje? Ali se razlikuje od kreditnega sistema za formalno učenje?**

Pričakujemo lahko, da bodo za kreditno vrednotenje NPU po sistemu certifikatnega priznavanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij odgovorne iste institucije kot za njihovo trenutno izvajanje: Državni izpitni center, Center RS za poklicno izobraževanje, socialni partnerji in strokovni sveti. Za priznavanje NPU v sistemu formalnega izobraževanja bodo odgovorne posamezne izobraževalne institucije, katerih delo bo koordiniralo pristojno ministrstvo.

**c) Kako so kreditne točke vrednotene, po urah na učno enoto? Opišite, po katerih merilih se kreditne točke podeljujejo.**

Čeprav v Sloveniji kreditni sistem kot oblika vrednotenja formalnih učnih dosežkov v praksi zaenkrat deluje samo na področju visokega šolstva, zakonodaja predvideva, da se neformalno pridobljene kvalifikacije znotraj

formalnega sistema izobraževanja vrednotijo z enakim sistemom kreditnih točk kot formalno izobraževanje na vseh nivojih izobraževanja. V poklicnem in strokovnem izobraževanju se tako z eno kreditno točko ovrednoti 25 ur izobraževalnega dela dijaka, pri čemer:

- nižje poklicno izobraževanje omogoča pridobiti 120 kreditnih točk,
- srednje poklicno izobraževanje 180 do 240 kreditnih točk,
- srednje strokovno izobraževanje 240 do 300 kreditnih točk,
- poklicno-tehniško izobraževanje 120 kreditnih točk,
- program poklicnega tečaja 60 do 90 kreditnih točk,
- mojstrski, delovodski in poslovodski izpit pa 60 kreditnih točk.

Tudi na področju višjega šolstva Zakon o višjem strokovnem izobraževanju predvideva vrednotenje obremenitev študenta, izraženo v kreditnih točkah, ki so sestavljene iz časa, ki je potreben, da študent lahko dokonča vse načrtovane izobraževalne dejavnosti, kot so obiskovanje predavanj, vaj, samostojnega dela, priprave projektov, raziskav itd. Pri tem se posamezen letnik ovrednoti s 60 kreditnimi točkami, višješolski programi so ovrednoteni s 120 kreditnimi točkami in trajajo dve leti, študijski programi za izpopolnjevanje so ovrednoteni z najmanj 10 in največ 35 kreditnimi točkami. V tem obsegu določen del kreditov (odvisno od posameznega programa) zajema praktično izobraževanje. Kot določeno število kreditov lahko šola študentom prizna predhodno pridobljeno NPU.

Tudi za področje visokega šolstva je že sprejet zakon, ki vsebuje merila za vrednotenje študijskih programov po ECTS. Tudi tu je kreditna točka merska enota za vrednotenje dela in pomeni 25 do 30 ur obremenitve študenta, pri čemer naj bi bilo v enem študijskem letu od 1500 do 1800 ur. Visokošolski strokovni študijski programi in univerzitetni študijski programi obsegajo od 180 do 240 kreditnih točk in trajajo do štiri leta. Magistrski študijski programi obsegajo od 60 do 120 kreditnih točk in trajajo eno do dve leti, vendar tako, da na istem strokovnem področju skupaj s študijskim programom prve bolonjske stopnje trajajo pet let. Doktorski študijski programi obsegajo 180 kreditnih točk in trajajo tri leta. Zakon predvideva tudi vrednotenje NPU kot del opravljenih študijskih obveznosti, vendar jasnejših navodil za to ne navaja.

**d) Katere spodbude in ovire so postavljene udeležencu, ki želi pridobiti kreditne točke, in ustanovi, ki jih podeljuje?**

Kot smo omenili, v praksi še ni vzpostavljen kreditni sistem priznavanja NPU. Tako kot v drugih državah, pa bi tak sistem omogočal posameznikom postopno pridobivanje formalnih in neformalnih kvalifikacij glede na sposobnosti posameznika; tak sistem ne bi bil nujno odvisen od vpisa v formalni izobraževalni program, kar bi za posameznike in državo lahko pomenilo nižje stroške in prihranek časa. Tisti delodajalci, ki imajo vzpostavljene lastne sisteme izobraževanja, bi s kreditnim sistemom

naredili korak do javnega priznavanja tako pridobljenih kvalifikacij. Ena ključnih iniciativ za vpeljavo kreditnega sistema je tudi večja mobilnost študentov.

**e) Opišite, na kakšen način je priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja vključeno v sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja skozi kreditni sistem, npr. dualni sistem za integracijo izkustvenega učenja.**

V Sloveniji novi Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju iz leta 2006 širi pozitivne elemente dualnega sistema na celotno poklicno izobraževanje ter nadgrajuje dualni sistem z uvedbo individualne učne pogodbe, ki jo skleneta delodajalec in dijak, ter kolektivne učne pogodbe, ki jo skleneta šola in delodajalec. Zakon predvideva kreditno ovrednotenje teh programov v roku petih let. Trenutno je obseg praktičnega dela pri delodajalcih v programih dualnega sistema, ki se s šolskim letom 2007/08 ne bodo več na novo razpisovali:

- v 1. letniku 10–12 tednov pri delodajalcu,
- v 2. letniku 24 tednov pri delodajalcu,
- v 3. letniku 23 tednov pri delodajalcu.

Dijak z individualno učno pogodbo se bo lahko v času izobraževanja praktično usposabljal do 53 tednov, dijak s kolektivno učno pogodbo pa 24 tednov. Praktično izobraževanje vajenca v delovnem procesu traja 38 ur na teden. Pri tem je pomembno, da je praktično usposablja-

nje v realnem delovnem okolju nujen sestavni del celotnega poklicnega izobraževanja v vertikali.

Na področju višjega (obseg je 400 ur) in visokega šolstva je obseg praktičnega dela odvisen od posamezne izobraževalne institucije in izobraževalnega programa.

**f) Na kakšen način je priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja vključeno v visokošolski študijski sistem skozi kreditni sistem, npr. raziskava rasti števila pripravnih študentov?**

Kreditni sistem na področju visokega šolstva za priznavanje formalnih učnih dosežkov deluje že nekaj let. Zakonodajala predvideva vpeljevanje kreditnega sistema, ki bi priznal kandidatom tudi znanje in usposobljenosti z vrednotenjem NPU (9. člen Meril za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov). Pri tem se bodo kot del priznavanja učnih obveznosti lahko upoštevale ustrezne delovne izkušnje, različna spričevala in druge listine, izdelki, storitve in avtorska dela. Kot pravi zakon, se bodo morali vsi omenjeni dosežki vrednotiti po merilih ECTS, način izvajanja pa zakon zaenkrat prepušča posameznim visokošolskim zavodom – prakse in dostopni podatki o dogajanju na tem področju so redki. *Primer: Na Fakulteti za družbene vede se NPU vrednoti kot izbirni kriterij pri vpisu na vse smeri diplomskega študijskega programa, vrednotenje NPU kot dela učnih dosežkov pa je prej izjema kot pravilo.*

## 3.3.} Postopek in metode ocenjevanja

**a) Kakšen je sistem ocenjevanja? Kdo ocenjuje in po kakšnih metodah? Kdo potrди rezultate ocenjevanja? Kako dolgo traja postopek? Če se metode in postopki razlikujejo po sektorjih, naštejte imena sektorjev in metode, ki jih posamezni sektorji uporabljajo. Katere postopke ocenjevanja morajo udeleženci opraviti, da se jim prizna neformalno in priložnostno učenje. Opišite postopke.**

Preverjanje NPU na področju pridobivanja poklicnih kvalifikacij opravljajo zbornice, združenja delodajalcev, poklicna združenja, nevladne organizacije, sindikati in pristojna ministrstva. Med vsemi velja posebej izpostaviti razvojno-svetovalno vlogo Centra RS za poklicno izobraževanje in koordinacijsko-izpitno vlogo Državnega izpitnega centra v certifikatnem sistemu pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki je trenutno v Sloveniji najpomembnejši sistem vrednotenja NPU. Delovanje sistema določa Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Kot izreden način priznavanja določenih obveznosti znotraj šolskega izobraževalnega sistema je preverjanje NPU zaenkrat prepuščeno posameznim izobraževalnim institucijam. Svetovalno in koordinacijsko vlogo pri opravljanju mojstrskega izpita prevzema Obrtna zbornica Slovenije, delovodskega in poslovodskega izpita pa Gospodarska zbornica Slovenije. Podobno velja tudi za posamezna poklicna in profesionalna združenja in

zbornice (npr. zdravniška, lekarniška zbornica). Pri tem velja kot pomembno vprašanje v vseh opisanih primerih omeniti stopnjo integracije komisij za preverjanje NPU v institucijo izvajalko preverjanja: v veliki večini primerov (kot navajamo v nadaljevanju) lahko opazimo, da se pri priznavanju NPU institucije naslanjajo predvsem na zunanje izvajalce.

Ne glede na sistem vrednotenja NPU sta temeljna načina ocenjevanja dva: ocenjevanje zbirne mape oziroma portfolijo dokazil s predhodno doseženimi dokazili NPU ter izpitno (ustno ali pisno) ali praktično preverjanje znanja. Natančneje postopke vrednotenja NPU opisujemo po posameznih institucijah.

**Državni izpitni center** izda licenco članom komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Član komisije lahko pridobi več licenc, če izpolnjuje kadrovske pogoje za posamezne poklicne kvalifikacije, kot so navedeni v katalogu standardov strokovnih znanj in spretnosti, če ima zadnjih 5 let delovne izkušnje na področju poklicne kvalifikacije in opravljen program usposabljanja za člana komisije. Tričlanska komisija, ki jo imenuje Državni izpitni center, izvede preverjanje in potrjevanje nacionalne poklicne kvalifikacije.

Postopek preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij kandidat začne z vložitvijo vloge za pridobitev certifikata pri izvajalcu preverjanja in potrjevanja. Pri tem je izvajalec



dolžan kandidatu zagotoviti svetovanje. Kandidat priloži listine in dokazila o znanjih in spretnostih in s svetovalcem oblikuje svoj portfolijo oziroma zbirno mapo dokazil. Kreditirani izvajalci postopka po prejetju vloge preverijo njeno popolnost in v 15 dneh zaprosijo Državni izpitni center za imenovanje tričlanske komisije. Državni izpitni center izda sklep o imenovanju tričlanske komisije, izvajalec pa posreduje kandidatovo dokumentacijo komisiji. Komisija pregleda priložene listine in dokazila (zbirno mapo) in ugotavlja, ali kandidat izpolnjuje vse pogoje, ki jih določa katalog. Če kandidat izpolnjuje vse pogoje iz kataloga, mu komisija potrdi poklicno kvalifikacijo in izvajalec izda certifikat. Če kandidat ne izpolnjuje vseh pogojev iz kataloga, ga komisija napoti na preverjanje in določi vsebino preverjanja. Izvajalec v roku 30 dni od prejema vloge obvesti kandidata o obsegu znanj in spretnosti, ki jih bo moral dokazati v postopku preverjanja, in določi rok za odgovor kandidata o udeležbi na preverjanju. Sam način izvedbe preverjanja je odvisen od presoje ustreznosti zbirne mape (dokazil) ter od področja, za katerega posameznik želi pridobiti certifikat. V postopku preverjanja kandidat dokazuje predvsem tista znanja in spretnosti, ki jih ni mogoče ugotoviti na podlagi listin in dokazil. Komisija v postopku preverjanja kandidata seznanja s postopkom preverjanja, z merili, začetkom in s trajanjem preverjanja. Kandidatovo znanje in spretnosti komisija ocenjuje z *uspešno* in *neuspešno* ter kandidatu potrdi kvalifikacijo, izvajalec pa izda certifikat v roku osmih dni po preverjanju.

**Obrotna zbornica Slovenije** izvaja postopek pridobitve mojstrskega izpita preko mojstrskih izpitnih odborov. Predsednike in člane imenuje minister, pristojen za delo, za obdobje štirih let. Vsak odbor je pristojen za posamezen praktični in strokovnoteoretični del, posebej pa obstajajo še odbori, ki preverjajo poslovno-ekonomski del ter pedagoško-andragoški del.

Obrotna zbornica Slovenije v začetku vsakega koledarskega leta objavi razpis za opravljanje mojstrskih izpitov. Rok za prijavo je odprt do izteka leta. Postopek pridobitve mojstrskega izpita se začne s prijavo vloge (pogoj je 1 do 3 leta delovnih izkušenj na ustreznem delovnem mestu), ob kateri kandidat pridobi učno gradivo, lahko pa se udeleži tudi pripravljanih seminarjev. Izpit je sestavljen iz štirih delov. Praktični del obsega delovni preizkus, ki se opravlja v šolskih delavnicah in traja do 8 ur, ter mojstrski izpitni del, ki se opravlja v obratovalnici kandidata in traja do 100 ur. Strokovnoteoretični del je sestavljen iz 3 do 5 pisnih izpitnih enot. Manj uspešni kandidati morajo po koncu pisnega dela opraviti še ustni izpitni del. Poslovno-ekonomski del se izvaja kot 90-minutni pisni izpit, pedagoško-andragoški del pa kot 180-minutni pisni izpit in 45-minutni praktični nastop. Kvalifikacija mojstra poleg formalno priznane strokovne usposobljenosti prinaša tudi stopnjo izobrazbe (ISCED 3).

**Gospodarska zbornica Slovenije** preko pristojnih odborov in komisij izvaja postopek za pridobitev poslovodskih in delovodskih izpitov. Zbornica v skladu s pravilnikom objavi najmanj enkrat letno razpis z roki za opravljanje delovodskih in poslovodskih izpitov. K izpitu lahko pristopijo kandidati, ki imajo 1 do 3 leta ustreznih delovnih izkušenj (glede na končano šolo). Izpit je sestavljen iz štirih delov, in sicer: praktičnega, strokovnoteoretičnega, poslovodno-ekonomskega ter pedagoško-andragoškega.

*Praktični del izpita* je sestavljen iz pisne in delovne naloge. Pisna naloga poteka v obliki seminarske naloge, ki obsega elemente delovnega procesa, opredeljenega v vsebini izpitnega kataloga za praktični del. Z njo kandidat dokazuje, da obvladuje zahtevano raven strokovnih znanj, sposobnost pisnega komuniciranja, zahtevano raven vodstvenih, organizacijskih in informacijskih znanj. Pisna naloga obsega najmanj pet in največ petnajst strani in jo mora kandidat oddati pristojnemu izpitnemu odboru v za to določenem roku. Delovna naloga lahko traja največ 8 ur. Kandidat dobi zadolžitev, da na terenu vodi skupino, ki bo izvedla načrtovani zahtevnejši delovni postopek, ali pa sam samostojno izvede zahtevnejši delovni postopek oziroma storitev. Zagovor pisne in delovne naloge (praktično izpitno delo, storitev) traja do 20 minut. Pri tem izpraševalec postavi kandidatu najmanj tri vprašanja iz vsebine delovne naloge (praktično izpitno delo, storitev) ali pisne naloge. Kandidat ima pravico do najmanj 15-minutne priprave na zagovor. Kandidatu, ki izpolnjuje pogoje, lahko pristojni izpitni odbor namesto praktičnega dela določi tudi pet delovnih preizkusov, s katerimi dokazuje obvladovanje posameznih delovnih procesov. Delovni preizkus traja največ 4 ure. *Strokovnoteoretični del, poslovodno-ekonomski ter pedagoško-andragoški* se lahko izvajajo pisno ali ustno, pri čemer lahko pisni izpit traja največ 5 ur, ustni nastop pa največ 30 minut. Kandidat je opravil izpit, če je dosegel pozitivno oceno iz vseh delov izpita. Oceno posameznega dela izpita določi izpitni odbor ali izpitna komisija.

**Posamezne izobraževalne institucije.** Maloštevilne prakse vrednotenja NPU se med posameznimi izobraževalnimi institucijami razlikujejo. Zato velja na tem mestu kot primer omeniti izhodišča za vrednotenje NPU na področju višjega šolstva (Šolski center Novo mesto v projektu Prenova in dopolnitev programov višjih in strokovnih šol, 2005). V omenjenih izhodiščih je zapisano, da vrednotenje NPU poteka na podobne načine kot preverjanje znanj v izobraževanju. Posamezne izobraževalne institucije izberejo način, ki je glede na cilje, standarde znanja, ki naj bi se preverjali, najprimernejši: ustni ali pisni izpit, zagovor, intervju, zagovor v ta namen pripravljene seminarske naloge, zagovor v ta namen pripravljenega projekta, vrednotenje izdelka, ki ga v ta namen pripravi študent, vrednotenje postopkov, ki jih opravlja študent pri praktičnem preizkusu (delu, opravilu ...) ter vrednotenje demonstracije, nastopa, simulacije in igre vlog.

Upoštevanje teh priporočil se med posameznimi šolskimi institucijami razlikuje, saj kot ugotavlja projekta skupina (prav tam), je izvajanje procesa ugotavljanja, preverjanja in potrjevanja predhodnega znanja in spretnosti zahtevno organizacijsko delo. Zato priporočajo, da vsaka šola vnaprej natančno opredeli postopke, pristojnosti in obveznosti osebja šole ter časovno sosledje posameznih opravil. Kjer je le mogoče, vpeljujejo sodelovanje več predavateljev ali drugega strokovnega osebja pri izvajanju posameznih opravil, saj to prispeva k enotnosti standardov v teh postopkih na ravni šole.

Kot primer izvajanja dobre prakse lahko omenimo Visoko poslovno šolo Maribor, kjer študent prošnjari za priznavanje znanj priloži listine neformalnega izobraževanja in

kratek portfolio, ki ga pripravi na podlagi posveta s svetovalcem za ECTS, z opisom kompetenc in zaznamki o projektu, elaboratu, izumu, patentu, objavi ... Na podlagi priloženega portfolija se mu priznajo določena znanja in spretnosti. Če je kaj nejasnosti ali dvomov o kompetentnosti študenta, se le-ta udeleži intervjuja z nosilcem predmeta in s svetovalcem za ECTS. V postopku priznavanja znanj in spretnosti, pridobljenih s samoizobraževanjem oziroma izkustvenim učenjem, študent prošnji za preverjanje in ocenjevanje znanja priloži portfolio s poudarkom na refleksiji o lastnih kompetencah. Komisija za študentske zadeve s pomočjo nosilca predmetnega področja določi način in obliko preverjanja znanja, spretnosti in kompetenc študenta – poudarek je na prepoznavanju lastnih kompetenc v povezavi s predmetno specifičnimi kompetencami. V okviru preverjanja se študent udeleži intervjuja z nosilcem predmeta in s svetovalcem za ECTS. Na podlagi pridobljenih informacij komisija s pomočjo nosilca predmeta in svetovalca za ECTS določi priznavanje (v celoti, delno ali pa se prošnja zavrne) in določi tudi število ECTS.

Natančno določen postopek imajo tudi na Fakulteti za management v Kopru, ki jo lahko omenimo kot naslednji primer vpeljevanja dobre prakse pri vrednotenju NPU. Na fakulteti kandidat, ki želi, da se mu priznajo in ovrednotijo znanje in spretnosti, pridobljeni s formalnim, neformalnim izobraževanjem in/ali priložnostnim učenjem, pred vpisom ali med študijem, odda vlogo za priznavanje znanja in spretnosti. Vloga za priznanje znanja in spretnosti mora poleg osebnih podatkov o kandidatu vsebovati podatke o vrstah znanja in spretnosti, ki jih kandidat želi uveljaviti. Kandidat mora k vlogi priložiti življenjepis in zbirno mapo listinskih dokazov (portfolio), iz katere so natančno razvidni področje dela in kompetence, ki jih je kandidat pridobil pred vpisom. Pred oddajo vloge kandidat lahko opravi razgovor s svetovalcem, ki mu pomaga pri izdelavi portfolija. Svetovalec ima uradne ure, med katerimi je na voljo kandidatom za pomoč pri izdelavi portfolija. Kandidat, ki pride na razgovor k svetovalcu, mora prinesiti vse javne listine, potrdila in druge listine, s katerimi želi uveljavljati priznavanje znanja in spretnosti.

Postopek od prejema popolne vloge do izdaje odločbe kandidatu mora biti opravljen v 30 dneh, najpozneje pa v dveh mesecih od datuma vložitve popolne vloge kandidata. Kandidat po pripravi vloge in portfolija s pomočjo svetovalca odda vlogo v referat. Če je vloga popolna, jo referat vnese v evidenco vlog. Vloga je obravnavana na komisiji. Če kandidat uveljavlja javne listine, potrdila ali druge listine, iz katerih je mogoče ugotoviti, da skupaj ne presegajo 30 kreditnih točk, lahko komisija potrdi znanje in spretnosti samo na podlagi predloženih dokazil. Če se komisija sama ne more odločiti o priznavanju znanja in spretnosti kandidata, lahko zaprosi za mnenje ustreznega visokošolskega učitelja ali imenuje tričlansko komisijo, ki poda svoje mnenje. Če kandidat uveljavlja javne listine, potrdila ali druge listine, iz katerih je mogoče ugotoviti, da so bili izdani pred več kot petimi leti, in kadar se priznava več kot 30 kreditnih točk, mora komisija določiti dodatno preverjanje znanja (v celoti ali delno). Kandidat mora biti o datumu dodatnega preverjanja pravočasno obveščen,

vendar najpozneje štirinajst dni pred preverjanjem. Uspeh kandidata pri preverjanju znanja in spretnosti se ocenjuje z opisno oceno »opravil« ali »ni opravil«. Vlogo kandidata s podatki o preverjanju in o doseženem uspehu izpolni komisija.

**b) Opišite različne metode ocenjevanja in njihove postopke. Navedite prednosti in slabosti posameznih metod ocenjevanja (npr. ocenjevanje, ki temelji na kompetencah, sumativno ocenjevanje, ocenjevanje na podlagi portfolija). Kakšni so stroški (principle drivers) za različne tipe ocenjevanja? Kakšni so stroški ocenjevanja? Kdo nosi stroške ocenjevanja (glede na različne tipe ocenjevanja)? Navedite primere, ko je ocenjevanje koristno oziroma ko je ovira psihosocialna, finančna in druga za udeležence.**

Omenimo lahko neposredni, posredni in kombinirani način vrednotenja NPU – praktično preverjanje znanja, pisno in ustno preverjanje znanja in ocenjevanje zbirne mape oziroma portfolija (v tem vrstnem redu). O pogledu na različne načine ocenjevanja NPU smo povprašali dve instituciji izvajalki.

**Center RS za poklicno izobraževanje in Državni izpitni center.** Nacionalne poklicne kvalifikacije se lahko preverjajo in potrjujejo na različne načine, odvisno od vrste poklicne kvalifikacije. Tako poznamo:

- ▶ potrjevanje kvalifikacije na osnovi portfolija, če kandidat izpolnjuje vse pogoje, ki so navedeni v katalogu standardov strokovnih znanj in spretnosti,
- ▶ praktično preverjanje s tistega področja, ki ga kandidat ne potrdi z dokazili (komisija pri pregledu portfolija določi vsebino praktičnega preverjanja).

Prav tako poznamo več načinov praktičnega preverjanja (odvisno od poklicne kvalifikacije):

- ▶ opazovanje na delovnem mestu,
- ▶ praktični preizkus in pisni preizkus,
- ▶ samo praktični preizkus.

Cena preverjanja in potrjevanja nacionalne poklicne kvalifikacije je od 7. 10. 2004, ko so bile sprejete dopolnitve pravilnika o preverjanju in potrjevanju NPK, 144 EUR (pregled portfolija in praktično preverjanje) ali 106,4 EUR (potrjevanje kvalifikacije na osnovi portfolija).

Na **Gospodarski zbornici Slovenije**,<sup>23</sup> (primer) Združenje za gradbeništvo in industrijo gradbenih materialov,<sup>24</sup> ki organizira in vodi opravljanje izpitov za naziv gradbeni delovodja, ugotavlja, da so kandidati pretežno stari od 35 do 50 let ter imajo za seboj v povprečju več kot 10 let delovne dobe oziroma praktičnega dela na različnih gradbenih delih in objektih. Iz tega je razumljivo sklepati, da so se ti ljudje po več kot 10 letih ponovno vrnili v šolske klopi ter imajo zato tudi pri preverjanju znanja na pisni ali ustni način več težav in so tudi pri tehničnih teoretičnih vsebinah manj uspešni. Pri opravljanju pisnega in tudi ustnega izpita so tako tudi

23 Neto cena poslovskega in delovodskega izpita je 717,75 EUR, povprečna plača pa 764,58 EUR.

24 Opis je pripravil Štefan Žemva, samostojni svetovalec pri Gospodarski zbornici Slovenije.

manj spretni in potrebujejo več časa za pripravo v primerjavi z dijaki ali s študenti, ki imajo znatno daljši čas v šolskih klopeh.

Starejši imajo težave tudi z branjem nalog in razumevanjem napisane vsebine ali problema, prav tako tudi z izražanjem, kar komisije ustrezno upoštevajo. To se kaže še posebej pri kandidatih, ki so iz drugih bivših republik nekdanje skupne države. Ti za reševanje problemov in oblikovanje odgovorov potrebujejo še več časa. Presenetljivo pa je, da pri samem pisnem izpitu ne uporabljajo prepovedanih pripomočkov in pomagali, niti ni opaziti prepisovanja in sodelovanja s sosedi. Skratka, so zelo disciplinirani in vsak kandidat naloge rešuje sam.

Priprava izpita iz praktičnega dela je za organizatorja organizacijsko zelo zahtevna, saj se ta izpit opravlja na terenu, na gradbišču ali v delavnici med rednim potekom dela. Potek je sledeč: kandidat iz nabora tem za izpit iz praktičnega dela prijavi izpitnemu odboru več možnih tem. Že pred prijavo teme izbere tudi delodajalca in gradbišče, kjer bo izpit opravljal, ter mentorja. Organizator nato na lokaciji skupaj s kandidatom in z mentorjem preveri možnosti in pogoje opravljanja izpita ter strokovno usposobljenost delodajalca in mentorja. Če so ti pogoji izpolnjeni, se kandidatu izroči naslov teme ali pa se ustrezno dopolni. Čas za izvršitev pisne priprave, ki jo izdelata kandidat v obliki seminarske naloge, je 45 dni. Potem ko kandidat ocenjevalcu predloži pisno pripravo, izpitni odbor določi izpitno komisijo, ki na določen izpitni dan opazuje in ocenjuje kandidata v vlogi delovodje pri praktičnem delu na izbrani nalogi. Ocenjuje se pisna priprava, izvajanje praktičnega dela in ocena s strani mentorja. Glede na opisani potek so poleg opisanih zahtevnosti razmeroma veliki tudi finančni stroški in porabljen čas članov komisije zaradi različnih lokacij po vsej Sloveniji. Materialne stroške same izvedbe in stroške mentorstva nosi delodajalec. Uspehi kandidatov pri tem izpitu so dobri in znatno boljši v primerjavi s teoretičnimi izpiti. Kandidati te naloge opravljajo sproščeno in izpraševalci ne čutijo pretirane obremenjenosti. Kandidati pri takem načinu poleg strokovnega znanja pokažejo iznajdljivost in organizacijske spretnosti. Te lastnosti pa so bistvene za gradbenega delovodja. Tudi učinek sprejemanja znanja tako teoretičnega kot praktičnega je večji kot pri pisnih izpiti v razredu.

Na **Obrtni zbornici Slovenije**,<sup>25</sup> ki izvaja preverjanje mojstrskega izpita, je praktični del razdeljen na dve izpitni enoti: na delovni preizkus, ki poteka v šolski delavnici, in na mojstrsko izpitni del, ki poteka v obratovalnici oziroma na objektu kandidata. Mojstrsko izpitno delo obsega zaključen izdelek oziroma storitev, ki traja različno dolgo, odvisno od mojstrskega naziva, medtem ko delovni preizkus obsega krajšo, ožje usmerjeno nalogo s posameznega poklicnega področja.

Znanje kandidata se tako preverja celovito in izvajalci ugotavljajo, da sta obe obliki preverjanja znanja nujni, tako šolska oblika kot neposredno preverjanje znanj v delovnem procesu. Z vidika kandidata za mojstrski izpit

je zlasti preverjanje praktičnega znanja stresno; kandidat namreč prihaja iz delovnega okolja, v katerem so stranke z njegovimi izdelki oziroma storitvami praviloma zadovoljne, nato pa nekdo na nacionalnem nivoju reče, da njihova usposobljenost ni zadovoljiva. Nekako ugotavljajo, da je kakovostno praktično znanje sicer odvisno od več dejavnikov, v prvi vrsti pa je pomembno to, s kako zahtevnimi strankami se kandidat vsakodnevno srečuje pri svojem delu.

**c) Opišite trenutno razmerje med akademskimi standardi, poklicnimi standardi in poklicnimi standardi v vaši državi. Kdo postavi takšne standarde in jih nadzira?**

V Sloveniji so poklicni standardi osnova za pripravo poklicnih in strokovnih izobraževalnih programov ter za certifikatne sisteme pridobivanja poklicnih kvalifikacij. V obeh primerih pri pripravi poklicnih standardov sodelujejo vsi socialni partnerji: podjetja, organizacije, zbornice, združenja in ministrstva. Občutno pa se razlikuje način vrednotenja kvalifikacij, ki jih določeni standardi porajajo: pri poklicnih kvalifikacijah, ki so podprte z ustreznim izobraževalnim programom, njihovo vsebino določa šolsko ministrstvo, pri kvalifikacijah, do katerih je moč priti preko certifikatnega sistema potrjevanja kvalifikacij, pa imajo močnejšo vlogo ostali socialni partnerji pod okriljem Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Pri poklicih oziroma profesijah, na katere je vezan univerzitetni izobraževalni program, je povezava med sfero izobraževanja in zaposlovanja šibka. Univerze in fakultete so pri oblikovanju t. i. akademskih standardov znanj avtonomne – v resnici te standarde lahko imenujemo akademske standarde; mnoge fakultete menijo, da so one tiste, ki v resnici generirajo poklice v svoji domeni. Izjema so tiste izobraževalne institucije, ki pri oblikovanju študijskega kurikulumata sodelujejo s profesionalnimi zbornicami ter (pred)pripravljajo študente na opravljanje strokovnega izpita.

**d) Ali se je v vaši državi že odprlo vprašanje, kako vzpostaviti sistem ocenjevanja, da ne bo kratena pravica posameznika do popolnoma individualnega in samostojnega načina ocenjevanja? Opišite dosedanje razprave na omenjeno temo.**

Diskusija o pristojnosti ocenjevanja poklicnih kvalifikacij poteka posredno ob oblikovanju sistema certifikatnega sistema priznavanja poklicnih kvalifikacij, daljšo razpravo pa lahko pričakujemo ob institucionalizaciji Nacionalnega kvalifikacijskega ogrodja. Glede na vodilno vlogo izobraževalnih institucij pri vrednotenju in certificiranju kvalifikacij lahko pričakujemo, da bo sistem preverjanja kvalifikacij tudi v bodoče temeljil na bolj formaliziranih oblikah ocenjevanja in vrednotenja.

Priprave na postopek preverjanja in ocenjevanja niso formalizirane in potekajo neodvisno od postopka certificiranja. Posameznik se sam odloči za vključitev v program priprave ali pa se odloči za neposredno preverjanje znanja, spretnosti in kompetenc. Programi so

<sup>25</sup> Opis je pripravila mag. Nataša Štirn z Obrtne zbornice Slovenije, kjer se cena mojstrskega izpita giblje od 1439,66 EUR do 1627,44 EUR, saj morajo kot izvajalci izpita zagotoviti kandidatom različne materiale, opremo, ustrezne prostore itd.

prepuščeni trgu in le-te v večji meri ponujajo izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja znanja, spretnosti in kompetenc.

**e) Kaj sistemu priznavanja neformalnega in informalnega izobraževanja zagotavlja kakovost? Kdo je odgovoren za proces zagotavljanja kakovosti? Na kakšen način je vprašanje kvalitete obravnavano v internacionalnem kontekstu?**

Odgovornost za nadzorovanje kvalitete neformalnega in priložnostnega učenja je porazdeljena med različne akterje. Na najvišji ravni sta to Ministrstvo za šolstvo in Ministrstvo za delo, na operativni ravni pa:

- **Državni izpitni center** vrši nadzor nad delom komisij tako, da spremlja delo članov komisij in potek preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Če član komisije ni usposobljen za delo v komisiji oziroma če krši predpise s področja priznavanja kvalifikacij, mu Državni izpitni center odvzame licenco. V komisije ne sme biti več kot en član, ki je izvajal program usposabljanja in izpopolnjevanja oz. pripravljaj na preverjanje. Za posamezne poklicne kvalifikacije, pri katerih je oblika preverjanja tudi pisni preizkus, se pripravljajo s člani izpitnih komisij banka vprašanj in nalog. Pisni preizkusi se posredujejo predse-dniku komisije en dan pred preverjanjem (npr. poklicna kvalifikacija voznik v cestnem prometu). Prav tako pri poklicnih kvalifikacijah, pri katerih je način preverjanja praktični preizkus, člani komisij pripravljajo ocenjevalne obrazce za komisije z določenimi kriteriji in merili za posamezno nalogo z naborom vprašanj in odgovorov za ustni del (npr. pediker, vizažist).

Člani komisij izmenjavajo mnenja, izkušnje pri postopkih preverjanja in potrjevanja ter evalvirajo posamezna vprašanja in naloge preko zaprtega ekspertnega foruma. S stalnim usposabljanjem članov komisij na področju priprave, spremljanja in evalvacije ocenjevalnih orodij, s stalnim stikom preko forumov želijo zagotoviti eksternost preverjanja.

Državni izpitni center želi, da člani komisij za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij preko ustreznega usposabljanja upoštevajo etična načela, ki prispevajo h kvaliteti priznavanja NPU. Etična načela se nanašajo na ohranjanje integritete posameznika, komunikacijske spretnosti in strokovnosti samih postopkov ocenjevanja.

- **Obrtna zbornica Slovenije** je skupaj s člani mojstrskih izpitnih odborov izdala poseben priročnik, v katerem imajo ocenjevalci natančno predpisana navodila, kako izvajati postopek preverjanja znanja. Njegov namen je zagotavljanje kvalitete.
- **Gospodarska zbornica Slovenije** ter izvajalci za delovodske in poslovodske izpite, skupaj z zasebnimi organizacijami, vzpostavljajo mrežo komisij za preverjanje kvalifikacij z omejeno kontrolo države, kvaliteta pa je v veliki meri odvisna od samega javnega priznavanja pridobljenih certifikatov.
- Odgovornost za vrednotenje NPU znotraj formalnega izobraževalnega sistema nosijo **posamezne izobraževalne institucije**. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju v 16. členu določa, da svet šole na predlog ravnatelja imenuje komisijo za kakovost. Zakon natančneje ne določa, kakšna je vloga komisije pri vrednotenju NPU, kazalnike kakovosti poklicnega in strokovnega izobraževanja pa določi pristojni strokovni svet.

## 3.4.} Drugo

**a) Navedite kakršnekoli druge tehnične okvire, za katere mislite, da bi morale biti omenjene kot posebne karakteristike vaše države in niso bile obravnavane v zgoraj navedenih komponentah 2.1, 2.2, in 2.3.**

Kot smo opisali v točki 3.1 b, je v Sloveniji očitno dvotirni sistem priznavanja kvalifikacij: mladi lahko pridobijo kvalifikacije predvsem znotraj tradicionalnega šolskega izobraževalnega sistema (v pristojnosti Ministrstva za šolstvo), odrasli pa lahko do (poklicnih) kvalifikacij pridejo tudi preko sistema certifikatnega priznavanja kvalifikacij (v pristojnosti Ministrstva za delo). V slovenskem prostoru se sistem priznavanja NPU povezuje predvsem s Certifikatnim sistemom priznavanja poklicnih kvalifikacij, ki je tudi v zakonodaji najmočnejše podprt, izvajata pa ga Center RS za poklicno izobraževanje in Državni izpitni center. Zato se opis tehničnega aranžmaja v točkah 2.1, 2.2, in 2.3, navezuje predvsem na omenjen Certifikatni sistem priznavanja poklicnih kvalifikacij, manj pa tudi na druge aranžmaje, ki smo jih opisali v komponenti 3. Če ponovimo, so te naslednje:

- mojstrski izpit na Obrtni zbornici Slovenije,
- poslovodski in delovodski izpiti pri Gospodarski zbornici Slovenije,
- programi formalnega izobraževanja, pri katerih je delovna praksa organizirana v obliki praktičnega dela pri zunanjem izvajalcu,
- programi formalnega izobraževanja, pri katerih se NPU priznava kot del opravljenih obveznosti,
- programi formalnega izobraževanja, pri katerih se NPU priznava kot pogoj za vpis v določene izobraževalne programe,
- poklicne in profesionalne zbornice,
- posamezna podjetja in organizacija.

Sklenemo lahko, da se v Sloveniji NPU na eni strani utrjuje kot samostojen zakonsko reguliran sistem za katerega skrbijo posebne državne institucije v okviru Ministrstva za šolstvo, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve in Zbornic, na drugi strani pa kot integriran sistem priznavanja NPU znotraj formalnega sistema izobraževanja.

# Vedenje nosilcev

Angelca Ivančič, Metka Svetina,  
Natalija Vrečer, Vida Mohorčič Špolar

## 4.1.} Značilnosti nosilcev

- a) **Navedite vse nosilce, ki so vpleteni v proces priznavanja (z njihovimi specifičnimi lastnostmi) in dopolnite spodnji seznam, ki se nanaša na neformalno in priložnostno učenje v vaši državi. Dopolni naj se seznam za Komponento 2.2. Omenjena komponenta se osredotoča na upravljanje in vlogo vlade, medtem ko je namen tega seznama orisati odnos med izvajalci neformalnega učenja ali (tipi) priložnostnega učenja, potrjevalci takšnega učenja, dokumenti, ki jih kandidati pridobijo, med regulacijo takšnega priznavanja in glavnimi uporabniki tovrstnega priznavanja. Poudariti moramo, da v mrežo za neformalno učenje vpisujete izvajalce neformalnega učenja ali vlaganje kot osnovo (prvi stolpec), kajti več verjetnosti je, da se neformalno učenje prizna po zaključenem neformalnem učnem programu. Po drugi strani pa v mrežo priložnostnega učenja vpisujete rezultate/spretnosti kot izhodišče, saj se ne da naštetih vseh zvrsti priložnostnega učenja, kjer ni takšnih izvajalcev, posameznik je namreč aktivna entiteta, ki ustvarja takšne priložnosti za učenje. Zato imamo dve posebni mreži za neformalno in priložnostno učenje. Namen priloge je tudi preučiti značilnosti uporabnikov in združiti podatke, naprošamo pa vas, da napišete mikro podatke o uporabnikih v tem poglavju.**

(NVO). V NVO-jih je zaposlenih malo ljudi; večina jih dela prostovoljno, zato je potrjevanje znanj in spretnosti zanje zelo pomembno. Ker ni specializiranih formalnih programov za prostovoljce in mentorje prostovoljnega dela ali druge zaposlene v NVO-jih, je trenutno neformalno izobraževanje edino primerno izobraževanje. Po raziskavi Mladinskega ceha iz leta 2005, v okviru katere so intervjuvali 440 mladih odraslih, večinoma študentov, se jih je 80 % udeležilo neformalnega učenja poleg formalnega učenja v sklopu šolskega sistema. Več kot polovica intervjuvanih je menila, da se niso dovolj izobraževali po programih neformalnega učenja. Med tečaji, ki so jih najpogosteje obiskovali, so jezikovni, plesni in računalniški tečaji ter tečaji za prostovoljno delo. Večina vprašanih je menila, da delodajalci pri zaposlovanju upoštevajo izkušnje neformalnega učenja, 17 % pa jih je odgovorilo, da tovrstnega učenja delodajalci ne upoštevajo.<sup>26</sup> Mladinski center Brežice je opravil raziskavo v sedmih slovenskih regijah, ki mejijo na Hrvaško. Intervjuvali so 107 ljudi, 46 % respondentov je bilo moških in 54 % žensk. Bili so mnenja, da bi morala država v prihodnje podpirati večji obseg neformalnega izobraževanja, da bi bilo to dosegljivo več ljudem. Nevladne organizacije organizirajo neformalno učenje na naslednjih področjih: komunikacija in teamsko delo (11 %), prostovoljno delo (10 %), socialno vključevanje (8 %), demokracija, človekove pravice in zaščita manjšin (6 %), organizacija upravljanja (6 %), interkulturno učenje (6 %), evropsko/aktivno državljanstvo in udeležba (5 %), računalniški tečaji (5 %), partnerstvo, mreže, gradnja koalicij (5 %), finančno in programsko upravljanje (4 %),

### **Neformalno učenje (značilnosti mreže nosilcev)**

Neformalno učenje je ključnega pomena za razvoj človeških virov v slovenskih nevladnih organizacijah

26 Jože Gornik, direktor CNVOS-a (Zavod Center za informiranje, sodelovanje in razvoj nevladnih organizacij), osebna komunikacija, 19. december 2006.

odnosi z javnostjo (4 %), regionalno planiranje in projektno partnerstvo za EU (4 %), mreženje na regionalnem nivoju (4 %), tuji jeziki (4 %), razvoj lokalnih skupnosti in razvoj podeželja (4 %), strokovno usposabljanje marginaliziranih skupin (3 %), javno-privatna partnerstva (2 %), razvoj javnih strategij in zagovornišvo (1 %), mediacija (1 %). Iz rezultatov raziskave lahko sklepamo, da je interes mladih za neformalno izobraževanje v Sloveniji velik.

Po zaključku takšnega neformalnega učenja v nevladnih organizacijah kandidati ponavadi dobijo potrdilo, na katerem je zapisano, da so uspešno zaključili neformalno izobraževanje. V naslednjih tabelah omenjamo primere preverjanja in potrjevanja neformalnega učenja, ki pa so mnogo redkejši od neformalnega izobraževanja.

Pridobivanje spričeval ECDL v slovenskem jeziku poteka od leta 2001. Do konca leta 2006 je bilo podeljenih 1850 certifikatov in opravljenih 13.000 izpitov, katerih uspešnost je 93 %. Največ je bilo podeljenih ECDL START spričeval za opravljene 4 izpite (preko 1000), približno 770 spričeval ECDL za opravljenih 7 izpitov, 50 spričeval ECDL ADVANCED in 12 spričeval ECDL CAD. Podeljeno je bilo tudi spričevalo ECDL EXPERT za opravljene izpite iz štirih naprednih modulov.<sup>28</sup> ECDL je projekt mednarodnega združenja strokovnih društev informatikov CEPIS (*Council of European Professional Informatics Society*). Slovensko društvo Informatika je član omenjenega združenja od leta 1998 in je edini imetnik licence ECDL v Sloveniji. Pogoji, da organizacija postane testni center, so naslednji:

Izvajalec neformalnega učenja (npr. univerze, privatna profitna podjetja, usposabljanje v podjetjih, vlada, NVO-ji, itd.)	Potrjevalec neformalnega učenja (npr. vlada, kvazi-vlada, univerze, podjetja, strokovni organi, sindikati itd.)	Vrsta potrjevanja in preverjanja (npr. akademske kvalifikacije - nazivi, diplome, krediti, nagrade, certifikati, strokovne kvalifikacije itd.)	Regulator (npr. organ za zagotavljanje kakovosti, strokovni organ, vlada itd.)	Glavni uporabniki (določiti)
ECDL Izvajalci pod okriljem Slovenskega društva Informatika (testni centri)	Testni centri izvajajo izpite. V letu 2005 je 16 centrov izvajalo izpite za ECDL CORE (osnovni certifikat), 7 pooblaščenih centrov je izvajalo izpite ECDL Advanced in 3 centri izpite za ECDL CAD certifikat	Certifikat (ki potrjuje, da njegov nosilec zna uporabljati računalnik in splošne računalniške aplikacije)	Pooblaščen organ – ECDL Fundacija (s sedežem v Dublinu), nadzor enkrat letno (preverijo nekaj izbranih testnih centrov) Slovensko društvo Informatika nadzira vse centre enkrat letno	<input type="checkbox"/> Zaposleni <input type="checkbox"/> Ljudje, ki se vrnejo iz vojske <input type="checkbox"/> Visoko kvalificirani migranti <input type="checkbox"/> Nekvalificirani migranti <input type="checkbox"/> Upokojenci (napišite starost ob upokojitvi v vaši državi) <sup>27</sup> <input type="checkbox"/> Nezaposleni (stari več kot 30 let) <input type="checkbox"/> Tisti, ki niso zaposleni, niti se ne izobražujejo, niti se ne usposabljujejo (stari med 15/16–30) <input type="checkbox"/> Drugi (določiti)
NVO Mladinski ceh	Neformalno potrjevanje, vpis in žig organizacije, ki je organizirala neformalno izobraževanje in podpis odgovorne osebe	Nefiks – neformalni indeks (knjižica z vpisi)	Mladinski ceh, ni zunanje kontrole zagotavljanja kakovosti	<input type="checkbox"/> Zaposleni <input type="checkbox"/> Ljudje, ki se vrnejo iz vojske <input type="checkbox"/> Visoko kvalificirani migranti <input type="checkbox"/> Nekvalificirani migranti <input type="checkbox"/> Upokojenci (napišite starost ob upokojitvi v vaši državi) <input type="checkbox"/> Nezaposleni (stari več kot 30 let) <input type="checkbox"/> Tisti, ki niso zaposleni, niti se ne izobražujejo, niti se ne usposabljujejo (stari med 15/16–30) <input type="checkbox"/> Drugi (določiti) Prvotno je bil Nefiks namenjen vsem ljudem do 33. leta starosti, danes pa ga lahko uporabijo tudi starejši.

27 Po 36. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (uradno prečiščeno besedilo) (ZPIZ-1-UPB4), Ur. l. RS št. 109/2006 z dne 23. 10. 2006 so minimalni pogoji za pridobitev pravice do starostne pokojnine naslednji:  
(1) Zavarovanec pridobi pravico do starostne pokojnine pri starosti 58 let, če je dopolnil 40 let pokojninske dobe (moški) oziroma 38 let pokojninske dobe (ženska).  
(2) Zavarovanec pridobi pravico do starostne pokojnine pri starosti 63 let (moški) oziroma 61 let (ženska), če je dopolnil 20 let pokojninske dobe.  
(3) Zavarovanec pridobi pravico do starostne pokojnine pri starosti 65 let (moški) oziroma 63 let (ženska), če je dopolnil najmanj 15 let zavarovalne dobe.  
37. člen pa omogoča znižanje starostne meje zaradi otrok.  
(1) Zavarovancu se starostna meja iz prejšnjega člena tega zakona zniža za vsakega rojenega ali posvojenega otroka, ki ima državljanstvo Republike Slovenije, če ni z mednarodnim sporazumom drugače določeno, za katerega je skrbel in ga vzgajal vsaj pet let, in sicer se zavarovancu starostna meja zniža za osem mesecev za enega otroka, za 20 mesecev za dva otroka, in za 36 mesecev za tri otroke. Za vsakega nadaljnjega otroka se znižanje starostne meje poveča za 20 mesecev.  
(3) V primerih iz prejšnjih odstavkov se ženski minimalna upokojitvena starost iz prejšnjega člena zniža največ do 56 let starosti, moškemu pa do 58 let starosti.

ustrezni dokumenti, da je bila organizacija ustanovljena pred več kot petimi leti in pozitivno finančno stanje. Slovensko društvo Informatika pregleda prostore. Pogoj je, da imajo ocenjevalci opravljen izpit ECDL. Ti izpiti so namenjeni vsem, ki uporabljajo sodobna računalniška orodja na delovnem mestu in manj za inženirje informatike, saj imajo slednji bolj poglobljeno znanje. Za njih je v pripravi nova evropska diploma (*EPIC-European Professional Informatics Certificate*). Pridobitev certifikata ECDL pa priporočajo za tiste strokovnjake za informatiko, ki delajo s končnimi uporabniki in s tistimi delavci, ki nimajo računalniške izobrazbe, pa uporabljajo računalnike pri svojem delu. Namen je, da se informatiki seznanijo z mednarodnimi standardi in s stopnjo kompleksnosti

28 Glej: <http://www.ecdl.si/index.php?lng=slo&gr1=News&id=200508031733115> (11. 10. 2006)

Usposabljanje v podjetjih Drugo največje slovensko farmacevtsko podjetje KRKA	3 ocenjevalci za kandidata za vsako izmed 6 različnih nacionalnih poklicnih kvalifikacij na področju farmacije  (ocenjevalci morajo imeti veljavne licence Republiškega izpitnega centra, ki jih obnavljajo vsakih 5 let)	Nacionalno veljavni certifikati	Krka poroča Državnemu izpitnemu centru, ta pa poroča ministru za delo, družino in socialne zadeve Kvaliteto zagotavlja Republiški inšpektorat za delo (nadzira tudi strokovno delo ocenjevalcev)	<input type="checkbox"/> Zaposleni <input type="checkbox"/> Ljudje, ki se vrnejo iz vojske <input type="checkbox"/> Visoko kvalificirani migranti <input type="checkbox"/> Nekvalificirani migranti <input type="checkbox"/> Upokojenci (napišite starost ob upokojitvi v vaši državi) <input type="checkbox"/> Nezaposleni (stari več kot 30 let) <input type="checkbox"/> Tisti, ki niso zaposleni, niti se ne izobražujejo, niti se ne usposabljujejo (stari med 15/16–30) <input type="checkbox"/> Drugi (določiti) Imeti morajo vsaj dve leti delovnih izkušenj.
Usposabljanje na delovnem mestu LITOSTROJ Izvajalec neformalnega izobraževanja, ki traja 5 let	Komisija, ki jo sestavljajo zaposleni v Litostroju: inženir, tehnični direktor in nosilec doktorata v metalurgiji	Diploma, ki je interno veljavna kot 4. stopnja izobrazbe	Ni organa za zagotavljanje kakovosti	<input type="checkbox"/> Zaposleni <input type="checkbox"/> Ljudje, ki se vrnejo iz vojske <input type="checkbox"/> Visoko kvalificirani migranti <input type="checkbox"/> Nekvalificirani migranti <input type="checkbox"/> Upokojenci (napišite starost ob upokojitvi v vaši državi) <input type="checkbox"/> Nezaposleni (stari več kot 30 let) <input type="checkbox"/> Tisti, ki niso zaposleni, niti se ne izobražujejo, niti se ne usposabljujejo (stari med 15/16–30) <input type="checkbox"/> Drugi (določiti) Najmanj dokončana osnovna šola
Usposabljanje na delovnem mestu Slovenske železnice Usposabljanje in vrednotenje neformalnega izobraževanja za izvršilne delavce	Ocenjevalci in tisti, ki usposabljujejo, morajo izpolnjevati naslednje pogoje: - ustrezna stopnja izobrazbe, - uspešno opravljen strokovni izpit, - ustrezno število let delovnih izkušenj	Notranje veljavni dokument	Ni organa za zagotavljanje kakovosti	<input type="checkbox"/> Zaposleni <input type="checkbox"/> Ljudje, ki se vrnejo iz vojske <input type="checkbox"/> Visoko kvalificirani migranti <input type="checkbox"/> Nekvalificirani migranti <input type="checkbox"/> Upokojenci (napišite starost ob upokojitvi v vaši državi) <input type="checkbox"/> Nezaposleni (stari več kot 30 let) <input type="checkbox"/> Tisti, ki niso zaposleni, niti se ne izobražujejo, niti se ne usposabljujejo (stari med 15/16–30) <input type="checkbox"/> Drugi (določiti) Ustrezna stopnja izobrazbe in delovne izkušnje niso pogoj
<b>Vrste spretnosti, pridobljene s priložnostnim učenjem (npr. spretnosti IKT z uporabo računalnikov, pismenost z branjem knjig, matematične kompetence, poslovni protokol, pogajalske spretnosti itd.)</b>	<b>Potrjevalec takšnega priložnostnega učenja</b>	<b>Vrsta potrjevanja in preverjanja</b>	<b>Regulator</b>	<b>Glavni uporabniki (določiti)</b>
Jezikovne spretnosti	Učitelji v jezikovnih šolah	Javno veljavno potrdilo	Državni izpitni center (za jezikovne programe za odrasle)	<input type="checkbox"/> Zaposleni <input type="checkbox"/> Ljudje, ki se vrnejo iz vojske <input type="checkbox"/> Visoko kvalificirani migranti <input type="checkbox"/> Nekvalificirani migranti <input type="checkbox"/> Upokojenci (napišite starost ob upokojitvi v vaši državi) <input type="checkbox"/> Nezaposleni (stari več kot 30 let) <input type="checkbox"/> Tisti, ki niso zaposleni, niti se ne izobražujejo, niti se ne usposabljujejo (stari med 15/16–30) <input type="checkbox"/> Drugi (določiti)

orodij, ki se pričakuje od uporabnika. Kandidati morajo izpiti ECDL plačati, testni izpiti pa so brezplačni. Na voljo je učni načrt. Kandidat se lahko uči sam ali pa se lahko udeleži usposabljanja, ki je na voljo po točno določenem učnem načrtu.

Projekt Nefiks, ki ga organizira Mladinski ceh, je namenjen potrjevanju neformalnega izobraževanja, ki ga

osebe pridobijo v aktivnostih aktivnega državljanstva, prostovoljnega dela, tečajev, poletnih šol, preko dela v tujini, aktivnostih skavtov in z delom preko študentskega servisa. Od leta 2002 do konca leta 2006 so izdali približno 1500 Nefiksov. Nevladna organizacija Mladinski ceh vzdržuje tudi elektronsko bazo, kamor vpisuje vsak vpis v Nefiks. Če kandidat izgubi Nefiks, se lahko napiše nov. Mladinski ceh vzdržuje stike z delodajalci in

promovira projekt v povezavi z ministrstvi, Zavodom za zaposlovanje in Uradom za Mladino (Ministrstvo za šolstvo in šport). V Nefiksu se lahko delodajalci seznanijo z ažuriranimi informacijami o vseh oblikah neformalnega izobraževanja, ki se ga je udeležil kandidat. Ker je kontaktna oseba, ki je odgovorna za tovrstno izobraževanje, v Nefiksu napisana, lahko delodajalci preverijo informacije.

### **Priznavanje neformalnega izobraževanja in učenja v podjetjih**

Čeprav ima preverjanje in potrjevanje neformalnega učenja v Sloveniji nekaj tradicije, je v glavnem značilno za nekatera večja podjetja. Seveda je več podjetij, ki nudijo programe neformalnega izobraževanja, vendar ga ne preverjajo in potrjujejo. V letu 2000 je 4338 podjetij in drugih organizacij v Sloveniji nudilo usposabljanje na delovnem mestu (od 6449 organizacij). Število udeležencev oseb je bilo 196.623. Število plačanih delovnih ur v izobraževanju in usposabljanju: 5.418.079.<sup>29</sup> Certifikati, ki so pridobljeni v podjetjih, so pogosto veljavni zgolj v teh podjetjih. Izjema je, na primer, drugo največje slovensko farmacevtsko podjetje Krka, ki nudi možnosti za pridobitev 6. nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki so veljavne na nacionalni osnovi (glej komponento 2.1.b, Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah).

Od leta 2002 do konca leta 2006 je že več kot 200 kandidatov prejelo nacionalne poklicne kvalifikacije v Krki. V tem podjetju izvajajo ocenjevanja za največje farmacevtsko podjetje v Ljubljani LEK in za lekarno. Usposabljanje za NPK obsega 200 ur v Krki (enako število ur kot za četrto stopnjo izobrazbe). V Krki nudijo tudi neformalno izobraževanje, za katerega ni preverjanja in potrjevanja in obsega 30 ur na zaposlenega na leto.

Od leta 1995 v Sloveniji ni več formalnega izobraževanja za livarskega tehnika, zato podjetje Litostroj omogoča neformalno izobraževanje, da se usposobijo delavci, ki nimajo možnosti pridobiti formalno izobrazbo. Metalurški poklici namreč ne morejo nadomestiti livarskih tehnikov.

Na svetu je zgolj 5 podobnih livarn kot Litostroj in njihovo interno diplomo v njih priznavajo, zato delavci, ki se odločijo za delo v tujini, to zlahka dobijo. Cena petletnega usposabljanja je 250.000 SIT (1.043 EUR) na osebo, poleg tega pa podjetje porabi še dodatnih 10.000.000,00 SIT (41.730 EUR) na leto za drugo neformalno izobraževanje.

V Holdingu Slovenske železnice je izpit za izvršilne delavce prvi pogoj za zaposlitev na izvršilnih delovnih mestih. Poleg tega jim zagotavljajo tudi redno in občasno strokovno usposabljanje in periodično preverjajo znanje delavcev. V letu 2005 se je 526 delavcev udeležilo strokovnega usposabljanja za izvršilne železniške delavce, 4538 se jih je udeležilo rednega strokovnega usposabljanja in periodičnih preverjanj znanja, 240 izmed njih pa se je udeležilo drugega rednega in občasnega strokovnega usposabljanja in periodičnega preverjanja znanja delavcev.

Ukvarjati se nameravajo tudi s postopki za pridobitev NPK v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, v glavnem za izvršilne delavce. Trenutno pripravljajo kvalifikacijsko strukturo za strokovne profile v prometni dejavnosti (4 NPK) in dejavnosti vleke in tehnično vagonске dejavnosti (predvidoma 5 NPK). V prihodnosti nameravajo vključiti še več strokovnih profilov z naslednjih področij: dejavnosti vzdrževanja in gradnje prog ter elektrotehnične dejavnosti.

### **Priložnostno učenje (značilnosti mreže nosilcev)**

V jezikovnih šolah organizirajo skupine slušateljev v skladu z njihovim predznanjem tujega jezika. V šolskem letu 2003/2004 je bilo 1609 javno veljavnih programov tujih jezikov in 2957 programov tujih jezikov, ki niso bili javno veljavni.<sup>30</sup> Za javno veljavne programe učenja tujih jezikov za odrasle opravlja nadzor zagotavljanja kvalitete Republiški izpitni center. Ti programi ne zagotavljajo izobrazbe, temveč usposobljenost. Javno veljavna potrdila, ki jih dobijo kandidati po zaključku takšnega programa, jim pomagajo pri iskanju dela oz. zaposlitve.

29 Statistični letopis 2004, Statistični urad Republike Slovenije. Glej [www.stat.si/letopis](http://www.stat.si/letopis) (18. december 2006).

30 Statistični letopis 2006, Statistični urad Republike Slovenije. Glej [www.stat.si/letopis](http://www.stat.si/letopis) (18. december 2006).

## 4.2.} Dostop

**a) Kdo je upravičen do procesa priznavanja? Če je proces v različnih sektorjih različen (npr. visoko šolstvo, poklicno, srednješolsko, osnovnošolsko izobraževanje, strokovno izobraževanje itd.), navedite, kdo je do njega upravičen na različnih stopnjah/sektorjih.**

Dostop do opravljanja preverjanja in potrjevanja poklicne usposobljenosti (certifikatni sistem) na splošni ravni določajo Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, poklicni standardi ter nacionalno sprejeti katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti za posamezne poklicne kvalifikacije. Po zakonu o NPK se v certificiranje lahko vključijo vsi, ki so stari najmanj 18 let, izjemoma pa tudi osebe, ki še niso stare 18 let in nimajo statusa dijaka

ali vajenca, imajo pa ustrezne delovne izkušnje. Poleg splošnih zakonskih pogojev dostop do certificiranja lahko regulirajo tudi posebni pogoji, ki so opredeljeni v katalogu standardov strokovnih znanj in spretnosti za konkretno poklicno kvalifikacijo. Med posebnimi pogoji se lahko zahteva dosežena predhodna formalna izobrazba, izpolnjevanje posebnih psihofizičnih zahtev ter delovne – praktične izkušnje. Odločitev za opredelitev posebnih pogojev se utemeljuje z ravni zahtevnosti dela in se sprejme v fazi priprave Kataloga standardov strokovnih znanj, pri katerem sodelujejo socialni partnerji. Pri vključevanju kandidatov v programe za pridobitev poklicne ali strokovne izobrazbe izobraževalne organizacije ustrezno ovrednotijo predhodno pridobljena znanja in spretnosti kandidatov oz. priznajo že pridobljeno



nacionalno poklicni kvalifikacijo (glej še komponento 2; točko 2.2).

Pri vključevanju v formalno izobraževanje imajo pravico do priznavanja neformalno pridobljenih znanj pri izpolnjevanju študijskih obveznosti v programu vsi udeleženci, ki sicer izpolnjujejo zakonsko določene vstopne pogoje v program, ki opredeljujejo stopnjo in vrsto zahtevane predhodne formalne izobrazbe (glej točko 4.2 b in točko 3.1 b).

**b) Koliko izobraževalnih organizacij (v primerjavi s skupnim številom izobraževalnih organizacij) na različnih stopnjah prakticira priznavanje neformalnega in priložnostnega znanja kot del sprejemnih (vpisnih) pogojev?**

Vstopni (vpisni) pogoji so za javno veljavne programe na posameznih ravneh (stopnjah) izobraževanja določeni s šolsko zakonodajo in s programi. Zakonodaja, ki ureja različne ravni izobraževanja, pri vpisnih pogojih v formalno izobraževanje razen dokazil o izpolnjevanju formalnih pogojev (šolska spričevala, matura, kreditne točke) ne predvideva priznavanja znanja, pridobljenega z neformalnim izobraževanjem ali priložnostnim učenjem. Tako se npr. v višješolski študij lahko vpiše, kdor je opravil splošno oz. poklicno maturo ali kdor je opravil mojstrski, delovodski ali poslovodski izpit, ima tri leta delovnih izkušenj in opravljen preizkus znanja iz splošnih izobraževalnih predmetov v obsegu, ki je določen za poklicno maturo v srednjem izobraževanju. Za posameznem višješolski program se lahko kot pogoj za vpis določijo tudi posebne nadarjenosti, spretnosti in psihofizične sposobnosti, pomembne za uspešno opravljanje določenega poklica. Za vsak program višjega strokovnega izobraževanja se z letnim razpisom tudi določi, kateri programi srednjega poklicnega ali strokovno-tehničnega izobraževanja so ustrezni. Enako načelo kot za programe višješolskega študija velja tudi za vpis v programe poklicnega in srednjega strokovnega izobraževanja ter za univerzitetno izobraževanje (glej še točko 3.1 b).

Izjema je upoštevanje in priznavanje delovnih izkušenj namesto ustreznega izobraževalnega programa pri vpisu v programe srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja.

**Priznavanje predhodno pridobljenega znanja pri izpolnjevanju študijskih obveznosti v programih formalnega izobraževanja**

Veljavni normativni akti govorijo o prilagajanju izvedbe izobraževanja, ko se v formalnih programih izobražujejo odrasli (izredno izobraževanje). Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (2006) v 64. členu nalaga izobraževalnim organizacijam, da pri prilagajanju izobraževalnega programa posameznemu udeležencu upoštevajo **neformalno pridobljeno znanje, ki se dokazuje z izpitom oz. na drug način**. V tem trenutku (maj-junij 2007) se na ravni poklicnega in srednjega strokovnega izobraževanja pripravlja nov predpis (podzakonski akt, navodila ministra), ki bo na novo urejal postopek potrjevanja **neformalno** pridobljenega znanja udeležencev pri ponovnem vključevanju v formalno izobraževanje, pristojnost za izdelavo podrobnih meril pa

bo prepuščena izobraževalnim organizacijam.

Do zdaj veljavni načini prilagoditve so opredeljeni v Navodilih za prilagajanje izobraževalnih programov poklicnega in srednjega strokovnega izobraževanja odraslim udeležencem, ki jih je izdal minister za šolstvo in šport leta 1998. V njih je navedeno, da lahko akreditirana organizacija za izobraževanje prizna odraslim predhodno pridobljeno znanje na podlagi javno veljavnih listin, ki so jih izdale druge akreditirane izobraževalne organizacije ali pristojni izpitni center. Merila: organizacija za izobraževanje odraslih lahko prizna predhodno pridobljeno znanje pri strokovnoteoretičnih predmetih, če javna listina ni bila izdana pred več kot 10 leti; v primeru, da je listina starejša, lahko določi udeležencu preizkus znanja. Izobraževalne organizacije lahko upoštevajo po standardu znanj enakovredne pozitivno ocenjene predmete, kar ugotavljajo na podlagi imena predmeta in primerjave kataloga znanj, pri čemer razlike v obsegu ur ne smejo presežati več kot 30 %. Praktični del izobraževalnega programa se lahko prizna kot opravljen tistim odraslim udeležencem izobraževanja, ki s potrdilom delodajalca lahko dokažejo, da so pri delodajalcu opravljali ustrezno delo najmanj v dvakratnem obsegu časa, kote v formalnem izobraževalnem programu določen za praktično izobraževanje. Odrasli udeležene izobraževanja lahko tudi zahteva, da organizacija pred začetkom izobraževanja preveri njegovo znanje iz posameznega predmeta ali predmetnega področja v programu, če meni, da si je to znanje že pridobil. Z opisanimi načini priznavanja predhodnega znanja se odraslim lahko skrajša obseg in trajanje izobraževanja, ker so oproščeni dela programa. Pristojnosti za sprejemanje odločitev o prilagajanju poteka izobraževanja in o priznavanju predhodno pridobljenega znanja ima šola oz. ravnatelj izobraževalne organizacije. Podatki o številu izobraževalnih organizacij, ki prakticirajo priznavanje neformalnega in priložnostnega znanja kot del vstopnih pogojev niso dostopni.

V šolskih letih 1998/99 in 1999/2000 je potekala obsežna evalvacija srednješolskega formalnega izobraževanja brezposlenih ter evalvacija poskusov programov višješolskega izobraževanja odraslih, ki je glede priznavanja predhodno pridobljenih znanj pokazala, da izobraževalne organizacije v veliki meri vpisanim odraslim priznavajo praktični del v izobraževalnih programih na osnovi dokazil delodajalcev o ustreznih delovnih izkušnjah.

Na ravni višješolskega izobraževanja pa so bila na podlagi Zakona o višjih šolah sprejeta strokovna izhodišča, ki podrobneje opredeljujejo postopek in pristojnosti za priznavanje neformalno pridobljenega znanja v procesu izobraževanja.

**c) Opišite situacijo dostopa do informacij in komunikacij. Ali obstaja centralna informativna točka v smislu vse na enem mestu ali služba za pomoč uporabnikom, ki rešuje vprašanja, ki se pojavljajo v procesu priznavanja? Kateri medij je bil uporabljen (zloženka, CD-ROM, spletna stran itd.)? Če obstaja spletna stran, prosim, navedite število obiskov (na mesec – prosim, napišite število obiskov od začetka postavitve spletne strani). Dodajte primer. Kateri mediji so bili uporabljeni za obveščanje javnosti o**

**takšnem mediju (časopis, revije, brezplačne revije, oglaševanje na podzemni železnici, itd.). Napišite imena takšnih medijev.**

Informacije, pomembne za sistem preverjanja in potrjevanja predhodno pridobljenega znanja in izkušenj, lahko odrasli (in mladina) pridobivajo:

- ▶ V informacijskih in **svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih**: v mreži 14 središč imajo vsi odrasli brezplačen in enak dostop do vseh informacij, ki so povezane z izobraževanjem in učenjem odraslih. Informacije dobijo po telefonu, v osebnih razgovorih, preko elektronske pošte in z gradivi. Te možnosti so zelo dobro predstavljene v lokalnih časopisih (tudi s svetovalnim kotičkom za bralce), po radiu (oddaje v živo) in televiziji ter na spletnih straneh svetovalnih središč. V središčih jim pomagajo pripraviti portfolijo. Letno obiše svetovalna središča okrog 12.000 odraslih. Dostop do informacij vseh središč je tudi na spletnem naslovu: <http://isio.acs.si>.
- ▶ Na spletnem portalu Andragoškega centra Slovenije je t. i. **Svetovalni kotiček** - <http://www.acs.si/svetovalni/>, ki je namenjen vsem, ki jih zanima karkoli glede pridobivanja informacij o izobraževalni ponudbi, o oblikah izobraževanja ter učenja in ki imajo tudi druga vprašanja, povezana z nadaljnjim učenjem in izobraževanjem. Z vprašanji, mnenji se na Svetovalni kotiček letno obrne okrog 300 posameznikov, na spletni strani Svetovalnega kotička pa je letno zabeleženih okrog 3000 obiskov. Pri **svetovalcih za nacionalne**

**poklicne kvalifikacije**: v Sloveniji je usposobljenih 292 svetovalcev za nacionalne poklicne kvalifikacije, ki so navadno zaposleni pri organizacijah, ki preverjajo posamezno poklicno kvalifikacijo ali v svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih. Svetovanje za nacionalne poklicne kvalifikacije je kompleksna dejavnost, ki zajema: informiranje kandidata o postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, vodenje pri izbiri področja in ravni zahtevnosti potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, pomoč pri zbiranju ustreznih listin in dokazil o že pridobljenem znanju, pomoč pri pripravi kandidatovega portfolija ter vsestransko podporo pri premagovanju ovir, ki jih utegne imeti kandidat na poti do pridobitve nacionalne poklicne kvalifikacije. Več informacij je za kandidate dostopnih tudi na spletnem naslovu Nacionalnega registracijskega centra za NPK: <http://www.nrpslo.org>

- ▶ V **centrih za informiranje in poklicno svetovanje – CIPS-ih**: v mreži več kot 30 CIPS-ov (so različne organizacijske oblike glede na velikost) kot del svoje dejavnosti ponujajo tudi informacije o možnostih izobraževanja in učenja, pri čemer se tako mladi kot odrasli – predvsem brezposelni, na njih obračajo tudi z vprašanji o priznavanju predhodno pridobljenega znanja in izkušenj, vendar je zaenkrat to manjši del njihove dejavnosti.
- ▶ Centralna informativno-svetovalna točke v smislu VSE NA ENEM MESTU za področje preverjanja in potrjevanja neformalno pridobljenih znanj zaenkrat še ne obstaja.

## 4.3.} Udeležba

- a) Koliko ljudi je šlo skozi proces priznavanja na različnih izobrazbenih ravneh? Posredujte podatke o vzorcih udeležbe (spol, starost, družbeno-ekonomske skupine, etničnost, zaposlitveni status, zakonski status, izobrazbena raven kandidatovin izobrazbena raven staršev).**

Ni podatkov.

- b) Posredujte podatke o raziskavah – popisu prebivalstva, raziskavah o uporabnikih itd., ki razlagajo povezavo med družbenim položajem respondenta in opravljenim procesom priznavanja.**

Nobena večja raziskava v Sloveniji, ne popis prebivalstva, ne Evropska družboslovna raziskava, ni posvečala posebne pozornosti vprašanjem priznavanja neformalnega izobraževanja in usposabljanja v povezavi z respondentovim družbenim položajem. Tej problematiki se je še najbolj približala raziskava o udeležbi odraslih, ki jo je leta 2004 izvedel Andragoški center Slovenije. Vprašalnik je med drugim vseboval tudi vprašanje o tem, kaj bi nedejavne (v izobraževanju in usposabljanju) spodbudilo, da bi se vanj vključili. Ponujenih je bilo več razlogov in možnih odgovorov. Eden izmed možnih odgovorov se je nanašal tudi na priznavanje neformalnega izobraževanja

in priložnostnega učenja. Na ravni celotne populacije bi priznavanje neformalnega izobraževanja in usposabljanja v izobraževanje pritegnilo okoli 60 % nedejavnih. Prav tako bi o tej možnosti razmišljalo 91,2 % ljudi v starosti od 16 do 24 let, 87 % oseb med 25. in 39. letom ter 70,8 % prebivalcev od 40 do 49 let starosti. Poleg tega bi o vključevanju v izobraževanje in usposabljanje razmišljalo 85,2 % tistih, ki so končali 4-letno srednje izobraževanje<sup>31</sup>. Razlog je bil pomemben tudi za druge skupine v raziskavi in je praviloma presegal 50 %. Kot peti najpomembnejši razlog ga je najti pri zaposlenih brez nadzorne odgovornosti ali z omejeno možnostjo nadzora.

- c) Napišite primere, v katerih je priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja delovalo kot nova pot za ranljive skupine, da ostanejo na poti »učenja, ki vodi k učenju,« in »usposabljanja, ki vodi v usposabljanje«? Kdo je »ranljiva skupina« v vaši državi?**

Glej Komponenta 5: Študija primera. »Ranljiva skupina« v Sloveniji so (prisilni) migranti, osipniki, etnične skupine, brezposelni, invalidi, ženske.

31 To je bil najpomembnejši razlog za to skupino med 17 ponujenimi možnostimi.

## 4.4.} Spodbude in ovire

- a) Posredujte kakršnekoli podatke, če obstajajo, da v vaši državi priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja deluje kot tranzicijska oz. večsmerna pot (npr. v nadaljevanje izobraževanja, skrajševanje trajanja izobraževanja, pridobitev zaposlitve, spremembo zaposlitve, boljšo plačo ipd.) Če deluje ta možnost kot pot za prehod iz brezposelnosti v zaposlitev, ali obstajajo podatki o tem, da trajanje brezposelnosti vpliva na ta prehod.**

Priznavanje neformalnega in priložnostnega izobraževanja in učenja je v Sloveniji v sistemu izobraževanja izjema in je odvisno od posameznih šol in visokošolski ustanov, pa tudi od posameznih učiteljev in drugega učnega osebja. Zaenkrat ne moremo govoriti o kakršni koli regulaciji učinkov tega priznavanja. Doslej temu področju tudi ni bila namenjena raziskovalna pozornost. Kot je bilo pojasnjeno v predhodnih komponentah, je pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki jih ureja Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, edini zakonsko reguliran model priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja. Pričakuje se, da se te kvalifikacije upoštevajo pri vključevanju v nadaljevanje izobraževanja in da tudi povečujejo zaposlitvene priložnosti njihovih imetnikov, tako zaposlenih kakor tudi brezposelnih. Že v predhodnih komponentah je poudarjeno, da trenutno te kvalifikacije še niso sestavina izobraževalnega sistema in ne izboljšujejo dostopa do programov formalnega izobraževanja. Mogoče je, da se upoštevajo pri vpisu v posamezne izobraževalne programe, vendar zaenkrat o tem ni podatkov. Enako velja za njihovo upoštevanje pri prilagajanju izvedbenega kurikulumna na individualni ravni glede na predhodno znanje in izkušnje udeležencev. Kar zadeva vrednost nacionalnih poklicnih kvalifikacij, pridobljenih v sistemu certificiranja, prav tako še ni sistemsko urejen njihov prispevek k stanju na trgu delovne sile. Le posamezne dejavnosti so uspele v svojih kolektivnih pogodbah določiti njihovo vrednost pri zaposlovanju in razporejanju na delovna mesta ter pri nagrajevanju (kolektivna pogodba za cestno gospodarstvo). V praksi je tako vrednost teh kvalifikacij na trgu delovne sile odvisna od delodajalcev. Vendar doslej še ni bila opravljena študija, ki bi ugotavljala dejanske razmere na tem področju. Kot primer dobre prakse velja omeniti dejavnost socialne oskrbe, kjer nacionalna poklicna kvalifikacija socialne oskrbovalke/oskrbovalca na domu omogoča stalno zaposlitev in izboljšanje materialnega položaja (glej komponento 5). Pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij je bilo že od vsega začetka opredeljeno kot pomemben ukrep za povečevanje zaposljivosti brezposelnih. Od leta 2004 dalje so vključene tudi v vladni Program 5000/10000+. V letu 2004 je bil financiranju dostopa do preverjanja in potrjevanja namenjen določen obseg finančnih sredstev, kar je izkoristilo 25 brezposelnih (ZRSZZ 2005). V letu 2005 pa je Program 10000 uvedel pripravljalne programe za pridobitev kvalifikacij po Zakonu o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. V poročilu o realizaciji Programa ne zasledimo več podatka o številu brezposelnih, ki so bili vključeni v postopek preverjanja in potrjevanja, ampak podatek o številu udeležencev pripravljalnih programov

(ZRSZZ 2006). Do sedaj še ni bila opravljena evalvacija učinkov kvalifikacij, ki so bile pridobljene po tej poti.

- b) Navedite študije primerov, pri katerih je bila dejanska dolžina študija skrajšana zaradi priznavanja neformalnega in priložnostnega znanja (npr. število teh primerov, dolžina minimalnega in maksimalnega skrajšanja in tudi, koliko je bila cena študija nižja, pri katerih predmetih se je študij skrajšal, itd.).**

Izobraževalne organizacije so pristojne za izpeljavo postopkov priznavanja neformalno pridobljenih znanj in spretnosti, na podlagi katerih so odraslim priznane kot opravljene posamezne obveznosti oz. deli (predmeti) v izobraževalnem programu. Podatkov o tem ni, saj jih izobraževalne organizacije niso dolžne sporočati. V šolskih letih 1998/1999 in 1999/2000 sta bili na področju formalnega izobraževanja odraslih (srednjega poklicnega in strokovnega ter višješolskega izobraževanja) opravljene dve evalvacijski študiji, ki sta se ukvarjali z vprašanji prilagajanja programov formalnega izobraževanja odraslim. Na podlagi rezultatov teh študij lahko sklepamo, da se odraslim najpogosteje prizna opravljeno praktično izobraževanje v programu na osnovi dokazil (potrdilo delodajalca) o ustreznih delovnih izkušnjah. (Glej še točko 4.2.b). Taki primeri so pogostejši v programih višjega strokovnega izobraževanja. Po podatkih iz študije iz leta 1999/2000 je bilo praktičnega izobraževanja v programu zaradi delovnih izkušenj oproščeno 14,5 % odraslih, vključenih v programe višješolskega izobraževanja.

- c) Posredujte kakršne koli podatke, če obstajajo, o vračanju vlaganj za različne nosilce. Ali obstajajo podatki o boljših privatnih vračanjih vlaganj (npr. zaslužkih) po priznavanju? Ali obstajajo podatki o povračilu sredstev? Ali obstajajo podatki o tem, da priznavanje tovrstnega učenja doprinese k demokraciji in državljanstvu kot družbenemu rezultatu učenja?**

Podjetja v Sloveniji ne opravljajo izračunov vračanja vlaganj za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja. Nekateri kandidati, ki pridobijo nacionalno poklicno kvalifikacijo, dobijo boljšo plačo, ni pa to značilno za vse, ki so pridobili nacionalno poklicno kvalifikacijo. To je odvisno od posameznega delodajalca. Za podatke o tem, kako priznavanje takšne vrste učenja doprinese k demokraciji in državljanstvu kot družbenima rezultatoma učenja, glej komponento 1.5. Družbeni razvoj.

- d) Posredujte podatke, če obstajajo, o finančnih spodbudah za delodajalce (npr. o davčnih olajšavah).**

V Zakonu o dohodnini I., ki je bil v veljavi do 1. januarja 2007, ni davčnih olajšav za delodajalce, ki investirajo v

priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja. Prav tako Zakon o dohodnini II., ki velja po 1. januarju 2007, ne zagotavlja davčnih olajšav za delodajalce, ki izvajajo preverjanje in potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja za delavce (20. člen). To so najnovejše spremembe v zakonih o dohodnini, nadaljnje spremembe teh zakonov za zdaj (konec marca 2007) še niso predvidene.

**e) Ali je vlada izdala kakšno eksplicitno izjavo o spodbujanju enakosti in družbene kohezije z uporabo priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja? Če se je to zgodilo, kakšne vrste programov obstajajo?**

V Sloveniji je krepitev socialne in teritorialne povezanosti opredeljena z (i) zmanjševanjem regionalnih neenakosti v zaposlovanju, brezposelnosti in produktivnosti ter (ii) preprečevanjem izključevanja iz trga dela in krepitvi socialne vključenosti, pri čemer so posebej izpostavljene prikrajšane skupine, kot so invalidi, nacionalnosti ipd. (glej Program reform za izvajanje Lizbonske strategije, oktober 2005: 30). V temeljnem vladnem strateškem dokumentu 'Strategija razvoja Slovenije', sprejetem leta 2005, je spodbujanje enakosti in socialne kohezije del nacionalne prioritete 'Moderna socialna država in večja zaposlenost'. Ustvarjanje pogojev na trgu dela, ki bodo omogočali večjo participacijo izključenih skupin, je med ključnimi programi, ki so namenjeni krepitvi socialne in regionalne kohezije. Priznavanje neformalnega in priložnostnega izobraževanja in izkušenj, pridobljenih z zaposlitvijo, je navedeno med ukrepi v podporo izboljševanju prilagodljivosti trga dela (UMAR 2005:37). Tu velja posebej poudariti, da je priznavanju neformalnega in priložnostnega izobraževanja in učenja ter izkušenj najprej zagotavljal formalnopravno podlago prav Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti in da je bil do sprejetja Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah dostop do takšnega načina pridobivanja kvalifikacij omogočen samo brezposelnim. Tudi veljavni Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti v členu 53.č opredeli certificiranje nacionalnih poklicnih kvalifikacij kot ukrep, ki nezaposlenim omogoča pridobitev ali izboljševanje poklicnih/strokovnih kompetenc, potrebnih za delo in zaposlitev.<sup>32</sup> Med svoje strateške cilje uvršča krepitev socialne kohezije tudi Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih do leta 2010 (NPIO). Skladno s tem dokumentom je med prednostnimi področji izobraževanja odraslih tudi splošno neformalno izobraževanje odraslih, izobraževanje za izboljšanje ravni izobrazbe ter izobraževanje in usposabljanje za razvoj delovne sile. NPIO med infrastrukturnimi dejavnostmi v podporo uresničitvi opredeljenih ciljev navaja tudi preverjanje in potrjevanje ter priznavanje neformalno pridobljenega znanja in spretnosti. Trenutno je takšna orientacija nacionalne politike krepitve socialne kohezivnosti najbolj razvidna skozi vsakokratne Programe aktivne politike zaposlova-

nja, ki jih vlada sprejema za eno ali dve leti. Kot je bilo že poudarjeno, vladni Program 5000/10000+ od leta 2004 poleg vključevanja v programe formalnega izobraževanja spodbuja tudi vključevanje v postopke potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, od leta 2005 dalje pa tudi v programe priprave na potrjevanje.

**f) Če v vaši državi prihaja do stigmatizacije zaradi priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja (kot nasprotje formalnega izobraževanja) v akademskem svetu in/ali na trgu dela, opišite takšno situacijo. Če se to dogaja, ali se je kaj naredilo za spremembo takšnih učinkov in za povečevanje vključevanja v postopek priznavanja? Katere strategije so bile preizkušene od zdaj?**

Zaenkrat ne moremo govoriti o podatkih, ki bi govorili o stigmatizaciji, ki bi izhajala iz priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja. Ne glede na to lahko bolj na splošno govorimo o tem, da je pri nekaterih posameznikih opazna določena stopnja nezaupanja v kakovost poklicnih kvalifikacij, ki se pridobivajo s priznavanjem neformalnega in priložnostnega izobraževanja in učenja ter poklicnih izkušenj. Že v komponenti 1.6 je bilo opozorjeno, da lahko v družbi in še posebej v šolski sferi srečamo stališče, da kvalifikacije, ki so pridobljene izven šolskega sistema, ne zagotavljajo standardov znanj in spretnosti, ki bi bili enakovredni tistim, ki jih dajejo šolske kvalifikacije. Priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja in spretnosti je v glavnem še vedno omejeno na manj zahtevne kvalifikacije na sekundarni ravni ter na ožje specifične strokovne kvalifikacije na post-sekundarni ravni, medtem ko se v visokošolskih ustanovah razprava o tem šele začne. Prav tako zaenkrat ne moremo govoriti o priložnostih za alternativni dostop netradicionalnih študentov do visokošolskega izobraževanja.<sup>33</sup>

Tudi na ravni srednješolskega in posrednješolskega poklicnega izobraževanja v praksi še niso dodelane povezave med formalnim in neformalnim izobraževanjem. V preteklosti je bila glavna skrb izobraževalnega sistema jasno razmejiti certifikatni sistem in formalno izobrazbo. Tako pridobljene kvalifikacije lahko sicer postopoma pripeljejo do formalne izobrazbe, vendar ne brezpogojno. Iz različnih razprav je mogoče sklepati, da med strokovnjaki obstaja mnenje, da je lahko priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja ter delovnih izkušenj ustrezen pristop pri zagotavljanju specifičnih kompetenc za trg dela ne pa tudi za posredovanje kompleksnejšega akademskega znanja in generičnih kvalifikacij. Takšno stališče bi lahko dodatno prispevalo k dejstvu, da se ta sistem uvaja predvsem pri pridobivanju ozkih poklicno specifičnih kvalifikacij ter v primerih, ko za opravljanje poklica ali dejavnosti ni zagotovljeno formalno šolsko izobraževanje. Vendar naše študije primerov ne dajejo podatkov, ki bi podpirali takšno domnevo. Kot je bilo že nekajkrat ugotovljeno, tudi partnerji na trgu dela še niso zagotovili sistemskih spodbud za večje vključevanje v sistem preverjanja in potrjevanja neformalnega in priložnostnega znanja in učenja.

<sup>32</sup> 53.č člen zakona pravi: "Brezposelna oseba, ki ima ali si pridobi strokovno znanje in spretnosti, potrebne za opravljanje poklica, se lahko zaradi izboljšanja svojega položaja na trgu dela na podlagi zaposlitvenega načrta vključi v postopek pridobitve certifikata o nacionalni poklicni kvalifikaciji v skladu s predpisi, ki urejajo to področje. Ob vključitvi je oseba upravičena do denarnih dajatev in povračila stroškov, določenih v podzakonskem aktu iz 51. člena tega zakona."

<sup>33</sup> Morda bi lahko tu omenili, da se osebe, ki niso dosegle zahtevane povprečne ocene za vpis na magistrski študij, lahko vključijo v magistrski študij, če imajo 3 leta delovnih izkušenj.

Da bi pospešili razvoj tega področja in zmanjšali podcenjenost poklicnih kvalifikacij, pridobljenih na ta način, se pripravljata strategija oblikovanja nacionalnega kvalifikacijskega ogrodja. Med ključnimi cilji ogrodja je prav povezovanje formalnega in neformalnega učenja ter priznavanje vsega znanja in spretnosti, ne glede na način pridobivanja. Ocenjujemo, da je bil prvi uradni korak na poti promocije NPK njihova vključitev v nacionalni standardni sistem klasifikacij vrst izobraževalnih aktivnosti/izidov (KLASIUS), čeprav gre za ločeno klasifikacijsko lestvico.

V zadnjem obdobju potekajo tudi aktivnosti socialnih partnerjev za sistematično umeščanje NPK v kolektivne pogodbe in v tarifne razrede panožnih kolektivnih pogodb in s tem zagotavljanje njihove ekonomske in socialne vrednosti na trgu dela. Prihaja tudi do premikov v sistemu poklicnega izobraževanja. Pospešeno se pripravljajo modularno zasnovani programi poklicnega

izobraževanja in usposabljanja. Moduli naj bi zagotavljali "referenčne točke" za dokazovanje enakovrednosti standardov znanj in spretnosti in s tem za ovrednotenje NPK, pridobljenih s certificiranjem, v razmerju do poklicne in strokovne izobrazbe, pridobljene v formalnem izobraževanju (glej Komponento 2).<sup>34</sup>

**g) Opišite katerekoli pobude ali vzvode, ki so pripomogli k promoviranju javno-privatnega partnerstva v praksah priznavanja na trgu dela? Kateri programi in pobude bi spodbudili mala in srednje velika podjetja za dejavnosti priznavanja?**

Ni podatkov.

---

34 Trenutno obstaja en izobraževalni program – avtoserviser, kjer je opredeljen tudi modul, ki omogoča pridobitev NPK (vulkanizer).

## 4.5.} Drugo

**a) Opišite pogajanja za kolektivne pogodbe v vaši državi. Če obstajajo kakšni opisi kolektivnih pogajanj za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja, prosim, napišite podrobnosti (pobudniki, tehnične podrobnosti, upravičenci itd.)**

V večini kolektivnih pogodb ni določil o priznavanju neformalnega izobraževanja in priložnostnega učenja. Izjema je kolektivna pogodba dejavnosti Cestnega gospodarstva Slovenije, ki v normativnem delu (7. člen), v tarifnem delu govori o Nacionalnih poklicnih kvalifikacijah kot o ekvivalentu formalni izobrazbi. Kot vstopni pogoj v zaposlitev za tretji tarifni razred (srednje zahtevna dela) se zahteva »do 2 leti javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali program USO<sup>35</sup> z 2 letoma delovnih izkušenj oziroma po NPK-nacionalni poklicni kvalifikaciji«. Taka rešitev bi veljala za poklice, kot so: PU cestni preglednik, cestar, vzdrževalec AC in strojnik LGM. Za poklice v četrtem tarifnem razredu (zahtevna dela) se »zahteva najmanj 2 leti in pol javno priznanega poklicnega ali 3 leta javno priznanega poklicnega ali strokovnega izobraževanja, ali program USO z 10 leti delovnih izkušenj oziroma po NPK-nacionalni poklicni kvalifikaciji«. Tako se v proces priznavanja neformalno ali priložnostno pridobljenega znanja lahko vključijo tisti, ki bi delali kot: KV zidar, KV tesar, KV asfalter, cestni preglednik, strojnik TGM, voznik, skupinovodja in pobiralec cestnin. Za poklice v ostalih tarifnih razredih, do najbolj zahtevnega, je potrebno dokazilo o uspešno končanem formalnem izobraževanju.

**b) Napišite katerokoli drugo tehnično ureditev, ki se kaže kot najpomembnejša značilnost v vaši državi, pa še ni bila opisana v komponentah 3.1, 3.2, in 3.3.**

Glej komponento 3.3.

---

35 V skladu z Zakonom o usmerjenem izobraževanju (1983, členi 61, 62, 63 and 64) USO programi omogočajo »sistematično uvajanje v delo, pridobivanje posameznih strokovnih znanj, spretnosti in delovnih navad, potrebnih za opravljanje določenih del in nalog, pridobivanje osnovnih in posebnih znanj iz varstva pri delu, vključevanje v samoupravljanje ter spoznavanje organizacije dela, poslovanja, tehnologije, tehnike in proizvodnih procesov v organizaciji združenega dela« (1983, 62. člen, stran 108).

## } Komponenta 5:

# Študija primera

Veronika Šlander, Mojca Demirtshyan

## Uvod

Sistem preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK) je v slovenski prostor formalno uvedel Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (2000, UL 81/2000). Zakon določa postopek priprave standardov strokovnih znanj in spretnosti ter preverjanje in potrjevanje le-teh. Poudarek zakona je na učnih dosežkih, ni pa pomembno, v kateri od možnih oblik pridobivanja znanj, spretnosti in zmožnosti ali na podlagi listin in drugih dokazil, zbranih v zbirni mapi posameznika.

Ob razvoju sistemov priznavanja in certificiranja neformalno pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc so bili pričakovani mnogi pozitivni učinki, izraženi pa tudi nekateri dvomi in potencialna tveganja.

V petih letih od sprejetja zakona se je možnost pridobivanja NPK na posameznih strokovnih področjih že dobro uveljavila, na nekaterih področjih pa je nezaupanje v certifikatni sistem še vedno prisotno. Kljub temu so evidentirani pozitivni učinki certificiranja NPK na individualnem, lokalnem, podjetniškem in nacionalnem nivoju. Z vidika države ponuja sistem izboljšanje kvalifikacijske strukture in s tem tudi nespodbudne nacionalne statistike o kvalifikacijski strukturi delovne sile. Delodajalci izpostavljajo predvsem možnost hitrejšega prilagajanja delovne sile novim potrebam delodajalcev, pa tudi manj potrebnega časa in nižjo ceno za pridobivanje NPK kot pa za šolsko izobrazbo.

Pričakovane pozitivne učinke lahko razvrstimo v ekonomske, socialne in individualne (Šlander).

Ekonomske:

- skrajša čas pridobivanja kvalifikacij in s tem tudi stroške za državo, delodajalca in posameznika,

- poveča vidnost učnega izida in s tem ekonomske učinke v prihodnje,
- olajša osebi najti pravo delovno mesto in delodajalcu najti pravo osebo,
- podpira/pospešuje usklajevanje potreb po kompetencah z njihovo ponudbo in s tem povečuje mobilnost na trgu dela.

Socialni:

- pospešuje transformacijo od tradicionalnega koncepta učenja v mladosti k VŽU in mobilnost znotraj izobraževalnega sistema,
- vpliva na večjo fleksibilnost in individualizacijo učnih poti,
- povečuje socialno vključenost z udeležbo depriviligiranih/netradicionalnih udeležencev,
- izboljšuje kvalifikacijsko/izobrazbeno strukturo.
- razvija socialno klimo za mehkejši prehod iz izobraževanja v delo.

Največ pozitivnih učinkov pa se kaže pri posameznikih, ki so se odločili za pridobivanje NPK po poti preverjanja in potrjevanja, še posebej pri tistih, ki v šoli niso bili uspešni. Navajamo le nekatere:

- širitev možnosti posameznika za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije v skladu z njegovimi interesi, učnimi zmožnostmi in potrebami na trgu dela; povečuje možnosti razvoja kariere,
- večanje samozavesti in motivacije za vseživljenjsko učenje; večji interes za odkrivanje oziroma prepoznavanje lastnih talentov,
- nadgrajevanje pridobljene izobrazbe z aktualnimi kvalifikacijami; nove kvalifikacije in prekvalifikacije zaposlenih in brezposelnih oseb; večja zaposljivost in mobilnost delovne sile na nacionalnem in evropskem trgu dela,

- nova možnost pridobivanja nacionalne poklicne kvalifikacije tudi za osipnike in druge skupine, ki jim grozi socialna izključenost,
- ponuja več svobode posamezniku glede časa, kraja ... učenja,
- predstavlja novo možnost izpadlim iz izobraževalnega sistema.

Kljub številnim oviram, s katerimi se je soočal sistem preverjanja in potrjevanja NPK v prvih petih letih, lahko identificiramo pozitivne izkušnje tako v gospodarskem sektorju kot v socialnih storitvah (Poročilo o uresničevanju zakona o NPK 2004):

- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah omogoča hitre odzive glede na spremembe v delovnih procesih,
- postopki ugotavljanja znanj in kompetenc se skrajšujejo in cenijo,
- omogoča kandidatom neposredno preverjanje in potrjevanje pri izvajalcih postopkov za ugotavljanje in preverjanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij,
- omogoča hitro reagiranje na spremembe v delovnih procesih, ki so vse večje in pogostejše,
- delodajalcem omogoča lažje razporejanje delavcev in odkrivanje skritih potencialov zaposlenih, pomaga pri zaposlovanju novih delavcev,
- s certifikatom v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah prihajajo do takih poklicnih kvalifikacij, ki jih gospodarstvo potrebuje, saj kandidati pridobijo kvalifikacije za poklice, s katerimi so takoj zaposljivi.

V posameznih okoljih se oblikujejo lokalni zaposlitveni pakti, ki tudi vključujejo priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja. Predstavljamo primer lokalnega zaposlitvenega pakta Maribor.

Pogodba zaposlitvenega pakta je strateški in strukturni okvir za izvedbo lokalnega zaposlitvenega pakta na območju občine Maribor.

Pri pripravi lokalnega zaposlitvenega pakta je pomembno, da se povežeta javni in zasebni sektor: Zavod RS za zaposlovanje Območne službe Maribor, občina Maribor, Mariborske razvojne agencije, predstavniki delodajalcev in delojemalcev, izobraževalne ustanove, nevladne in neprofitne organizacije in drugi nosilci na področju razvoja človeških virov.

Glavni cilji so naslednji:

Cilji lokalnega zaposlitvenega pakta, ki so navedeni v nadaljevanju, so skladni z EU, nacionalnimi in regionalnimi cilji:

1. povečana zaposljivost mladih do 25. leta s pomočjo izoblikovanja posebnih programov usposabljanja, in sicer glede na potrebe na trgu dela; z uvajanjem novih oblik usposabljanja in zaposlovanja osipnikov in z vzpostavitvijo učinkovitega in trajnega sistema svetovanja;
2. povečana zaposljivost dolgotrajno brezposelnih nad 45 let s pomočjo ustvarjanja novih oblik zaposlovanja z upoštevanjem njihovih kompetenc in izkušenj; uvajanje zaposlitev za določen čas glede na potrebe na trgu dela; ob tem pa predstaviti prednosti, ki jih imajo nove oblike zaposlovanja za delodajalce;
3. povečano zaposlovanje in ustvarjena nova delovna mesta na področju socialnih storitev, zdravja,

obnovljivih virov energije, vodikovih gorivnih celic in drugih področjih, ki so v razmahu;

4. vzpostavljen fleksibilen način kratkotrajnega usposabljanja glede na trenutne potrebe na trgu dela, še posebej na področjih, na katerih primanjkuje delovne sile (npr. gostinstvo, kovinarsko-predelovalna industrija), pri čemer je potrebno vzpostaviti učinkovit sistem svetovanja in usposabljanja tako za iskalce zaposlitve kot za podjetja, še posebej za mentorje v podjetjih;
5. okrepljeno informiranje, svetovanje, motiviranje in karierna orientacija ob upoštevanju priložnosti, ki jih ponuja razvoj multimedije (npr. razvoj multimedijskih pripomočkov za učinkovito karierno svetovanje brezposelnim in neaktivnim, vključno z usmerjanjem v deficitarne poklice);
6. razvit in apliciran model »coachinga« v podjetjih z namenom povečanja konkurenčnosti in s tem ohranjanja delovnih mest (fleksibilnost učeče se organizacije);
7. razvit in apliciran model preverjanja in potrjevanja znanja, spretnosti in kompetenc, pridobljenih v delovnem okolju in na druge neformalne načine z namenom povečanja konkurenčnosti in mobilnosti delavcev.

V Sloveniji se razvijajo tudi predlogi, kako strukturirano beležiti neformalno pridobljeno znanje. Kot dober primer navajamo projekt Nefiks kot sistemsko orodje za beleženje neformalnega izobraževanja za mlade.

### NEFIKS – Indeks neformalnega izobraževanja

Glavni namen projekta je oblikovati enoten sistem beleženja neformalno pridobljenega znanja in udeležbe v aktivnostih. Njegova glavna ideja je dati večjo veljavo neformalnemu izobraževanju mladih, ki je pridobljeno v različnih ustanovah in na različnih ravneh zahtevnosti.

Načeloma se vsa neformalno pridobljena znanja zapisujejo v knjižico, ki jo imenujemo indeks. Indeks Nefiks je bil oblikovan za različne ciljne skupine, od otrok, študentov, do brezposelnih; edini pogoj je, da so stari najmanj 14 let.

Namen projekta ni zmanjševanje pomena formalnega izobraževanja, ampak vzpostavljanje neformalnega in priložnostnega učenja kot dopolnila formalnemu izobraževanju. Nefiks se pridružuje evropskim naporom za vrednotenje in transparentnost kvalifikacij in kompetenc.

Projekt želi vzpostaviti socialno vrednost neformalno pridobljenega znanja in prispevati k večji zaposljivosti mladih na trgu dela. Navajamo glavne cilje projekta:

#### Naloge:

- zbiranje podatkov o neformalnih usposabljanjih in obveščanje uporabnikov Nefiksa,
- raziskave in razvoj programov, ki omogočajo osebno-poklicni razvoj in povečujejo zaposljivost,
- izvajanje delavnic za načrtovanje poklicne poti za študente in iskalce zaposlitve,
- izvajanje delavnic za izbiro študija za dijake,

- › osebno svetovanje in usmerjanje mladih v poklicnem osebnem razvoju,
- › usmerjanje mladih v deficitarne poklice,
- › koordinacija in vključevanje mladinskih organizacij v dejavnosti izboljševanja zaposljivosti mladih.

Kot primer priznavanja neformalnega znanja predstavlja primer NPK na področju socialne oskrbe. Socialna zbornica Slovenije je osrednje strokovno združenje na področju socialnega varstva. Ustanovljena je bila leta 1993 na podlagi Zakona o socialnem varstvu in na pobudo skupine strokovnjakov s področja socialnega varstva. Združuje strokovne delavke/delavce, sodelavke/sodelavce in druge delavke/delavce ter prostovoljke/prostovoljce različnih profilov. S svojimi aktivnostmi in projekti ter tripartitnim financiranjem svojega delovanja (iz proračuna, članarin in lastne dejavnosti ter donacij) uveljavlja principe strokovne enakopravnosti in avtonomnosti, odprtega komuniciranja, spoštovanja raznolikosti strok in uravnoveženja zastopanosti javnega, nevladnega in zasebnega sektorja na področju socialnega varstva. Naloge socialne zbornice, ki so neposredno ali posredno povezane z NPK, so:

- › določi programe usposabljanja,
- › sprejema kodeks etike delavcev na področju socialnega varstva, promovira ter nadzira njegovo izvajanje in ukrepa ob njegovem kršenju,
- › sodeluje pri pripravi zakonskih predpisov in pri pripravi strokovnih podlag za socialnovarstveni program,
- › daje pobude za nove poklicne standarde in kataloge.

Do vključno 2006 je socialna zbornica spodbudila pripravo naslednjih poklicnih standardov:

- › socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka na domu,
- › bolničar negovalec/bolničarka negovalka v socialno-varstvenem zavodu,
- › bolniški strežnik/bolniška strežnica.

Vse te poklicne standarde je potrdil tudi Strokovni svet za poklicno in strokovno izobraževanje ter minister za delo. V pripravi je še poklicni standard organizator socialne mreže.

### Izvajanje postopkov preverjanja in potrjevanja za socialno oskrbovalko na domu

Uvodoma lahko poudarimo, da se je NPK Socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka na domu v okolju že zelo dobro uveljavila, glede na hitro starajoče se prebivalstvo pa ima velike možnosti za razvoj tudi v prihodnje.

Nacionalno poklicno kvalifikacijo za opravljanje poklica oskrbovalka/negovalka na domu lahko dobi oseba, ki ima končano osnovno šolo, je stara vsaj 25 let in ima 5 let delovnih izkušenj pri delu z ljudmi. Opravljen mora imeti tudi program usposabljanja v socialnem varstvu s področja socialne oskrbe (Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev, Ur. l. RS št. 120/2005). S pridobitvijo nacionalne poklicne kvalifikacije se posamezniku prizna IV. stopnja zahtevnosti dela. Poklicne kvalifikacije ni mogoče pridobiti po programih poklicnega oz. strokovnega izobraževanja.

V letu 2006 je bil sprejet nov poklicni standard, ki bo podlaga za prenovo kataloga za certificiranje NPK, v katerem se navedeni vstopni pogoji lahko spremenijo.

## 5.1.} Ekonomske koristi

### a) Skrajšanje formalnega izobraževalnega procesa in na ta način zmanjšanje direktnih stroškov za učenje in oportunitetnih stroškov na posameznika.

Poklicne kvalifikacije za socialno oskrbo na domu ni mogoče pridobiti po programih poklicnega oz. strokovnega izobraževanja. Glede na to, da proces pridobitve NPK traja povprečno 3 do 4 mesece, lahko ugotovimo, da je za pridobitev NPK v skladu z Zakonom o nacionalnih in poklicnih kvalifikacijah (Ur. l. RS št. 118/2006, 1/2007) potreben krajši čas, kot pa bi bil v izobraževalnem programu, ki bi za IV. stopnjo zahtevnosti predvidoma trajal tri leta.

V postopek preverjanja in potrjevanja nacionalne kvalifikacije socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka na domu so se do sedaj vključevale izključno ženske. Od leta 2000, ko so bili podeljeni prvi certifikati (13 certifikatov) v okviru eksperimentalne izvedbe postopkov preverjanja in potrjevanja NPK, do vključno leta 2005, je bilo podeljenih 183 certifikatov. V analizo podatkov smo zajeli 170 imetnic certifikata od leta 2003 do leta 2005. V letu 2001 in 2002 nismo podeljevali certifikatov, za 2006 pa podatki še niso zbrani.

Imetnice certifikata so v sistem priznavanja in vrednotenja NPK vstopale z različno predhodno formalno izobrazbo:

**Tabela 1:** Stopnja formalne izobrazbe imetnic certifikatov

Končana šola	Raven zahtevnosti	Število	Delež %
Osnovna šola	II.	70	41 %
Nižja in srednja poklicna šola	III. in IV.	75	44 %
Srednja tehniška/strokovna šola	V.	24	14 %
Višja strokovna šola	VI.	1	1 %
Skupaj		170	100 %



Iz izobrazbene strukture je razvidno, da so se v proces certificiranja neformalnih znanj najpogosteje vključevale osebe s končno poklicno šolo. Osebe si ne izboljšajo stopnje formalne izobrazbe, si pa razširijo mobilnost na trgu dela. Pridobijo si ustrezno kvalifikacijo za opravljanju socialne oskrbe, ki je sicer njihova »neustrezna« formalna izobrazba ne zagotavlja.

Glede predhodne izobrazbe ob vstopu v postopek preverjanja in potrjevanja NPK so na drugem mestu osebe, ki imajo zaključeno samo osnovno šolo, kar pomeni, da so si s certifikatom pridobile umestitev v IV. raven zahtevnosti in si tako izboljšale položaj na trgu delovne sile, saj so si pridobile kvalifikacijo, ki je na trgu zelo iskana.

- ▶ Kot smo že omenili, traja proces pridobitve NPK povprečno 3 do 4 mesece in je bistveno krajši kot sorodni formalni izobraževalni programi, kar bistveno pripomore k hitrejši odzivnosti na potrebe trga dela. Mnogo nižja je tudi cena pridobitve NPK: cena za preverjanje in potrjevanje NPK na kandidata je 78.000 SIT/EUR 325,49 (bruto).
- ▶ Okvirna cena za program usposabljanja, ki traja 120 ur, je 152.000 SIT/EUR 634,28. Najpogosteje plača programe za usposabljanje Zavod RS za zaposlovanje (brezposelnim osebam) ali delodajalec, le redko je plačnik kandidat sam.

#### **b) Izpostavitve prepoznavnosti učinkov neformalne in informalnega učenja z namenom povečanja potencialnih ekonomskih koristi.**

Resolucija o nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2006–2010 (Ur. l. RS št. 39/2006) opredeljuje makroekonomske in socialne vidike razvoja Slovenije. Dolgoročni cilj Slovenije je trajnostno izboljšanje blaginje njenih prebivalcev, za to pa je treba v naslednjih desetih letih preseči povprečno gospodarsko rast razvitosti EU in zmanjšati tveganja na področju socialne varnosti. Upošteva se Libonsko strategijo in Strategijo razvoja Slovenije naj bi v tem obdobju, poleg ostalih, obstajala naslednja razvojna gibanja, ki so neposredno povezana z izobraževanjem in zaposlovanjem, tudi na področju socialnega varstva:

- ▶ povečanje zaposlenosti, zlasti starejših in mladih iskalcev zaposlitve,
- ▶ večja vključenost mladih in odraslih v izobraževanje (v starosti 15–19 let 80 % vključenost, v starosti 19–23 let 55 % vključenost, izboljševanje izobrazbene strukture in več vseživljenjskega učenja),
- ▶ hitrejši razvoj storitvenih dejavnosti med javnimi storitvami v zdravstvu, socialnem varstvu in izobraževanju,
- ▶ hitrejši razvoj tržno usmerjenih storitev tudi na področju »socialnih« storitev ter odpravljanja ovir na notranjem trgu EU.

Strategija razvoja Slovenije opozarja, da bo obdobje, ki je pred nami, v celotni socialni politiki zahtevalo modernizacijo sistemov socialne zaščite, večjo ciljno usmerjenost ukrepov socialne politike, zaradi demografskih sprememb pa posebno skrb za finančno zdržnost in stabilnost sistemov, uveljavljanje različnih oblik javno-za-

sebnega partnerstva, večjo stopnjo poslovne racionalizacije socialnih sistemov ter večjo odgovornost posameznikov.

Na področju socialne oskrbe so potrebe po izvajanju storitev povezane z dejanskimi ocenami potreb v nacionalnih strategijah, konkretne potrebe pa pripravijo občine na svojih območjih posebej ter v skladu z ugotovitvami in možnostmi poskrbijo za obseg javne službe in mreže strokovnega izvajanja.

S pridobitvijo NPK socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka na domu se posamezniku prizna IV. stopnja zahtevnosti dela. V kolektivni pogodbi za področje socialnega varstva so certifikati o NPK uvrščeni v temu primeren tarifni razred.

#### **c) Razporejanje človeških virov znotraj organizacije z zagotavljanjem ravnotežja med potrebami po kompetencah in razpoložljivo delovno silo.**

Po Resoluciji o Nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2006–2010 (Ur. l. RS št. 39/2006) se zagotovi socialna oskrba na domu za vsaj 10.000 oseb, ki so stare nad 65 let.

Ob upoštevanju števila do sedaj zaposlenih na tem območju, ocenah predhodnega programa nacionalnega varstva (do leta 2005) ter predvidenega povečanega uvajanja pomoči na domu ocenjujemo, da je v obdobju do leta 2010 na tem področju potrebno zagotoviti zaposlitev za najmanj 1500 strokovnih sodelavk – socialnih oskrbovalk na domu (Utemeljitev poklicnih standardov na področju socialnih storitev, 2006).

V poklicnem standardu, ki je podlaga katalogu standardov strokovnih znanj in spretnosti za NPK socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka na domu, so opredeljene tudi poklicne kompetence. Kandidatka:

1. Načrtuje, pripravi, izvede in kontrolira lastno delo po uskladitvi s koordinatorem.
2. Izvaja nego in oskrbo uporabnika na domu.
3. Spodbuja vzpostavljanje in vzdrževanje uporabnikove socialne mreže.
4. Ukrepa v nepričakovanih situacijah in izvede temeljne postopke prve pomoči.
5. Nudi pomoč v gospodinjstvu.
6. Spodbuja zdrav način življenja.
7. Izvaja oskrbo in nego v skladu z veljavnimi standardi in po načelih socialnega varstva.
8. Racionalno rabi energije, material, sredstva in čas.
9. Varuje lastno zdravje, zdravje drugih in okolje ter preprečuje infekcije.
10. Sporazumeva se s sodelavci, z uporabniki in s strokovnimi službami.
11. Razvija podjetne lastnosti, spretnosti in vedenje.
12. Uporablja sodobno informacijsko-komunikacijsko tehnologijo.

Ugotovitve raziskave, ki jo je izvedla ga. Hrovatič (2006), so pokazale, da tako imetnice certifikatov kot delodajalci v postopku pridobivanja potrebnih znanj in spretnosti za delo na področju socialne oskrbe bolj cenijo delovne izkušnje (imetnice 48 %, delodajalci 51 %), vendar pa je

tudi vpliv izobraževanja/usposabljanja na razvoj in pridobitev kompetenc dokaj visok (imetcnice 37 %, delodajalci 41 %).

V skladu s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti poteka preverjanje za pridobitev NPK po postopku za ugotavljanje in potrjevanje znanj in spretnosti oziroma po postopku priznavanja predhodno pridobljenih znanj in spretnosti (ocenjevanje portfolija). Zaradi vzajemnega vpliva izobraževanja in dela na pridobivanje kompetenc gredo kandidatke (običajno) skozi oba načina preverjanja in potrjevanja znanj, spretnosti in kompetenc.

Imetnice certifikatov o NPK socialna oskrbovalka na domu se s pridobljenim certifikatom zaposlujejo na 4. ravni zahtevnosti dela. Običajno so zaposlene v organizacijah in ustanovah, ki se ukvarjajo s socialno oskrbo na domu. Za tovrstne storitve obstajajo javni zavodi, pa tudi koncesionarji in privatni zavodi.

#### d) Uravnoteženje pomanjkanja večšin s povečano mobilnostjo na trgu delovne sile (poklicna mobilnost).

Socialna oskrba je namenjena ljudem, potrebnim pomoči pri vsakdanji skrbi zase, ker tega ne zmorejo več sami zaradi starosti, invalidnosti ali bolezni. V skladu s Pravilnikom o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev (PSNSVS 1995) se socialna oskrba v glavnem zagotavlja z dvema socialno varstvenim storitvama: s pomočjo na domu in s socialnim servisom.

Nacionalni program socialnega varstva (NPSV 2000) in Program razvoja varstva starejših (MDDSZ 1997) je za obdobje do leta 2005 določil obseg javne službe z naslednjimi cilji:

- zagotoviti socialno oskrbo za 1,8 % ljudi, starejših od 65 let, ter za 400 invalidnih oseb, kar predstavlja storitev za skupaj 5000 uporabnikov,
- zagotoviti izvajalce storitve, ki so lahko javni socialnovarstveni zavodi na področju socialnega varstva, kot so domovi za stare, centri za socialno delo ali samostojni javni zavodi ter drugi zasebni nosilci, ki imajo ustrezno dovoljenje za delo in pridobijo koncesijo ter zagotovijo strokovno vodenje ter izvajanje storitve; predvidevalo se je 50 vodij in 1000 neposrednih izvajalcev storitve.

Zaradi povečanih potreb na trgu dela (staranje prebivalstva ...) namerava Resolucija o nacionalnem programu socialnega varstva (Ur. l. RS št. 39/2006) bistveno povečati obseg storitev:

- zagotoviti socialno oskrbo na domu za najmanj 3 % oseb, starih 65 let in več, ter za najmanj 0,05 % drugih odraslih oseb, ki potrebujejo pomoč na domu ali mobilno pomoč zaradi duševne, telesne ali senzorne motnje, hude bolezni ali iz drugih razlogov.

Socialna oskrba naj bi bila tako zagotovljena za vsaj 10.000 oseb, starih nad 65 let in za vsaj 900 drugih oseb. Zaradi tega potrebujemo veliko več socialnih oskrbovalk, kot jih imamo sedaj.

V letih 2000–2005 je bilo skupaj podeljenih 182 certifikatov.

**Tabela 2: Število podeljenih certifikatov**

Leto	Število certifikatov
2000	13 (eksperimentna skupina)
2001	0
2002	0
2003	59
2004	70
2005	40
Skupaj	182

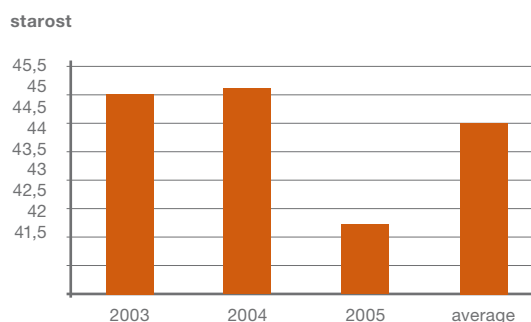
**Vir: Socialna zbornica Slovenije.**

Na področju socialne oskrbe je bilo po oceni v letu 2000 zaposlenih 800 oseb, na podlagi Nacionalnega programa socialnega varstva (2000) je bilo predvidenih 1000 neposrednih izvajalcev storitev, glede na Resolucijo o nacionalnem programu socialnega varstva, ki je bila sprejeta letos, pa lahko predvidimo potrebo za vsaj še dodatnih 1000 neposrednih izvajalcev, ki jih bomo delno zagotovili s prekvalificiranjem brezposelnih oseb v sodelovanju z Zavodom RS za zaposlovanje.

#### e) Zagotovitev delovne sile za podporo ekonomske rasti z aktivno udeležbo »potencialno delovno aktivne populacije«.

Na ta način zagotavljamo aktivno udeležbo potencialno delovno aktivne populacije. Gre za edini program, ki je namenjen neizobraženim ali manj izobraženim ženskam (tabela 1). Gre za marginalno skupino oseb, njihova starost se v povprečju giblje med 43 in 45 let in so težje zaposljive na trgu dela. Zaradi te posebnosti je program delno sofinanciran s strani Zavoda RS za zaposlovanje v sistemu prekvalifikacij delavk, ki so prihajale iz propadle industrije (tekstilstvo, čevljarstvo ...)

**Graf 1: Starost imetnic ob pridobitvi certifikata**



#### f) Zagotovitev delovne sile za podporo ekonomske rasti z izboljšanjem produktivnosti trenutne delovne sile.

V sistem kvalificiranja vključujemo tudi osebe, ki že delajo kot socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka. Z ovrednotenjem njihovega znanja in delovnih izkušenj si ohranijo delovno mesto.

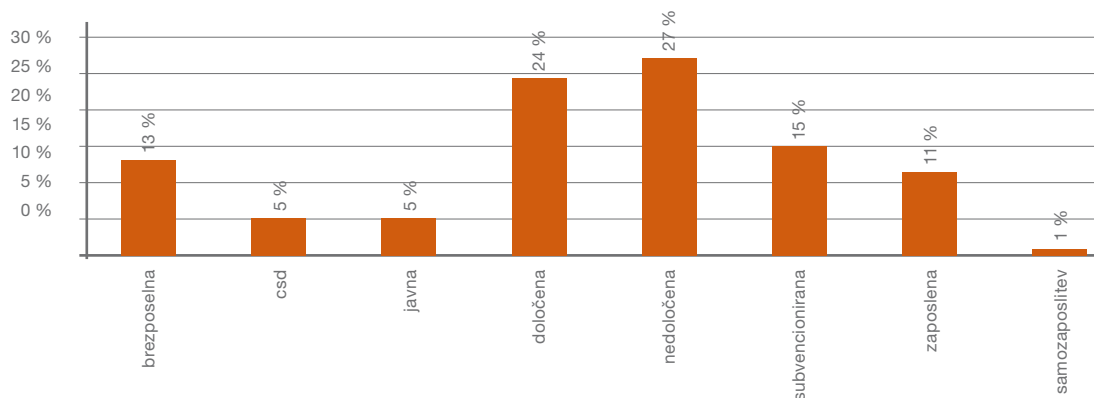
**Tabela 3: Razporeditev certifikatov med brezposelnimi in zaposlenimi osebami za leto 2003–2005**

	zaposleni	brezposelni
2003	70 %	30 %
2004	97 %	3 %
2005	93%	8 %

Stopnja zaposlenosti je zelo visoka, kakor je na prvi pogled razvidno iz tabele 3. Vendar je za nedoločen čas zaposlenih zgolj 27 % udeleženk. Samozaposlena je ena oseba. Ostale so zaposlene za določen čas ali pa preko programov zaposlitvenih politik, ki jih vodi Zavod RS za zaposlovanje (javna dela, subvencionirana zaposlitev, zaposlitev preko Centrov za socialno delo). Za 11 % udeleženk ni bilo razvidno iz podatkov, kakšne narave je njihova zaposlitev.

**Graf 2: Vrsta zaposlitve**

vrsta zaposlitve



## 5.2.} Izobraževalne koristi

### a) Vpeljava koncepta »vseživljenjskega učenja« s preoblikovanjem tradicionalnega koncepta izobraževanja.

V skladu s konceptom »vseživljenjskega učenja« so prednostne naloge naše države, da se omogoči vidnost neformalnega, izkušnjskega in priložnostnega učenja, poklicne kvalifikacije pa se razvrstijo v transparentno nacionalno ogrodje kvalifikacij.

Sam program za socialnega oskrbovalca/socialno oskrbovalko je zamišljen kot oblika »nešolskega« usposabljanja, ki izhaja iz potrebna trgu dela. Preden pride do samega preverjanja, gre vsak kandidat skozi proces spremljanja in svetovanja.

Socialna zbornica pri postopkih verificiranja (organizacij, ki hočejo izvajati usposabljanje za to področje) preveri kompetence predavateljev, ki bodo sodelovali pri konkretnem usposabljanju. Zahteva, da je predavatelj s področja socialnega varstva, ki pa pozna tudi sorodna področja (npr. zdravstvo). Tako je zagotovljen kompetenčni pristop in ga z naše strani ocenjujemo kot primernege.

### b) Oblikovanje fleksibilne »osebne učne poti«, ki je prilagojena posamezniku.

V procesu priznavanja in potrjevanja poklicne kvalifikacije in v predhodnem usposabljanju se poskušamo čim bolj prilagajati posamezniku in njegovim potrebam. Celoten

proces traja povprečno 3 do 4 mesece.

Ko se posameznik prijavi, se z njim opravi informativno srečanje, na katerem mu za to odgovorna oseba predstavi sam postopek, vstopne pogoje, na kateri ravni zahtevnosti bo lahko opravljal poklic in kaj to zanj pomeni. Vsak kandidat je vključen v individualni svetovalni proces, ki običajno traja skupno 4 ure. Skupaj s svetovalcem kandidat pripravi portfolio, oceni se vrednost njegovih neformalnih delovnih izkušenj ter raven znanja. Če je usposobljenost kandidata pomanjkljiva, se ga usmeri v krajši neformalni izpopolnjevalni izobraževalni program ali v delovno okolje, kjer si lahko pridobi potrebne delovne izkušnje. Kandidat zato opravi tudi usposabljanje, ki je v našem primeru zaradi specifičnosti dela pogoj za pristop k preverjanju in potrjevanju NPK. Postopek se prilagaja posameznikovim zmožnostim, in od tega je odvisno tudi samo trajanje. Roki za neposredno preverjanje znanja so ponavadi razpisani dvakrat letno.

### c) Dvig ravni znanja s povečanim deležem zaključenega sekundarnega izobraževanja.

S pridobljenim certifikatom si kandidatka dvigne kvalifikacijsko raven zahtevanih znanj in spretnosti. Velik del kandidatk ima končano zgolj osnovno ali poklicno šolo. Te ne izražajo želje, da bi se po pridobitvi NPK želele vključiti v izobraževalne programe, s katerimi bi si pridobile višjo formalno stopnjo izobrazbe. Razlog je verjetno v tem, da izobraževalnega programa za to

področje ni niti na IV. niti na V. ravni zahtevnosti. Ko za nacionalno poklicno kvalifikacijo obstajajo ustrezni izobraževalni programi, ugotavljamo, da imajo posebno

vlogo šole, ki kandidate obveščajo o možnostih in jih vabijo k vpisu.

## 5.3.} Družbene koristi

**a) Ustanavljanje socialnih institucij, ki bodo omogočale tekoč prehod iz izobraževalnega sistema na delo in obratno; povečanje socialno-kulturne pravičnosti in družbene kohezije z ustanavljanjem možnosti za vključitev marginalnih skupin.**

Socialna zbornica Slovenije kot strokovno združenje na področju socialnega varstva spodbuja pridobivanje kvalifikacij na področju socialnih storitev in tudi skrbi za ustrezno kvalifikacijsko strukturo zaposlenih na tem področju. V postopku preverjanja in potrjevanja NPK vključuje tudi težje zaposljive osebe.

**b) Izboljšanje družbenih vrednot: demokracija, medkulturno razumevanje, zdravo življenje, nizka stopnja kriminala ...**

Družbena skrb za starejše je vrednota (o tem govori tudi Resolucija), o kateri je potrebno družbo stalno osveščati

ter skrbeti za izobraževanje kadrov, ki bodo pomagali starejšim in poskrbeli za njihovo socialno oskrbo.

**c) Povečevanje fleksibilnosti in mobilnosti med sektorjem izobraževanja in zaposlovanja.**

Glede na to da izobraževalni program, v katerem bi bilo mogoče pridobiti kvalifikacijo socialna oskrbovalka na domu, ne obstaja, ne moremo pričakovati mobilnosti znotraj izobraževalnega sistema.

Novi poklicni standardi, razviti v letu 2006, pa izkazujejo večjo sorodnost profilov v socialni oskrbi na domu, v oskrbi v socialnovarstvenih zavodih, delno pa tudi v zdravstvenih zavodih. Za socialno oskrbo je sicer še vedno predvideno preverjanje in potrjevanje NPK kot edina pot, večja sorodnost z drugimi omenjenimi kvalifikacijami, ki jih bo mogoče dobiti v šolskem programu, pa bo povečala možnost nadaljevanja izobraževanja v sorodnem izobraževalnem programu (bolničar/negovalec).

## 5.4.} Osebne koristi

**a) Ustvarjanje in povečanje možnosti, da se posameznik sam odloča, kdaj in kje se bo učil.**

Ko se posameznik vključi v proces pridobivanja certifikata, mu poskušamo ponuditi čim več svobode glede časa, načina ... učenja. Vsak kandidat gre tudi skozi individualni proces svetovanja, v katerem dobi potrebne informacije, nudena mu je pomoč pri zbiranju potrdil, s svetovalcem skupaj ugotovita, katera znanja še potrebuje, kje in kako jih lahko pridobi ... Zaradi takšnega sistema dela tudi nimamo »osipnikov« oz. se zelo redko zgodi, da kandidatka izstopi iz procesa pridobivanja NPK.

Kandidatke s pridobljenim certifikatom izboljšajo samopodobo in povečajo samozavest, v procesu ozavestitve in razširijo znanje, ki so ga že imele. S certifikatom pa se jim poveča tudi možnost zaposlitve. S svojim delom prispevajo k ohranjanju solidarnosti in kakovostnega medčloveškega sožitja med generacijami.

**b) Dvig motivacije posameznikov, ki so izpadli iz sistema (osipniki), da zaključijo kvalifikacijo.**

Socialna zbornica kot izvajalka postopka preverjanja in potrjevanja znanja in spretnosti za NPK socialna oskrbovalka/socialni oskrbovalec na domu ne izvaja neposrednih motivacijskih prijemov za pridobivanje kandidatov. Ta vloga je prepuščena neposredno

socialnim institucijam, s katerimi sodeluje. Pri kandidatih, ki prihajajo na preverjanje in potrjevanje znanj, opažamo visoko stopnjo motiviranosti za pridobitev NPK, ker jim to omogoča, da se zaposlijo oz. ohranijo delovno mesto, ki ga imajo.

**c) Zmanjševanje stigmatizacije, ki je povezana z neformalnim in informalnim učenjem.**

Delodajalci vidijo prednost certifikata v večji konkurenčnosti na trgu delovne sile ter v bolj fleksibilni obliki prekvalifikacije. Poudarjajo, da je mogoče v postopku uveljaviti osebnostne značilnosti, medsebojne odnose in druge značilnosti, ki so pri delu z ljudmi, potrebnimi pomoči, izredno pomembni. Certifikat je tako nov način pridobivanja kvalificiranosti, ki je še posebej primeren za ljudmi z izkušnjami. Na področju socialne oskrbe tako zaenkrat ni zaznani stigmatiziranosti, ki bi se pojavljala zaradi manjvrednosti pridobljenih neformalnih znanj.

## }Komponenta 6:

# Zaključki in izzivi

### a) S katerimi cilji vaše države je priznavanje neformalnega in formalnega učenja najbolj povezano? Ali so ti cilji povezani s strategijo vseživljenjskega učenja?

Strategija vseživljenjskega učenja izhaja iz ciljev Državnega razvojnega programa in ustreznih pravnih podlag. Zakonske podlage nudijo odprtost in raznolikost oblik izobraževanja in usposabljanja, pa tudi njihovo povezavo v koherentno celoto.

Osnovno formalnopravno podlago dajejo naslednji zakoni: **Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, Zakon o visokem šolstvu** ter **Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah**. Zakoni na sistemski ravni povezujejo v enoten sistem formalno šolsko izobraževanje in certifikatni sistem, ki omogoča priznavanja neformalno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc.

Znotraj temeljnega nacionalnega razvojnega dokumenta: **Državni razvojni program RS za obdobje 2007–2013** zasledimo sledeče cilje, povezane s paradigmo priznavanja neformalnega učenja:

- › spodbujanje zaposljivosti iskalcev dela in neaktivnih,
- › spodbujanje podjetnosti in prilagodljivosti delovne sile,
- › razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja, kar je strokovno izhodišče razvoja nacionalne strategije vseživljenjskega učenja,
- › enakost možnosti in spodbujanje socialne vključenosti,
- › institucionalna in administrativna usposobljenost kot podpora vseživljenjski karierni orientaciji.

### b) Katere strategije (kratkorodne, srednjeročne in dolgoročne) so potrebne za operacionalizacijo priznavanja vseh vrst učenja (formalnega, neformalnega in informalnega)? Kateri so največji izzivi za strokovne politike v bližnji prihodnosti?

Za operacionalizacijo sistema priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj v enoten sistem formalizacije je potrebno oblikovati Nacionalni kvalifikacijski okvir, povezati različne sisteme v celoto ter določiti osnovne elemente povezovanja različnih vrst kvalifikacij. Zagotoviti je potrebno tudi povezovanje z mednarodnimi mrežami.

Z zakonskega vidika je potrebno povezati krovno zakonodajo s sektorsko zakonodajo ter doseči operacionalizacijo sektorskih politik v koherentno celoto glede na nacionalni kvalifikacijski okvir.

Na nacionalnem nivoju je potreben ponoven premislek glede (sistemske) povezanosti izobraževalnega in certifikatnega sistema te potrebne infrastrukture. Razviti je potrebno formalne podlage in instrumente za priznavanje neformalno pridobljenih znanj tudi na področju visokega šolstva.

### c) Izpostavite še druge pomembne zadeve, ki niso zajete v predhodnih vprašanjih.

Z vidika krovne zakonodaje priznavanja neformalno pridobljenih znanj v enoten sistem formalizacije bo potrebno doseči deregulacijo poklicnih kvalifikacij znotraj sektorskih politik v enoten nacionalni sistem.

### d) Kako je strategija 'vseživljenjsko učenje za vse' vključena v izobraževanje po obveznem izobraževanju?

Certifikatni sistem s sumativnim vrednotenjem znanj, spretnosti in kompetenc omogoča formalizacijo izkušenj in neformalno pridobljenih znanj na sekundarni in terciarni ravni zahtevnosti.

Certifikatni sistem ponuja možnost dodatne strokovne usposobljenosti in specializacije, ki omogoča postopno strokovno rast posameznika in vključevanje oz. vračanje posameznika v izobraževalni sistem.

Kljub vidnim uspehom sistema NPK lahko izpostavimo nekaj šibkih točk predvsem na naslednjih področjih:

1. Velika razdrobljenost sistema med ministrstva in strokovne ustanove in šibka koordinacija med njimi.
2. Večji del delodajalskih organizacij (zbornice) in sindikatov ni odigral pričakovane vloge promotorja in akterja pri razvoju sistema NPK s ciljem pospešiti razvoj človeških virov in izboljšati sektorske in nacionalne kvalifikacijske strukture.
3. Povezanost certifikatnega sistema z izobraževalnim sistemom je šibka, vendar pa je potrebno poudariti, da se v letu 2007 končuje prenova programov poklicnega in strokovnega izobraževanja; novi programi so zgrajeni modularno, kar bo omogočilo tudi medsebojno priznavanje učnih dosežkov.
4. Certifikati NPK še nimajo prave vrednosti na trgu dela, kar je med drugim tudi posledica šibke aktivnosti sindikatov.

Identificirane konkretne pomanjkljivosti:

- Nacionalni strateški dokumenti podpirajo priznavanje NPU, vendar pa je podpora razvoju sistema v vseh njegovih dimenzijah šibka in njegovo 'lastništvo' nejasno oziroma razpršeno med različne akterje. (OECD posveča vprašanju lastništva sistemov veliko pozornost.)
- 'Lastnik' sistema NPK je MDDSZ. Zakon o NPK je bil dopoljen leta 2006. Zakon o NPK je sicer krovni zakon, nosilec politik pa večinoma še ni uspelo implementirati določil zakona v sektorsko zakonodajo. Z odpravljanjem obveznega članstva v zbornicah postaja reprezentativnost socialnega partnerstva nejasna. Sistem NPK na nekaterih strokovnih področjih še ni zaživel (industrija, trgovina ...). Na nekaterih področjih prevladajo interesi lobijev pred strokovnimi odločitvami.
- Država zagotavlja finančna sredstva predvsem za delovanje infrastrukture certifikatnega sistema na nacionalnem nivoju in delno za brezposelne kandidate za pridobitev NPK; za učinkovito uveljavljanje sistema NPK ta sredstva ne zadoščajo in niso dovolj pregledna.
- Sistem NPK je izrazito centraliziran, vse systemske elemente formalno zagotavlja in nadzira država z regulacijo postopkov. Socialni partnerji niso dovolj zainteresirani in vključeni pri vzpostavljanju sistema priznavanja neformalno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc ter pri njegovem delovanju; pri pridobivanju NPK so nekatera področja zelo slabo pokrita, kjer je potrebno izpostaviti predvsem industrijo, ki zaposluje veliko število delavcev brez formalne izobrazbe, vendar z znanji, spretnostmi in kompetencami, za katera pa jim ni omogočeno, da bi jih dokazali v postopku potrjevanja NPK. V prihodnje bo potrebno zagotoviti večjo stopnjo decentralizacije in deregulacije s prenašanjem odgovornosti na socialne partnerje in regije.
- Osnovne baze podatkov sistema NPK so vzpostavljene, vendar pa za uporabnike niso dovolj pregledne in dosegljive. Podatki o strukturi in karakteristikah udeležencev niso dosegljivi zaradi varstva osebnih podatkov, čeprav so razvidni iz prijavnega obrazca pri izvajalcu postopkov preverjanja in potrjevanja NPK. Potreben je dogovor o skrbništvu baz podatkov in določitev vsebine, s katero upravljajo ministrstva, statistika, strokovne institucije, izvajalci.
- Sistem medsebojnega priznavanja poklicnih kvalifikacij med izobraževalnim sistemom in certifikatnim sistemom se sicer formalno vzpostavlja z zakonom in z razvojem poklicnih standardov kot enotnih strokovnih podlag za oba sistema. Pričakovati je, da se bo priznavanje NPK v praksi pospešeno razvijalo tudi pri pridobivanju izobrazbe, ko bodo uvedeni modularno zgrajeni izobraževalni programi. Nacionalno kvalifikacijsko ogrodje (NKO), katerega vsebina še vedno ni dogovorjena, bo ustrezna podlaga povezovanja med sistemom izobraževanja in sistemom priznavanja NPU. NKO bo moralo postaviti jasne kriterije razvoju posameznega sistema oziroma vrsti in načinu povezovanja kvalifikacij, ki bodo vključene v NKO.
- Mreža javnih ustanov za razvoj in izvajanje strokovnih politik za področje preverjanja in potrjevanja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc je razpršena med CPI, RIC, ACS; koordinacija ni ustrezno vzpostavljena. V prihodnje bi bilo smotno razmišljati o povezavi razvojnih kapacitet in o dopolnitvi obstoječe mreže na regionalnem nivoju.
- Mreža akreditiranih izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja (certificiranja NPK) neformalno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc je postavljena, vendar je zelo razpršena in neenakomerna glede na zastopnost posameznih kvalifikacij in glede na pokritost regij. V prihodnje bi bilo smotno obstoječo mrežo nadgraditi z regionalnimi centri.
- Mreža izvajalcev priprav na certificiranje NPK ni vzpostavljena, baza podatkov ne obstaja. Kandidate na certificiranje NPK pogosto pripravljajo izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja.
- Zainteresirane javnosti (kandidati, delodajalci, sindikati) o razvoju in vzpostavitvi certifikatnega sistema niso dovolj informirane.
- Vrednotenje NPK certifikatov na trgu dela ni ustrezno urejeno. V razpisih prostih delovnih mest se kot pogoj navajata stopnja in naziv izobrazbe, ne pa tudi nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK).
- Sistematična promocija sistema preverjanja in potrjevanja neformalno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc še ni bila izvedena.
- Določeni so glavni elementi zagotavljanja kakovosti (poklicni standardi in katalogi, eksterne komisije, svetovalci, akreditirani izvajalci), sistem celovitega zagotavljanja kakovosti sistema NPK je potrebno še postaviti.

- A Memorandum on lifelong learning. Brussels: European Commission, 2000. (SEC(2000) 1832.)
- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v RS (1995) / urednik Krek, J. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Certifikacija poklicnih kvalifikacij v Sloveniji (2000): študija / urednik Svetlik, I.. Ljubljana: Phare MOCCA.
- Cvetek, N. (2005). »Slovenia«. V: European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning: a Final Report to DG Education & Culture of the European Commission. Birmingham: ECOTEC, str. 257-266.
- Državni razvojni program RS za obdobje 2007-2013. Ljubljana: Služba Vlade RS za lokalno samoupravo in regionalno politiko, 2004.
- »E-learning in Slovene Higher Education« (2005) / avtorji Zagmajster, M., Bregar, Lea. V: E-learning in Europe – Learning Europe: How have new media contributed to the development of Higher Education? (2005) / uredniki Ullrich, D.... et al. Münster: Waxmann Verlag GmbH, str. 237-250.
- Hrovatič D., (2006). Neformalno izobraževanje in vrednotenje znanja. Magistrsko delo. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Ignjatović, M. (2000). Preučitev možnosti integracije certifikatov in diplom in reforme nomenklature. V: Certifikacija poklicnih kvalifikacij v Sloveniji: študija v projektu Phare MOCCA. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport.
- Ignjatović, M. (2002): Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile. Zbirka Znanstvena knjižnica, 47. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- »Introduction« (2003) / avtorji Medel-Anounevo, C., Mitchell, G.. V: Citizenship, Democracy and Lifelong Learning / uredniki Medel-Anounevo, C., Mitchell, G., Philippines: Unesco Institute for Education, str. Xi-1.
- Ivančič, A. (1992). Preverjanje in potrjevanje znanja, spretnosti in poklicnih sposobnosti, pridobljenih po različnih izobraževalnih poteh. V: Sistemsko urejanje poklicnega izobraževanja. Ljubljana: Slovensko društvo pedagogov, Andragoško društvo, Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Ivančič, A. (1995). Kvalifikacije v certifikatnem sistemu. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Ivančič, A. (1999). Izobraževanje in priložnosti na trgu dela. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Izhodišča za pripravo višješolskih študijskih programov (2006). Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Izhodišča za ugotavljanje, preverjanje in potrjevanje predhodno pridobljenega znanja in spretnosti v višjem strokovnem izobraževanju in Izhodišča za prilagajanje izobraževanja za izredne študente v višjem strokovnem izobraževanju (2006): gradivo. Ljubljana: Zavod IRC.
- Jelenc, E. N. (2006). Accreditation of Prior Learning. Neobjavljeno gradivo. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Kako postati mojster? – Vodnik do mojstrskega naziva. Ljubljana (2006). Ljubljana: Obrtna zbornica Slovenije.
- Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti za poklicno kvalifikacijo socialni oskrbovalec/ socialna oskrbovalka na domu. Ur. l. RS št. 68/2001.
- Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006 (2005). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Kejžar, I (1991). Razvoj strokovnega izobraževanja v Sloveniji po letu 1945. V: Razvoj in strategije strokovnega šolstva v Sloveniji ter načrtovanje kadrov zanj. Radovljica: Didakta, str. 56-73.
- Keogh, Helen (2003). »Learning for Citizenship in Ireland: The Role of Adult Education«. V: Citizenship, Democracy and Lifelong Learning. Philippines: Unesco Institute for Education, str. 1-43.
- Key Competences: A Developing Concept in General Compulsory Education. Eurydice, 2002.
- »Key Competences for a Successful Life and a Well-Functioning Society« (2003) / uredniki Rychen, D.S., Salganik ,L.H.. Göttingen, Nemčija: Hogrefe & Huber.
- Klasifikacija vrst izobraževalnih aktivnosti/izidov. Ur.l. RS št. 46/2006.
- Kolektivna pogodba celulozne, papirne in papirno

- predelovalne dejavnosti. Ur. l. RS št. 7/1998, 91/2006.
- Kolektivna pogodba časopisnoinformativne, založniške in knjigotrške dejavnosti. Ur. l. RS št. 43/20001, 118/2006.
- Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji. Ur. l. RS št. 81/2004, 43/2006.
- Kolektivna pogodba dejavnosti Cestnega gospodarstva (KPD-CG). Ur. l. RS št. 135/2004, 111/2006.
- Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije. Ur. l. RS št. 10/1998, 111/2006.
- Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti. Ur. l. RS št. 1-2/2005, 83/2006.
- Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci. Ur. l. RS št. 26/1991, 81/2006.
- Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije. Ur. l. RS št. 14/2006. 114/2006.
- Kolektivna pogodba za dejavnost poslovanja z nepremičninami. Ur. l. RS št. 9/1998, 43/2006.
- Kolektivna pogodba za dejavnost zasebnega varovanja. Ur. l. RS št. 73/2000, 43/2006.
- Kolektivna pogodba za dejavnost zdravstva in socialnega varstva Slovenije. Ur. l. RS št. 15/1994, 43/2006.
- Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije. Ur. l. RS št. 79/2005, 106/2006.
- Kolektivna pogodba za kovinsko industrijo Slovenije. Ur. l. RS št. 108/2005, 114/2006.
- Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (KPND). Ur. l. RS št. 18/1991, 71/2006.
- Kolektivna pogodba za poklicne novinarje. Ur. l. RS št. 31/1991, 43/2006.
- Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnosti. Ur. l. RS št. 45/1992, 43/2006.
- Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji. Ur. l. RS št. 14/1994, 57/2006.
- Kramberger, A. (2000). Popis potencialnih poklicev, primernih za certificiranje (v Sloveniji). V: Certifikacija poklicnih kvalifikacij v Sloveniji: študija v projektu Phare MOCCA. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport.
- Kreditni sistem v poklicnem in strokovnem izobraževanju (2006): gradivo za razpravo / zbrala Pevec Grm S. ...et al. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje
- Letno poročilo 2004 (2005). Ljubljana: ZRSZZ.
- Letno poročilo 2005 (2006). Ljubljana: ZRSZZ.
- Merila za akreditacijo visokošolskih zavodov in študijskih programov. Ur. l. RS št. 101/2004.
- Merila za kreditno ovrednotenje študijskih programov po ECTS. Ur. l. RS št. 124/2004.
- Merila za prehode med študijskimi programi. Ur. l. RS št. 78/1998.
- Metodologija za pridobitev certifikata o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Ur. l. RS št. 97/2003, 108/2004.
- Metodološka izhodišča za prilagajanje programov srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja za odrasle. Ur. l. RS št. 80/1998.
- Metodološka pojasnila klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja (2006): delovno gradivo. Ljubljana: Statistični urad RS, Ministrstvo za šolstvo in šport, Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo.
- Muršak, J. (1999): Kvalifikacije, kompetence, poklici: poskus sinteze. Sodobna pedagogika 2, str. 28-46.
- Nacionalni program socialnega varstva do leta 2005. Ur. l. RS št. 31/2000.
- Nacionalni programi razvoja trga dela do leta 2006. Ur. l. RS št. 92/2001.
- Navodila za prilagajanje izobraževalnih programov poklicnega in strokovnega izobraževanja odraslim udeležencem izobraževanja. Ur. l. RS št. 80/1998.
- Oblikovanje izvedbenega kurikula v poklicnem in strokovnem izobraževanju odraslih (2006). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Obrt v številkah (2006). Ljubljana: Obrtna zbornica Slovenije.
- Odredba o implementaciji in uporabi klasifikacijskih sistemov izobraževanja in usposabljanja – KLASIUS. Ur. l. RS št. 46/2006.
- Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007 – 2013 (20. november 2006): neuradni osnutek za predhodno obravnavo na Evropski komisiji. in regionalno politiko, Ljubljana: Služba Vlade Republike Slovenije za lokalno samoupravo.
- Pismenost in ključne življenjske veščine v družbi znanja: družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja Slovenije. Ciljni raziskovalni program »Konkurenčnost Slovenije 2001-2006« (2005): zaključno poročilo /avtorji Mohorčič Špolar, V., Mirčeva, J., Radovan, M., Možina, E., Ivančič, A. Ljubljana: ACS.
- Poročilo o izvajanju programa izobraževanja brezposelnih oseb »programa 10000+« za šolsko leto 2004/05 (2006). Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
- Poročilo o razvoju 2005 (2005). Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
- Poročilo o razvoju 2006 (2006). Ljubljana: Urad za makroekonomske analize in razvoj.
- Poročilo o rezultatih izvajanja strokovnih nalog v letu 2006 (2007). Ljubljana: Državni izpitni center.
- Poročilo o uresničevanju Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (2004). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Poročilo Phare MOCCA (2000). Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Postopek ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij (2000): gradivo v projektu Phare Mocca / avtorji Ivančič, A., Jelenc, N. E., Jakara, V., Krajnc, B., Sever, B., Višnar, B.. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Posvet za izvajalce in svetovalce nacionalnih poklicnih kvalifikacij (2006). Ljubljana: Državni izpitni center.
- Pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Ur. l. RS št. 13/2001, 97/2003, 108/2004, 117/2005.
- Pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence. Ur. l. RS št. 13/2001, 97/2003, 108/2004, 18/2005.
- Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih



- storitev. Ur. l. RS št. 120/2005.
- Pravilnik o vodenju registra izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Ur. l. RS št. 26/2001, 77/2003, 107/2005, 40/2007.
- Priprava poklicnih standardov (2004): formalne podlage in metodološki pripomočki / zbrale Šlander, V. .... et al. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje
- Priročnik za delo članov mojstrskih izpitnih odborov (2006). Ljubljana: Obrtna zbornica Slovenije.
- Program aktivne politike zaposlovanja za leto 2004 (2003). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Program aktivne politike zaposlovanja za leto 2005 (2004) Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Program izobraževanja in pridobitve nacionalnih poklicnih kvalifikacij-certifikatov za brezposelne osebe »Program 10000+« za šolsko leto 2003/04 (2003). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Program izobraževanja in pridobitve nacionalnih poklicnih kvalifikacij-certifikatov za brezposelne osebe »Program 10000+« za šolsko leto 2004/05 (2004). Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Program reform za izvajanje Lizbonske strategije v Sloveniji (oktober 2005). Ljubljana: Vlada R Slovenije.
- Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on Key Competences for Lifelong Learning. Brussels: European Commission, 2005. (COM(2005)548final)
- Resolucija o migracijski politiki Republike Slovenije. Ur. l. RS št. 106/2002.
- Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih do 2010. Ur. l. RS št. 70/2004 .
- Resolucija o nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2006-2010. Ur. l. RS št. 39/2006.
- Strategija o vseživljenjskem učenju (2006): osnutek. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Strategija razvoja Slovenije (junij 2005). Ljubljana: Vlada Republike Slovenije.
- Strokovna izhodišča za pripravo programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter srednjega strokovnega izobraževanja (2000). Ljubljana: Strokovni svet za poklicno in strokovno izobraževanje.
- Šlander, V.(2003). » Certificiranje NPK – nove možnosti v graditvi kariere«. Neobjavljeno gradivo.
- Šlander, V.(2005). Vodnik skozi šolsko leto 2005/06. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Študij na daljavo (1993): raziskovalno poročilo za leto 1991 – 1993 / avtorji Jelenc, N. E., Zagmajster, M.. Ljubljana: Center za razvoj Univerze, Univerza v Ljubljani.
- Študijski vodnik. Koper: Fakulteta za management Koper, 2006
- The role of national qualification systems in promoting lifelong learning – Slovenia (2003): Contry Background Report / avtorji Ignjatović, M., Ivančič A., Svetlik I..
- Trbanc, M. (2000). Oris problematike depriveligirane mladine in možnosti rešitev v okviru certifikatnega sistema. V: Certifikacija poklicnih kvalifikacij v Sloveniji: študije / urednik Svetlik, I.. Ljubljana: Phare MOCCA.
- Uredba o uvedbi in uporabi klasifikacijskega sistema izobraževanja in usposabljanja. Ur. l. RS št. 46/2006.
- Utemeljitev poklicnih standardov na področju socialnih storitev (20006). Ljubljana: Center Rs za poklicno izobraževanje, ESS.
- Wood, J. (1986). A Comprehensive View of Long-term Educational Planning; Reports, Studies ... Paris: UNESCO, Division of Educational Policy and Planning, Fundamentals of Planning, UNESCO.
- Zagmajster, M. (2006). Pregled študija na daljavo na področju izobraževanja odraslih v Sloveniji. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Zakon o azilu (uradno prečiščeno besedilo) /ZAzil-UPB1/ (Act on Asylum, prečiščeno besedilo). Ur.l. RS št. 34/2003.
- Zakon o delovnih razmerjih. Ur l. RS št. 24, 30. december 1977.
- Zakon o delovnih razmerjih. Ur l. RS št. 42/2002, 79/2006.
- Zakon o izobraževanju odraslih. Ur. l. RS št. 12/1996, 110/2006.
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Ur. l. RS št. 83/2003.
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Ur. l. RS št. 1/2007.
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. Ur. l. RS št. 23-2/1996, 16/2007.
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju in usposabljanju. Ur. l. RS št. 79/2006.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (uradno prečiščeno besedilo) (ZPIZ-1-UPB4). Ur. l. RS št. 109/2006.
- Zakon o priznavanju in vrednotenju izobraževanja. Ur. l. RS št. 73/2004.
- Zakon o socialnem varstvu. Ur. l. RS št. 36/2004, 41/2007.
- Zakon o usmerjenem izobraževanju, zakon s komentarjem in izvršilnimi predpisi. Ur. l. SR Slovenije, 1983.
- Zakon o višjem strokovnem izobraževanju. Ur. l. RS št. 86/2004.
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev. Ur. l. RS št. 66/2000.
- Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti. Ur. l. RS št. 107/2006.
- Zakon o visokem šolstvu. Ur. l. RS št. 119/2006.

## Viri podatkov

Letno poročilo 2001, 2002, 2003, 2004, 2005: Tabela 16, Review of the registered unemployed persons with professional education by educational groups and levels of education. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Letno poročilo 2001, 2002, 2003, 2004, 2005: Tabela 15, Age structure of the unemployed persons by levels of education and sex. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje,

Letno poročilo 2001, 2002, 2003, 2004, 2005: Tabela 10, Number of registered vacancies for workers and interns by main occupational groupings from the National standard classification of occupations. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Letno poročilo 2001, 2002, 2003, 2004, 2005: Tabela 12, Number of occupied vacancies for workers and interns by economic activities. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje,

Letno poročilo, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005: Tabela 11, Number of registered vacancies for workers and interns by economic activities. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.

Statistični letopis 2001, 2002, 2003, 2004, 2005: Tabela 12.6, Persons in paid employment in enterprises, companies and organisations by levels of professional attainment by activity and by sex.

Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

Statistični urad Republike Slovenije, Statistični letopis 2001, 2002, 2003, 2004, 2005: Tabela 12.5

Persons in paid employment in enterprises, companies and organisations by levels of professional skills by activity and by sex.

Statistični urad Republike Slovenije. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije . Pridobljeno 20.1.2007 s spletne strani: [www.stat.si/podatkovni](http://www.stat.si/podatkovni)

Statistični urad Republike Slovenije. Statistike o izobraževanju, ki temeljijo na statističnih raziskavah, ki so jih izpeljali s pomočjo posebnih vprašalnikov za osnovnošolsko, srednješolsko in visokošolsko izobraževanje. Podatke je na našo željo pripravil Statistični urad Republike Slovenije. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

Pri pisanju so nam posredovali informacije in odgovorili na zastavljena vprašanja skladno z internimi podatki/viri tudi: Center RS za poklicno izobraževanje (mag. Slava Pevec Grm, Veronika Šlander, mag. Primož Hvala), Fakulteta za management (doc. dr. Nada Trunk Širca, Doris Gomezelj), Gospodarska zbornica Slovenije (Štefan Žemva, Urška Kavčič), Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo RS (dr. Albin Kralj), Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS (Elizabeta Skuber), Ministrstvo za šolstvo in šport RS (Boštjan Zgonc, Anton Slanc), Obrtna zbornica Slovenije (mag. Janja Meglič, mag. Nataša Štirn), Državni izpitni Center (dr. Gašper Cankar, Andreja Ogrin, mag. Jelka Kozjak Jezernik), Šolski center Novo mesto (Tomaž Pintarič), Visoka poslovna šola Maribor (Suzana Cergol) in Zveza Ljudskih univerz Slovenije (mag. Andrej Sotošek).

## 1.} Finančni viri sredstev za priznavanje neformalnega in formalnega učenja

**Tabela 1:** Sredstva, porabljena za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja po virih financiranja Leto: 2005

Vir financiranja	Stroški za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja (v EUR)	% BDP
Javni – MDDSZ za javne zavode (RIC,CPI)	309.349	
Zasebni/podjetja/ZRSZ - Povprečni izdatki vezani na pridobitev certifikatov	4.845.604	

**Tabela 2:** Javna sredstva za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja

Ni podatkov

**Tabela 3:** Javna sredstva za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja prikazani v procentih vseh javnih izdatkov za izobraževanje - Leto

Ni podatkov

**Tabela 4:** Namen javne porabe za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja – Leto 2005

Vrsta stroškov	Center RS za poklicno izobraževanje	Državni izpitni center	SKUPAJ
Materialni stroški	7.953.186 SIT	2.895.000 SIT	10.848.186 SIT
	33.188,06 EUR	12.080,62 EUR	45.268,68 EUR
Plače -razvoj kvalifikacij -NRP	31.819.743 SIT	12.650.000 SIT	63.070.155 SIT
	132.781,43 EUR	52.787,62 EUR	263.187,09 EUR
	18.600,412 SIT		
	77.618,14 EUR		
Drugo	-	214.000 SIT	214.000 SIT
		893,01 EUR	893,01 EUR
<b>SKUPAJ</b>	<b>58.373.340 SIT</b> <b>243.587,63 EUR</b>	<b>15.759.000 SIT</b> <b>65.969,49 EUR</b>	<b>74.132.340 SIT</b> <b>309.348,77 EUR</b>

Vir: Podatki RIC in CPI, preračunano CPI

**Tabela 5** – Javna sredstva za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja po ravneh oblasti  
Ni podatkov

izobraževanje (javnih in drugih) - Leto  
Ni podatkov

**Tabela 6** - Sredstva za priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja kot procent vseh sredstev za

**Tabela 7** – Namen porabe za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja  
Glej tabelo 4

## 2.} Izdatki na udeleženca v procesih priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja

**Tabela 8:** Izdatki na posameznika v procesu priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja po stopnji predhodne izobrazbe - Leto:  
Ni podatkov

Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	127750,00
Zdravstvo	39000,00
Socialno delo	43000,00
Osebne storitve	235000,00
Prevozne storitve	993125,00
Varnost	320125,00
<b>SKUPAJ</b>	<b>1907750,00</b>

Vir: Podatki RIC, preračunano CPI

**Tabela 9:** Izdatki na udeleženca v procesu priznavanja agregiranih ravneh učenja  
Ni podatkov

**Tabela 10:** Izdatki na udeleženca v procesu priznavanja po strokovnih področjih (št. Izdanih certifikatov x povprečna cena po metodologiji)

Strokovno področje	Izdatki (v EUR)	%
Umetnost, kultura	9500,00	
Poslovanje in uprava	0,00	
Računalništvo	3750,00	
Tehnika	57250,00	
Proizvodna tehnologija	41000,00	
Arhitektura in gradbeništvo	38250,00	

**Tabela 11:** Izdatki na udeleženca v procesu priznavanja po statusu

Status	Število	Strošek (v EUR)
Zaposlen	116	125
Samozaposlen	7	125
Brezposeln	23	125
Upokojenec	12	125
Drugo	12	125
Total	170	125

Vir: CPI, raziskava spremljanje certifikatnega sistema

## 3.} Značilnosti udeležencev v procesu priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja

**Tabela 12:** Število prebivalstva med leti 1990 in 2005

Leto	0-14	15-64	65+	Skupaj	Zaposleni	Brezposelni	Izven delovne sile	?
2006	411072	1372530	212819					
2005	400855	1376488	217820					
2004	390223	1376316	223635					
2003	379419	1376354	229530					
2002	368578	1380754	235804					
2001	360472	1380748	244442					
2000	348392	1383189	250458					
1999	338068	1384429	257242					
1998	328629	1381118	263070					
1997	320374	1391981	269347					
1996	313406	1395282	274947					
1995	306721	1398757	281611					

1994	299119	1401260	287144
1993	291510	1404768	292205
1992	286678	1404428	298118
1991	283221	1407263	304956
1990	281461	1410717	308799

Vir: SURS

**Tabela 13:** Udeleženci v procesu priznavanja po starosti (2002-2006)

Starost	Frekvenca udeležencev	Procenti
20 – 25	26	14,9
26 – 30	23	13,2
31 – 35	14	8
36 – 40	32	18,4
41 – 45	28	16,1
46 – 50	23	13,2
Več kot 50	28	16,1
Skupaj	174	

Vir: CPI, projekt spremljanje certifikatnega sistema, 2006

**Tabela 14:** Število podeljenih certifikatov po strokovnih področjih.

Strokovno področje	Št. podeljenih certifikatov
Umetnost, kultura	76
Poslovanje in uprava	0
Računalništvo	30
Tehnika	458
Proizvodna tehnologija	328
Arhitektura in gradbeništvo	306
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	1.022
Zdravstvo	312
Socialno delo	344
Osebnostne storitve	1.880
Prevozne storitve	7.945
Varnost	2.558
Skupaj	15.259

**Tabela 15:** Udeleženci po metodah ocenjevanja (2001-2006)

Število izdanih certifikatov	2001	2002	2003	2004	2005	2006	skupaj
Število izdanih certifikatov na podlagi listin	0	0	193	769	1788	2673	5423
Število izdanih certifikatov na podlagi listin in neposrednega preverjanja	38	35	253	1864	2470	5176	9836
Skupno število izdanih certifikatov	38	35	446	2633	4258	7849	15259

Vir: Poročilo RIC 2006,

**Tabela 16:** Udeleženci po razlogih za udeležbo v procesu (2001-2006)

Razlog	1. mesto	delež	2.mesto	delež	3.mesto	delež
osebni razlogi (socialni status, osebni razvoj, večji ugled)	53	34,6	87	56,5	24	16,1
zaposlitveni razlogi (pridobitev zaposlitve, ohranjanje zaposlitve,...)	57	37,3	35	22,7	55	36,9
izobraževalni razlogi (ponovna vključitev v izobraževanje)	43	28,1	32	20,8	70	47,0

Vir: CPI, projekt Spremljanje certifikatnega sistema

**Tabela 17:** Udeleženci po statusu delovne sile Leto  
Glej tabelo 11

**Tabela 18:** Zaposleni udeleženci po poklicu  
Ni podatkov

**Tabela 19:** Zaposleni udeleženci procesa priznavanja po dejavnostih  
Ni podatkov

**Tabela 20:** Udeleženci procesa priznavanja po izobrazbi  
Ni podatkov

**Tabela 21:** Udeleženci po agregiranih skupinah izobrazbe  
Ni podatkov

**Tabela 22:** Udeleženci po regiji pridobitve certifikata

Regija pridobitve certifikata	Število podeljenih certifikatov
Osrednjeslovenska	10377
Gorenjska	473
Obalno-kraška	218
Notranjsko-kraška	0
Goriška	403
Jugovzhodna Slovenija	417
Spodnjeposavska	0
Zasavska	24
Savinjska	1114
Koroška	0
Podravska	2233
Pomurska	0
Skupaj	15259

**Tabela 23:** Udeleženci po krajih rojstva  
Ni podatkov**Tabela 24:** Udeleženci po trajanju procesa priznavanja

Trajanje	število	delež
do 1 mesec	46	26,4
do 2 mesca	52	29,9
do 3 mesce	25	14,4
več kot 3 mesce	50	28,7
Total	173	99,4

Vir: CPI. Projekt spremljanje certifikatnega sistema

**Tabela 25:** Udeleženci procesa po regiji prebivališča  
Glej tabelo 22**Tabela 26a:** Sodelovanje in nesodelovanje v procesu prepoznavanja

Posebne raziskave ni bilo / ni pomembno

**Tabela 26b:** Razlogi za nesodelovanje v procesu priznavanja

Posebne raziskave ni bilo / ni pomembno

## 4.3 Rezultati / posledice udeležbe v procesu priznavanja za udeležence

**Tabela 27:** Imetniki certifikatov po stopnji zahtevnosti kvalifikacije po končanem preverjanju in potrjevanju NPK

Raven zahtevnosti	Število podeljenih certifikatov
II	74
III	658
IV	11763
V	2311
VI	453
Skupaj	15.259

Vir: Poročilo RIC

**Tabela 28:** Sprememba statusa udeležencev procesa priznavanja po zaključku procesa

Stanje	število odgovorov	delež
Stanje je nespremenjeno	99	43,0%
dobil zaposlitev	12	5,2%
zamenjal zaposlitev	12	5,2%
zamenjal delovno mesto	7	3,0%
napredoval na delovnem mestu	13	5,7%
spremenil poklicno področje	12	5,2%
višja plača	17	7,4%
večji ugled	28	12,2%
Drugo	30	13,0%
Skupaj	230	100,0%

**Tabela 29:** Razporeditev udeležencev procesa priznavanja po statusu delovne sile pred procesom priznavanja in 12 mesecev po zaključku procesa

Glej tabelo 28

## 5.3 Podjetja in delodajalci

**Tabela 30:** Razporeditev zaposlenih udeležencev procesa priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja po velikosti podjetja v katerem so zaposleni  
Ni podatkov

## 6.}

## Izvajalci preverjanja in potrjevanja

Tabela 31: Izvajalci preverjanja in potrjevanja NPK po status

Privatna podjetja	19
Javne ustanove	32 (PS šole) 6 (šol za odrasle)
Zbornice	5
Drugo - inštituti	11
Skupaj	73

Register izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanj,  
2006, MDDSZ

## 7.}

## Izobraževalne institucije

Tabela 32: Dijaki/študenti, ki so prejeli formalno listino v procesu priznavanja po velikosti in stopnji izobraževalne ustanove

Ni podatkov

letom spremenili smer študija

Ni podatkov

Tabela 34: Značilnosti priznavanja pri izobraževalnih institucijah Leto:

Ni podatkov

Tabela 33: Lastnosti dijakov/študentov, ki so med

## 8.}

## Mobilnost in prehodnost

Tabela 35: Dijaki/študenti, ki so med letom menjali izobraževalno inštitucijo

Ni podatkov

Tabela 38: Število dijakov vozačev Leto: 2001- 2006

Šolsko leto	Število vozačev	Število dijakov
2001/2002	60.108	100.609
2002/2003	57.904	98.768
2003/2004	60.190	100.132
2004/2005	60.322	98.578
2005/2006	59.461	97.885

Tabela 36: Dijaki/študenti, ki so med letom menjali študijsko smer

Ni podatkov

Vir: Statistični urad RS

Tabela 37: Dijaki/študenti, ki so se zaposlili

Ni podatkov

Tabela 38a: Primer internacionalno mobilnih študentov – Študijsko leto 2003/04

Starost	Frekvenca študentov UP FM, ki so študirali v tujini	Frekvenca študentov UP FM, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili v tujini ali študirali	Frekvenca študentov, ki so študirali na UP FM	Frekvenca tujih študentov, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili ali študirali	Frekvenca tujih študentov, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili v tujini ali študirali	Frekvenca študentov v starostni skupini
16						
17						
18						15
19						137
20						202
21						200
22	2 (Švica, Italija)					187
23			1			207
24						140
25						99

26							98
27							78
28							64
29							71
30							57
31-35							291
36-40							227
skupaj	2	ni podatkov	ni podatkov	1	ni podatkov	ni podatkov	2300

Vir: Univerza na Primorskem (UP), Fakulteta za management Koper(FM)

V študijskem letu 2003/04 smo sodelovali v programih mobilnosti Socrates-Erasmus, Leonardo da Vinci in CEEPUS ter v okviru bilateralnih sporazumov. Vključeni so tudi študenti, ki so se udeležili Poletne šole 2004 v okviru Fakultete za management Koper.

Tabela 38b: Primer internacionalno mobilnih študentov – Študijsko leto 2004/05

Starost	Frekvenca študentov UP FM, ki so študirali v tujini (naštejte države)	Frekvenca študentov UP FM, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili v tujini ali študirali (naštejte države)	Frekvenca študentov UP FM, ki so se vpisali v študijski program (naštejte države)	Frekvenca tujih študentov, ki so študirali na UP FM	Frekvenca tujih študentov, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili ali študirali	Frekvenca tujih študentov, ki so se vpisali v študijski program	Frekvenca študentov v starostni skupini
16							
17							
18							8
19							111
20							205
21	3 (Bolgarija, Poljska, Italija)			2			206
22	3 (Madžarska, Bolgarija, Poljska)			2			186
23	2 (Poljska, Srbija in Črna Gora)			2			169
24	3 (Poljska, Avstrija, Nemčija)						178
25	3 (Avstrija, Italija)			1			136
26							122
27	1 (Hrvaška)						102
28	2 (Slovaška, Danska)						88
29	1 (Poljska)						72
30							85
31-35	6 (Slovaška, Makedonija, Nemčija, Hrvaška, Srbija in Črna Gora, Estonija)						324
36-40	2 (Makedonija, Bosna in Hercegovina)			1			265
Skupaj	29	ni podatkov	ni podatkov	8	ni podatkov	ni podatkov	2257

Vir: Univerza na Primorskem (UP), Fakulteta za management Koper(FM)

V študijskem letu 2004/05 smo sodelovali v programih mobilnosti Socrates-Erasmus, Leonardo da Vinci in CEEPUS ter v okviru bilateralnih sporazumov. Vključeni so tudi študenti, ki so se udeležili Poletne šole 2005 v okviru Fakultete za management Koper.



**Tabela 38c: Primer internacionalno mobilnih študentov – Študijsko leto 2005/06**

Starost	Frekvenca študentov UP FM, ki so študirali v tujini	Frekvenca študentov UP FM, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili v tujini ali študirali	Frekvenca študentov UP FM, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili v tujini ali se vpisali v študijski program (naštejte države)	Frekvenca tujih študentov, ki so študirali na UP FM	Frekvenca tujih študentov, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili ali študirali	Frekvenca tujih študentov, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili v tujini ali se vpisali v študijski program	Frekvenca študentov v starostni skupini
16							
17							
18							17
19	3 (Francija), 1 (Turčija)						140
20	2 (Bosna in Hercegovina), 1 (Velika Britanija)						210
21	2 (Bolgarija), 1 (Makedonija), 1 (Poljska), 1 (Srbija in Črna Gora)			6			210
22	4 (Poljska), 1 (Italija), 2 (Madžarska), 1 (Nizozemska), 4 (Turčija), 1 (Francija), 1 (Albanija), 1 (Bolgarija)			4			193
23	3 (Italija), 3 (Poljska), 1 (Romunija), 1 (Avstrija), 2 (Francija)			4			190
24	4 (Srbija in Črna Gora), 1 (Romunija), 5 (Poljska), 1 (Avstrija)			3			173
25	4 (Poljska), 1 (Avstrija), 1 (Srbija in Črna Gora)			3			194
26	1 (Avstrija)			1			141
27	1 (Srbija in Črna Gora)			1			146
28	1 (Srbija in Črna Gora)						139
29	1 (Bosna in Hercegovina)						95
30	2 (Avstrija), 1 (Srbija in Črna Gora), 3 (Srbija in Črna Gora)			1			116
31-35	1 (Italija), 1 (Avstrija), 1 (Nemčija), 1 (Danska)						429
36-40	1 (Srbija in Črna Gora), 1 (Bosna in Hercegovina), 1 (Nemčija)						348
<b>Skupaj</b>	<b>73</b>	<b>ni podatkov</b>	<b>ni podatkov</b>	<b>23</b>	<b>ni podatkov</b>	<b>ni podatkov</b>	<b>2800</b>

Vir: Univerza na Primorskem (UP), Fakulteta za management Koper(FM)

V študijskem letu 2005/06 smo sodelovali v programih mobilnosti Socrates-Erasmus, Leonardo da Vinci in CEEPUS ter v okviru bilateralnih sporazumov. Vključeni so tudi študenti, ki so se udeležili Poletne šole 2006 v okviru Fakultete za management Koper.

**Tabela 38d:** Primer internacionalno mobilnih študentov – Študijsko leto 2006/07

Starost	Frekvenca študentov UP FM, ki so študirali v tujini	Frekvenca študentov UP FM, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili v tujini ali študirali	Frekvenca študentov UP FM, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili v tujini ali se vpisali v študijski program (naštejte države)	Frekvenca tujih študentov, ki so študirali na UP FM	Frekvenca tujih študentov, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili ali študirali	Frekvenca tujih študentov, ki so se skozi sistem priznavanja zaposlili v tujini ali se vpisali v študijski program	Frekvenca študentov v starostni skupini
16							
17							
18							14
19							152
20	3 (Francija)						183
21	2 (Poljska), 2 (Francija), 1 (Nemčija)			3			193
22	5 (Poljska), 3 (Francija), 1 (Bolgarija), 1 (Velika Britanija)			5			195
23	7 (Poljska)			1			186
24	5 (Poljska), 2 (Finska)			4			177
25	1 (Švedska), 1 (Finska), 1 (Madžarska), 1 (Švica)			1			162
26	1 (Bolgarija)			1			164
27							171
28	1 (Nemčija)						155
29							139
30							88
31-35							429
36-40							348
skupaj	38	ni podatkov	ni podatkov	15	ni podatkov	ni podatkov	2765

Vir: Univerza na Primorskem (UP), Fakulteta za management Koper (FM)

V študijskem letu 2006/07 smo sodelovali v programih mobilnosti Socrates-Erasmus, Leonardo da Vinci in CEEPUS ter v okviru bilateralnih sporazumov. Vključeni so tudi študenti, ki so se udeležili Poletne šole 2007 v okviru Fakultete za management Koper.

**Tabela 39:** Zaposlene osebe, ki so med letom menjale službo

Ni podatkov

**Tabela 40:** Zaposlene osebe, ki nadaljujejo študij preko priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja med letom

Ni podatkov

**Tabela 41:** Zaposlene osebe, ki so se udeležile študija ob delu s pomočjo priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja med letom

Ni podatkov

**Tabela 42:** Brezposelni, ki so se zaposlili s pomočjo priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja med letom Leto:

Ni podatkov

**Tabela 43:** Aktivne osebe, ki so med letom menjale regijo prebivališča ali državi

Ni podatkov

## 9.} Tipi neformalnih programov priprave na priznavanje

**Tabela 44:** Tipi neformalnih programov, ki so dovoljeni

Ni podatkov

} OECD aktivnost na področju  
priznavanja neformalnega in  
priložnostnega učenja

# Skupna analiza politike, poročilo za Slovenijo

Obisk: 27.-29. junij 2007

1. Poročilo strokovne skupine OECD za Slovenijo predstavlja zaključke, do katerih je prišla skupina OECD ob opazovanju procesov priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja (v nadaljevanju NPU) v Sloveniji. Pri tem pa so upoštevali tako Nacionalno poročilo kot ostale dokumente, ki so jih pripravili pristojni v Sloveniji, ter tudi sklepe sestankov in vtise z obiska skupine na šoli. Sestanki in obisk šole so del procesa Skupne analize politike, ki je potekal med 27. in 29. junijem. 2007.

### Slovar kratic

**NKO** – nacionalni kvalifikacijski okvir

**NP** – Nacionalno poročilo strokovne skupine OECD

**NPK** – nacionalna poklicna kvalifikacija

Priznavanje **NPU** – priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja

**SAP** – Skupna analiza politike

**OECD** – Organisation for Economic Co-operation and Development

**ACS** – Andragoški center Slovenije

**CPI** – Center RS za poklicno izobraževanje

**MDDSZ** – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

**MŠŠ** – Ministrstvo za šolstvo in šport

**MVZT** – Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo

**RIC** – Državni izpitni center

**ZRSZ** – Zavod RS za zaposlovanje

# } kazalo

<b>Uvod</b>	<b>80</b>
<b>1. Vsebina nacionalnega poročila</b>	<b>82</b>
1.1 Kvalifikacijski sistemi v Sloveniji	83
1.2 Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja v Sloveniji	83
1.3 Ključne organizacije	84
<b>2. Poudarki Skupne analize politike</b>	<b>85</b>
<b>3. Skupna analiza politike (obisk skupine OECD od 27. do 29. junija 2007): preučevanje prenosljivosti Nacionalnih poklicnih kvalifikacij</b>	<b>86</b>
<b>4. Ugotovitve Skupne analize politike</b>	<b>87</b>
4.1 Prenosljivost	87
4.2 Sistem v tranziciji	88
4.3 Procesi priznavanja NPU v zgodnji fazi razvoja	88
4.4 Sistematični pristop k priznavanju NPU ne obstaja, prav tako ni nacionalnega dialoga	88
4.5 Raznolikost partnerjev	89
4.6 Financiranje aktivnosti priznavanja NPU	90
4.7 Zavedanje in dojetje priznavanja NPU v slovenski družbi	91
4.8 Odnos med priznavanjem NPU in poklicnim izobraževanjem	91
<b>5. Strateške možnosti in priporočila</b>	<b>92</b>
5.1 Spremembe kulture	92
5.2 Koordinirane strategije in postopki	93
5.3 Graditi na učenju iz prakse	93
5.4 Financiranje	94
5.5 Razširjanje konceptov	94
<b>Priloga 1 – Skupina OECD</b>	<b>94</b>



# Uvod

2. Priznavanje NPU postaja vedno pomembnejši strateški cilj v mnogih državah OECD. Leta 1996 so se ministri za šolstvo v sklopu projekta OECD dogovorili za razvijanje strategij za 'vseživljenjsko učenje za vse'. Pristop so podprli ministri za delo, ministri za socialne zadeve in tudi Svet OECD na ministrski ravni. Pomen pristopa postaja vse večji, saj je učenje kontinuiran proces, ki poteka vse življenje in v različnih okoliščinah. Koncept 'od zibelke do groba' vključuje formalno, neformalno in priložnostno učenje. Če bi bilo priznано samo znanje, ki je bilo pridobljeno s formalnim izobraževanjem, velika večina našega znanja ne bi bila priznana. Če gledamo z vidika strategije, je pri razvijanju učenja za ekonomske in socialne koristi zelo učinkovito širše priznavanje učenja. Z vidika posameznika lahko učenje za lastno korist nekaterim zadostuje, pri drugih pa je priznavanje rezultatov učenja potrebno združiti s formalno kvalifikacijo. Rezultat celotnega procesa priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja lahko koristi tako posamezniku kot družbi.
  3. Koliko je dokazov o koristnosti takšnega priznavanja? Ali imajo vlade dovolj znanja o vplivu nacionalnih strategij na priznavanje? V katerih okoliščinah lahko priznavanje koristi vsem? Kot odgovor na našeta vprašanja se je leta 2006 začel projekt *Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja*. Specifičen namen Skupne analize politike (SAP), ki je del projekta, je prilagoditev poudarka študije potrebam preučevane države in hitro pripraviti specifično poročilo. Potrebno se je bilo držati izbranega poudarka/fokusa ter spodbujati prenos praks z lokalnega nivoja na nacionalnega oziroma jih uporabiti za prenos znanja 'lokalno-lokalno'. Eden od ciljev je tudi spodbujanje mednarodnega sodelovanja med praktiki in nosilci politik na lokalni ravni.
  4. Skupna analiza politike se osredotoča na specifičen poudarek, rezultati bi morali biti uporabni tudi za druge države, članice in nečlanice OECD. V ta namen je Sekretariat predlagal seznam poudarkov (fokusov), izmed katerih so lahko posamezne države, v sodelovanju z omenjenim Sekretariatom, izbrale zanje najustrežnejšega.
- Predlagani poudarki so naslednji:
- prepoznavnost rezultatov neformalnega in formalnega učenja,
  - prenosljivost učnih dosežkov,
  - študija učinka na uporabnike,
  - transparentnost sistema.
5. To poročilo je del Skupne analize politike za Slovenijo. Poudarek analize je na bolj poglobljeni obravnavi kot pri pripravi nacionalnih poročil. To poročilo naj bi pripomoglo k vzpostavitvi dialoga med skupino OECD in eksperti ter nosilci politik države. To poročilo je tudi rezultat številnih komunikacij med strokovno skupino OECD in pristojnimi ustanovami in strokovnjaki v Sloveniji.
  6. Pri prebiranju tega poročila je potrebno upoštevati tudi Nacionalno poročilo, ki so ga pripravili slovenski strokovnjaki kot del priprav na obisk. Nacionalno poročilo vsebuje veliko strokovnega besedila ter statističnih informacij o sistemih izobraževanja in

usposabljanja v Sloveniji, prav tako pa tudi poglede na proces priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja.

7. Strokovna skupina OECD je Slovenijo obiskala med 27. in 29. junijem 2007. Obisk skupine je potekal po zahtevnem programu aktivnosti obiska, ki ga je oblikoval nadzorni odbor projekta za Slovenijo. Priloga 1 vsebuje podroben program in seznam udeležencev sestankov. To poročilo je sestavil poročevalec skupine (Edwin Mernagh) ob pomoči ostalih članov strokovne skupine.
8. Skupina OECD se zahvaljuje gostiteljem v Sloveniji za topel sprejem ter za pripravo informativnega in zanimivega programa. Skupina je tudi hvaležna nadzornemu odboru in ostalim sodelujočim, ki so poskrbeli za vsebinsko bogat in produktiven obisk. Nosilci politik, raziskovalci, praktiki in uporabniki, s katerimi smo se pogovarjali, so nam pomagali razjasniti sedanjo prakso in nekatere druge ključne zadeve, ki niso bile ustrezno pojasnjene v Nacionalnem poročilu. Pripravljene so bili razpravljati o problemih, s katerimi se srečujejo. Strokovna skupina OECD se želi še posebej zahvaliti gospe Metki Zevnik za prijazen sprejem in podporo njene organizacije med obiskom, dr. Andreji Barle Lakota za vodenje nadzornega odbora na koncu obiska, gospema Veroniki Šlander in Barbari Kunčič ter dr. Samu Pavlinu, ki so spremljali skupino med obiskom, in vsem, ki so sodelovali pri pripravi Nacionalnega poročila, dr. Vidi Mohorčič Špolar, gospe Metki Svetina, dr. Nataliji Vrečer, dr. Angelci Ivančič, gospe Mojci Demirtshyan in gospe Tanji Logar

# 1.} Vsebina nacionalnega poročila

9. OECD aktivnost 'Priznavanje NPU' je v Sloveniji sestavljena iz dveh ključnih elementov, iz Nacionalnega poročila in Skupne analize politike. Pripravo Nacionalnega poročila je vodil Center RS za poklicno izobraževanje po naročilu ustreznih ministrstev. Nacionalno poročilo je obsežen dokument, ki predstavlja, kako poteka razvoj priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v Sloveniji.
10. Demografski in socialno-ekonomski podatki prikazujejo Slovenijo kot državo z majhnim številom prebivalstva (1.9 milijona), ki se, podobno kot večina drugih držav v regiji, sooča s staranjem prebivalstva (popis prebivalstva med leti 1991 in 2002 kaže na več kot 5-odstotno zmanjšanje mlade generacije in 3.5-odstotni porast prebivalstva, starega 65 let in več). Kot nedavno pridružena članica Evropski zvezi in evro območju je Slovenija trenutno v fazi hitre gospodarske rasti, poleg tega pa se kažejo velike razlike v blaginji med Slovenijo in nekaterimi sosednjimi državami, kar se posledično kaže v spremembah na trgu dela in v težavah z zagotavljanjem oseb, ki obvladajo določene spretnosti.
11. Priznavanje NPU se v Sloveniji razvija v naklonjenem zakonodajnem in strukturnem okolju. Koncept priznavanja NPU ima trdno oporo v ključni zakonodaji, le-ta pa še ni v celoti realizirana v praksi. Obstaja široka mreža vključenih ustanov, z različnimi nalogami in odgovornostmi, ki se včasih tudi prekrivajo. Za tehnični in operativni kontekst razvoja priznavanja NPU so značilni različni, nekoordinirani kvalifikacijski sistemi, poudariti pa je treba, da so bili storjeni prvi koraki za vzpostavitev Nacionalnega kvalifikacijskega okvira (v nadaljevanju: NKO). V uporabi so tudi mnogi sistemi za zbiranje kreditnih točk in njihovo prenosljivost, prav tako pa tudi postopki in metode ocenjevanja. Nekateri izmed njih tudi podpirajo pristope priznavanja NPU. Kot ključni dejavnik razvoja priznavanja NPU je identificiran poseben tip kvalifikacij – nacionalne poklicne kvalifikacije (v nadaljnjem besedilu: NPK). Kot primera dobre prakse sta v Nacionalnem poročilu predstavljeni dve NPK, ena s področja gradbeništva in druga s področja socialne oskrbe. Na podlagi omenjenih primerov so predstavljene prednosti certifikatov in njihov pomen za priznavanje NPU.
12. Odziv na priznavanje NPU in upoštevanje znanja, pridobljenega s priznavanjem NPU, sta med partnerji na področju izobraževanja in usposabljanja zelo različna. Celotna slika pa kaže prevladujoč pomen formalnega učenja in tradicionalno pridobljenih kvalifikacij. Tako je za pristope priznavanja NPU bistvenega pomena, da so zanesljivi in vredni zaupanja.
13. Nacionalno poročilo v zaključku izpostavlja številna vprašanja, na katera je potrebno odgovoriti, če naj bi bilo vseživljenjsko učenje in še posebej priznavanje NPU v celoti implementirano. Omenjena vprašanja so naslednja: razvoj nacionalnega kvalifikacijskega okvira, izboljšanje koordinacije in uskladitev raznolikih sistemov in struktur, vzpostavitev povezave med različnimi elementi izobraževanja in usposabljanja, vzpostavitev/razširitev povezave z ustreznimi mednarodnimi mrežami in procesi.



## 1.1.} Kvalifikacijski sistemi v Sloveniji

14. V Sloveniji trenutno obstajata dve poti za pridobivanje kvalifikacij. Mladi pridobijo kvalifikacije v tradicionalnem izobraževalnem sistemu (pristojnost Ministrstva za šolstvo in šport). Odrasli se lahko vključijo v šolsko izobraževanje, vendar pa si lahko poklicne kvalifikacije pridobijo tudi preko certifikatnega sistema (pristojnost Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve), in sicer za poklice, ki niso vključeni v formalne izobraževalne programe. Poleg tega pa se lahko opravijo različne potrebne izpite pri Obrtni zbornici Slovenije ali pri Gospodarski zbornici Slovenije.
15. Znotraj sistema sta dva osnovna tipa kvalifikacij:
1. Široke kvalifikacije določajo stopnjo izobrazbe in vsebino kvalifikacije.
  2. Ozke kvalifikacije določajo vsebino poklicne kvalifikacije; v okviru tega tipa poznamo več vrst kvalifikacij:
    - temeljne poklicne kvalifikacije,
    - dodatne poklicne kvalifikacije.
16. Temeljne in dodatne kvalifikacije so definirane (v smislu priznavanja NPU) kot nacionalne poklicne kvalifikacije v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (2006). Certifikat potrjuje, da so bili doseženi nacionalno določeni poklicni standardi, vendar pa se s certifikatom ne pridobi naziva poklicne izobrazbe, ki ga pridobijo posamezniki, ki so končali poklicno oziroma strokovno šolo. Trenutno obstaja 106 katalogov strokovnih znanj, spretnosti in kompetenc, za katere se lahko pridobi certifikate; do konca leta 2006 je prejelo certifikate 15259 oseb.
17. Razvoj nacionalnega kvalifikacijskega okvira (NKO) je strateški cilj Slovenije. Ustrezna strategija sicer še ne obstaja, je pa takšen razvoj predviden v bližnji prihodnosti. Poudarimo lahko, da je v sistemih, v katerih je NKO že uveden, hitrejši tudi razvoj priznavanja NPU, kar olajša prenosljivost certifikatov, pridobljenih preko NPU. Nacionalno poročilo tudi izpostavlja predvidene ovire, ki jih bo treba premagati za integracijo procesov priznavanja NPU v nastajajoč Nacionalni kvalifikacijski okvir. Te ovire so:
- pomanjkljiva vidnost NPK certifikatov ter podcenjenost priznavanja NPU,
  - šibka integracija procesov priznavanja NPU s formalnim izobraževalnim sistemom,
  - pomanjkljiva vključenost socialnih partnerjev,
  - slaba povezanost med certifikatom, doseženim prek sistema priznavanja NPU, sistemom plač ter nagrajevanjem in sistematizacijo delovnih mest,
  - strah pred razvrednotenjem pomena formalnega izobraževalnega sistema.

## 1.2.} Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja v Sloveniji

18. Čeprav že obstaja pravna podlaga za vključitev priznavanja NPU v sistem pridobivanja kvalifikacij, pa je v praksi priznavanje NPU veliko bolj prisotno v sistemu za izobraževanje odraslih kot pa v formalnem izobraževalnem sistemu. Obstaja vrsta primerov na nacionalni, sektorski ravni in ravni posameznih delodajalcev, ko so procesi priznavanja NPU vodili k javno veljavni kvalifikaciji. Navajamo najpomembnejše primere:
- Nacionalne poklicne kvalifikacije je mogoče pridobiti preko procesa preverjanja in potrjevanja NPU. Kljub temu, da so NPK relativno nove kvalifikacije, je bil dosežen velik napredek. Trenutno obstaja 106 kvalifikacij, za katere se je mogoče pridobiti NPK, podeljenih pa je bilo 15259 certifikatov.
  - Certifikati za znanje jezikov.
  - Mednarodni certifikati, npr. ECDL.
  - Mojstrski izpiti Obrtne zbornice so bili, po sprejetju Zakona o poklicnem izobraževanju leta 1996, ponovno uvedeni na nekaterih poklicnih področjih. Ta zakon uvršča mojstrske izpite med nacionalne preizkuse znanja v sklopu izobraževalnega sistema; mojstrski izpiti vodijo k uspešno zaključeni srednji strokovni šoli. Takšen preizkus znanja upošteva kandidatove delovne izkušnje na relevantnih poklicnih področjih. Do konca leta 2006 je na poklicnih področjih avtomehanika, frizerstvo in elektroinstalacije uspešno opravilo mojstrske izpite 1611 kandidatov.
  - Poslovodski in delovodski izpiti pod okriljem Gospodarske zbornice Slovenije tudi vključujejo elemente priznavanja NPU na podlagi delovne prakse.
19. Certifikatni sistem za pridobitev NPK je med drugim tudi najbolj izrazit primer procesa priznavanja NPU v obstoječi praksi v Sloveniji. Posledično je NPK tudi osrednja tema Nacionalnega poročila, s tem pa tudi SAP. Certifikatni sistem (sistem NPK) je bil razvit za odrasle kot dodatna možnost ob tradicionalnem sistemu poklicnega izobraževanja. Obe poti pa uporabljata iste nacionalne poklicne standarde kot skupno referenco. Za NPK je bila vzpostavljena tudi mreža izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja, v katero so vključeni poklicne šole, izvajalci izobraževanja odraslih ter zbornice. V zadnjem času

pa centri poklicnih in strokovnih šol iščejo možnosti združevanja obeh sistemov, sistema NPK in tradicionalnega izobraževalnega sistema.

20. Nacionalno poročilo tudi izpostavlja paradoks, ki se pojavlja v odnosu do sistema priznavanja NPU in do kvalifikacij, pridobljenih prek priznavanja NPU, v slovenski družbi. Čeprav delodajalci v mnogih sektorjih opozarjajo na to, da kvalifikacije, pridobljene v šolah, ne ustrezajo dovolj delovnemu mestu in da po zaključku formalnega izobraževanja posamezniki niso zmožni znanja uporabiti v praksi, predstav-

niki izobraževalnega sistema kot socialni partnerji ostajajo skeptični do kvalitete kvalifikacij pridobljenih v procesu priznavanja neformalnega ali priložnostnega učenja. Če primerjamo neformalno in priložnostno pridobljene kvalifikacije s tistimi, pridobljenimi v šolah, vidimo, da so slednje že od nekdaj v Sloveniji visoko vrednotene, tako v ljudski miselnosti, kot v zakonodaji. Obstaja skrb, da bo priznavanje NPU razvrednotilo status in kvaliteto formalnih izobraževalnih sistemov in kvalifikacij, kar še posebej velja za programe poklicnega izobraževanja.

## 1.3.} Ključne organizacije

21. Odgovornost za razvoj in uvajanje procesov priznavanja NPU nosijo različne institucije v Sloveniji. Posebej pomembni sta Ministrstvo za šolstvo in šport in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, glavna razvojna organizacija pa je Center RS za poklicno izobraževanje. Na operativni ravni pa imajo pomembne vloge tudi druge organizacije, kot so: Državni izpitni center, Obrtna zbornica Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije ter vrsta izobraževalnih institucij, vključno z univerzami. Nekatere zbornice in izobraževalne institucije so tudi izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja.

# 2.} Poudarki

## Skupne analize politike

22. Nacionalno poročilo je dober pokazatelj stanja priznavanja NPU v Sloveniji v povezavi s sistemi izobraževanja in usposabljanja na splošno, ter v kontekstu kvalifikacijskih sistemov. Glede na to je Slovenija, v sodelovanju z OECD, izbrala temo za SAP. Osrednja tema je bila preverjanje in potrjevanje NPK za kvalifikaciji Izvajalec zidanja in ometavanja in Socialna oskrbovalka na domu. V povezavi z obema kvalifikacijama je bil namen preveriti stopnjo prenosljivosti učnih dosežkov:
- › iz sektorja v sektor, iz institucije v institucijo, iz regije v regijo,
  - › iz sistema priznavanja NPU v prevladujoč sistem poklicnega izobraževanja.
23. Predstavitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK), ki sta osrednja tema SAP:
- NPK Izvajalec zidanja in ometavanja sta razvili in predlagali Strokovnemu svetu za poklicno in strokovno izobraževanje Obrtna zbornica Slovenije ter Gospodarska zbornica Slovenije. Po omenjeni NPK vlada vse večje povpraševanje zaradi predpisov, ki zahtevajo od gradbenih delavcev iz tujine, ki nimajo ustrezne formalne izobrazbe, pridobitev NPK, da si lahko pridobijo dovoljenje za delo. Kvalifikacija je prenosljiva oz. veljavna pri delodajalcih v vseh regijah. V Šolskem centru Celje si prizadevajo, da bi imeli kandidati, ki so pridobili certifikat NPK, možnost pridobitve spričevala formalne šolske izobrazbe. Novi programi poklicnega izobraževanja podeljujejo kreditne točke za posamezne module, kar naj bi omogočalo prenosljivost kreditnih točk med obema sistemoma.
- NPK Socialna oskrbovalka na domu je razvila Socialna zbornica Slovenije, profesionalno združenje na področju socialnega varstva, ki predstavlja poklic-
- ne delavce in prostovoljce različnih profilov. Omenjena zbornica razvija poklicne profile v sektorju socialnega varstva. Nacionalno poročilo navaja, da je NPK Socialna oskrbovalka na domu prenosljiva oz. veljavna v vseh slovenskih regijah. Zaradi staranja prebivalstva postaja ta NPK vse privlačnejša za pretežno starejše, težje zaposljive ženske. Do sedaj te kvalifikacije ni bilo mogoče pridobiti v obliki formalnega šolskega spričevala. Nov program poklicnega izobraževanja, ki je trenutno v razvojni fazi, uvaja kreditne točke za posamezne module, kar omogoča prenosljivost kreditnih točk med obema sistemoma.
24. Osrednja tema SAP je bila izbrana v upanju, da bo analiza prispevala k sledečim prioriteta nacionalne strategije:
- › izboljšati povezave med lokalno/regionalno ter nacionalno ravno odločanja,
  - › okrepiti sodelovanje med ministrstvi, pristojnimi za različne sektorje (izobraževanje in zaposlovanje),
  - › spodbujati sodelovanje med socialnimi partnerji v povezavi z razvojem certifikatnega sistema,
  - › povečati vrednost kvalifikacij, pridobljenih preko procesov NPU, na trgu dela,
  - › pospešiti praktično uvajanje kreditnega sistema,
  - › izboljšati prenosljivost učnih dosežkov med sistemom priznavanja NPU in prevladujočim sistemom poklicnega izobraževanja.
25. Izsledki študije naj bi bili, kot primer dobre prakse, relevantni tudi za druge države, ki so na podobni stopnji razvoja sistema priznavanja NPU. Predviden pozitiven dosežek pa naj bi bilo tudi izboljšanje medsebojnega zaupanja in medsebojnega priznavanja kvalifikacij med državami in sistemi.

# 3.} Skupna analiza političke

(obisk skupine  
OECD od 27. do 29.  
junija 2007):  
preučevanje  
prenosljivosti  
Nacionalnih  
poklicnih  
kvalifikacij

26. Med 27. in 29. junijem 2007 je bila v Sloveniji na delovnem obisku skupina strokovnjakov OECD. Program obiska je v Prilogi 1, strokovnjaki OECD pa so poimensko navedeni v Prilogi 2. Program je bil oblikovan tako, da je strokovnjakom OECD omogočal:

- razpravo o Nacionalnem poročilu za Slovenijo (o priznavanju NPU),
- zbiranje informacij in vtisov o priznavanju NPU v sodelovanju z nacionalnimi in regionalnimi/ lokalnimi nosilci politik ter s predstavniki ministrstev in ostalih socialnih partnerjev,
- preučevanje percepcije potreb in izzivov, povezanih z nadaljnjim razvojem procesa priznavanja NPU v Sloveniji,
- informiranje o procesih preverjanja neformalnega in priložnostnega učenja v visokošolskih ustanovah,
- opazovanje procesa priznavanja NPU v konkretni situaciji – v gradbeništvu in socialnem varstvu, ter razprava s kandidati, praktiki, z administratorji in nosilci politik,
- preučevanje prenosljivosti učnih dosežkov, pridobljenih preko certifikatnega sistema (sistema NPK) v prevladujoč sistem poklicnega izobraževanja ter v ostale obstoječe kvalifikacijske sisteme v Sloveniji,
- preučevanje prenosljivosti NPK med zaposlitvenim sektorjem in med regijami.

27. Med obiskom se je skupina OECD sestala z velikim številom različnih udeležencev: z nosilci politik, eksperti, administratorji, učitelji, s praktiki, pa tudi s kandidati. Stiki s predstavniki vseh skupin so omogočili skupini OECD jasen vpogled v potek procesov priznavanja NPU. Osredotočili so se na

njihovo vključenost v sistem NPK ob upoštevanju strategij in prakse v izobraževalnem sistemu v Sloveniji, kot je bilo opisano v Nacionalnem poročilu.

28. Glavni namen obiska je sicer bil omogočiti strokovni skupini OECD analizo vseh aspektov uvajanja procesov priznavanja NPU v Sloveniji, hkrati pa se je pri udeležencih različnih sestankov pokazalo tudi to, da je aktivnost izboljšala komunikacijo, medsebojno razumevanje in zaupanje med nosilci politik in drugimi partnerji. Sestanki so skupinam partnerjev nudili priložnost za interakcijo, diskusijo o ključnih problemih, pa tudi za razgovor o dobrih in slabih strani sistema NPK. Imeli so priložnost razpravljati o prihodnosti sistema priznavanja NPU in o tem, kako ta sistem povezati s formalnim izobraževalnim sistemom.

# 4.} Ugotovitve Skupne analize politiike

29. V tem delu so predstavljene ugotovitve skupine OECD, ki so se oblikovale ob opazovanju procesov priznavanja NPU v Sloveniji med obiskom strokovne skupine OECD od 27. do 29. junija 2007. Upoštevali pa so tudi Nacionalno poročilo, dodatna gradiva slovenske vladne uprave ter rezultate sestankov in

obiskov na terenu. Namen zaključkov ni kritika slovenskega sistema, ampak so predstavljene zgolj ugotovitve skupine OECD. Zaključki so zrcalna podoba stanja, ki bo odgovornim osebam jasno predstavila situacijo in prakso ter odprla razpravo o tem, ali so spremembe potrebne ali ne.

## 4.1.} Prenosljivost

30. Poudarek Analize je bil na uporabi priznavanja NPU v povezavi s certifikati NPK in še posebej na prenosljivosti kvalifikacij, pridobljenih v procesih priznavanja NPU. Videti je, da je večji del aktivnosti pri razvoju priznavanja NPU povezanih z NPK, zato bi NPK lahko označili za glavnega nosilca priznavanja NPU v Sloveniji. To dejstvo še povečuje pomembnost ključnega vprašanja: kako prenosljivi so certifikati NPK?

31. Med obiskom strokovne skupine OECD so nekateri partnerji izrazili mnenje, da bi prišlo do nasprotovanja, če bi se spričevalo poklicnega izobraževanja moglo pridobiti preko priznavanja NPU ali če bi sprejeli NPK ali druge procese priznavanja NPU za dele zahtev, ki so postavljene za pridobitev spričevala. Če je bila zgornja trditev pravilno interpretirana, bo nadaljnje uveljavljanje priznavanja NPU v poklicnem izobraževanju odvisno od stopnje sprejetosti in prenosljivosti NPK znotraj poklicnega izobraževanja. Nacionalno poročilo in ta Analiza poudarjata, da obstajajo razlogi za zaskrbljenost za NPK, saj ni jasno, do kakšne stopnje je certifikat NPK dejansko prenosljiv. Razlogi za zaskrbljenost so naslednji:

- › Vrednost NPK je povezana s statusom šole, kjer

je potekalo usposabljanje ali priznavanje NPU.

- › Standardizirana ureditev za zbiranje certifikatov NPK, ki bi lahko vodili do široke kvalifikacije, npr. do spričevala poklicne šole, na nacionalni ravni ne obstaja. Če taka ureditev obstaja, je to zgolj na lokalnem nivoju in v vsakem primeru drugače.
- › Certifikati NPK so opisani kot nacionalne listine, vendar ni povsem jasno, kako 'nacionalna' je posamezna nacionalna poklicna kvalifikacija v smislu njenega upoštevanja pri nadaljnjem izobraževanju ali pri zaposlovanju. Nacionalno poročilo navaja, da je v javnosti NPK relativno neznana, stopnja priznavanja pa se razlikuje med sektorji trga dela.

32. Težave s prenosljivostjo nastajajo zaradi sledečih razlogov, ki so povezani s stopnjo razvoja NPK:

- › zakonodaja ni popolnoma implementirana,
- › nepopoln položaj državnih organov, odgovornih za NPK, v splošni shemi izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji,
- › pomanjkanje komunikacije med vključenimi organizacijami,
- › šibka potreba po informiranju širše javnosti in trženju izobraževalnih inovacij.

## 4.2.} Sistem v tranziciji

33. Pomembno je, da procese priznavanja NPU razumemo v kontekstu sistema izobraževanja, ki je tudi v tranziciji. Na makro ravni obstajajo prizadevanja, da bi Nacionalni kvalifikacijski okvir povezali z Evropskim kvalifikacijskim okvirom. Pred kratkim je bila sprejeta zakonodaja, ki bi to omogočala, kljub temu pa še mnogi predpisi čakajo na popolno realizacijo. V Sloveniji poteka prenova vseh kvalifikacij, uvajajo se kvalifikacije, ki temeljijo na učnih dosežkih, kar je trenutno najbolj izraženo pri NPK.
34. V Sloveniji se je sistem priznavanja NPU razvijal predvsem kot odziv na zahteve trga dela. Zahteve trga dela se hitro spreminjajo zlasti po vključitvi Slovenije v EU ter po nedavni vključitvi v evro območje. Po predvidevanjih naj bi se ta proces sprememb nadaljeval še v prihodnje. Mnoge stare industrije nadomeščajo nova podjetja, ki pa
- zahtevajo višjo stopnjo znanja, spretnosti in kompetenc ter sposobnost prilagajanja mnogoterim, hitro spreminjajočim se vlogam. Na trgu dela se pojavlja pomanjkanje nekaterih spretnosti, formalni izobraževalni sistem pa si prizadeva ta primanjkljaj zapolniti.
35. Če upoštevamo omenjene spremembe, postane jasno, da se sistem izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji naglo razvija. Iz pretežno zaprtega sistema, ki je zapolnjeval potrebe stabilnega trga dela, nastaja sistem, ki se vključuje tudi v širše evropsko dogajanje. Če izhajamo iz te predpostavke, ni presenetljivo, da je skupina OECD naletela na veliko prenovi izobraževalnih programov. Omenjena prenova se je večinoma šele začela, zato dolgoročni učinki ali posledice še niso vidni in podatki niso dostopni.

## 4.3.} Procesi priznavanja NPU v zgodnji fazi razvoja

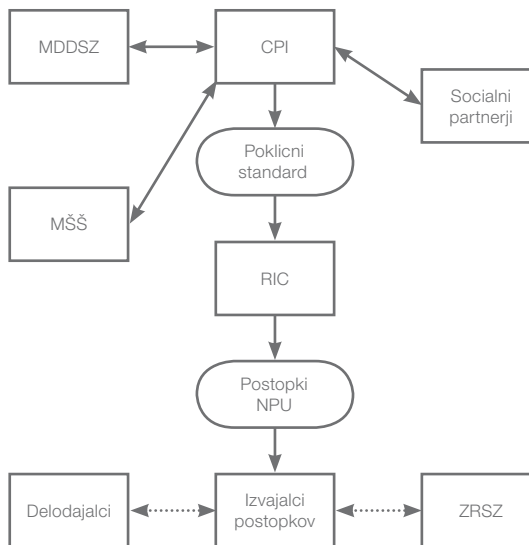
36. Na splošno lahko rečemo, da so procesi priznavanja NPU v slovenskem sistemu izobraževanja in usposabljanja relativno novi. Tako imajo strukture, programi in novosti tipične karakteristike razvojne faze. Po eni strani imajo omenjene karakteristike pionirski značaj, posamezniki in institucije, ki sodelujejo v razvoju priznavanja NPU, so močno zavezani svojemu delu, so inovativni in iščejo učinkovite rešitve za trenutne probleme. Skupina OECD je spoznala nekaj primerov inovativnih dobrih praks. Po drugi strani pa je malo dokazov, da omenjeni posamezniki in institucije delujejo kot deli
- koherentnega razvojnega procesa. Ni razvidno, ali si vključene institucije dosežke in spoznanja posredujejo. Prav tako ni razvidno, kako bo potekala diseminacija izkušenj in kako bodo primeri dobrih praks postali prevladujoči, sistematični. Za ponazoritev je na razpolago zelo malo kvantitativnih in kvalitativnih podatkov, poleg tega pa ni jasno, kdo naj bi jih zbiral in analiziral. Pomanjkljivo zbiranje podatkov na začetni stopnji razvoja pa lahko upočasni ali celo prepreči učinkovite raziskave in evalvacije v prihodnosti.

## 4.4.} Sistematični pristop k priznavanju NPU ne obstaja, prav tako ni nacionalnega dialoga

37. 'Slovenija ima več kot dovolj aktivnosti za priznavanje NPU, nima pa sistema.' Ta citat govornika na zaključnem sestanku v času obiska zelo ustrezno ponazori bistvo ugotovitev skupine OECD.
38. Kot kaže, resna diskusija o priznavanju NPU na nacionalni ravni v Sloveniji ne obstaja, pa tudi resnega nacionalnega dialoga o tej temi skupina ni zasledila. Strateške pristope k priznavanju NPU, verjetno zaradi pomanjkanja dialoga, lahko opišemo kot ugodne in ustrezne, ne pa kot angažirane in entuziastične. Z vidika politike je priznavanje NPU videti kot dobra in koristna ideja, ni pa dovolj pomembna, da bi postala prioriteta. Nedavno sprejeta ustrezna zakonodaja prinaša spremembe, ki so pomembne za uveljavitev in operacionalizacijo priznavanja NPU, vendar veliko predpisov še ni povsem realiziranih. Zakoni sicer omogočajo priznavanje NPU, pomanjkljiva pa je promocija in vzpostavitev širšega okolja za razvoj NPU. Za matrico elementov, ki so del vseživljenjskega učenja, so pristojna razna ministrstva, ne obstaja pa krovna strategija za razvoj sistema priznavanja NPU, ki bi bila usklajena z obstoječo zakonodajo.
39. Center RS za poklicno izobraževanje je trenutno vodilna ustanova za razvoj priznavanja NPU v Sloveniji. Vendar pa je vprašanje, ali bo CPI, kot je

trenutno organiziran, lahko ustrezno podpiral razvoj in uvajanje koncepta priznavanja NPU in njegovo uvajanje v prakso na izobraževalnih področjih izven poklicnega izobraževanja. Kaže, da odločitev o tem, katera vrsta organizacije naj bi koordinirala razvoj priznavanja NPU ali vseživljenjskega učenja, še ni bila sprejeta. Prav tako skupina OECD ni našli dokumentacije o izvedeni nacionalni razpravi na to temo. Shema 1 prikazuje ključne organizacije, vključene v priznavanje NPU v Sloveniji, in njihove medsebojne povezave. Navedeni sta odgovorni ministrstva, Center RS za poklicno izobraževanje, Državni izpitni center in ostali pomembni partnerji na izvedbeni ravni: lokalni zavodi za zaposlovanje, delodajalci, izobraževalne ustanove. Shema prikazuje tudi izvajanje preverjanja in potrjevanja NPK na podlagi poklicnih standardov kot ključni proces, ki usmerja razvoj priznavanja NPU. Po mnenju skupine OECD Državni izpitni center morda trenutno ne izpolnjuje ustreznih pogojev (v smislu stalno zaposlenega osebja) za izvajanje procesa preverjanja in potrjevanja po vsej Sloveniji.

**Shema 1: Ključne organizacije na področju priznavanja NPU v Sloveniji**



40. Kaže, da skupno stališče o pomembnosti priznavanja NPU ne obstaja, kar velja tako za nosilce politik kot za eksperte s področja izobraževanja in usposabljanja. Opazimo lahko, da je bilo priznavanje NPU uvedeno le v primerih, ko se je pojavila potreba in ko je bila za priznavanje NPU ponujena ustrezno rešitev. Priznavanje NPU je bilo, na primer, uvedeno takrat, ko je bilo potrebno na hitro kvalificirati večje število ljudi zato, da je bilo zadoščeno specifični potrebi na trgu dela (npr. v gradbeništvu). Po drugi strani pa je bilo jasno in pogosto izraženo mnenje, da bi bilo mnogo težje uvajati procese priznavanja NPU za kvalifikacije, ki so v Sloveniji ovrednotene kot visok socialni kapital.

Večji del izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja NPK so hkrati tudi izobraževalne ustanove.

41. Seveda je zaželeno, da bi bili procesi priznavanja NPU koristni in cenjeni na trgu dela, pa tudi na področju izobraževanja, usposabljanja in kvalifikacij. Glede na dejstvo, da je sistem priznavanja NPU v veliki meri spodbujen s potrebami na trgu dela oziroma ima celo vlogo hitrega odzivnega mehanizma na kratkoročne potrebe delodajalcev po manjkajočih spretnostih, je vprašljivo, ali je sedanje stanje razvoja priznavanja NPU dobra podlaga za njegov nadaljnji razvoj in širjenje.

**Uporaba obstoječih virov za razvoj priznavanja NPU: Šolski center Celje (študija primera)**

V Sloveniji bi se priznavanje NPU lahko uveljavilo kot ustrezno orodje pri reševanju naslednjih problemov: neskladje med ponudbo in povpraševanjem na področju potrebnih spretnosti (kmetijstvo, promet, osebna oskrba in gradbeništvo), visok delež iskalcev zaposlitve med ženskami ter brezposelnost, migracija delavcev in upadanje števila prebivalstva. Šolski center Celje se je odzval na omenjene težave. V okviru tega Šolskega centra deluje tudi Srednja poklicna in tehniška šola, v kateri oddelek za izobraževanje odraslih ponuja širok spekter aktivnosti s področja pridobivanja NPK. V sistem preverjanja in potrjevanja NPK so vključeni delodajalci (veliko gradbeno podjetje) in lokalni zavod za zaposlovanje. Dostop do nekaterih NPK v gradbeništvu preko priznavanja NPU (približno 900 Izvajalcev zidanja in ometavanja je do junija 2007 prejelo certifikat NPK) je tudi strateški način za zadržanje kvalificirane delavne sile iz tujine (imajo možnost za pridobitev NPK in tako izpolnijo pogoje za delovno dovoljenje) in za izpolnitev potrebe po delovodjih. Šolski center Celje in Srednja zdravstvena šola Celje sta z razvojem na učnih dosežkih temelječih programov razvili inovativne načine za povezavo med formalno kvalifikacijo poklicnega izobraževanja in NPK.

## 4.5.} Raznolikost partnerjev

42. Nacionalno poročilo ugotavlja, da so pomanjkljivosti v procesu priznavanja NPU v Sloveniji posledica raznolikosti in pomanjkanja sodelovanja med

'certifikatnim' ter 'izobraževalnim sistemom'. Iz Nacionalnega poročila in iz sestankov v okviru obiska skupine OECD je jasno razvidno, da je

vključeno veliko število različnih organizacij, ki so pomembni partnerji pri razvoju in delovanju sistema priznavanja NPU v Sloveniji. Med njimi so ministrstva (včasih več sektorjev enega ministrstva), javni zavodi, lokalne oblasti, organizacije socialnih partnerjev, strokovni in sektorski organi, organi, ki zastopajo kandidate, posamezne izobraževalne institucije na različnih nivojih. Dejstvo, da imajo tako različne institucije interes za priznavanje NPU, lahko štejejo kot pozitivno. Manj zadovoljivo pa je, da so samo nekateri od omenjenih partnerjev neposredno vključeni v razvoj priznavanja NPU. Videti je, da imajo nekateri bolj vlogo varuha status quo kot pa vlogo

promotorja napredka ali razvojnega partnerja. Poleg tega pa tudi vloge in pristojnosti ključnih partnerjev niso jasno opredeljene, kar je verjetno povezano z dejstvom, da ni splošnega koordinacijskega organa.

Spodnja tabela ponazarja štiri glavne tipe institucij, razporejene so po partnerjih, ki imajo skupne interese za razvoj priznavanja NPU. Tabela ne predstavlja različnih stopenj razvoja. Kljub temu pa kaže, da obstoječi pristopi še ne pomeni, da so vzpostavljeni sistematični odnosi med obstoječimi ureditvami, ki bi bili razvojnega značaja za priznavanje NPU. Tip 4 bi se lahko, v bližnji prihodnosti, razvil v sistematični pristop priznavanja NPU.

**Tabela: Štirje glavni tipi institucionalne ureditve v Sloveniji (s primeri)**

Tip1	Tip2	Tip 3	Tip 4
Razvoj priznavanja NPU, spodbujen od delodajalcev	Razvoj priznavanja NPU spodbujen od sektorskih socialnih partnerjev	Pogoji za RNFIL, ustvarjeni na lokalni ravni	Medstopenjsko sodelovanje pri širjenju aktivnosti priznavanja NPU
Priznavanje NPU v okviru razvoja človeških virov	Priznavanje NPU v socialnem dialogu na sektorski ravni	Inovativne prakse kot odziv na lokalne razmere, npr. sedanji izvajalci izobraževanja so vključeni v NPK in ostale reforme v izobraževanju	Poudarjeno povezovanje delodajalcev, zavodov za zaposlovanje in šol za razvoj proaktivnega odnosa do priznavanja NPU
Litostroj (jeklo), Adria Airways	Krka (farmacija), kolektivne pogodbe, npr. v gradbeni industriji	Gradis (gradbeništvo)/ Šolski center Celje (glej študijo primera, 41)	

Tipi 2,3 in 4 vodijo k nacionalnim poklicnim kvalifikacijam in k nacionalni listini.

## 4.6.} **Financiranje aktivnosti priznavanja NPU**

43. Nacionalno poročilo izpostavlja, da razvoj in uvajanje priznavanja NPU omejuje finančna ureditev skupaj z zakonodajo, ki v praksi še ni povsem implementirana. Poleg tega mehanizmi, ki omogočajo financiranje, nosilcem politik niso bili ustrezno utemeljeni.
44. V Nacionalnem poročilu je zaradi trenutne finančne ureditve čutili zaskrbljenost glede dolgoročnosti obstoječih aktivnosti priznavanja NPU. Procedure priznavanja NPU so odvisne od dodatnega dela članov komisij in vključenih posameznikov, ki so sicer zaposleni na drugih delovnih mestih. Medtem ko ni nič nenavadnega, da se morajo aktivnosti v začetni fazi zadovoljiti z delitvijo ali izposojo ekspertize, pa ni jasno, kakšni so načrti za širitev dejavnosti in za razvoj strokovne skupine za področje priznavanja NPU.
45. Druga potencialna šibkost trenutne ureditve za financiranje priznavanja NPU pa je odvisnost od finančnega stanja institucij, npr. šol. To se nanaša na prostore, administracijo, upravo, vzdrževanje arhiva in ostalo potrebno infrastrukturo ter na promocijo. Ni tudi povsem jasno, ali so šole posebej financirane za priznavanje NPU ali pa so stroški za priznavanje skriti v rednih stroških šole. Trenutno aktivnosti priznavanja NPU in aktivnosti šole potekajo v simbiozi. Šola zagotovi prostor in druge potrebne pogoje za izvajanje postopkov priznavanja NPU, s tem pa privabi potencialne kandidate za usposabljanje za pridobitev NPK na šoli. Za razvoj priznavanja NPU pa bi bilo dolgoročno boljše, da bi bilo financirano ločeno od financiranja institucije. Ker je aktivnost priznavanja NPU odvisna od podpore šole, so svetovalci (zaposleni na šoli – izvajalki postopkov preverjanja in potrjevanja NPK) včasih v nezavidljivem položaju, saj težko priporočajo usposabljanje na kakšni drugi instituciji, čeprav bi bilo to za kandidata dobro. Zato se postavljata vprašanji: ali je vloga svetovalca omejena samo na šolo, v kateri deluje, in ali je pomoč svetovalca omejena na sektor, za katerega je specializirana njegova šola.
46. V povzetku o finančni ureditvi priznavanja NPU v Sloveniji lahko rečemo, da so to karakteristike ureditve, katere financiranje je bolj obrobnega kot pa osrednjega pomena za sistem izobraževanja in usposabljanja v državi.



## 4.7.} Zavedanje in dojemanje priznavanja NPU v slovenski družbi

47. Iz Nacionalnega poročila pa tudi iz tega dokumenta izhaja, da so nekateri bistveni vidiki pri priznavanju NPU značilni za odnos širše slovenske javnosti do izobraževanja in usposabljanja:
- ▶ splošne kvalifikacije, pridobljene v šolah, so zelo cenjene,
  - ▶ splošno znanje je bolj cenjeno kot praktična spretnost,
  - ▶ kvalifikacije so pojmovane kot enote, povezane s specifičnimi tečaji, izobraževalnimi programi in institucijami.
48. Omenjeni vidiki močno vplivajo na pričakovanja, ki jih ima javnost do izobraževalnega sistema, in na to, kako javnost razume pomen in vrednost kvalifikacij. Vplivajo tudi na uveljavitev konceptov priznavanja NPU, ki je trenutno tesno povezano s poklicnim izobraževanjem, še posebno pa z NPK. Nacionalno poročilo ugotavlja, da certifikati NPK še nimajo prave veljave na trgu dela, razen v nekaterih specifičnih sektorjih. Omenjeno stališče potrjuje tudi Skupna analiza politike, ki ugotavlja, da nove kvalifikacije, kot npr. NPK, niso cenjene v javnosti, kar velja celo za področje izobraževanja in usposabljanja, na katerem so tradicionalne splošne kvalifikacije ovrednotene kot visok socialni kapital. Če bo priznavanje NPU postalo tesno povezano z NPK, se bo ta proces le težko uveljavil v sistemu tradicionalnega poklicnega izobraževanja ali v akademskih programih, ki vodijo k javno priznanim kvalifikacijam. Lahko pa na zadevo pogledamo z drugega vidika: vrednotenje kvalifikacij, pridobljenih v procesu priznavanja NPU, bo odvisno od tega, koliko bo znana in kako bo sprejeta NPK.
49. Na enem izmed sestankov v času obiska strokovne skupine OECD je bil predstavljen tudi proces kvalificiranja delavcev na podlagi predhodnih izkušenj, ki je bil uveden v prejšnjem režimu, vendar je bil slabo zastavljen in izpeljan. Zato obstaja mnenje, da mora biti priznavanju NPU uvedeno zelo previdno, drugače bo težko pridobiti zaupanje javnosti. V Nacionalnem poročilu, na sestankih s predstavniki visokega šolstva ter s partnerji s področja poklicnega izobraževanja je bilo opaženo, da je priznavanje NPU ponekod sprejeto kot nevarnost, ki bi lahko znižala vrednost formalnim kvalifikacijam. Ta strah je bil izražen tudi v mnogih drugih državah.
50. V Nacionalnem poročilu je jasno izraženo mnenje, da je v trženje priznavanja NPU potrebno vložiti več truda. To se je potrdilo tudi v času obiska in med pripravo Skupne analize politike. Priznavanje NPU v javnosti ni dovolj prisotno, ni dovolj znano, kaj to je in kaj lahko ponuja tako kandidatom kot delodajalcem. Nacionalno poročilo izpostavlja, da je odnos delodajalcev do priznavanja NPU kontradiktoren. Po eni strani tradicionalne kvalifikacije, pridobljene v šolah, niso dovolj ustrezne za opravljanje dela, po drugi strani pa kvalifikacijam, pridobljenim preko priznavanja NPU, ne zaupajo, njihova kvaliteta naj bi bila vprašljiva. Na nekaterih sestankih je bilo opaziti, da je zavedanje o spremembah v kvalifikacijskem sistemu na splošno zelo nizko, zato je priznavanje NPU še en element znotraj sistema, ki ga je potrebno javno obravnavati.

## 4.8.} Odnos med priznavanjem NPU in poklicnim izobraževanjem

51. Nacionalno poročilo izpostavlja močno povezavo med priznavanjem NPU in poklicnim izobraževanjem. Iz izbrane teme obiska so tudi razvidni primeri uporabe priznavanja NPU v programih, ki vodijo k NPK kot k novo razviti poklicni kvalifikaciji. Predstavljen je tudi primer uporabe priznavanja NPU v visokošolskih organizacijah (podiplomska stopnja na področju managementa), na sestanku pa je postalo jasno, da gre za izreden primer in da bo za uveljavitev priznavanja NPU v visokošolskem izobraževanju potrebno premagati še veliko ovir.
52. Razlogov za vpeljavo priznavanja NPU na področje poklicnega izobraževanja je veliko. Na strateški ravni izhajajo razlogi iz potreb trga dela (npr. da bi gradbeni delavci iz držav izven EU lahko pridobili slovensko kvalifikacijo, ki je potrebna za pridobitev delavnega dovoljenja). Lažje je uvesti priznavanje NPU v nastajajoče kvalifikacije, kot pa v kvalifikacije, ki imajo že trdno zasidrane procedure. V omenjenem primeru se zdi, da je Nacionalna poklicna kvalifikacija ustrezna rešitev. CPI je pripravil utemeljivte, potrebne za realizacijo pobude za priznavanje NPU, pristojnost CPI pa je področje poklicnega in strokovnega izobraževanja.
53. Ko ugotavljamo opazen napredek pri uveljavljanju priznavanja NPU na področju poklicnega izobraževanja, pa se postavlja vprašanje, ali ni koncept priznavanja NPU preveč povezan z enim izobraževalnim sektorjem (poklicnim izobraževanjem) in še posebej z določenim tipom kvalifikacije znotraj tega sektorja (NPK). Obstaja možnost, da bo ta tesna povezava na začetku opora za uveljavitev priznavanja NPU, kasneje pa bo ovirala uveljavitev priznavanja v drugih sektorjih, razen če obstajajo krovne strukture in/ali strategije med sektorji. Ni popolnoma jasno, ali obstajajo načrti oziroma strategije, ki bi zagotavljali, da priznavanje NPU ne bo ostalo omejeno le na poklicno izobraževanje.

# 5.} Strateške možnosti in priporočila

V tem delu poročila so navedena priporočila in predlogi v upanju, da bodo v pomoč odgovornim v Sloveniji pri razpravi o razvoju politik in procedur procesov priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja (NPU) v prihodnje. Priporočila in predlogi se nanašajo na probleme, identificirane med 'Skupno analizo politike', pričakuje pa se, da bo prenosljivost nacionalnih poklicnih

kvalifikacij mogoče izboljšati. Priporočila poudarjajo, da je o pomenu in sprejemanju priznavanja NPU treba ozaveščati širše okolje. Razviti pa je potrebno tudi bolj koordinirano in sistematično podporno strukturo, v kateri bodo nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) vodilo kohezivne nacionalne politike in ne le nov in eksotičen koncept.

## 5.1.} Spremembe kulture

Uvajanje procesov priznavanja NPU ovirajo nekatere izvedbene oblike poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Problem je v načinih odločanja in v administrativnih sistemih v državi na splošno. Govorimo o sekcijah, oddelkih, organizacijah, ki pogosto delujejo v zaprtih organizacijskih enotah, ki nimajo skupnih postopkov ali vsaj postopkov za usklajevanje strategij. To stanje še otežuje pomanjkanje komunikacije med njimi in navada, da se informacije zadržuje, ne pa diseminira. Sloveniji njena majhnost in monokulturno prebivalstvo lahko koristi, omogoča ji kohezivno in koordinirano reševanje težav, kot na primer uvajanje procesov priznavanja NPU. Za doseganje tega pa je potrebna sprememba kulture v delovanju organizacij. Te spremembe bi lahko začeli izvajati v organizacijah, ki so že vključene v uvajanje in promoviranje priznavanja NPU. Organizacije bi lahko, na primer, spodbujale razprave o priznavanju NPU znotraj področja izobraževanja ter med odločujočimi strukturami na naslednje načine:

- › z organiziranjem seminarjev in konferenc na temo priznavanja NPU, ki bi se jih udeležili predstavniki vseh sektorjev,
- › z izdajanjem publikacij, ki bi poudarjale in propagirale koristi priznavanja NPU,

- › s predstavljanjem pozitivne in napredne vloge, ki jo Slovenija prevzema pri razvijanju priznavanja NPU v mednarodnem prostoru.

Nosilci politik na najvišji ravni bi morali razmisliti o tem, kako podpreti organizacije priznavanja NPU pri izvajanju procesa sprememb.

## 5.2.} Koordinirane strategije in postopki

Glede na nesistematičen pristop do priznavanja NPU, množico in raznolikost partnerjev, ki sodelujejo pri razvoju in uvajanju priznavanja NPU, bi morali nosilci politik vzpostaviti koordiniran in organiziran načrt uvajanja priznavanja NPU. Najprej bi morali določiti 'vodilno' organizacijo za priznavanje na nacionalni ravni in vzpostaviti jasne načine poročanja ustreznim vladnim sektorjem. Verjetno pa bi za tako organizacijo bilo potrebno spremeniti zakonodajo. Potrebno bi bilo sprejeti ukrepe, ki bi omogočili delovanje take organizacije kot medministrske, krovne organizacije. Vodilna organizacija bi morala imeti ustrezne pristojnosti na področju uvajanja priznavanja NPU. Lahko pa bi bila odgovorna samo za določanje politike, nacionalne strategije in nadzora njenega uvajanja preko relevantnih teles v različnih sektorjih izobraževanja in usposabljanja. Organizacija je lahko ustanovljena na novo ali pa se obstoječi organizaciji določijo nove naloge.

Priporočen je razmislek o možnosti povezovanja odgovornosti za uvajanje priznavanja NPU in vseživljenjsko učenje. Odgovorni za izobraževanje na lokalni/regionalni ravni bi lahko bili zadolženi za implementacijo procesov vseživljenjskega učenja, lahko bi na primer delovali kot povezava med trgom dela ter priznavanjem

NPU. Ne glede nato, da mora biti odgovornost za razvoj politik koordinirana na nacionalnem nivoju, je lahko odgovornost za uvajanje politik vseživljenjskega učenja, na primer pri povezovanju trga dela in priznavanja NPU, dodeljena lokalnim ali regionalnim izobraževalnim oblastem.

Glede na to, da v Sloveniji poteka razvoj Nacionalnega kvalifikacijskega okvira (v nadaljevanju NKO), je priporočeno, da se vse strategije nadaljnjega razvoja priznavanja NPU poveže z razvojem Nacionalnega kvalifikacijskega okvira. Prav tako pa lahko že utečeni procesi, povezave v NKO olajšajo razvoj priznavanja NPU. Vzpostavljen odnos med spričevali/diplomami in določeni prehodi med njimi olajšajo identifikacijo primerne prenosljivosti delov spričeval/diplom, ki so bili doseženi preko priznavanja NPU. Nedvomno je priznavanje NPU spodbujeno, kjer partnerji razumejo kvalifikacije kot učne dosežke (in obratno: težko je začeti procese priznavanja NPU tam, kjer so kvalifikacije razumljene kot programi). Razvijanje slovenskega NKO bi moralo pomagati pri širitvi koncepta, da kvalifikacije pomenijo priznane učne dosežke in na ta način omogočajo lažjo komunikacijo ter uvajanje priznavanja NPU.

## 5.3.} Graditi na učenju iz prakse

Opozoriti je treba na odsotnost informacij o dosedanjih aktivnostih priznavanja NPU. Vzpostavitev sistema zbiranja in analiziranja podatkov bi morala biti v prihodnje ena od priorit. Po analizi bi morali še korak dlje in podatke diseminirati, ker lahko samo na ta način prispevajo k izboljšanju sistema ter k oblikovanju in prilagoditvi politik. Zato bi morale biti strukture in procedure za publiciranje in diseminacijo in ta bi lahko potekala v obliki objavljanja statističnih podatkov in ostalih poročil na spletu. Zbiranje podatkov ter diseminacija bi bili seveda nalogi osrednje organizacije priznavanja NPU.

Priznavanje NPU v Sloveniji je že vzpostavljeno, vendar pa izvajalci delujejo individualno, brez medsebojnih povezav ali mreže ter posledično brez možnosti za izmenjavo informacij. Očitno se mreža izvajalcev ne bo formirala spontano, zato bi bilo treba sodelovanje spodbujati, še posebej med sektorji na področju izobraževanja in usposabljanja in med regijami. Izraz podpore ter iniciative je tudi financiranje vzpostavitve mreže, koordinacija ter organizacija seminarjev in delavnic za usposabljanje praktikov ter strokovni razvoj.

Evalvacija prakse dosedanjega dela izvajalcev preverjanja in potrjevanja NPU je nujno potrebna za identificiranje in diseminacijo najučinkovitejših modelov. Evalvacijske aktivnosti naj vključujejo postavljene zahteve, po katerih bi se analizirale aktivnosti izvajalcev in pripravljala poročila o njihovi praksi. Analizi bi morda sledil obisk

ekspertov in poročanje o najboljših primerih. Skupen cilj pa bi bilo izboljšanje aktivnosti pri vseh izvajalcih. Določanje parametrov evalvacije ter koordiniranje procesa na nacionalni ravni bi bila seveda odgovornost osrednje organizacije priznavanja NPU. Samo uvajanje evalvacijskih aktivnosti pa bi lahko prevzela primerna lokalna in sektorska telesa.

## 5.4.} **Financiranje**

61. Več denarja omogoča več aktivnosti, to nedvomno velja tudi za priznavanje NPU v Sloveniji. Razmisliti bi bilo potrebno o dodatnem financiranju za vzpostavitev organizacijske infrastrukture, ki bi podpirala nadaljnji razvoj priznavanja NPU in zagotavljala visok standard aktivnosti priznavanja NPU. Obstaja tudi možnost

strukturiranja financiranja, ki bi partnerje spodbujalo k prevzemanju prakse priznavanja NPU. Na ta način bi lahko partnerji spodbujali ter podpirali prakse k sodelovanju, širitvi izkušenj ter sodelovanju pri zbiranju podatkov, analizah in evalvacijah.

## 5.5.} **Razširjanje konceptov**

Potrebno je vzpostaviti sistem komuniciranja, ki bo zagotavljal, da bodo vsi pristojni partnerji imeli dovolj informacij o konceptih priznavanja NPU. Vsaka ciljna skupina, kandidati, delodajalci ter področja izobraževanja in usposabljanja bodo potrebovali svojo strategijo in pristop. V procesu komunikacije lahko sodelujejo različni akterji, npr. delodajalcem bi informacije lahko posredovala gospodarska zbornica ali druge organizacije za razvoj gospodarstva.

NPK je trenutno glavni nosilec priznavanja NPU v Sloveniji. Kot kaže pa se pristojni partnerji tega premalo zavedajo. Potrebno bi bilo predstaviti pomen in vrednost NPK širši javnosti, še posebno pa socialnim partnerjem. Delodajalci, ki že zaposlujejo delavce s certifikati NPK, bi lahko postali promotorji sistema priznavanja NPU. V zavest javnosti je potrebno vnesti misel, da so NPK nacionalno priznane kvalifikacije, ki jih je mogoče pridobiti preko procesov, ki niso del šolskih programov.

Treba bi bilo začeti spreminjati splošno družbeno pojmovanje, da se lahko tradicionalne kvalifikacije, ki imajo visok socialni kapital, pridobi le na tradicionalne, formalne načine. Jasno je, da bo trajalo nekaj časa, preden se bodo globoko zakoreninjeni koncepti spremenili. Za začetek bi lahko opozorili na svetle izjeme, ko je bilo kvalifikacije možno pridobiti, delno ali v celoti, tudi s priznavanjem neformalnega ali priložnostnega učenja. Javnost je potrebno opozoriti, da obstaja tudi ta možnost.

Priporoča se, da pristojne oblasti razmislijo o potrebi po predstavitvi priznavanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter Nacionalnega kvalifikacijskega okvira v širšem kontekstu ozaveščanja in informiranja javnosti o splošnih spremembah v kvalifikacijskem sistemu Slovenije, kot je, na primer, uveljavitev NKO v bližnji prihodnosti.



## **Štrokorna skupina OECD**

Edwin Mernagh (poročevalec), direktor, Edwin Mernagh Consulting, predhodno National Qualifications Authority of Ireland (NQAI), Irska

Fred Sechaud, sociolog, raziskovalec, *Centre d'études et de recherches sur les qualifications* (Céreq), Francija

Patrick Werquin, ekonomist, OECD, direktorat za izobraževanje