

Spremljava certifikatnega sistema

Avtorji:

Barbara Kunčič
 Urška Marentič
 Bojana Sever
 Mag. Andraž Zgonc
 Mag. Primož Hvala Kamenšček
 Mojca Demirtshyan
 Vera Mlinar

Strokovni recenzent:

Mag. Andraž Zgonc

Jezikovni pregled:

Tanja Modrijan

Prevod:

Jana Zidar Forte
 Marjanca Martinuč

Urednik:

Klement Drogenik

Oblikovanje, prelom:

Saša Kerkoš, Bergla

Tisk:

Cicero d.o.o.

Naklada:

800 izvodov

Izdal:

Center RS za poklicno izobraževanje

Za izdajatelja:

Metka Zevnik

Publikacijo Spremljava certifikatnega sistema je pripravil Center RS za poklicno izobraževanje. Izdajo je financiralo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
 Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.546

SPREMLJAVA certifikatnega sistema / [avtorji Barbara Kunčič ...
 [et al.] ; urednik Klement Drogenik]. - Ljubljana : CPI, Center RS
 za poklicno izobraževanje, 2008

Vsebuje tudi angl. prevod, tiskan v obratni smeri: Evaluation of
 the system of national professional qualification / [translation Jana
 Zidar Forte]

ISBN 978-961-6246-64-4

1. Kunčič, Barbara 2. Drogenik, Klement 3. Evaluation of the system of
 national professional qualification

240032512

**Kdo in kaj je CPI**

Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje je osrednja razvojna in svetovalna institucija na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja v Sloveniji. Med temeljne naloge Centra sodijo priprava strokovnih podlag in metodoloških izhodišč, kompetenčno zasnovanih poklicnih standardov, razvoj sodobnih modularno zasnovanih izobraževalnih programov in druge aktivnosti, ki prispevajo k večji kakovosti poklicnega in strokovnega izobraževanja ter povezujejo izobraževanje s področjem dela.

Uvod

Metka Zevnik

direktorica Centra RS za poklicno izobraževanje

Priznavanje predhodnega učenja iz izkušenj je proces, ki daje ljudem vseh starosti in različnih socialnih okolij možnost, da se jim priznajo učni dosežki, ki so jih pridobili izven šolskega razreda. Premik k priznavanju učenja, ki izhaja iz izkušenj, izvira iz spoznanja, da se vsak lahko ali celo mora učiti v času svojega življenja v različnih poklicnih in zasebnih okoljih. Vrednost življenjskih izkušenj, vključno z družinskim življenjem, prostovoljnim delom, delom v različnih združenjih in v prostem času je na tak način priznana in ozaveščena. Skrito v postopku priznavanja je zavedanje, da ljudje lahko razvijejo različne spretnosti v različnih okoljih in učnih situacijah.

Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah iz leta 2000 je v slovenskem prostoru omogočil priznavanje učenja v delovnem okolju, s pridobivanjem izkušenj v praksi. Odprl je eno od možnosti, ki nam jo daje priznavanje predhodnega učenja iz izkušenj, namreč omogočiti 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 nekega poklica.

Po sedmih letih delovanja certifikatnega sistema je bilo do 01.01.2008 podeljenih 24.578 certifikatov NPK, razvitih 106 katalogov za certificiranje in v register vpisanih 73 izvajalcev preverjanja in potrjevanja NPK. Na tej točki razvoja je bilo nujno izvesti evalvacijo sistema. V letu 2007 se je v okviru OECD aktivnosti pripravilo nacionalno poročilo o stanju na področju priznavanja neformalno in priložnostno (informalno) pridobljenih znanj in spretnosti ter skupna analiza politik, ki so jo pripravili strokovnjaki OECD-ja. Hkrati je v tem letu potekala spremljava certifikatnega sistema, ki jo je sofinanciralo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Pred vami je celovit pogled na postopke, dokumente in vse inštitucije ter posameznike, ki se pojavljajo v sistemu v različnih vlogah in poskus osvetlitve kritičnih točk certifikatnega sistema. Rezultati spremljave nas zavezujejo k nadaljnjem delu, s poudarkom na odpravljanju zaznanih pomanjkljivosti. Zavedamo se namreč, da lahko zagotovimo zaupanje v certifikatni sistem in njegovo verodostojnost le s stalnim spremljanjem in zagotavljanjem kakovostnih procesov v sistemu.

Dr. Slavica Černoša

v.d. direktorica Andragoškega centra Slovenije

Razvoj na področju poklicnega izobraževanja in izobraževanja nasploh je v zadnjih desetletjih v okviru uveljavitve koncepta vseživljenjskega učenja posebej izpostavil prav ugotavljanje in potrjevanje predhodnega znanja in učenja ne glede na učne in izobraževalne poti in načine. Vsi pomembnejši mednarodni dokumenti na področju izobraževanja, pa tudi politike in strategije trga dela vsaj posredno vključujejo tudi to področje. V Sloveniji prve začetke razvijanja modela ugotavljanja in potrjevanja neformalnega učenja najdemo v devetdesetih letih prejšnjega stoletja. Spodbudile so jih strukturne spremembe trga dela, spremembe v strukturi kvalifikacij in naglo naraščajoča brezposelnost, na katere se formalno poklicno izobraževanje ni moglo ustrezno in pravočasno odzvati. Zato je pod okriljem Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve začel nastajati projekt razvoja certifikatnega sistema, ki je dobil leta 2000 s sprejetjem Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah tudi zakonsko podlago. Zakon določa pristojnosti, ključne nosilce ter način njihovega delovanja v sistemu pridobivanja poklicnih kvalifikacij, pa tudi izvedbo ključnih postopkov potrjevanja, ki omogočajo odraslim ovrednotiti in potrditi znanja, spretnosti in izkušnje, pridobljene z delom ali z neformalnim učenjem. Danes, po skoraj desetih letih izvajanja ugotavljamo, da predstavlja certifikatni sistem najbolj uveljavljen način vrednotenja učinkov neformalnega učenja, ki daje okvir (podlago) tudi za nadaljnje aktivnosti pri razvoju celovitejših konceptov priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja.

Publikacija, ki je pred vami, je nastala v sodelovanju Centra RS za poklicno izobraževanje in Andragoškega centra Slovenije, dveh javnih zavodov, ki jih sofinancira Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in so pristojni za izvajanje ključnih nalog v sistemu preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter tudi za njegov nadaljnji razvoj. V njej so predstavljene nekatere ugotovitve in podatki o tem, na kakšen način in kako dobro v praksi delujejo ključni nosilci preverjanja in potrjevanja ter kako se izpeljujejo postopki, določeni z zakonskimi in podzakonskimi akti. Zaključki posebej izpostavljajo tudi potrebo po stalnem, bolj poglobljenem in sistematičnem spremljanju dejavnosti in učinkov certifikatnega sistema v prihodnje.

Kazalo

1.	Zakaj spremljava certifikatnega sistema?	09

2.	Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij	13
2.1	Poklicni standard in katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti	16
2.2	Preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij	18
2.3	Evidence	22

3.	Spremljava certifikatnega sistema	25
3.1	Metodološki uvod	26
3.2	Namen in cilj raziskave	26
3.3	Člani komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij	27
3.4	Svetovalci v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij	36
3.5	Izvajalci postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij	44

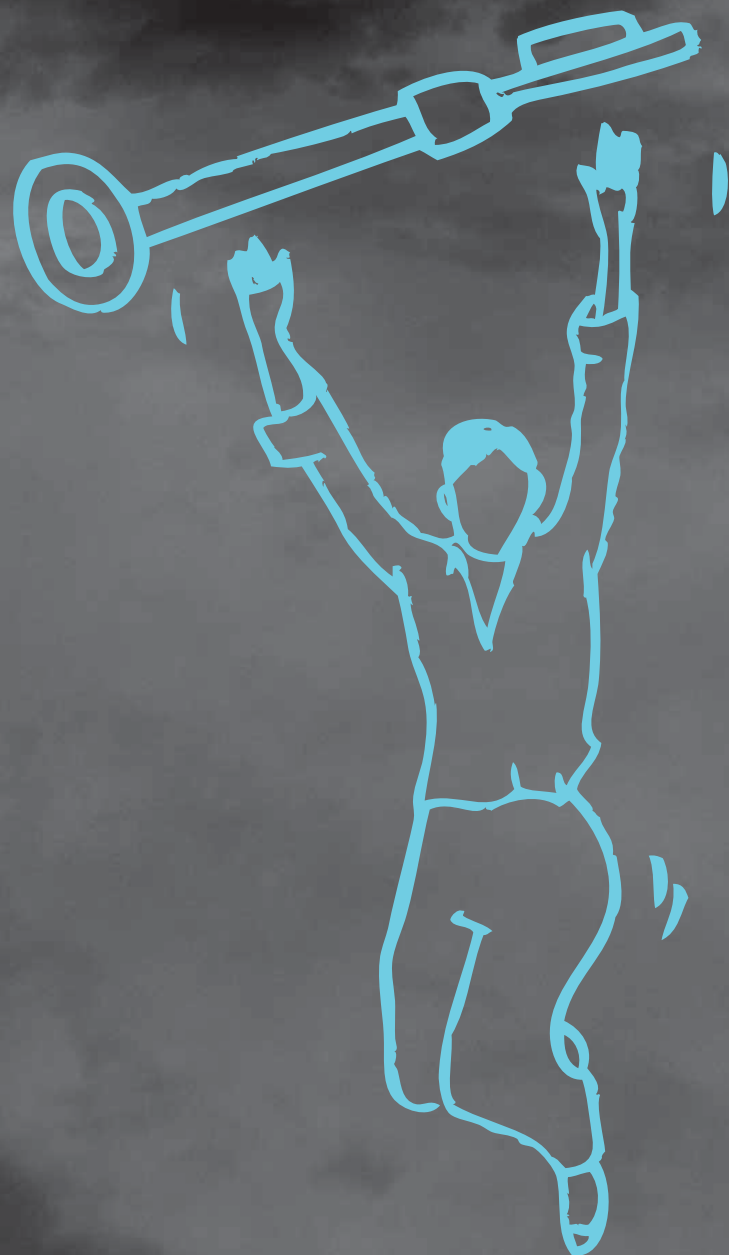
3.6	Imetniki certifikata nacionalne poklicne kvalifikacije	49
3.7	Analiza kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti	54
3.8	Skupne ugotovitve in predlogi ob spremljavi certifikatnega sistema	57

4.	Mnenja in stališča predstavnikov institucij, ki imajo usmerjevalno vlogo v certifikatnem sistemu	63

5.	Zaključek	69

6.	Osnovni pojmi in definicije	74

	Priloga	79
1.	Mednarodna primerjava izobraževalnega in certifikatnega sistema v Franciji	79
2	Predstavitev norveškega izobraževalnega in certifikatnega sistema	94



1. Zakaj spremljava certifikatnega sistema?

mag. [Andraž Zgonc](#)

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

Spremljava certifikatnega sistema je prvo delo na področju poskusa ovrednotenja t. i. certifikatnega sistema v slovenskem prostoru. Poročila, publikacije in druge izdaje so sicer že poskušale povzeti stanje na tem področju v Sloveniji, tako, denimo, nacionalno poročilo v projektu priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja, ki je potekal v sklopu OECD. Pomemben prispevek k razvoju slovenskega sistema priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja je torej ta publikacija predvsem zato, ker ne le opisuje stanje, temveč se s priporočili in rešitvami nanj tudi odziva. To pa nam omogoča kritično premisliti o sistemu, njegovem razvoju in potencialih. Spremljava je zajela vse ključne akterje in sestavne dele ter postopke certifikatnega sistema. Tako je vzpostavila celosten pregled, pri čemer kritično obravnava tudi odnose med posameznimi akterji. Zasnovani projekt spremljave zagotovo ni idealen, predstavlja pa ustrezen temelj za v prihodnje, lahko ga torej razumemo kot razvojno orodje.

Kot kaže pregled katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti po področjih, se nacionalne poklicne kvalifikacije dejansko razvijajo in uporabljajo tam, kjer trg dela zaznava ali napoveduje pomanjkanje človeških virov. To nas obenem napeljuje na spoznanje, da je certifikatni sistem na trgu dela prepoznan kot ustrezno orodje za premagovanje različnih kadrovskih omejitev pri zaposlovanju (prekvalifikacije, omejitve zaradi pomanjkanja javnih listin, dodatne kvalifikacije, hitrejša odzivnost v primerjavi s formalnim izobraževalnim sistemom).

Spodbudna je ugotovitev o povezavi med smerjo izobrazbe članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij in potrebami trga dela, večina članov komisij ima naravoslovno-tehnično izobrazbo, zgolj trije izmed 70 anketiranih pa ekonomsko oziroma družboslovno. Kritično pa je treba ovrednotiti podatek, da jih ima od 70 anketiranih članov komisij kar 31 od nič do pet let delovne dobe. Ta podatek sam sicer ni problematičen, treba pa ga je povezati s posamezno nacionalno poklicno kvalifikacijo, tako z njeno zahtevnostjo, smerjo in ne nazadnje morda tudi s tem, da gre za povsem nove nacionalne poklicne kvalifikacije. Zelo pozitivno se izkaže ugotovitev, da je le 14 odstotkov anketiranih članov hkrati tudi predavalo v pripravah na pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije. To je povsem v nasprotju z našimi predvidevanji o tesni povezavi med člani komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij in izvajalci priprav na pridobitev kvalifikacije, kaže pa tudi na to, da je spremljava nujna, da bi se izognili pavšalnim ocenam, na podlagi katerih bi spreminjali obstoječi sistem. Nekateri odgovori članov komisij, kot je na primer ta, da lahko kot člani komisij pri izvajalcih delujejo le tisti »ki imajo z izvajalsko organizacijo povezavo«, so na prvi pogled sicer skrb zbujajoči. Vendar pa je ob tem treba upoštevati dejstvo, da je bil prenos pristojnosti imenovanja članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij z izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij na Državni izpitni center že izveden, s čimer smo povsem nevtralizirali možnost teh povezav, seveda z izjemo naključnih.

Imetniki certifikatov o nacionalni poklicni kvalifikaciji so navajali, da so za možnost pridobitve nacionalne poklicne kvalifikacije izvedeli pri delodajalcu, prijateljih, medijih. Le 7 odstotkov jih je to izvedelo na Zavodu RS za zaposlovanje. To dodatno potrjuje dejstvo, da je promocija certifikatnega sistema nujno potrebna, zato je kot zakonska obveznost in kot del letnega delovnega načrta postala naloga Centra RS za poklicno izobraževanje. Kot obravnave vredno se pojavi tudi odgovor na vprašanje, zakaj so se anketirane osebe odločile za usposabljanje pred postopkom preverjanja in potrjevanja nacionalne poklicne kvalifikacije. Kar 38 odstotkov jih je namreč odgovorilo, da zato, ker so znanje sicer imeli, a niso imeli potrtil. To je paradoksalen odgovor, saj je sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij zasnovan tako, da omogoča dokazovanje znanja in ne nujno za predhodno pridobivanje dokazil, razen če ne gre za obvezna usposabljanja. Temu dejstvu bi bilo treba nameniti posebno pozornost tudi v kombinaciji s svetovanjem, in sicer bi bilo treba ugotoviti, ali sta bila informiranje in svetovanje opravljena korektno ali pa so bili morebiti posamezniki napoteni na usposabljanje, čeprav so znanje imeli. 43 odstotkov anketiranih po pridobitvi certifikata o nacionalni poklicni kvalifikaciji ni zaznalo nobenih sprememb glede zaposlitve, napredovanja, višje plače ali pa boljše samopodobe, ugleda, osebnega zadovoljstva. To je vsekakor alarmanten podatek, ki kaže na to, da je treba pri vrednotenju certifikatov o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah narediti korak naprej. To pa je pristojnost in naloga sindikatov, ki morajo v panožnih kolektivnih pogodbah zagotoviti ustrezno ovrednotenje certifikatov o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah.

Med vsemi izvajalci postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki obenem izvajajo tudi javno veljavne izobraževalne programe, je bil le en tak primer, ko so ob vstopu v izobraževalni program priznali predhodno pridobljeno nacionalno poklicno kvalifikacijo kot del opravljenih obveznosti javno veljavnega izobraževalnega programa. Tudi s spremljavo certifikatnega sistema se torej potrjuje ugotovitev iz OECD poročila o nujnosti povečanja prenosljivosti kvalifikacij med neformalnim in formalnim izobraževanjem.

Razmisliti bo treba o ugotovitvah spremljave certifikatnega sistema glede izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Na eni strani se izpostavlja vloga izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij kot tistih, ki sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij v lokalnem okolju promovirajo, na drugi strani pa bi morali razmisliti o združevanju izvajalcev po regionalni umeščenosti oziroma dejavnosti oziroma o morebitni kombinaciji. Iz tega lahko sklenemo, da je po eni strani v interesu razvoja sistema večje število izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki so regionalno umeščeni, na drugi strani pa to pomeni določene probleme nadzorne, logistične in operativne narave.

Centru RS za poklicno izobraževanje je bil projekt spremljave zaupan z velikimi pričakovanji. Menim, da so bila uresničena. Center se tako vse bolj uveljavlja kot osrednja institucija za razvoj neformalnega in priložnostnega učenja v Sloveniji. Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja ima še veliko možnosti za razvoj, prav tako se koncept lahko razširi na vsa področja izobraževanja, kjer je bilo to še donedavna pravzaprav nepojmljivo. Spremljava certifikatnega sistema bo v pomoč tudi pri tem – tako, da se bo ohranilo dobro prakso in se ognilo že znanim napakam. Certifikatni sistem ima vzpostavljene vse ključne funkcije; ima ustrezen zakonski okvir, večina partnerjev v sistemu deluje razmeroma ustrezno, zagotavlja se svetovanje kot pomemben element razvoja vseživljenjskega učenja, razvita je informacijska podpora. Tako kot pri drugih družbenih sistemih je zdaj čas, da se posvetimo napredku tudi pri razvoju metodologij, tehnik, delovanja posameznih funkcij in akterjev. Zato bomo morali vsi vpleteni v sistem bistveno izboljšati sodelovanje in izmenjavo informacij.

Rezultati spremljave certifikatnega sistema so pred nami, so odlično izhodišče za premislek, kako naprej. Kot nam kažejo vsi evropski dokumenti (Lizbonska strategija, Evropsko kvalifikacijsko ogrodje, Skupna načela za vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja idr.), sta pot in smer prava, vsi skupaj pa moramo narediti precej na poti k cilju.



2. Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij

Bojana Sever

Center RS za poklicno izobraževanje

Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij odpira novo pot do poklicnih kvalifikacij in javno veljavnih listin – certifikatov, ki je v skladu z evropskimi procesi in ukrepi, ki se izvajajo na področju ugotavljanja in potrjevanja neformalnega in priložnostnega znanja in spretnosti. Gre torej za možnost potrditve spretnosti in znanj za opravljanje določenega poklica, pridobljenih z delovnimi izkušnjami, prostovoljnim delom, pristočnimi aktivnostmi, z udeležbo na neformalnih programih izobraževanja oz. usposabljanja, s prostovoljnim delom, s samoučenjem ipd. in je namenjen predvsem odraslim, starim nad 18 let. Izhaja iz spoznanja, da je vseživljenjsko učenje nujno za uspešno in aktivno vključevanje v delo in družbo ter iz dejstva, da se, tudi "nezavedno" učimo celo življenje v različnih okoljih in situacijah in ne le v organiziranih učnih procesih.

Glavni namen te oblike formalnega potrjevanja je celovit pregled znanj, spretnosti in izkušenj posameznika, ki je potrjen po predpisanih postopkih (vključno s svetovanjem in pomočjo posameznikom), kar zagotavlja kakovost in nepristranskost sistema, vključenost vseh potrebnih partnerjev ter transparentnost in primerljivost znanj ter spretnosti posameznika.

Prednost sistema NPK je fleksibilnost saj omogoča hitre reakcije na potrebe trga dela. Možnost potrjevanja predhodno pridobljenih znanj in oblikovanja krajših programov usposabljanja za manjkajoča znanja in spretnosti, ki v končnem rezultatu vodi v formalno pridobitev poklica, pozitivno vpliva na odpravljanje razlik med povpraševanjem in ponudbo na trgu dela. Pobude za pripravo poklicnih standardov in katalogov, ki prihajajo s strani delodajalcev so dragocen prispevek k razvoju in aktualnosti sistema in kvalifikacijskih struktur.

Sistem NPK v tem smislu predstavlja dodano vrednost za posameznike, delodajalce, za stroko in tudi za celotno gospodarstvo, saj so hitre reakcije na potrebe trga dela ključne za konkurenčno sposobnost.

Zelo pomemben element je seveda javnost in dostopnost podatkov, kar omogoča javna baza podatkov, dostopna vsem kategorijam uporabnikom na spletnem naslovu <http://www.nrpslo.org/>. NRP (National Reference Point) omogoča dostop do informacij o poklicnem in strokovnem izobraževanju ter preverjanju in potrjevanju nacionalnih poklicnih kvalifikacij, vključno s poklicnimi standardi in katalogi, podatki o izvajalcih preverjanja in potrjevanja NPK, komisijah, z obrazci za izvedbo preverjanja in potrjevanja NPK, predpisi ipd.

Ne glede na to, da gre za formalizirane postopke, pa je vključitev v postopek ugotavljanja in potrjevanja znanj in spretnosti popolnoma prostovoljna in odločitev vsakega posameznika. Nedvomno pa gre za dodatno možnost in podporo vseživljenjskemu učenju in aktivnemu državljanstvu posameznikov ter seveda tudi večji zaposljivosti in mobilnosti.

Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij določajo pravni akti ki urejajo nosilce, postopke in podlage, ki omogočajo pridobitev certifikata:

Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah – ZNPK (Uradni list Republike Slovenije št. 1 / 5. 1. 2007) je pravna podlaga za vpeljevanje sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij v Sloveniji. Zakon ureja:

- > >> postopek in telesa oz. organe in organizacije pristojne za pripravo in sprejemanje poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti in
- > >> pogoje in postopek pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Pravilnik o nomenklaturi poklicev (Ur. l. št. 77 / 6. 8. 2003 z dopolnitvami) pa določa postopek priprave poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti ter poklicne standarde in kataloge, razvrščene v nomenklaturu poklicev.

Izvršilni predpisi, izdani na podlagi Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPK):

- > >> Pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence (Ur. l. št. 13 / 28. 2. 2001; 97 / 10. 10. 2003; 18 / 25. 2. 2005; 57/29. 6. 2007);
- > >> Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Ur. l. št. 65/20. 7. 2007);

- > >> Pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Ur. l. št. 13 / 2001, 97 / 2003, 108 / 2004, 117 / 2005, 57 / 2007);
- > >> Pravilnik o vodenju registra izvajalcev postopkov za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Ur. l. št. 26 / 01 in 77 / 03, 107 / 05, 40 / 07);
- > >> Pravilnik o obrazcu javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji – certifikatu (Ur. l. št. 97 / 10. 10. 2003);
- > >> Pravilnik o strokovnem izpitu inšpektorjev za nacionalne poklicne kvalifikacije (Ur. l. št. 16 / 22. 2. 2002).

ZNPK je oblikovan tako, da omogoča in odpira možnost za povezovanje sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter poklicnega in strokovnega izobraževanja. ZNPK v 3. členu pravi, da posameznik poklicno kvalifikacijo lahko pridobi:

- > >> z doseženo poklicno oziroma strokovno izobrazbo,
- > >> po delih izobraževalnih programov,
- > >> po programih poklicnega usposabljanja in izpopolnjevanja,
- > >> po delih študijskih programov za pridobitev visokošolske izobrazbe ali po študijskih programih za izpopolnjevanje in
- > >> z doseganjem standardov strokovnih znanj in spretnosti v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah.

Kdor ni opravil vseh obveznosti za pridobitev izobrazbe, mu šola ob izpisu iz programa izda certifikat za kvalifikacijo, za katero izpolnjuje pogoje v skladu za ZNPK.

Kdor ni opravil obveznosti za pridobitev izobrazbe in ne izpolnjuje pogojev za pridobitev certifikata za NPK, pa mu šola izda potrdilo o opravljenih obveznostih.

Ne glede na to pa je potrebno poudariti, da v sistemu nacionalnih poklicnih kvalifikacij kandidat ne pridobi stopnje izobrazbe, pač pa poklicno kvalifikacijo na določeni stopnji zahtevnosti, ki dokazuje usposobljenost za učinkovito delo v poklicu.

Slika 1: Poti do NPK



Oseba, ki pridobi certifikat v skladu z ZNPK, z njim dokazuje, da ima določena znanja in spretnosti in si na ta način povečuje zaposlitvene možnosti in možnosti vertikalnega in horizontalnega napredovanja ne le na trgu dela, pač pa tudi v sistemu izobraževanja.

Temeljne institucije v sistemu nacionalnih poklicnih kvalifikacij:

- > >> Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve kot krovna institucija v sistemu NPK,
- > >> Center RS za poklicno izobraževanje (CPI) – priprava poklicnih standardov in katalogov, razvoj metodologij, spremljanje certifikatnega sistema;
- > >> Področni odbori za poklicne standarde – obravnava pobud, predlog izdelave PS in katalogov s prioriteta, predlog strokovnjakov za pripravo profilov poklicev poklicnih standardov in katalogov, predlog strukture kvalifikacij, usklajevanje vsebin PS in katalogov, predlog PS in katalogov pristojnemu strokovnemu svetu, predlog revizije PS in katalogov;
- > >> Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje – predlog ministru za delo v sprejem in objavo; sprejem metodologije za pripravo poklicnih standardov in katalogov, sprejem prioritet izdelave poklicnih standardov in katalogov; predlog programa usposabljanja za člane komisije za pridobitev licence;
- > >> Državni izpitni center (RIC) – spremljanje postopkov preverjanja in potrjevanja, strokovno delo s komisijami ter njihovo imenovanje za vsakokratno preverjanje in potrjevanje, skrb za vzpostavljanje mreže ter vodenje registra izvajalcev preverjanja in potrjevanja NPK;
- > >> Izvajalci preverjanja in potrjevanja poklicne kvalifikacije.

2.1 Poklicni standard in katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti

Poklicni standardi in katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti (katalog) sta osnovna dokumenta za izvedbo preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij

Pomembno je, da sta oba dokumenta jasno, razumljivo in nedvoumno zapisana, tako da ne prihaja do različnih ali napačnih interpretacij. Zato sta predpisani metodologiji za pripravo poklicnih standardov in katalogov, ki zagotavljata transparentnost in primerljivost poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti.

Poklicni standard in katalog pripravimo za posamezne poklice, ki so identificirani tudi s strani Statističnega urada RS in razvrščeni v Standardno klasifikacijo poklicev. Pomembno je, da pri pripravi poklicnih standardov sodelujejo strokovnjaki, ki dobro poznajo poklic, organizacijo dela, tehnologijo in nenazadnje razvojne trende v poklicu, kot tudi v sami stroki.

Ne glede na to, da so poklicni standardi in katalogi vezani na stroko in konkreten poklic, pa se trudimo vključiti tudi t. i. splošne kompetence, ki so potrebne za učinkovito delo v poklicu npr: zagotavljanje kakovosti dela, uporaba IKT, komunikacijske spretnosti, načrtovanje in organizacija dela, varovanje zdravja in okolja ipd. To pa, žal, pomeni, da sistem nacionalnih

poklicnih kvalifikacij zaenkrat še ne omogoča potrjevanja splošnih kompetenc, ki pa vsekakor omogočajo večjo horizontalno in tudi vertikalno prehodnost.

Priprava poklicnih standardov in katalogov poteka po principu socialnega dialoga. Pomembno je, da delodajalci jasno povedo kakšne kadre, s kakšnimi znanji in spretnosti potrebujejo in jih bodo potrebovali. Konec koncev poklicni standardi niso le popis trenutnega stanja, pač pa tudi razvojnih trendov, kar je v hitro spreminjajočem se trgu dela zelo pomembno, ne le z vidika delodajalca, pač pa predvsem z vidika imetnika certifikata.

Postopek priprave poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti je določen v Pravidniku o nomenklaturi poklicev:

- > >> Postopek se začne s **pobudo**, ki jo na posebnem obrazcu vlagatelj predloži Centru RS za poklicno izobraževanje, ki jo evidentira, strokovno ovrednoti in predloži v obravnavo področnemu odboru za poklicne standarde. Pri obravnavi pobude so posebno pomembni podatki o potrebah na trgu dela in o primerljivosti s standardi za to kvalifikacijo v državah EU ter, če je potrebno, o skladnosti s predpisi in normativi na ravni EU.
- > >> Če področni odbor za PS meni, da je pobuda utemeljena, strokovnjaki, predlagani s strani pristojnega področnega odbora za PS, z metodološko podporo CPI-ja, pripravijo predlog **profila poklica**.
- > >> Na osnovi profila poklica strokovnjaki, ki jih predlaga pristojni poročni odbor za poklicne standarde, ob podpori CPI-ja pripravijo predlog **poklicnega standarda** v katerem za določen poklic oz. sklop zadalžitev opredelijo. Poklicni standard se usklajuje v okviru pristojnega Področnega odbora za poklicne standarde, ki ga predlaga v obravnavo Strokovnemu svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje. Strokovni odbor za poklicne standarde, ki deluje v okviru Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje, obravnava poklicni standard in predlaga sprejem ali zavrnitev. Končno odločitev sprejme Strokovni svet RS za poklicno izobraževanje, ki nato Ministru za delo predlaga poklicni standard v sprejem in objavo v Uradnem listu.
- > >> Poklicni standard in katalog morata biti pripravljena v skladu z **metodologijo**, ki jo je določil pristojni strokovni svet na predlog področnih odborov za poklicne standarde. Nacionalna metodologija predstavlja enotno podlago vsem poklicnim standardom in katalogom, kar omogoča transparentnost in primerljivost dokumentov na nacionalnem nivoju. Metodološko podporo pri pripravi poklicnih standardov in katalogov nudi Center RS za poklicno izobraževanje.
- > >> Delovna skupina na podlagi poklicnega standarda pripravi predlog kataloga standardov **strokovnih znanj in spretnosti**, ki ga dokončno uskladi področni odbor za poklicne standarde. Po zaključenem usklajevanju Področni odbor katalog predlaga v obravnavo Strokovnemu svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje. Strokovni odbor za poklicne standarde in Komisija za izobraževalne programe, ki delujeta v okviru Strokovnega sveta, Strokovnemu svetu predlagata sprejem ali zavrnitev kataloga, ta pa ga predlaga v sprejem Ministru za delo, družino in socialne zadeve.

Slika 2: Postopki in nosilci priprave in potrjevanja poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti



2.2 Preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij

V postopku preverjanja in potrjevanja poklicne kvalifikacije kandidat dokazuje svojo usposobljenost in znanje za učinkovito opravljanje določenih opravil. Preverjanje in potrjevanje poklicne kvalifikacije je torej ugotavljanje spretnosti in znanj, ki jih ima kandidat glede na konkretni poklicni standard in katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti.

Način in postopek preverjanja je točno določen v pravilniku, kar zagotavlja enotnost in transparentnost dokumentacije in certifikatov.

Postopek preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij izvajajo **izvajalci** postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij (izvajalci), ki so vpisani v register pri Državnem izpitnem centru.

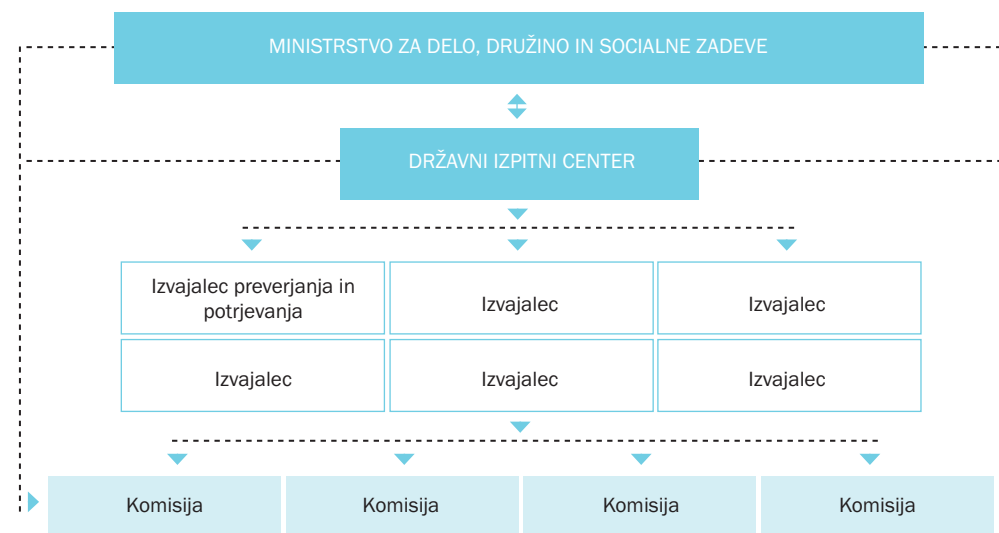
Preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij poteka pred **tričlansko komisijo**, razen v primeru, ko šole posameznikom ob izpisu iz programa izdajo certifikat, v skladu z zakonom o NPK, za kvalifikacijo, za katero je izpolnil obveznosti.

Člani komisij za preverjanje in potrjevanje so strokovnjaki na svojem področju dela, kar dokazujejo z zahtevanim znanjem, izobrazbo in delovnimi izkušnjami. Po opravljenem usposabljanju za člane komisij jim Državni izpitni center podeli **licenco za člane komisij**, ki velja 4 leta. Do izteka licence, morajo člani komisij RIC-u predložiti dokazila o stalnem strokovnem usposabljanju, na podlagi katerih jim podaljša veljavnost licence. Poleg licence pa mora član komisije izpolnjevati še naslednje pogoje v odnosu do kandidata:

- > >> ni kandidatov delodajalec,
- > >> ni solastnik podjetja, obratovalnice, prodajalne, lokala,
- > >> ni sodelavec kandidata,
- > >> ni v krvnem sorodstvu ali svaštvu s kandidatom,
- > >> ni njegov zakonec oz. zunajzakonski partner.

Zahtevani pogoji zagotavljajo strokovnost, nepristranskost in profesionalnost komisij za preverjanje in potrjevanje NPK.

Slika 2: Institucionalna struktura preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij



Načini preverjanja poklicne kvalifikacije:

- > >> neposredno 'živo' preverjanje spretnosti in znanja (preverjanje);
- > >> preverjanje na podlagi listin, pridobljenih po programih poklicnega izobraževanja ali usposabljanja ali na drug način – portfolija (potrjevanje);
- > >> kombinacija vrednotenja dokazil v portfoliju in 'živega' preverjanja.

Portfolijo je 'mapa' z dokazili o znanjih in spretnosti ter s podatki, ki se nanašajo na kandidata in na poklicno kvalifikacijo, ki jo želi pridobiti. **Ustrezna dokazila** v portfoliju, dokazujejo, da kandidat ima spretnosti in znanja iz kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti.

Možne oblike dokazil v portfoliju:

- > >> potrdilo o delovnih izkušnjah,
- > >> spričevalo o formalni izobrazbi,
- > >> potrdila o udeležbi v programih neformalnega usposabljanja in izobraževanja,
- > >> priročniki (avtorstvo, soavtorstvo),
- > >> referenčna pisma,
- > >> članki,
- > >> priznanja,
- > >> izdelki,
- > >> video posnetki,
- > >> fotografije ipd.

Kandidati v postopku preverjanja in potrjevanja poklicne kvalifikacije so lahko osebe stare najmanj 18 let. Če so stare manj kot 18 let pa, če jim je prenehal status dijaka ali vajenca in imajo ustrezne delovne izkušnje.

2.2.1 Pred preverjanjem in potrjevanjem

Vsak kandidat lahko izkoristi **možnost svetovanja**.

Svetovalec:

- > >> posreduje in formacije o postopku preverjanja in potrjevanja NPK,
- > >> svetuje ustrezno/ustreznejšo kvalifikacijo,
- > >> pomaga oblikovati portfolio,
- > >> svetuje udeležbo v ustreznem programu usposabljanja ali izobraževanja.

Oblikovanje portfolija je smotno, če kandidat in svetovalec ugotovita, da ima kandidat za pridobitev določene poklicne kvalifikacije znanja in spretnosti, ki jih je pridobil neformalno in jih z ustreznimi dokumenti lahko tudi dokaže.

Metodologija **oblikovanja cene za pridobitev certifikata** o nacionalni poklicni kvalifikaciji je določena v Pravilniku o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja NPK. V skladu z metodologijo kandidat plača stroške preverjanja in potrjevanja glede na to ali je za potrditev NPK potrebno neposredno preverjanje ali je NPK dokazal s portfolijem. V tem primeru kandidat ne plača stroška neposrednega preverjanja, ki predstavlja dobro tretjino celotnega stroška storitve.

Minister, pristojen za delo določi **listo članov komisij** za vsak katalog posebej na podlagi javnega razpisa Državnega izpitnega centra, za vojaške poklice pa na predlog ministra, pristojnega za obrambo. Izmed teh članov Državni izpitni center določi **tričlansko komisijo** za vsako posamezno preverjanje in potrjevanje, izvajalska institucija pa mora zagotoviti materialne in prostorske pogoje ter opremo za izpeljavo preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij v skladu s katalogom.

V komisiji tudi ne sme biti več kot en član, ki je izvajal program usposabljanja in izpopolnjevanja oz. program priprave kandidata na preverjanje NPK.

2.2.2 Postopek potrjevanja

Če kandidat zbere dokazila in pripravi portfolijo, komisija za preverjanje in potrjevanje poklicne kvalifikacije najprej, v skladu s sprejetim standardom strokovnih znanj in spretnosti ter kriteriji, vrednoti posamezna dokazila v portfoliju in nato portfolio v celoti sooči s standardi strokovnih znanj in spretnosti, zapisanimi v katalogu. **Splošni kriteriji za vrednotenje dokazil so:** avtentičnosti (ali so dokazila pristna in se nanašajo na kandidata), relevantnost (ali se nanašajo na znanja in spretnosti, opredeljena v katalogu) in časovna veljavnost dokazil.

Komisija lahko:

1. ugotovi izpolnjevanje pogojev, določenih v katalogu - neposredno preverjanje ni potrebno – poklicna kvalifikacija se potrdi;
2. kandidata napoti na neposredno preverjanje če pogojev, določenih s katalogom ne izpolnjuje (kar ni razlog za zavrnitev kandidata) ali jih izpolnjuje le delno. V tem primeru komisija določi, v skladu s katalogom, tudi vsebino ter natančna navodila za preverjanje in potrjevanje za vsakega kandidata posebej.

2.2.3 Postopek preverjanja

Pri preverjanju kandidat **neposredno** pred komisijo dokazuje svoje spretnosti in znanja. Preverjanje je lahko pisno, praktično ali ustno, najpogosteje pa se izvaja kombinacija naštetih načinov preverjanja. Način preverjanja je določen v katalogu standardov strokovnih znanj in spretnosti kot tudi naloge, s katerimi komisija preveri spretnosti in znanje kandidata.

Kandidat znanja dokazuje znanja in spretnosti iz poklicnega standarda in kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti v celoti ali delno: v celoti, če kandidat ni predložil portfolija ali če je komisija njegov portfolijo zavnila kot neustreznega; delno, če je kandidat del znanj in spretnosti že dokazal s portfolijem.

Preverjanje skupno **ne sme trajati več kot 180 minut**.

2.2.4 Zaključek postopka

Ob koncu postopka se uspešnemu kandidatu na podlagi dokumentacije, ki je nastajala v celotnem postopku preverjanja in potrjevanja poklicne kvalifikacije, v osmih dneh izda **certifikat**, ki dokazuje njegovo poklicno kvalifikacijo.

Neuspešni kandidati dobijo **odločbo o neizpolnjevanju pogojev** za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije. Dokumentacijo hrani izvajalska institucija, certifikat pa je last kandidata.

Kandidat lahko vloži **pritožbo** v treh dneh po prejemu obvestila o zavrnitvi izdaje certifikata komisiji za ugovore, ki jo imenuje minister, pristojen za delo.

2.3 Evidence

V sistemu nacionalnih poklicnih kvalifikacij se po ZNPK vodijo naslednje evidence:

- > >> evidenca izdanih certifikatov (izvajalci preverjanja in potrjevanja NPK)
- > >> evidenca poklicnih standardov (Center RS za poklicno izobraževanje),
- > >> register katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti (Center RS za poklicno izobraževanje),
- > >> register imetnikov licenc (RIC) in
- > >> register izvajalec preverjanja in potrjevanja poklicne kvalifikacije (RIC).

Viri

Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah;
 Pravilnik o nomenklaturi poklicev;
 Pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence;
 Pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij;
 Pravilnik o vodenju registra izvajalcev postopkov za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij;
 Odredba o obrazcu javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji – certifikatu;
 Metodološka izhodišča za pripravo poklicnih standardov (Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje, 15. 3. 2002);
 Metodologija za pripravo kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije (Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje, 17. 12. 2002);
 Postopek ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij, Phare, Ljubljana, oktober 2000;
 Priročnik za usposabljanje svetovalcev in ocenjevalcev predhodno pridobljenih znanj in spretnosti, Phare, oktober 2000.





3. Spremljava certifikatnega sistema

Barbara Kunčič

Center RS za poklicno izobraževanje

Mojca Demirtshyan

Center RS za poklicno izobraževanje

mag. Primož Hvala Kamenšček

Center RS za poklicno izobraževanje

Vera Mlinar

Andragoški center Slovenije

3.1 Metodološki uvod

Struktura analize spremljave certifikatnega sistema je zasnovana kot pilotna študija, ki obsega spremljavo postopkov ravni in vsebin certifikatnega sistema na nacionalni ravni. Analiza spremljave obsega sledeča področja in ciljne skupine: sistemski in zakonodajni vidiki, imetniki certifikata, svetovalci, izvajalci in strokovni člani komisij za preverjanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Uporabljene so bile sledeče metode dela: deskriptivna in empirična analiza, anketiranje, vodeni intervjuji, študije primerov in mednarodne primerjave.

Namen spremljave je spremljati uvajanje certifikatnega sistema z namenom, nadaljnega načrtovanja ukrepov:

- > >> s sistemskega vidika: organiziranost in proceduralnost (zapletenost, čas trajanja) postopkov razvijanja in vzpostavljanja temeljnih elementov certifikatnega sistema;
- > >> z vsebinskega vidika: razvoj poklicnih standardov, vsebina in razumljivost katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za nacionalno poklicno kvalifikacijo; uresničevanja načela dveh poti do skupnega cilja izobraževanja in usposabljanja;
- > >> z izvedbenega vidika: spremljave postopkov in načinov implementacije, kvalitativna in kvantitativna analiza posameznih akterjev v postopku preverjanja in potrjevanja NPK

Zastavljeni cilji:

- > >> identificirati učinkovitost enotnih rešitev (poklicnih standardov) povezovanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij in izobraževalnih programov
- > >> analizirati ustreznost postopkov in obrazcev in baz podatkov in informacijskih rešitev ki podpirajo certifikatni sistem, uporabnike in izvajalce
- > >> analizirati učinkovitost delovanja vloge partnerjev v sistemu - analiza socialnega partnerstva pri spodbujanju uvajanja certifikatnega sistema, pri pripravi pobud in izdelavi poklicnih standardov, katalogov, imenovanju komisij, kot tudi preverjanju in potrjevanju NPK, predlaganju kandidatov za pridobitev licenc, in vpisov v register izvajalcev za preverjanje in potrjevanje,

Pričakovani rezultati:

- > >> informacija o učinkovitosti aktualnih sistemskih rešitev s predlogi za njihovo korekcijo predvsem v smeri učinkovitejših sistemskih rešitev;
- > >> predlog dolgoročnejših in učinkovitih sistemskih sprememb.

3.2 Namen in cilj raziskave

V raziskavi Spremljava certifikatnega sistema smo z namenom ugotoviti dejavnike, ki vplivajo na pripravljenost za izvajanje postopka preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvali-

fikacij ter uspešnosti pri njem, zajeli vse subjekte, ki v tem sistemu sodelujejo: člane komisij, svetovalce, imetnike certifikatov ter izvajalce postopkov preverjanja in potrjevanja NPK. Cilj projekta je bil izdelati celotno sliko postopkov, dokumentov in vseh akterjev, ki se pojavljajo v sistemu v različnih vlogah, in tako osvetliti kritične točke sistema.

V nadaljevanju predstavljamo izsledke vprašalnikov po izbranih ciljnih skupinah.

3.3 Člani komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij

Za mnenje smo spraševali člane komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij kot enega izmed pomembnih subjektov pri izvajanju in tudi razvijanju sistema. Gre namreč za posameznike z ustrežno strokovno izobrazbo ter z najmanj petimi leti delovnih izkušenj na področju, za katero potrjujejo NPK. Poleg tega se, da lahko ustrezno opravljajo svoje delo, izpopolnjujejo tudi v programu usposabljanja, ki je med drugim namenjen pridobivanju specifičnega znanja s področja evidentiranja na različne načine pridobljenega znanja in s področja presojanja in potrjevanja le-tega.

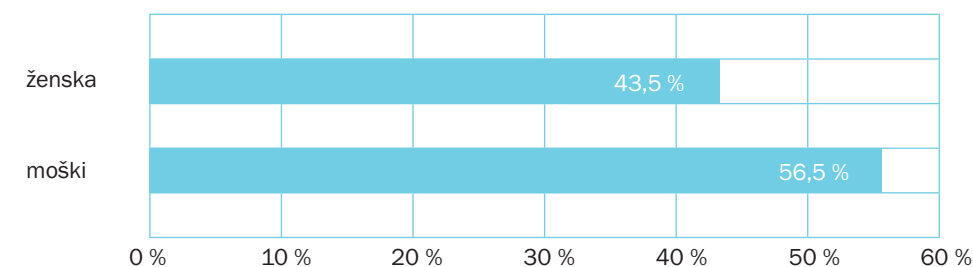
Članom komisij smo vprašalnike posredovali na dva načina, in sicer po pošti in v elektronski obliki. Skupaj je bilo v vprašalniku 37 vprašanj, od tega 9 v dodatnem delu vprašalnika; z njimi smo pridobivali demografske podatke o anketiranih.

3.3.1 Analiza demografskih podatkov

Med vsemi anketiranimi člani komisij (69) je bilo moških 39 ali 56,5 %, žensk pa 30 ali 43,5 %.

Slika 1: Struktura anketiranih po spolu

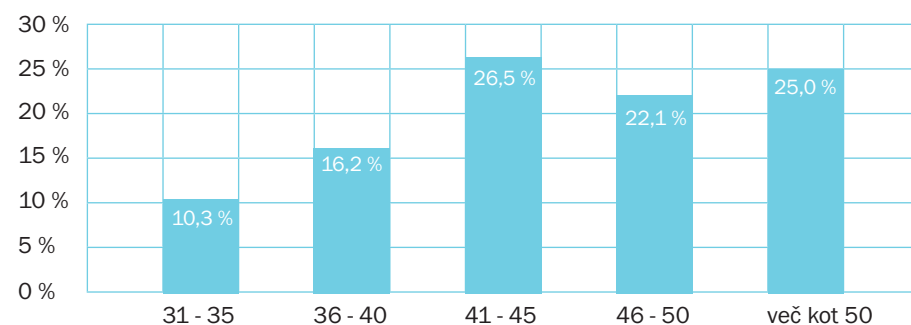
N=69



Anketirane člane komisij (68) smo vprašali tudi po njihovi starosti. Največ jih je spadalo v starostno skupino od 41 do 45 let, in sicer 18 ali 26,5 %. 17 ali 25,0 % je bilo starih več kot 50 let, medtem ko jih je bilo 15 (22,1 %) razvrščenih v starostni skupini od 46 do 50 let. 11 anketiranih (16,2 %) je bilo starih od 36 do 40 let, medtem ko jih je bilo 7 (9,7 %) v starostni skupini od 31 do 35 let.

Slika 2: Anketirani po starosti

N=68



Med 70 anketiranimi člani komisij je bilo 48 (68,6 %) takih, ki so končali visoko šolo ali fakulteto, 9 (12,9 %) jih je končalo višjo šolo. 7 anketiranih (10,0 %) je imelo srednješolsko izobrazbo, 6 (8,3 %) pa jih je opravilo magisterij ali doktorat.

Člane komisij smo spraševali tudi o vrsti njihove izobrazbe; navedli so naslednje: kmetijska (5), arhitektura (2), gradbeništvo (1), promet (3), družboslovje (1), ekonomija (2), elektrotehniška (8), farmacija (3), fizioterapija (1), frizerstvo (2), geografija (1), gimnazija (2), gostinstvo (2), promet (2), kemija (1), lesarstvo (1), naravoslovje (1), pedagogika (1), pravo (2), profesor (2), strojna (1), turizem (2), učitelj praktičnega pouka (1), varstvoslovje (2), veterina (2), zdravstvo (2) in živilska tehnologija (2).

Pri demografskih podatkih anketiranih članov komisij (68) nas je zanimal tudi njihov zaposlitveni status, pri čemer je 59 ali 86,8 % anketiranih odgovorilo, da so zaposleni, 5 anketiranih (7,4 %) je izbralo kategorijo samozaposlen, štirje (5,9 %) so bili upokojeni.

Člane komisij smo prosili tudi, naj nam navedejo svoj poklic: 17 ali 25,8 % anketiranih je samozaposlenih strokovnjakov, 10 ali 15,2 % jih je iz vrst srednjega managementa oziroma vodstvenih delavcev, 9 (13,6 %) članov je profesorjev ali učiteljev, 8 (12,1 %) je menedžerjev ali vodilnih delavcev ali lastnikov podjetja, 5 ali 7,6 % anketiranih je zaposlenih v drugih družboslovnih poklicih oziroma so organizatorji dela, medtem ko sta 2 (3,0 %) anketirana samozaposlena strokovnjaka, dva pa samostojna podjetnika oziroma obrtnika.

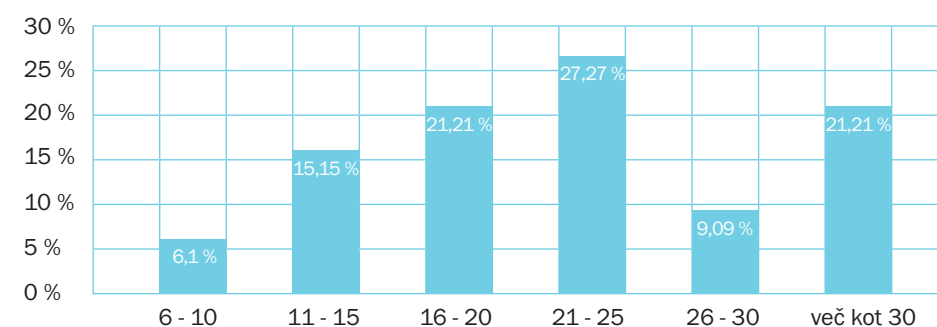
8 (12,1 %) anketiranih članov komisij je svojo zaposlitev navedlo v rubriki drugo, in sicer: inštruktor za področje kuharstva, javni uslužbenec, kmetijski svetovalec, lastnik podjetja, nadzornik iger, organizator dela in tehnolog, strokovni upravni delavec, strokovni sodelavec, svetovalka, diplomirani sociolog in upokojenec.

Člane komisij (66) smo spraševali tudi o številu let delovne dobe:

- > >> od 6 do 10 let delovne dobe imajo štirje člani komisij,
- > >> od 11 do 15 let delovne dobe ima 10 anketiranih članov,
- > >> od 16 do 20 let delovne dobe ima 14 članov,
- > >> od 21 do 25 let delovne dobe ima 18 članov,
- > >> od 26 do 30 let delovne dobe ima 6 anketiranih članov,
- > >> več kot 30 let delovne dobe ima 14 anketiranih članov.

Slika 3: Skupno število let delovne dobe

N=66

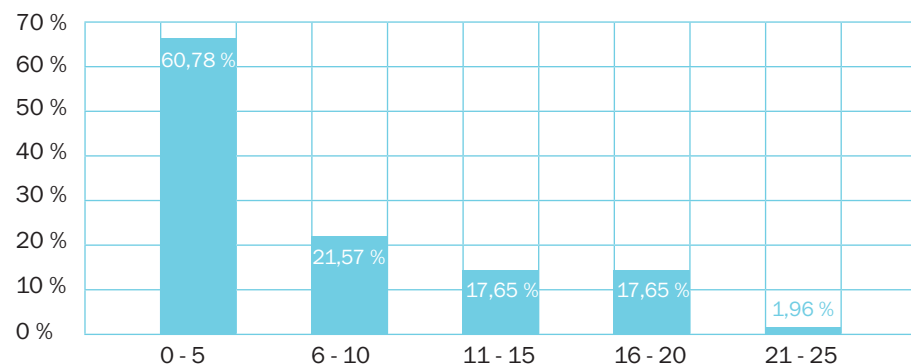


Podobno smo člane komisij spraševali tudi o številu let delovnih izkušenj na področju poklicne kvalifikacije, ki jo potrjujejo:

- > >> od 0 do 5 let delovne dobe ima 31 anketiranih članov komisij,
- > >> od 6 do 10 let delovne dobe ima 11 članov,
- > >> od 11 do 15 let delovne dobe ima 9 članov komisij,
- > >> od 16 do 20 let delovne dobe ima 9 članov,
- > >> od 21 do 25 let delovnih izkušenj ima en anketirani član komisije.

Slika 4: Število let delovnih izkušenj na področju NPK

N=61

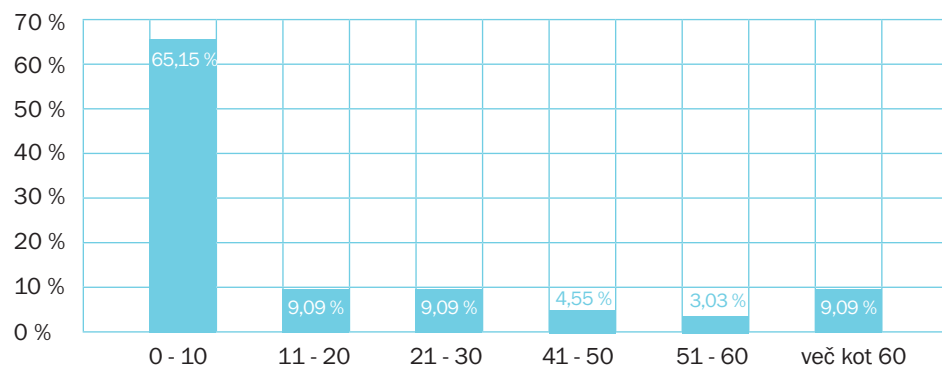


Pri anketiranju članov komisij nas je zanimalo tudi število izpeljanih preverjanj in potrjevanj:

- > >> od 0 do 10 preverjanj in potrjevanj je imelo 43 anketiranih članov,
- > >> od 11 do 20 preverjanj in potrjevanj je imelo 6 članov,
- > >> od 21 do 30 preverjanj in potrjevanj je imelo 6 članov,
- > >> od 41 do 50 preverjanj in potrjevanj so imeli trije člani,
- > >> od 51 do 60 preverjanj in potrjevanj sta imela 2 člana,
- > >> več kot 60 preverjanj in potrjevanj je imelo 6 članov komisij.

Slika 5: Število izpeljanih preverjanj in potrjevanj

N=66



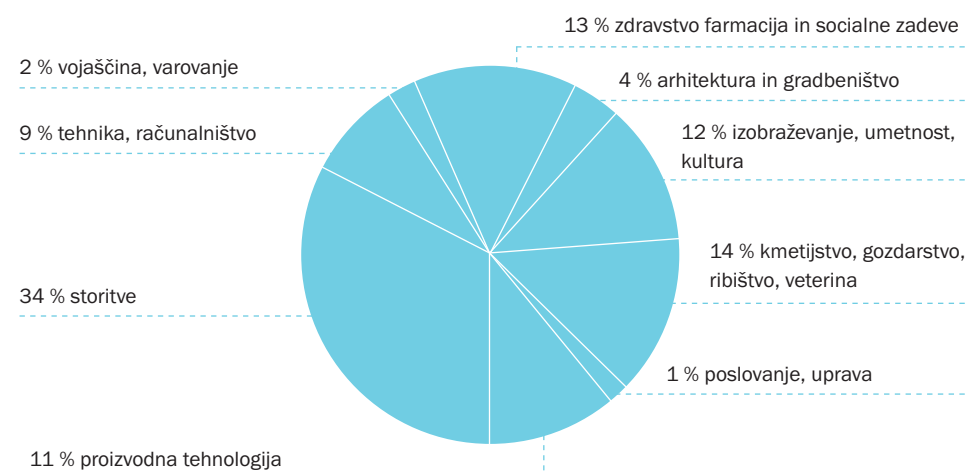
Anketirani člani komisij, ki so sodelovali pri več kot 60 preverjanjih in potrjevanjih, so navedli naslednje podatke: 86 preverjanj in potrjevanj, 99 preverjanj in potrjevanj, 100 preverjanj in potrjevanj, 140 preverjanj in potrjevanj, 700 preverjanj in potrjevanj.

3.3.2 Interpretacija rezultatov

Med anketiranimi člani komisij (90) je bilo največ strokovnjakov s področja storitev dela (30 ali 33,3 %), medtem ko je bil le en član komisije (1,1 %) s področja poslovanja in uprave dela. Strokovna področja, na katerih delujejo anketirani člani, pa so bila še naslednja: arhitektura in gradbeništvo ter varstvo okolja; izobraževanje, umetnost in kultura; kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo in veterina dela; proizvodna tehnologija; tehnika in računalništvo; vojaščina in varovanje ter zdravstvo, farmacija in socialne zadeve.

Slika 6: Strokovna področja, ki jih pokrivajo člani komisij

N=90



Sistem preverjanja in potrjevanja NPK omogoča, da posamezni subjekti, tudi člani komisij za preverjanje in potrjevanje, v sistemu prevzemajo različne vloge. Večina članov komisij je navedla, da so v sistemu presojali zbirno mapo ali portfolijo (57 ali 38,3 %), 53 ali 35,6 % pa je bilo takih, ki so izvajali postopek neposrednega preverjanja. Taki deleži odgovorov so bili glede na to, da je temeljna naloga članov komisij podeljevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, tudi pričakovani, kvalifikacije pa je mogoče pridobiti tako s potrjevanjem znanja in spretnosti v zbirni mapi kot tudi s postopkom neposrednega preverjanja.

Glede na to, da je sistem preverjanja in potrjevanja podprt s programi priprave na preverjanje in potrjevanje, je bilo pričakovati tudi, da se bodo člani komisij znašli tudi v vlogi predavateljev. Tovrstno predvidevanje se je izkazalo za upravičeno le pri 21 ali 14,1 % anketiranih članov – ti so v svojih odgovorih navedli, da nastopajo tudi kot predavatelji v programih priprave za NPK, ki jo tudi preverjajo. Omeniti je treba še, da so lahko anketirani člani komisij pri tem vprašanju izbrali več ponujenih odgovorov, tako da so podali skupaj 149 odgovorov.

Med pomembnimi subjekti v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij je vsekakor tudi izvajalska organizacija, ki v postopku tesno sodeluje s člani komisij. Zato nas je zanimalo, kako člani komisij to sodelovanje ocenjujejo. Od 66 članov komisij, ki so na vprašanje odgovorili, je bilo največ (39 ali 54,2 %) takih, ki so sodelovanje ocenili kot zelo dobro. Razveseljiv je podatek, da je bilo razmeroma malo takih, ki so sodelovanje ocenili kot slabo (3 ali 4,2 %) ali zelo slabo (le en anketirani član komisije). Čeprav so navedeni podatki spodbudni, pa so po drugi strani navedbe anketiranih članov v rubriki Drugo zaskrbljujoče. Anketirani člani so namreč navedli naslednje:

- > >> »... sodelovanje je bilo odvisno od izvajalca – tudi zelo slabo«;
- > >> »... sodeloval sem z več izvajalskimi organizacijami, sodelovanje pa je bilo različno, od zelo dobrega do zelo slabega, zato ne morem dati enega odgovora«;
- > >> »... samovoljno in enostransko razlaganje in izvajanje NPK (pri večini izvajalskih organizacij)«;
- > >> »... zraven pridejo le tisti, ki imajo z izvajalsko organizacijo povezavo«.

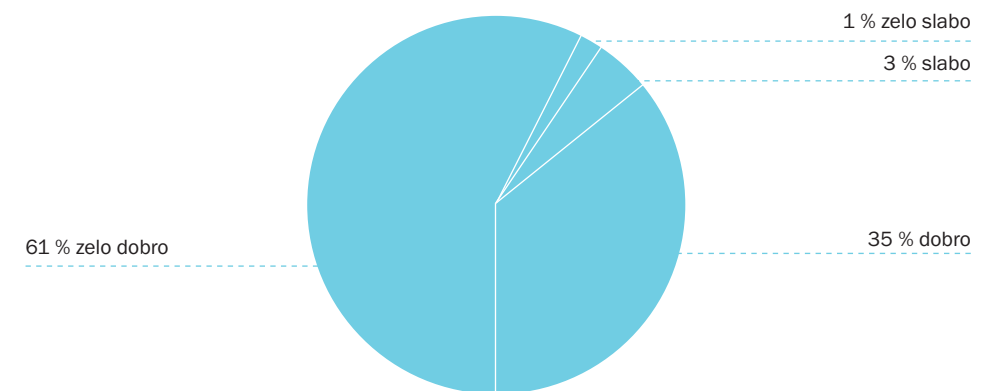
V prid komentarju članov komisije, da si večina izvajalskih organizacij samovoljno in enostransko razlaga sistem NPK in ga tako tudi izvaja, je verjetno tudi pogled predstavnice sindikatov Slovenije na sistem NPK. Sistem je ocenila takole: »Sistem ni dosegel cilja, ki smo si ga zadali, saj tistim brez formalne izobrazbe ne omogoča pridobiti javno veljavnega potrdila. Sistem je bil oblikovan izključno za pridobivanje zaslužka institucij, ki to izvajajo, in sicer za poklice, za katere že zakon zahteva certifikat. Zaposleni tako nimajo izbire, saj morajo pridobiti certifikat, če želijo ohraniti zaposlitev. Zaradi tega lahko rečem, da je sistem zgrešil svoj namen.« Omenjena predstavnica je izpostavila tudi, da koncept sistema NPK v osnovi ni napačen, a veliko anomalijo predstavlja povezava koncepta z njegovo izvedbo; predvsem v primerih, ko so področni zakoni predpisali NPK kot pogoj za opravljanje dejavnosti.

Ker so člani komisij za preverjanje in potrjevanje in izvajalske organizacije pri svojem delu tesno povezani tudi z Državnim izpitnim centrom, nas je v raziskavi med drugim zanimalo tudi, kako člani komisije ocenjujejo sodelovanje z njimi. Večina je s sodelovanjem zadovoljna, le en anketirani član komisije (1,4 %) je izpostavil, da je bilo tovrstno sodelovanje zelo slabo. Kljub temu ne bi bilo odveč razmisliti o nekaterih ključnih točkah tovrstnega sodelovanja, predvsem o izboljšanju neposrednega sodelovanja. Nekateri člani komisij so namreč izpostavili, da »je sodelovanje sicer dobro, ko je to potrebno, a je to redko. Največ je stikov z izvajalko, s strani RIC-a pa še ni odziva, ker sem na isti problem opozoril že v predhodnih anketah in sestankih, vendar še ni napredka.« Na pomanjkljivosti pri upoštevanju mnenj članov komisij s strani Državnega izpitnega centra je opozoril tudi anketirani član komisije, ki je v svojem komentarju izpostavil neupoštevanje pripomb, mnenj in sugestij strokovnih članov komisij, poudaril pa je tudi, da posamezne izvajalske organizacije lahko izberejo posamezne člane komisij. Dosedanja praksa je takšne pristojnosti res omogočala izvajalcem postopkov, s spremembo zakonodaje (ZNPk) pa je za imenovanje komisij odgovoren RIC.

Postopek preverjanja in potrjevanja spremlja tudi potrebna dokumentacija, ki omogoča na eni strani ustrezno evidentiranje vseh aktivnosti v postopku, po drugi strani pa tudi ustrezno obveščanje kandidatov o poteku postopka preverjanja in potrjevanja. Tako nas je v spremljavi zanimalo, kako bi anketirani člani komisij ocenili zapisnik o poteku svetovanja, pripomoček za oceno posameznega dokazila v zbirni mapi (portfoliju), pripomoček za oceno celotnega port-

folija ter zapisnik o preverjanju poklicne kvalifikacije. Razveseljivo je, da je večina anketiranih članov komisij vse navedene dokumente ocenila kot dobre ali zelo dobre. Še pomembneje pa je, da so v večini primerov le trije anketirani navedene dokumente ocenili kot slabe ali zelo slabe; izjema je le zapisnik o preverjanju poklicne kvalifikacije, katerega je kot slabega ali zelo slabega ocenilo kar 8 anketiranih članov. A omenjeni zapisnik je verjetno skladno s povratnimi informacijami neposrednih uporabnikov že spremenjen in v novi obliki objavljen tudi v Uradnem listu RS.

Slika 7: Ustreznost zapisnika o poteku svetovanja



Ocenjevanje dokumentacije je ozko povezano tudi s presojanjem kriterijev za posamezno dokazilo v zbirni mapi ali portfoliju ter s presojanjem kriterijev za oceno celotnega portfolija, saj so opredeljeni kriteriji del pripomočka za oceno posameznega dokazila v portfoliju ter del pripomočka za oceno celotnega portfolija. Anketirani člani komisij so tako presojali naslednje kriterije: avtentičnost, veljavnost, uporabnost, zanesljivost, raznolikost, zadostnost in kompleksnost. Na postavljeni vprašanji je odgovarjalo 72 članov komisij, pri čemer je največ anketiranih (več kot 70 %) kriterije za oceno posameznega dokazila ocenilo kot zelo dobre ali dobre. Podobno so bili ocenjeni kriteriji za oceno celotnega portfolija, pri čemer pa je treba dodatno strokovno razmisliti o kriteriju kompleksnosti, saj je prav ta kriterij največ anketiranih članov (6 ali 8,3 %) ocenilo kot slab ali zelo slab.

Portfolijo je v postopku preverjanja in potrjevanja eden od pomembnih elementov ugotavljanja in potrjevanja na različne načine pridobljenega znanja in spretnosti, zato nas je v raziskavi zanimalo tudi, kako člani komisij ocenjujejo ustreznost sestavin portfolija. Na to vprašanje je odgovarjalo 72 članov komisij, presojali pa so ustreznost naslednjih sestavin: življenjepisa, formalnih spričeval, dokazil o delovnih izkušnjah ter sestavino, ki vključuje referenčna pisma, članke, fotografije, izdelke ipd. V vseh primerih je večina anketiranih članov navedene sestavine ocenila kot pomembne, zanimivo pa je, da je formalna spričevala kot pomembno sestavino port-

folija ocenilo kar 60 ali 83,3 % anketiranih, medtem ko je denimo le nekoliko več kot polovica anketiranih (42 ali 58,3 %) kot dobro ocenila sestavino, ki vključuje referenčna pisma, članke, fotografije, izdelke ipd. Iz pridobljenih podatkov je mogoče sklepati dvoje, in sicer:

- > >> formalna spričevala so ocenjena kot pomembna, ker gre za poklicne kvalifikacije, ki za pridobitev certifikata zahtevajo že doseženo določeno formalno izobrazbo ali
- > >> zaupanje v znanje, pridobljeno na različne načine, ter zaupanje v dokumente, ki tovrstno znanje dokazujejo, je še zmeraj nizko, in sicer ne glede na to, za kakšna dokazila gre in kdo jih izdaja (lahko je to tudi referenčno pismo delodajalca o dolgoletnih kandidatovih izkušnjah).

Omenjeno predpostavko lahko podkrepiti tudi stališče predstavnice Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, ki o uveljavljanju sistema preverjanja in potrjevanja NPK meni naslednje: »... Poleg tega je sistem zelo težko uveljaviti tudi zaradi nizke stopnje zaupanja ...«

Ob prejšnjem vprašanju nas je zanimalo tudi, ali bi člani komisij portfolijo dopolnili z dodatnimi elementi. Na vprašanje je odgovorilo 65 članov komisij. Večina anketiranih (58 ali 80,6 %) je menila, da portfolijo ne potrebuje dopolnitev, medtem ko je približno desetina anketiranih menila nasprotno. Med predlogi za dopolnitev so navedli naslednje:

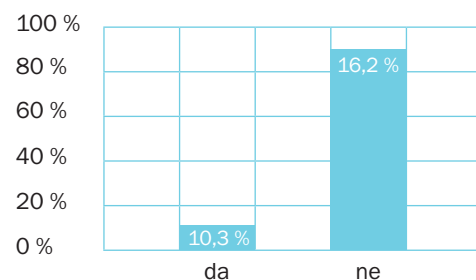
- > >> »potrdila o opravljenih izpitih ob zaključku izobraževanja je treba opremiti z oceno od 1 do 5«,
- > >> »udeleženci naj v potrdilih dodajo lastne izboljšave, ukrepe o odpravi napak«,
- > >> »mnenje svetovalca«,
- > >> »preverjanje praktičnega znanja«.

Iz navedenega lahko ponovno sklepamo na apliciranje pravil formalnega ali »šolskega« izobraževanja na področje preverjanja in potrjevanja na različne načine pridobljenega znanja – nekateri člani bi namreč tudi v sistem NPK vpeljali 5 stopenjsko številčno ocenjevanje, čeprav je v sistemu NPK pomembno le, da člani komisij ugotovijo, ali imajo kandidati vse tisto znanje in spretnosti, ki jih potrebujejo, da lahko samostojno opravljajo določeni poklic.

Zanimivo je, da so člani med predlogi navedli, da bi portfolijo dopolnili z mnenjem svetovalca, saj je zapisnik o poteku svetovanja, ki vključuje tudi mnenje svetovalca, sestavni del portfolija.

Slika 9: Dopolnitev portfolija z dodatnimi elementi

N=65



Ker je delo svetovalcev v sistemu NPK zelo pomembno in predstavlja temelj za uspešno delo članov komisij, smo člane komisij prosili, naj ocenijo delo svetovalcev. Razveseljivo je, da je več kot polovica anketiranih članov (44 ali 61,1 %) delo svetovalcev ocenila kot zelo dobro, medtem ko je nekoliko več kot ena tretjina anketiranih (26 ali 31,9 %) njihovo delo ocenila kot dobro. Čeprav so le trije člani komisij delo svetovalcev ocenili kot slabo, je skrb zbujajoče to, kako so svojo oceno utemeljili. Navedli so primer, ko je svetovalac pomagal oblikovati portfolijo prek kratkih SMS sporočil ali po telefonu. Zbirne mape so bile slabo pripravljene. Tovrstno ravnanje je v nasprotju s temeljno nalogo, ki jo svetovalac v postopku NPK ima – motiviranje kandidata, pomoč pri oblikovanju zbirne mape, kar dejansko pomeni pomoč pri zbiranju in pridobivanju dokazil ter tudi pri njihovi izdelavi, če za to obstaja možnost. Svoje temeljno poslanstvo pa svetovalac lahko uresniči predvsem z osebnim stikom s kandidatom.

Člani komisij so opozorili še, da portfolijo ni sestavljen tako, da bi kandidatu lahko potrdili znanje, za katero vedo, da ga ima. Presenetljivi pa so razlogi, ki so jih člani komisij pri tem navedli, in sicer: na dokazilih manjkajo datumi, žigi in podobno. Navedeno je presenetljivo predvsem zato, ker svetovalci v postopku oblikovanja zbirne mape uporabljajo kriterije za presojo posameznega dokazila v portfoliju, ki med drugim zagotavljajo tudi to, da so dokazila opremljena z vsemi potrebnimi podatki, žigi in podpisi. Če se člani komisij v teh primerih ne povežejo s svetovalcem in ne prosijo za dopolnitve dokazil, se zlahka zgodi, da se pri kandidatu ponovno preverja tisto znanje, ki ga ima in ga s pridom uporablja pri opravljanju določenega dela ali poklica. Podobno skrb so izrazili tudi anketirani člani komisij, ki so izpostavili, da svetovalci in člani komisij sploh ne sodelujejo, kar pomeni še dodatno škodo za kandidate, ki pridobivajo NPK. Tovrstno sodelovanje namreč med drugim omogoča tudi odpravo vseh prej naštetih napak in pomanjkljivosti v zbirni mapi (ni žiga, podpisa, datuma ipd.) in tako zboljša možnosti za potrjevanje znanja in spretnosti na podlagi dokazil. Člani komisij menijo, da so dokazila zelo pomembna, saj izpit predstavlja za kandidata tako dodaten strošek kot tudi stres. Temu se lahko ognemo, če so dokazila dobro pripravljena.

Člani komisij morajo, da pridobijo licenco, izpolniti nekatere pogoje – zahtevana stopnja in vrsta izobrazbe, delovne izkušnje s področja, za katerega potrjujejo NPK, ter uspešno opravljen program usposabljanja –, prav tako pridobivanje licence poteka po določenem postopku, zato smo člane komisij spraševali tudi o tem. Odgovorilo je 72 članov komisij, ocenjevali pa so: postopek imenovanja članov komisij – od imenovanja do pridobitve licence, informiranje o postopku, ceno postopka, trajanje postopka, program usposabljanja ter pogoje za imenovanje.

Postopek imenovanja je večina anketiranih članov (39 ali 54,2 %) ocenila kot neustrezen, a pri tem je treba izpostaviti, da so člani komisij ocenjevali imenovanje s strani zbornice ali sindikata, ki pa se je s sprejetjem novega zakona o NPK spremenilo. Po novem zakonu je namreč pri Državnem izpitnem centru vse leto odprt razpis za člane komisij za preverjanje in potrjevanje NPK, na katerega se zainteresirani člani komisij prijavijo sami.

Informiranja o postopku anketirani člani komisij niso ocenili bistveno drugače kot imenovanja – večina članov komisij (35 ali 48,6 %) je namreč informiranje ocenila kot neustrezno. Nekoliko manj kritični so bili pri ceni postopka imenovanja, saj je nekoliko več kot polovica anketiranih menila, da je cena postopka ustrezna.

Trajanje postopka polovica anketiranih članov ocenjuje kot neustrezno, kar 65,3 % anketiranih je kot neustrezen ocenila tudi program usposabljanja. Več kot polovica anketiranih članov je bila kritična tudi do pogojev za imenovanje, saj jih je 54,2 % pogoje ocenilo kot neustrezne.

Tistih, ki so certifikat pridobili zgolj s potrjevanjem znanja in spretnosti, evidentiranih v zbirni mapi, je malo, zato smo člane komisij povprašali, zakaj je tako. Glede na to, da je presojanje portfolija ena izmed temeljnih nalog članov komisije, vsekakor lahko prav oni najboljše odgovorijo na to vprašanje. Vzroki, ki so jih anketirani člani navedli so bili naslednji:

- > >> slabo pripravljene portfoliji,
- > >> pomanjkanje stika s kandidatom ob pregledu portfolija,
- > >> člani komisij ne zaupajo dokazilom v portfoliju,
- > >> ni bilo portfolijev,
- > >> spodbujanje udeležbe kandidatov v programih priprave na račun oblikovanja portfolijev,
- > >> premajhen poudarek na portfoliju kot mehanizmu za pridobitev NPK v postopku informiranja in svetovanja,
- > >> neenotnost članov komisije,
- > >> nemogoče je oceniti usposobljenost zgolj s portfolijem,
- > >> ni še dovolj zanimanja,
- > >> interesi članov komisij in izvajalcev,
- > >> svetovalci niso opravili svojega dela,
- > >> predpisano je tudi preverjanje.

3.4 Svetovalci v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij

Drugi pomemben subjekt v raziskavi Spremljava certifikatnega sistema so svetovalci v postopku preverjanja in potrjevanja NPK. Njim so bili po pošti in v elektronski obliki posredovani vprašalniki, ki so obsegali skupaj 32 vprašanj, od tega je bilo 10 vprašanj v dodatnem delu vprašalnika, ki je zajemal demografske podatke.

Vloga svetovalca v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij je opredeljena v 3. členu Pravilnika o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Omenjeni člen določa, da morajo izvajalci postopkov zagotoviti tudi ustrezne informacije o možnostih in pogojih za pridobitev poklicne kvalifikacije ter pomoč s strani svetovalca pri pripravi zbirne mape oziroma portfolija. Izpostaviti moramo tudi, da pravilnik opredeljuje le naloge svetovalca, ne pa njegovega profila – za svetovalca torej nista določeni niti vrsta niti stopnja izobrazbe, ki bi omogočali opravljanje tega dela. Zaradi navedenega v strokovnih krogih verjetno še vedno razpravljajo o tem, ali naj bo svetovalec strokovnjak področja ali ne.

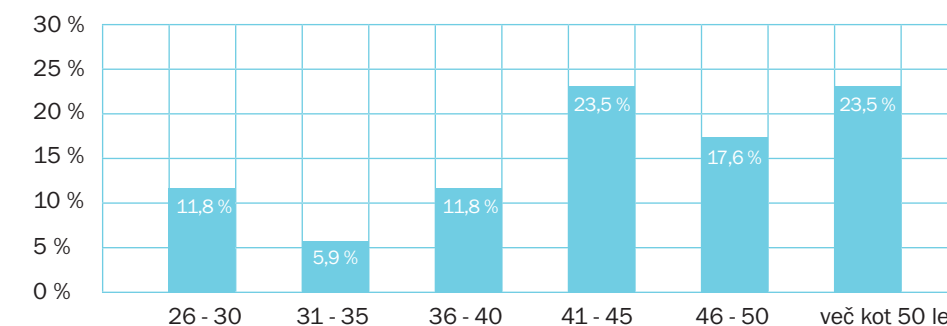
3.4.1 Analiza demografskih podatkov

Med anketiranimi svetovalci (34) je bilo trikrat več žensk (24 ali 70,6 %) kot moških (8 ali 23,5 %).

Anketirane svetovalce (34) smo spraševali tudi po njihovi starosti. Največ je bilo takih, ki spadajo v starostno skupino od 41 do 45 let ter starejših od 50 let – bilo jih je 8 ali 23,5 %. 6 anketiranih ali 17,6 % je bilo starih od 46 in 50 let, medtem ko so bili štirje (11,8 %) v starostni skupini od 36 do 40 let. Enako anketiranih je bilo starih od 26 do 30 let, medtem ko sta bila dva (5,9 %) v starostni skupini od 31 do 35 let.

Slika 9: Anketirani po starosti

N=34



Med 34 anketiranimi svetovalci je bilo 21 (61,8 %) takih, ki so končali visoko šolo ali fakulteto, 9 (26,5 %) jih je končalo višjo šolo. En (2,9 %) anketiranec je sklenil srednješolsko izobraževanje, prav tako en anketirani pa je dosegel magistririj ali doktorat.

Svetovalce smo spraševali tudi o vrsti njihove izobrazbe: kmetijska (6), diplomirani ekonomist (1), ekonomsko-komercialni tehnik (1), strojništvo (2), naravoslovno-tehnična (3), pedagoška (2), profesor švz (1), socialno delo (2), zdravstvena (1), živilstvo (1).

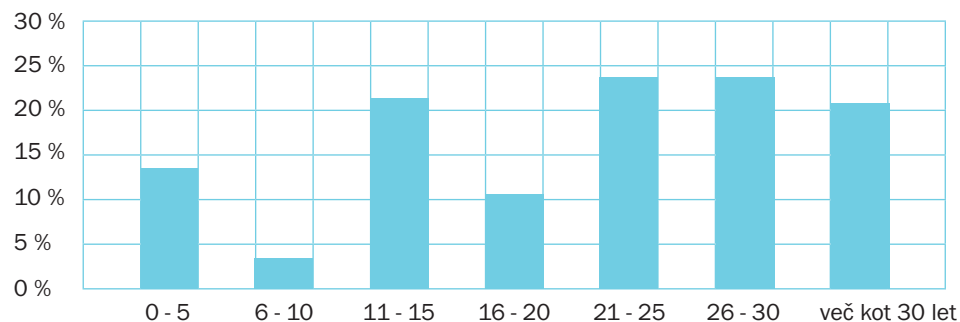
Pri demografskih podatkih anketiranih svetovalcev (34) nas je zanimal tudi zaposlitveni status. 31 (91,2 %) anketiranih svetovalcev je odgovorilo, da so zaposleni, en anketirani (2,9 %) pa je izbral kategorijo samozaposlen.

Svetovalce (34) smo spraševali tudi o številu let delovne dobe:

- > >> od 0 do 5 let delovne dobe imajo štirje anketirani svetovalci,
- > >> od 6 do 10 let delovne dobe ima en svetovalec,
- > >> od 11 do 15 let delovne dobe ima 6 anketiranih svetovalcev,
- > >> od 16 do 20 let delovne dobe imajo trije svetovalci,
- > >> od 21 do 25 let delovne dobe ima 7 svetovalcev,
- > >> od 26 do 30 let delovne dobe imata dva anketirana svetovalca,
- > >> več kot 30 let delovne dobe ima 6 anketiranih svetovalcev.

Slika 10: Skupno število let delovne dobe

N=34



Podobno smo svetovalce spraševali tudi o številu let delovnih izkušenj na področju svetovanja:

- > >> od 0 do 5 let delovne dobe ima 23 anketiranih svetovalcev,
- > >> od 6 do 10 let delovne dobe imata 2 svetovalca,
- > >> od 16 do 20 let delovne dobe imajo trije svetovalci.

Zanimalo nas je tudi število izpeljanih svetovanj. Svetovalci so podali naslednje odgovore:

- > >> od 0 do 10 svetovanj je imelo 6 anketiranih svetovalcev,
- > >> od 11 do 20 svetovanj sta imela 2 svetovalca,
- > >> od 21 do 30 svetovanj so imeli štirje svetovalci,
- > >> od 31 do 40 svetovanj sta imela 2 svetovalca,
- > >> od 41 do 50 svetovanj je imel en svetovalec,
- > >> od 51 do 60 svetovanj sta imela 2 svetovalca,
- > >> več kot 60 svetovanj je imelo 9 svetovalcev.

Anketirani, ki so svetovali več kot šestdesetkrat, so navedli naslednje podatke: 67 svetovanj, 90 svetovanj, 94 svetovanj, 95 svetovanj, 99 svetovanj, 100 svetovanj, 300 svetovanj in 600 svetovanj.

Svetovalce smo prav tako spraševali o številu oblikovanih portfolijev. Odgovorilo je 34 svetovalcev, navedli pa so naslednje vrednosti:

- > >> od 0 do 10 oblikovanih portfolijev je imelo 9 svetovalcev,
- > >> od 11 do 20 oblikovanih portfolijev sta imela dva svetovalca,
- > >> od 21 do 30 oblikovanih portfolijev so imeli štirje svetovalci,
- > >> od 31 do 40 oblikovanih portfolijev je imel en anketirani svetovalec,
- > >> od 41 do 50 oblikovanih portfolijev so imeli trije anketirani svetovalci,
- > >> od 51 do 60 oblikovanih portfolijev sta imela 2 anketirana svetovalca,
- > >> več kot 60 oblikovanih portfolijev je imelo 7 anketiranih svetovalcev.

Svetovalci z več kot 60 oblikovanimi portfoliji so navedli naslednje podatke: 1000 portfolijev,

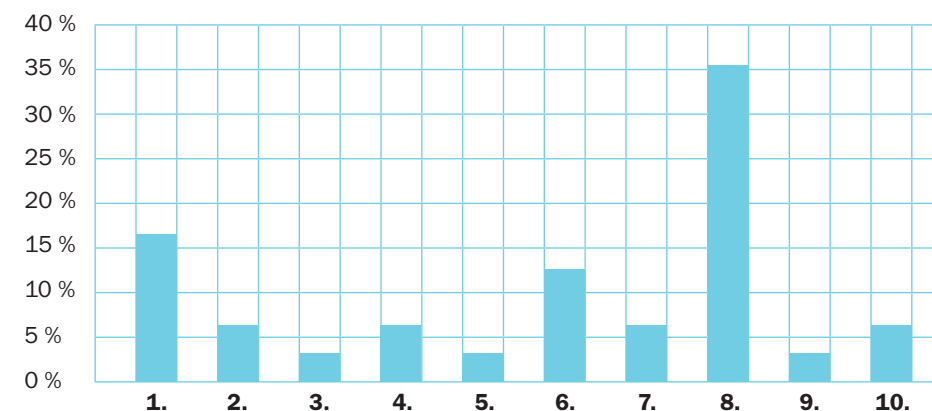
180 portfolijev, 200 portfolijev, 300 portfolijev, 91 portfolijev in 99 portfolijev.

3.4.2 Interpretacija rezultatov

Med anketiranimi svetovalci (31) je bilo največ učiteljev strokovnoteoretičnih predmetov (5 ali 16,1 %), le en svetovalec (3,2 %) je bil iz vrst srednjega menedžmenta oziroma je imel vlogo vodstvenega delavca, en svetovalec je bil zaposlen na področju drugih družbenih poklicev, en je bil pedagog. Anketirani svetovalci so bili zaposleni še na naslednjih delovnih mestih: andragog, manager, vodilni delavec, lastnik podjetja, organizator dela, profesor ter učitelj praktičnega pouka.

Slika 11: Delovna mesta anketiranih svetovalcev

N=31



- | | | |
|---------------------------------|-------------------------------|---|
| 1. Učitelj STP - 16,10 % | 2. Učitelj PP - 6,50 % | 3. Srednji manager - 3,20 % |
| 4. Profesor - 6,50 % | 5. Pedagog - 3,20 % | 6. Organizator dela - 12,90 % |
| 7. Manager - 6,50 % | 8. Drugo - 35,50 % | 9. Drugi družboslovni poklici - 3,20 % |
| 10. Andragog - 6,50 % | | |

Nekaj anketiranih svetovalcev med ponujenimi kategorijami ni moglo izbrati ustrezne, zato so svoje poklice navedli pod opcijo Drugo:

- > >> delovno mesto na področju kmetijstva (8),
- > >> socialni delavec (2),
- > >> organizator izobraževanja (1),
- > >> inštruktor v igralništvu (1),
- > >> strokovni tajnik projekta (1).

Izvajalska organizacija, ki želi izvajati postopek preverjanja in potrjevanja NPK, mora zagotoviti, da je svetovalec usposobljen, zato smo z vprašalnikom preverjali tudi, ali so se svetovalci za opravljanje svoje vloge usposabljali, bodisi na ACS ali CPI. Na vprašanje je odgovorilo 34 svetovalcev, med njimi 32 ali 94,1 % pritrdilno. Nekoliko presenetljivo je, da sta celo dva (5,9 %) anketirana izpostavila, da se usposabljanja nista udeležila; to je presenetljivo predvsem zaradi navedenega pogoja, ki mu mora zadostiti izvajalska organizacija – usposobljen svetovalec po programu ACS ali CPI.

Svetovalci skrbijo za dve pomembni začetni fazi postopka preverjanja in potrjevanja – za informiranje in svetovanje v postopku NPK. Zanimalo nas je, ali sta bili obe fazi tudi dejansko izpeljani. Odgovorilo nam je 33 svetovalcev in vsi so potrdili, da sta bila zagotovljena tako informiranje o možnostih in pogojih za pridobitev NPK kot svetovanje. Opravila anketiranih svetovalcev v postopku NPK pa so bila naslednja:

- > >> pomoč pri oblikovanju zbirne mape ali portfolija (32 ali 20,3 % anketiranih),
- > >> pomoč kandidatu pri evidentiranju na različne načine pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc (26 ali 16,5 % anketiranih),
- > >> pomoč pri pridobivanju in oblikovanju posameznih dokazil o znanju, pridobljenem na različne načine (25 ali 15,8 %),
- > >> spremljanje kandidata v celotnem postopku pridobivanja NPK (24 ali 15,2 %),
- > >> pomoč pri odločitvi za izobraževanje (17 ali 10,8 %),
- > >> pomoč kandidatu pri odločitvi o tem, katero poklicno kvalifikacijo bo potrjeval (12 ali 7,6 %).

Anketiranim svetovalcem smo ponudili tudi kategorijo Drugo in jim v sklopu le-te podali naslednje možnosti:

- > >> določanje rokov za preverjanje in potrjevanje (11 ali 25 % anketiranih),
- > >> imenovanje komisij za preverjanje in potrjevanje (4 ali 9,1 %),
- > >> izdajanje certifikatov (9 ali 20,5 %),
- > >> organiziranje programov priprave za preverjanje in potrjevanje (5 ali 11,4 %),
- > >> predavanje v programih priprave (5 ali 11,4 %),
- > >> shranjevanje dokumentacije preverjanja in potrjevanja – portfolijo, zapisniki (10 ali 22,7 %).

Svetovalci so lahko v sklopu kategorije Drugo podali tudi svoje odgovore. Navajali so:

- > >> pregled katalogov (1),
- > >> motiviranje in podpora kandidatov (1),
- > >> priprava na preverjanja (1).

Na vprašanje smo dobili 158 odgovorov, saj so lahko anketirani svetovalci izbrali več ponujenih odgovorov.

Dokumentacijo, ki jo uporabljajo člani komisij, uporabljajo v postopku preverjanja in potrjevanja NPK tudi svetovalci – razlika je le v namenu uporabe. Člani komisij tako uporabljajo dokumentacijo za namen preverjanja in potrjevanja na različne načine pridobljenega znanja, medtem ko svetovalci enako dokumentacijo uporabljajo v postopku informiranja in svetovanja, ko kandi-

datu posredujejo osnovne informacije o sistemu NPK in mu pomagajo oblikovati zbirno mapo ali portfolijo. Svetovalce smo tako spraševali, kako ocenjujejo naslednje dokumente: zapisnik o poteku svetovanja, pripomoček za oceno posameznega dokazila v portfoliju, pripomoček za oceno celotnega portfolija. Večina je dokumentacijo ocenila kot zelo dobro ali dobro, nekaj svetovalcev pa je menilo drugače ali so navedli, da omenjenih dokumentov v postopku ne uporabljajo (največ 10 %). Kljub temu, da je slednji odstotek nizek, so utemeljitve ocen dokumentov nekoliko zaskrbljujoče in zahtevajo premislek. Tako je denimo eden od svetovalcev o zapisniku o poteku svetovanja zapisal: »Glede na to, da imamo nekateri poleg NPK še drugo delo, nekateri zapisniki in obrazci za nas pomenijo veliko obremenitev z izpolnjevanjem za vsakega kandidata posebej. Na koncu je pomembno, ali smo ga pripeljali do potrebnega certifikata, ne pa npr. o čem vse smo se z nekom pogovarjali, kolikokrat in kaj.« Ta trditev samo še dodatno potrjuje pripombo članov komisij o pomanjkljivo pripravljenem portfoliju – portfolijo ni vključeval zapisnika o poteku svetovanja ali mu ni bilo priloženo mnenje svetovalca o kandidatu – in je zanje zelo dobrodošla.

Pri presojanju ustreznosti dokumentacije v postopku preverjanja in potrjevanja NPK nas je zanimalo tudi, koliko svetovalci to dokumentacijo uporabljajo. Vprašali smo jih, ali pri pripravi dokazil za portfolijo kandidatov uporabljajo kriterije za oceno dokazil. Odgovorilo je 32 svetovalcev, in sicer večina pritrdilno (31 ali 96,9 %), le en anketirani (3,1 %) je odgovoril, da omenjenih kriterijev ne uporablja. Navedeno dodatno kaže na to, da je bil naš pomislek o tem, da so portfoliji med drugim slabo pripravljeni tudi zaradi neupoštevanja kriterijev za presojo dokazil, verjetno utemeljen.

Ker predstavlja katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti temelj za izpeljavo preverjanja in potrjevanja, je to dokument, ki ima enak pomen, ko ga uporabljajo člani komisij in svetovalci v postopku informiranja in svetovanja. Zato nas je zanimalo tudi, kako ocenjujejo uporabnost kataloga svetovalci, pri čemer smo želeli, da ocenijo vsak posamezni element kataloga. Zanimivo je, da je večina svetovalcev (34) vse elemente kataloga ocenila kot zelo dobre ali dobre, le peščica anketiranih je menila nasprotno. Zanimivo je, da so tako svetovalci kot člani komisij opredeljeno strokovno literaturo v katalogu ocenili enako. Tudi svetovalci so namreč izpostavili, da je literatura neprimerna in zastarela.

Zanimalo nas je še, ali svetovalci v katalogu priporočeno literaturo uporabljajo pri svetovanju kandidatom za pridobitev NPK. Dobili smo 33 odgovorov svetovalcev – največ (29 ali 87,9 %) jih je odgovorilo pritrdilno, štirje (12,1 %) pa so odgovorili, da literature v tem primeru ne uporabljajo. Slednje je glede na povedano, da se nekaterim zdi literatura neprimerna in zastarela, tudi razumljivo.

Svetovalec ima v postopku preverjanja in potrjevanja zelo pomembno vlogo, ki lahko bistveno vpliva na potek preverjanja usposobljenosti pri kandidatu – oblikovanje zbirne mape ali portfolija, zato nas je zanimalo tudi, ali so svetovalci zbirno mapo s kandidati tudi pripravljali. Odgovorilo nam je 33 svetovalcev in razveseljivo je, da kar 32 (97 %) pritrdilno. Le en anketirani svetovalec (3,0 %) je odgovoril z ne, in sicer zato, ker v celotnem procesu še ni imel nobenega kandidata.

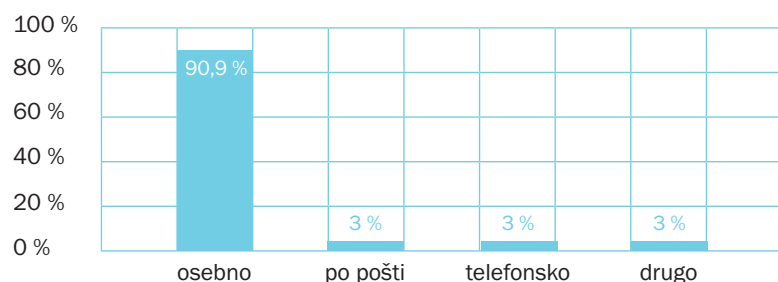
V povezavi z zbirno mapo nas je zanimalo tudi, kako so mapo pripravljali. Med 33 svetovalci, ki

so odgovorili na vprašanje, jih je 30 (90,9 %) izpostavilo, da je bil portfolijo oblikovan osebno. En anketirani svetovalec (3,0 %) je odgovoril, da je bil portfolijo pripravljen po pošti, prav tako je en anketirani svetovalec poudaril, da je bil portfolijo pripravljen po telefonu. Nekaj odgovorov je bilo ponujenih pod opcijo drugo, in sicer:

- > >> na vse načine (3),
- > >> tudi po pošti, elektronski pošti, zaradi popravkov ali vzpodbud za dopolnitev pred lepopisom, telefon ...

Slika 12: Način priprave zbirne mape/portfolija

N=33



Tudi ti podatki verjetno razkrivajo, zakaj so bili portfoliji pripravljeni slabo, na kar so še posebno opozarjali člani komisij. Dobro pripravljen portfolijo lahko nastane le med sistematično izpeljavo svetovalnega procesa, ko svetovalec in kandidat skupaj iščeta ustrezne rešitve za evidentiranje na različne načine pridobljenega znanja in spretnosti – in to tako, da bodo lahko člani komisij kandidatu že na podlagi dokazil potrdili znanje, ki ga ta že ima. Omenjeno pa omogoča le osebni stik med svetovalcem in kandidatom in ne svetovanje po telefonu ali po pošti.

Glede na to, da opravljajo svetovalci v postopku preverjanja in potrjevanja NPK različne naloge, nas je zanimalo tudi, kakšno pomoč so svetovalci kandidatu nudili pri oblikovanju zbirne mape ali portfolija. Med ponujenimi odgovori je 31 (23 %) anketiranih svetovalcev izbralo odgovor »pregledam dokazila in opozorim na pomanjkljivosti«, prav toliko pa jih je izpostavilo, da razložijo pomen in uporabnost zbirne mape. Pri zbiranju dokazil kandidatom pomaga 24 ali 17,8 % svetovalcev, še posebno razveseljivo pa je, da jih toliko pomaga kandidatom tudi pri evidentiranju na različne načine pridobljenega znanja in spretnosti. Slednje kaže predvsem na to, da nekateri svetovalci razumejo svojo vlogo širše, da torej svojega dela ne dojemajo le kot posredovanje osnovnih informacij o postopku preverjanja in potrjevanja ter kandidatu ne pomagajo zgolj pri zbiranju dokazil in oblikovanju le-teh v strukturo zbirne mape ali portfolija.

Ob izpeljavi posameznih faz svetovalnega procesa smo z raziskavo želeli razkriti tudi vsebino svetovalnega pogovora. Med ponujenimi odgovori je skoraj četrtina anketiranih svetovalcev (23,3 %) izbrala naslednje vsebine: informiranje o postopku pridobitve certifikata, pomoč pri

pripravi zbirne mape/portolija in predstavitev kataloga strokovnih znanj in spretnosti. Približno petina anketiranih (19,5 %) je kot vsebino svetovalnega pogovora navedla svetovanje o dodatnem izobraževanju, medtem ko je 8 (6,0 %) anketiranih odgovorilo, da je bila vsebina svetovalnega pogovora svetovanje druge poklicne kvalifikacije, iz česar je mogoče sklepati, da so svetovalci v postopku svetovanja kandidate obravnavali celostno – na eni strani so upoštevali njihove na različne načine pridobljene znanje, spretnosti in kompetence ter na drugi strani njihove želje in pričakovanja.

Ker je v postopku preverjanja delo svetovalcev in članov komisij tesno prepleteno, nas je zanimalo, kako bi svetovalci opisali sodelovanje s člani komisij. Malo manj kot tretjina (28,4 %) svetovalcev je izpostavila konzultacije članov komisij s svetovalci o posameznem dokazilu v portfoliju, iz česar lahko sklepamo, da člani komisij dokazil, za katera bi potrebovali dodatna pojasnila ali informacije, ne zavržejo, temveč jih skušajo s pomočjo dodatnih informacij zajeti v postopek potrjevanja. Nekaj več kot petina anketiranih svetovalcev (20,9 %) je izpostavila, da so člani komisije svetovalce prosili, naj posamezno dokazilo dopolnijo. Iz tega sledi, da nekateri člani komisij dejansko upoštevajo napotke iz programa usposabljanja, ki v primeru pomanjkljivih dokazil priporočajo stik s svetovalcem. Razveseljiv je tudi podatek, da je četrtina anketiranih svetovalcev (25,4 %) izpostavila, da člani komisij svetovalcem posredujejo povratno informacijo o dokazilih in portfoliju. Tako svetovalci dobijo dejansko oceno svojega dela s strani neposrednih uporabnikov njihovih storitev – članov komisij. Tako je mogoče tudi sproti odpravljati vse pomanjkljivosti in neposredno izboljšati svetovalni proces; posredno se ob tem izboljša tudi postopek preverjanja in potrjevanja NPK v celoti. Čeprav je le 6 (9,0 %) anketiranih svetovalcev odgovorilo, da s člani komisije ne sodelujejo, je zaradi vseh navedenih prednosti tovrstnega sodelovanja, o podatku treba razmisliti.

Glede na to, da svetovalci portfolijo oblikujejo po natančno opredeljenih izhodiščih za oblikovanje, pri čemer upoštevajo tudi strokovno dogovorjene elemente portfolija, nas je zanimalo tudi, kako dogovorjene sestavine portfolija ocenjujejo. Izpostavili smo naslednje sestavine: življenjepis, spričevala, delovne izkušnje ter dokazila o znanju, pridobljenem na različne načine. Večina anketiranih svetovalcev je sestavine ocenila kot zelo ustrezne, zanimiv pa je (podobno kot pri članih komisij) podatek, da je 91,2 % anketiranih svetovalcev spričevala ocenilo kot zelo ustrezna, po drugi strani pa je bilo skoraj 15 % manj takih, ki so kot zelo ustrezna ocenili dokazila. Iz tega podatka lahko sklepamo dvoje: ali gre za oceno pomena spričeval v primeru, ko se za pridobitev poklicne kvalifikacije zahteva določena predhodna izobrazba, ali pa preprosto spet za izražanje nezaupanja v vrednost znanja in spretnosti, pridobljenih zunaj formalnega izobraževanja, in v povezavi s tem tudi za izražanje nezaupanja v dokazila, ki to znanje izkazujejo.

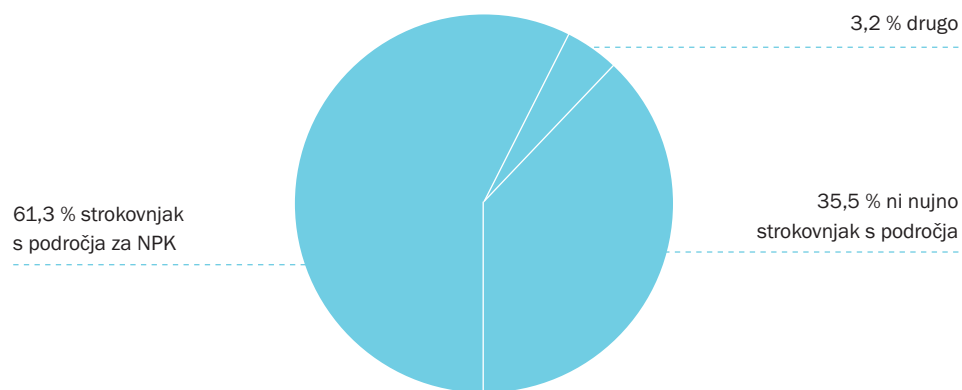
Skoraj vsi anketirani svetovalci (30 od 31) so menili tudi, da portfolija ni treba dopolniti z dodatnimi elementi.

Čeprav svetovalec v postopku informiranja in svetovanja opravlja različne naloge, njegov profil ni natančno določen – torej nista določeni raven in vrsta izobrazbe, ki naj bi ju svetovalec imel. V stroki zato še vedno potekajo razprave, ali naj bo svetovalec strokovnjak s področja, za katerega svetuje, ali ne. Mnenje o tem smo želeli pridobiti tudi neposredno od tistih, ki to delo opravljajo, torej od svetovalcev. Na vprašanje je odgovorilo 31 svetovalcev, pri čemer jih je večina menila (19 ali 61,3 %), da naj bo svetovalec strokovnjak s področja NPK, za katero

svetuje, 11 (35,5 %) anketiranih pa je menilo drugače. En anketirani (3,2 %) je menil, da bi moral biti svetovalec predvsem človek, pedagog, z veliko pozitivnih in spodbudnih idej, skratka spodbujevalec in strokovnjak.

Slika 13: Profil svetovalca

N=31



3.5 Izvajalci postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij

Postopke za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij lahko izvajajo medpodjetniški izobraževalni centri, šole, organizacije za izobraževanje odraslih in zbornice, ki izvajajo javno veljavne izobraževalne programe ter izpolnjujejo materialne in kadrovske pogoje, določene s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti, ter drugimi akti, če je tako določeno s posebnimi predpisi (v nadaljnjem besedilu: izvajalci postopkov) v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (Ur.l., 118/2006).

Na podobno vsebinsko zasnovan anketni vprašalnik, s skupaj 33 vprašanji, je odgovarjalo tudi 24 predstavnikov izvajalskih organizacij. Ti v organizacijo zasedajo različna delovna mesta: vodja izobraževanja odraslih (6), direktor, ravnatelj, pomočnik ravnatelja (6), svetovalec za NPK, strokovni sodelavec za kadre, vodja kakovosti, vodja marketinga,...

Anketa je pokazala, da so glavni motivi, ki vodijo izvajalsko organizacijo v odločitev, da postanejo izvajalci postopkov, predvsem dopolnitev dejavnosti, širitev ponudbe za izobraževanje odraslih, dolgoletne izkušnje na področju organiziranja in izvajanja izobraževanja, večja prepoznavnost šole/organizacije v okolju, prepoznane potrebe na trgu dela, ...

Prepoznali so mnoge prednosti in slabosti v statusu izvajalca postopka, tako z vidika organizacije, kot tudi z vidika posameznika. Prednosti vidijo predvsem v večji prepoznavnosti izvajalca in dopolnitvi dejavnosti. Posameznik pa si pridobi nova znanja, večja se njegova zaposljivost, fleksibilnejše je zadovoljevanje potreb trga dela in gospodarstva.

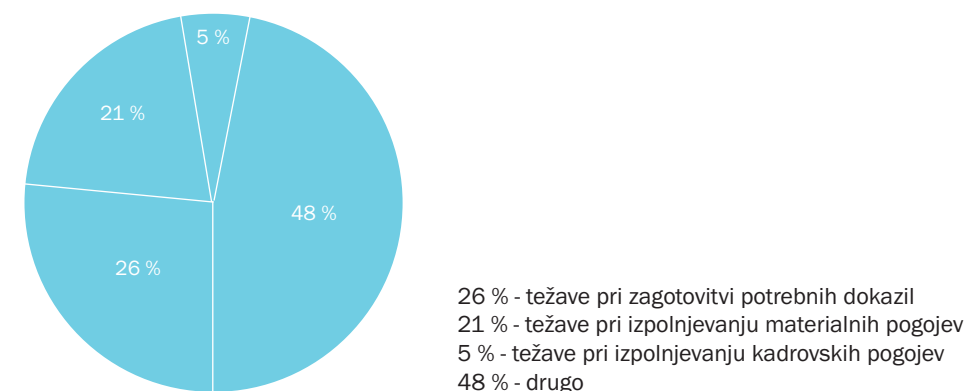
Kot slabost pa izvajalci navajajo predvsem dodatno delo, veliko administracije in birokratskih postopkov ter nizka cena plačila storitev.

V samem postopku v vpis v register so izvajalci lahko naleteli na posamezne ovire.

Izmed ponujenih odgovorov so se izvajalci največkrat srečali s težavami pri zagotovitvi potrebnih dokazil (26%) ter s težavami pri izpolnjevanju materialnih pogojev (21%). Kot drugo so izpostavili predolgo trajanje postopka (3), medtem ko so ostali navedli, da niso naleteli na posebne težave in ovire.

Slika 14: Ovire v postopku pridobivanja dovoljenj vpisa v register

N=24



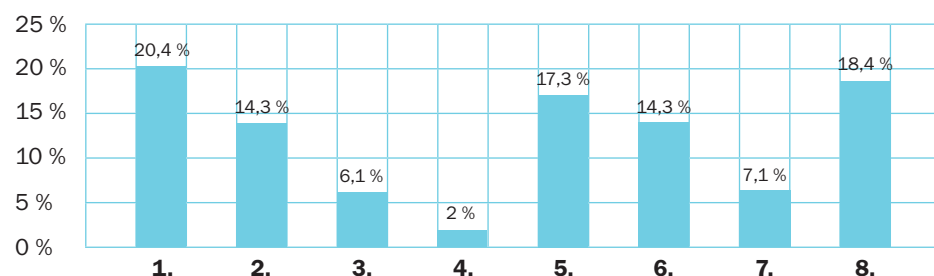
Na vprašanje, ali izvajalci menijo, da je status izvajalca povezan s funkcijo pripravljen na preverjanje in potrjevanje NPK, jih dobra polovica meni, da je dobro, da sta funkciji povezani, 21% jih meni, da je povezanost funkcij zaželena. Da ni potrebe po povezavi teh dveh funkcij, navaja prav tako 21% anketiranih, medtem ko nihče ni navedel, da sta funkciji nezdružljivi.

Izvajalci lahko kot pomoč pri svojem delu uporabljajo tudi obrazce, ki so na voljo na spletni strani Nacionalnega informacijskega središča. Dve tretjini anketiranih izvajalcev pri svojem delu uporablja samo ponujene obrazce, ostala tretjina pa je za lažje delo razvila tudi svoje oblike.

Zanimalo nas je tudi, kako pogosto izvajalci obišejo spletno stran NPR ter katere so najbolj obiskane vsebine. Polovica anketiranih izvajalcev spletno stran uporablja pogosto, dobra tretjina pa jo uporablja redko. Delež tistih, ki jo uporabljajo vedno, je 12,5%. Nihče ni odgovoril, da omenjene spletne strani ne uporablja.

Najbolj iskane so naslednje vsebine: informacije o NPK (20%), zakonodaja (18%), obrazci (17%), informacije o poklicnih standardih (14%) ter obvestila (14%).

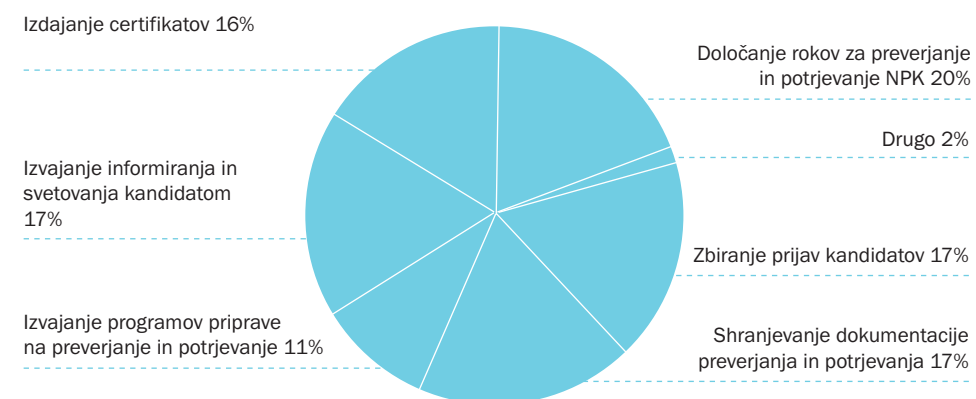
Slika 15: Najpogosteje obiskane vsebine na spletnih straneh NRP N=24



- | | | |
|--------------------------------------|---------------------|---------------------------|
| 1. Informacije o NPK | 2. Informacije o PS | 3. Informacije o projektu |
| 4. Možnosti mednarodnega sodelovanja | 5. Obrazci | 6. Obvestila |
| 7. Podatkovne baze | 8. Zakonodaja | |

Graf, ki prikazuje vlogo izvajalcev, pokaže približno enakomerno razporejene deleže med posameznimi ponujenimi odgovori, le »izvajanje programov priprave na preverjanje in potrjevanje« je manj pogosto izbran odgovor (11%), kar pa je pričakovan odgovor, saj gre za dve popolnoma drugačni funkciji posamezne organizacije. Anketa pa je pokazala tudi, da se v obeh vlogah pojavlja večina anketiranih izvajalcev (18).

Slika 16: Vloga izvajalcev v postopku preverjanja in potrjevanja NPK N=24



Ena izmed funkcij izvajalca, določenih z zakonom o Nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, je tudi vodenje evidence imetnikov certifikatov. Po njihovih navedbah je evidenca največkrat vodena v elektronski obliki (59%), skoraj četrtina jo vodi ročno, nekateri izvajalci pa so razvili poseben program vodenja baze.

Izvajalska organizacija pri opravljanju svoje funkcije sodeluje tudi s člani komisij in svetovalci. Sodelovanje so ocenili kot zelo dobro (2/3) ali dobro (1/3).

Pogosto so svetovalci pri izvajalcu v rednem delovnem razmerju in opravljajo še druge delovne naloge. Za njihovo delo izvajalci večinoma ne plačujejo po dogovorjeni Metodologiji, ker to delo opravljajo v okviru delovnih obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

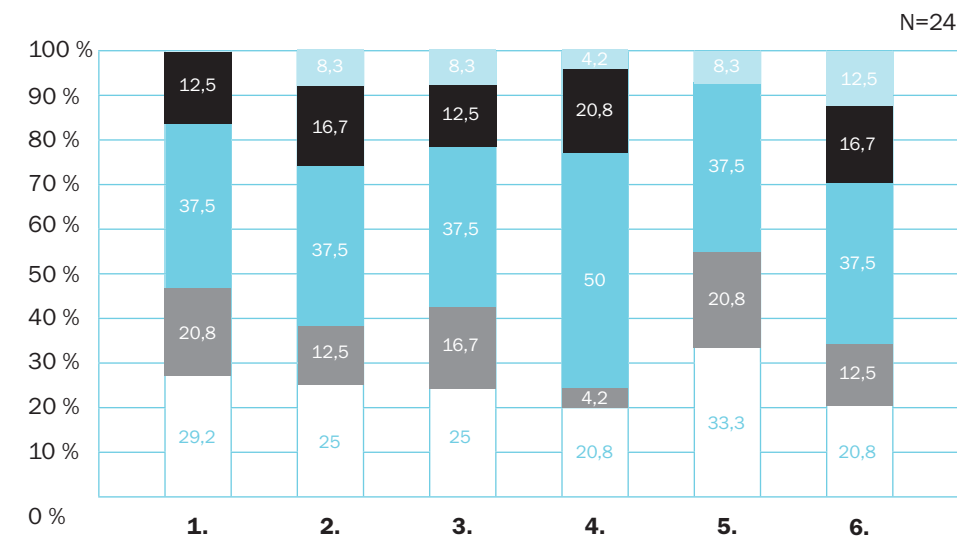
Delo članov komisij je običajno vrednoteno po Metodologiji, prav tako postopek preverjanja in potrjevanja za posameznega kandidata.

Izvajalci (41%) so izrazili veliko stopnjo nezadovoljstva z načinom plačevanja po določeni Metodologiji.

Pri preverjanju, ali je predstavnik izvajalske organizacije tudi usposobljen za delo svetovalca v sistemu NPK, je 62% anketiranih bilo na usposabljanju, dobra polovica delo svetovalca tudi opravlja. Četrtnina anketiranih izvaja tudi vlogo predavatelja v programih usposabljanja.

Zanimiv je spodnji graf, ki prikazuje, katera dodatna znanja in v kolikšnem deležu bi po mnenju anketiranih organizacij v vlogi izvajalca postopka še potrebovali.

Slika 17: Potrebe po dodatnih znanjih izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja



1. Kako pripraviti dobro poročilo
2. Komunikacija
3. Informiranje kandidatov v postopku NPK
4. Poznavanje predpisov in regulativ
5. Dodatna pedagoško - andragoška znanja
6. Znanja s področja prverjanaj in ocenjevanja

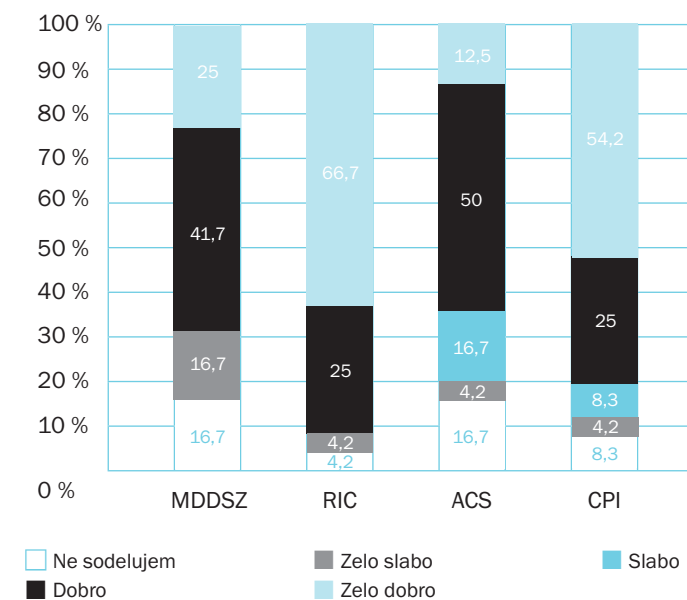
□ Sploh ne ■ Zelo malo ■ Malo ■ Veliko ■ Zelo veliko

Znanja so ocenjevali z oceno od 1 (sploh ne) do 5 (ta znanja bi potreboval zelo veliko). Najbolj so zastopane vrednosti od 1 do 3. Glede na ocene je največja potreba zaznana po znanjih s področja preverjanja in ocenjevanja, komunikacije, informiranja kandidatom v postopku NPK, sledi potreba po znanju s področja poznavanja predpisov in regulativ. Nekoliko manjša potreba je izražena za dodatna pedagoško-andragoška znanja ter za znanja, kako pripraviti dobro poročilo.

Izvajalske institucije pri svojem delu tesno sodelujejo tudi z drugimi inštitucijami, z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, Državnim izpitnim centrom, Andragoškim centrom Slovenije, Centrom RS za poklicno izobraževanje,... zato smo preverili njihovo zadovoljstvo pri sodelovanju z omenjenimi inštitucijami.

Slika 18: Sodelovanje izvajalcev postopkov z drugimi institucijami

N=24

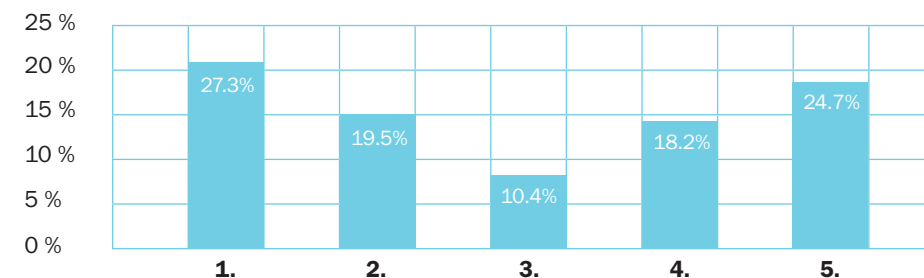


Izvajalci so najvišje ocenili sodelovanje z RIC, sledi CPI, nekoliko manj so zadovoljni s sodelovanjem z ACS in MDDSZ.

Sodelovanje z Državnim izpitnim centrom je »zakonsko obvezno«, saj morajo izvajalci enkrat letno poročati o svojem delu, na predpisanem obrazcu, pri čemer je večina izvajalcev potrdila razumljivost obrazca. Prosili pa smo jih tudi, da opišejo vlog RIC-a v medsebojnem sodelovanju.

Slika 19: Sodelovanje izvajalcev postopkov z Državnim izpitnim centrom

N=24



1. RIC zahteva poročanje o delu
2. RIC usklajuje roke za preverjanje in potrjevanje
3. RIC usklajuje roke preverjanje s člani komisije
4. RIC obvešča o rokih za preverjanje in potrjevanja
5. RIC imenuje člane komisij

RIC se v sodelovanju z izvajalci največkrat pojavlja kot tista inštitucija, ki zahteva poročanje o delu (27%) in ki imenuje člane komisij (25%). Na tretjem in četrtem mestu sta odgovora RIC usklajuje roke za preverjanje in potrjevanje (19%) ter RIC obvešča o rokih za preverjanje in potrjevanje (18%). RIC se najmanjkrat pojavlja v vlogi usklajevalca rokov za preverjanje (10%).

3.6 Imetniki certifikata nacionalne poklicne kvalifikacije

Da bi dobili čim bolj popolno sliko orisa stanja procesa pridobivanja nacionalni poklicnih kvalifikacij, smo v raziskavo vključili tudi imetnike certifikata posamezne poklicne kvalifikacije.

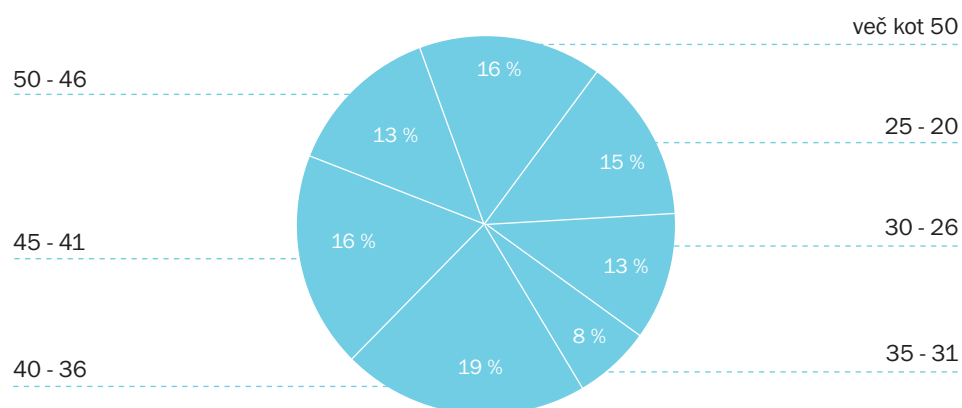
3.6.1. Demografski podatki

V vprašalnik je bilo vključenih 34 vprašanj, od tega je bilo 8 vprašanj namenjenih splošnim demografskim podatkom.

Anketiranih je bilo 174 oseb, njihove podatke nam je posredovalo 25 izvajalcev za 29 različnih nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Med vsemi anketiranimi je bilo 71% moških in 29% žensk vseh starostnih skupin.

Slika 20: delež anketiranih glede na starostno skupino N=174



Glede na izobrazbo ima največ anketiranih srednjo splošno ali strokovno šolo (31%) sledijo tisti s končano srednjo poklicni šolo (26%) ter zaključeno OŠ (15,5%). Izmed anketiranih imetnikov certifikata NPK ima 10% oz. 18 oseb zaključeno visoko šolo/fakulteto.

Slika 21: Stopnja izobrazbe imetnikov certifikatov

N=174

osnovna šola	27	15,5
nižja poklicna šola (2 leti)	14	8
srednja poklicna šola (3 leta)	45	25,9
srednja splošna ali strokovna šola (4 leta)	54	31
višja šola	13	7,5
visoka šola /fakulteta	18	10,3

Zanimal nas je tudi zaposlitveni status. Velika večina jih je bila zaposlena (70%), brezposelnih je bilo le 10 %.

Njihov zaposlitveni status pred pridobitvijo NPK ni bil bistveno drugačen, zaposlenih je bilo 68 %, brezposelnih pa 13,5 %.

3.6.2. Interpretacija rezultatov

Pri tem nas je zanimalo, kje so imetniki certifikata dobili informacije o NPK. Izkazalo se je, da je največkrat vir informacij kar njihov delodajalec (36%), sledijo prijatelji in mediji. Preko Zavoda RS za zaposlovanje je za možnosti NPK zvedelo le 7% anketiranih, (se pravi polovica brezposelnih).

Med najbolj pomembnimi razlogi, ki so ji vodili k odločitvi za pridobitev NPK, so na prvo mesto postavili zaposlitvene razloge, sledijo osebni in na tretjem mestu so izobraževalni razlogi. Pri izobraževalni razlogih so anketirani največkrat izpostavili, da jih pridobljena NPK malo (31%) ali pa precej (31%) spodbuja k nadaljnjemu izobraževanju, četrtno oseb zelo spodbuja k nadaljnjemu izobraževanju, medtem ko je 14% odgovorilo, da jih NPK ne spodbuja k nadaljnjemu izobraževanju.

Tudi vloga delodajalca se je izkazala kot zelo pomembna v procesu pridobivanja NPK. Največ delodajalcev gleda z naklonjenostjo, če si želi njihov zaposleni pridobiti NPK (20%), enak delež delodajalcev zagotavlja tudi pogoje za vključitev (21%), omogoča informiranje zaposlenih o možnostih NPK (16%) ter spremlja sam potek certificiranja zaposlenih (16%). Približno 10% delodajalcev ni bilo seznanjenih, da si je njihov zaposleni pridobil NPK.

Zanimalo nas je, kakšno vlogo odigra Zavod RS za zaposlovanje. Tri četrtine anketirani oseb z Zavodom ni imela stike; predvidevamo lahko, da gre skupino zaposlenih. Ostal so si tam pridobili informacije o možnosti pridobitve NPK, so bili vključeni v proces svetovanja ali napoteni na usposabljanje za pridobitev NPK.

V polovici primerov so si imetniki postopek za pridobitev NPK financirali sami, 34% je plačal delodajalec, 10% pa Zavod.

Naslednji sklop vprašanj se je navezoval na sam postopek preverjanja in potrjevanja NPK, na delo svetovalcev ter članov komisij.

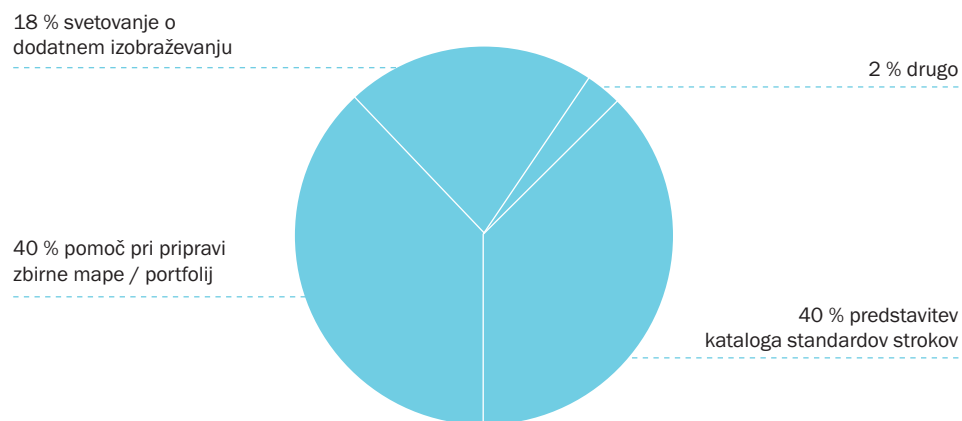
Certifikat o poklicni usposobljenosti si je mogoče pridobiti na 3 načine: na osnovi zbiranja dokazil ter oblikovanja ter potrjevanja zbirne mape (portfolijo), z dokazovanjem usposobljenosti pred komisijo (izpit) ter z zbiranjem dokazil in dokazovanjem usposobljenosti pred komisijo. Na podlagi zbiranja dokazil in usposobljenosti pred komisijo si je certifikat pridobilo 45% anketiranih oseb, samo z dokazovanjem usposobljenosti pred komisijo si je certifikat pridobilo 30% oseb in na podlagi potrjevanja zbirne mape 25% anketirancev.

S vprašanjem, katere vsebine so vam bile predstavljene ob vstopu v postopek pridobivanja NPK, smo najprej preverjali, ali je bilo bodočim imetnikom zagotovljeno informiranje o možnostih in pogojih za pridobitev NPK ter ali jim je bilo zagotovljeno svetovanje. Iskali smo tudi vsebine svetovalnega pogovora.

Informiranje je bilo zagotovljeno 99% kandidatom, le 2 sta navedla, da jima informiranje ni bilo zagotovljeno. Delež oseb, ki jim je bilo zagotovljeno tudi svetovanje, je manjši, 88%. Kot predmet svetovalnega pogovora so bile navedene naslednje vsebine: predstavitev kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti, pomoč pri pripravi zbirne mape/portfolija, svetovanje o dodatnem izobraževanju in drugo.

Slika 22: Vsebine svetovalnega pogovora

N=174



Predvidevamo lahko, da je delež oseb, ki jim je bilo zagotovljeno tudi svetovanje, glede na primerjavo z ostalimi podatki, v resnici še manjši.

Pri preverjanju, kako dolgo običajno traja svetovalni postopek, je kar 23% imetnikov odgovorilo, da se s svetovalcem niso srečali. Tudi pri vprašanju, ali jim je svetovalce predstavil strokovno literaturo, je 21% odgovorilo, da se z njim niso srečali. Navajajo, da je bilo svetovanje izvedeno po telefonu ali preko elektronske pošte.

Ostali so se s svetovalcem srečali dvakrat (26%), sledi eno srečanje (23%), nato tri srečanja (18%). Časovno je svetovanje trajalo pri 33% imetnikov manj kot eno uro, enournega svetovanja je bilo deležno 22% anketiranih, za 16% kandidatov je trajalo svetovanje 2 uri, 3 ure za 10%, več kot 5 urnega svetovalnega procesa je bilo deležno 14% imetnikov.

Kandidat za NPK pripravlja zbirno mapo oz. portfolijo. Ti, ki so svojo zbirno mapo pripravljali (84%), so se za to možnost odločili, ker so imeli že opravljenih več izobraževanj iz področja poklicne kvalifikacije Ti, ki zbirne mape niso pripravljali, so navajali, da so to namesto njih storili delodajalec in svetovalec (16%). Nekateri niso vedeli za to možnost ali pa jim ni bilo treba.

Večina tudi navaja, da ni imela večjih težav pri pripravi portfolija, največkrat pa so se težave pojavile pri pridobivanju potrebnih dokazil ter pri oblikovanju let-teh, kot pogost razlog pa navajajo tudi nezadostno pomoč s strani svetovalca.

Kandidat se lahko tudi vključi v usposabljanje. Največ anketiranih oseb se je za usposabljanje odločilo, ker je želelo pridobiti potrebna znanja in spretnosti (42%), skoraj tretjina anketiranih navaja, da so se usposabljanja udeležili na lastno željo (30%).

V programu priprave so imetniki certifikatov pridobivali naslednja znanja:

- > >> strokovna znanja, ki jih nisem imel (32%)
- > >> znanja, ki sem jih imel, a zanje nisem imel dokazil (38%)
- > >> vsa strokovna znanja in spretnosti (26%)

Največ usposabljanj (52%) je bilo izvedenih v okviru trajanja 50-ih ur. Med 51 do 100-timi urami je trajalo 16% usposabljanj, do 150 ur pa je trajalo 17% usposabljanj.

Sam postopek preverjanja pred komisijo po njihovih ocenah največkrat traja eno uro (36%), za 19% anketiranih je trajal dve uri in za 14% po tri ure. Precej jih je tudi navedlo, da je preverjanje pred komisijo trajalo manj kot eno uro (15min, 20min ali 30 min).

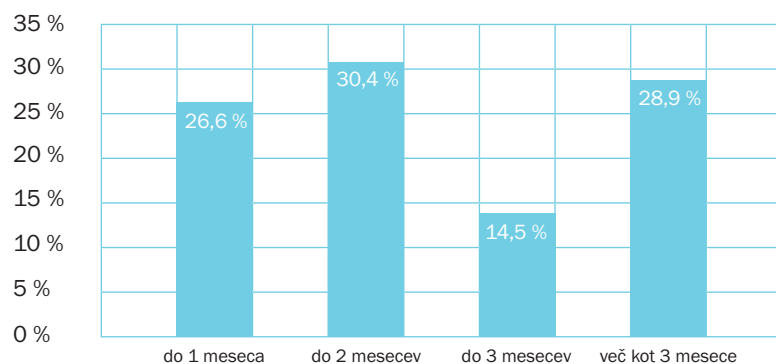
Komisijo za preverjanje so po mnenju anketiranih oseb največkrat sestavljali člani, ki niso sodelovali kot predavatelji v programu priprave (37%) ali pa člani, med katerimi so bili člani tudi predavatelji v programu priprave (32%). Delež komisij, katerih člani niso sodelovali v postopku kot svetovalci, je 17% in delež komisij, katerih člani so bili tudi svetovalci v postopku, je bil 10%.

Pod drugo so anketirane osebe navedle, da tega ne vedo natančno ali pa, da so člane komisije videli prvič na preverjanju.

Celoten postopek pridobivanja certifikata je tako največkrat trajal v povprečju do dva meseca (30%) da je postopek trajal več kot 3 mesece, je navedlo 29% anketiranih, krajši od 3 mesecev pa 14%. Postopek pa je bil krajši od 1 meseca za 27% imetnikov certifikata.

slika 23: Trajanje postopka pridobivanja certifikata

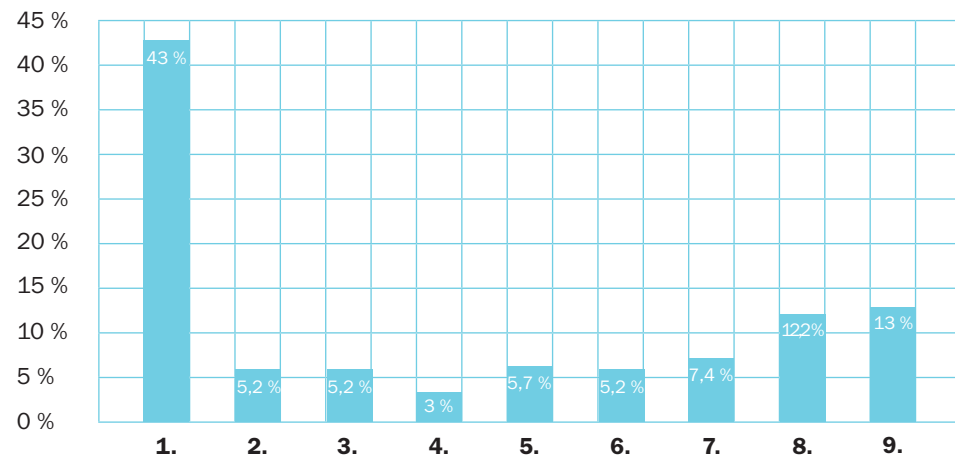
N=174



Pri tem večina imetnikov certifikatov meni, da je trajanje postopka bilo ustrezno, 10% jih meni, da je bil postopek časovno predolg.

Slika 24: Spremembe po pridobitvi certifikata za imetnike NPK

N=174



- | | | |
|----------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| 1. Stanje je nespremenjeno | 2. Dobil zaposlitev | 3. Zamenjal zaposlitev |
| 4. Zamenjal delovno mesto | 5. Napredoval na delovnem mestu | 6. Spremenil poklicno področje |
| 7. Višja plača | 8. Večji ugled | 9. Drugo |

Na koncu smo še preverili, ali je njihovo stanje po pridobitvi certifikata kaj spremenilo. Spremembe so identificirali na zaposlitvenem (nova zaposlitev, napredovanje, višja plača..) in osebnostnem (boljša samopodoba, večji ugled, osebno zadovoljstvo...) Prav tako poudarjajo, da so si pridobili več znanja in potrdili znanje, ki so ga že imeli (9). Menijo tudi, da bodo lažje našli zaposlitev in imeli večjo možnost izbire delodajalca. Certifikat je omogočil tudi pridobitev dodatne

zaposlitve oz. registracijo dopolnilne dejavnosti npr. na kmetiji, daje pa tudi dodano vrednost kmetijskim proizvodom. Žalosten pa je podatek, da je kar 43% anketiranih navedlo, da po pridobitvi certifikata niso zaznali nikakršnih sprememb.

3.7 Analiza kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti

Analiza Kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti je sestavljena iz dveh delov. Prvi del analize je opravila mag. Marija Tome (Analiza katalogov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev poklicne kvalifikacije, november 2006), ki je analizirala 11 katalogov, izbranih po vnaprej določenih kriterijih, z dveh vidikov in sicer z vidika usklajenosti katalogov s poklicnimi standardi ter z vidika upoštevanja metodoloških in strokovnih izhodišč pri pripravi katalogov.

Drugi del analize je bil empirična analiza uporabnosti, jasnosti in učinkovitosti katalogov z vidika uporabnikov; torej članov komisije, svetovalcev v postopku preverjanja in potrjevanja ter posameznikov, ki so skozi postopek preverjanja in potrjevanja pridobili certifikat o Nacionalni poklicni kvalifikaciji.

3.7.1 Analiza katalogov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev poklicne kvalifikacije

Namen analize mag. Marije Tome (nov. 2006) je bil ugotoviti, kako so sestavljavci katalogov upoštevali poklicni standard (odslej standard) ter metodološka in strokovna izhodišča.

»Analizo katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti (odslej katalogi) so spodbudile pripombe uporabnikov (člani komisije, kandidati ter izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja), da bi morali biti katalogi v nekaterih točkah bolj enostavni in pregledni, zapisi nekaterih točk so nedosledni in točke so nejasne, kar otežuje njihovo uporabo v praksi.« (Tome M., str. 1, nov. 2006)

Marija Tome (nov. 2006) je zapisala, da je analizo narekovalo tudi dejstvo, da ni bila opravljena racionalna evalvacija, to je njihova miselna, teoretska analiza in vrednotenje, ki bi odpravila določene nejasnosti in pomanjkljivosti v katalogih. Racionalno evalvacijo bi morali temeljito opraviti pravzaprav še preden so začeli kataloge uporabljati v praksi. Namen racionalne evalvacije je, da ustvari celotno podobo posameznega kataloga tako, da dobimo kompletno sodbo o tem, kako katalog kot celota ustreza namenu, za katerega je bil sestavljen. Taka celostna ocena posameznega kataloga tudi omogoča smiselno uporabo empirično pridobljenih ugotovitev za vnašanje sprememb v katalog. Sprememb ne moremo preudarno vnašati v katalog, če ne poznamo dovolj celote, v katero posegamo. Ta ugotovitev nakazuje tudi potrebo po empirični evalvaciji katalogov.

Kataloge za analizo so izbrali po naslednjih kriterijih:

- > >> temeljni kriterij je bil, iz vsakega področja en katalog, skupaj 11 katalogov;
- > >> katalogi omogočajo pridobiti poklicno kvalifikacijo na V. ravni zahtevnosti dela; skupaj 9 katalogov;
- > >> 2 kataloga omogočata pridobiti poklicno kvalifikacijo na IV. ravni zahtevnosti dela. Vključena sta bila v analizo zaradi upoštevanja temeljnega kriterija.

3.7.2 Empirična analiza uporabnosti katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti z vidika uporabnikov

Člane komisij smo spraševali o oceni uporabnosti posameznih elementov kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti, koliko je katalog razumljiv, ali je zadostna podlaga za izpeljavo preverjanja kandidata, katere dokumente še uporabljajo v postopku preverjanja in potrjevanja ter katere elemente poklicnega standarda uporabljajo tudi člani komisij.

Svetovalci v postopku preverjanja in potrjevanja Nacionalnih poklicnih kvalifikacij so odgovarjali na podobna vprašanja kot člani komisij. Zanimalo nas je kako ocenjujejo uporabnost posameznih elementov kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti pri svetovanju kandidatom ter uporabnost posameznih elementov poklicnega standarda.

Posebej smo pri svetovalcih ugotavljali še razumljivost elementa kataloga, ki govori o povezavi vsebine kataloga z obstoječimi izobraževalnimi programi ter uporabnost našete literature v katalogu.

Imetnike certifikata pa smo spraševali o namenih za katere so uporabljali katalog, o jasnosti in razumljivosti elementov kataloga, ter o pomanjkljivostih kataloga.

Posebej smo anketirali tudi »izvajalce« torej inštitucije, ki izvajajo postopke preverjanja ter zagotavljajo pogoje za delo komisij ter svetovalcev. Odgovorne osebe pri izvajalcih so ocenjevale uporabnost elementov kataloga, ugotavljali pa smo tudi razumljivost posameznih elementov kataloga ter pomanjkljivosti.

3.7.3 Interpretacija rezultatov

Pri oceni uporabnosti posameznih elementov kataloga se odgovori članov komisij in svetovalcev ne razlikujejo veliko. Odgovori obeh skupin so, da so elementi od zelo dobri do dobri v smislu uporabnosti le teh.

Bolj deljene odgovore pa smo dobili od izvajalcev preverjanja in potrjevanja, ki so kot najbolj uporabne ocenili standarde strokovnih znanj in spretnosti. Zelo visoko uporabnost imajo tudi potrebna strokovna znanja in spretnosti in posebni pogoji, ki jih mora izpolnjevati oseba, ki želi pridobiti NPK, prav tako tudi načini in merila preverjanja strokovnih znanj in spretnosti. Ocenila slabo in zelo slabo sta največkrat podeljeni komponenti povezanost s programi za pridobitev

bitev izobrazbe ter komponenti prilagoditve za osebe s posebnimi potrebami.

Člani komisije so ocenili splošno razumljivost kataloga kot dobro. Podobnega mnenja so tudi imetniki certifikatov, ki v večini ocenjujejo vstopne pogoje oz posebne pogoje, ki jih mora izpolnjevati oseba, ki želi pridobiti NPK, kot najbolj razumljive, na drugem mestu so načini preverjanja, sledijo zahtevana znanja in spretnosti. Najmanj jasno in razumljivo pa so, po njihovem mnenju, definirane naloge za preverjanje.

Glede na to, da se poklicni standard v postopku preverjanja in potrjevanja uporablja v kombinaciji s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti, nas je zanimalo tudi, katere elemente poklicnega standarda uporabljajo člani komisij in katere svetovalci in za kakšen namen.

Tako člani komisije, kot svetovalci so odgovorili, da uporabljajo opis poklicnih kompetenc, področij del, ključna dela ter spretnosti in znanja. Glede na uporabo posameznega elementa poklicnega standarda, ki so jo navedli člani komisije in svetovalci, lahko sklepamo, da dobro poznajo svojo vlogo v postopku preverjanja in potrjevanja ter posamezne elemente poklicnega standarda.

Poleg kataloga in poklicnega standarda pa člani komisije uporabljajo še dodatno gradivo, kot so zakon, pravilniki, dodatna strokovna literatura, operacionalizirana merila za ocenjevanje ter gradiva vezana na stroko.

Imetniki certifikata, po rezultatih sodeč, v največ primerih uporabljajo katalog v programu priprave ter pri pripravi na preverjanje, ena tretjina se je srečala s katalogom pri izdelavi portfolija; izstopa pa podatek, da se kar 13% anketiranih ni srečalo s katalogom v času pridobivanja certifikata.

Slika 25: Namen uporabe kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti za imetnike NPK

uporaba Kataloga	Število	delež
v programu priprave (usposabljanje)	88	35,80%
pri pripravi na preverjanje (na izpit)	88	35,80%
kot pomoč pri izdelavi portfolija	33	13,40%
s katalogom se nisem srečal	31	12,60%
drugo:	6	2,40%
Skupaj odgovorov:	246	100%

3.8 Skupne ugotovitve in predlogi ob spremljavi certifikatnega sistema

A) Zvišanje kakovosti postopka informiranja in svetovanja s spodbujanjem sodelovanja med člani komisij in svetovalci

Člani komisij za preverjanje in potrjevanje so opozorili, da portfolijo ni sestavljen tako, da bi kandidatu lahko potrdili znanja, za katera vedo, da jih ima, saj na dokazilih manjkajo žigi, datumi in podobno, poleg tega pa izpostavijo tudi, da ni niti sodelovanja med njimi in svetovalci, zaradi česar se lahko kaj hitro zgodi, da člani komisij kandidate preverjajo za znanja in spretnosti, ki jih ti imajo in jih s pridom tudi uporabljajo. Po mnenju članov komisij so dokazila pri preverjanju in potrjevanju usposobljenosti kandidatov zelo pomembna, saj predstavlja neposredno preverjanje tako dodaten strošek in še posebej dodaten stres za kandidata. Temu pa se lahko izognejo, seveda če so dokazila dobro pripravljena.

Zaradi navedenega bi bilo potrebno razmisliti o aktivnostih za spodbujanje sodelovanja med člani komisij in svetovalci v postopku preverjanja in potrjevanja. S tem bi zvišali zaupanje v delo med člani komisije in svetovalci ter tudi izboljšali kakovost dokumentov, ki so del osebnega portfolija.

Potrebno je tudi razmisliti o vključitvi kandidata v delo komisije v tistem delu, ko komisija vrednoti njegov portfolijo. Po ugotovitvah analize ter drugih sorodnih projektov člani komisije bolj zaupajo osebnemu stiku s kandidatom, ki jim tudi omogoča preverbo dokumentov v portfoliju v neposrednem pogovoru s kandidatom. S tem bi zmanjšali število neposrednih preverjanj in zmanjšali dejanske stroške za kandidata.

B) Spodbujanje ustrezne uporabe pripomočkov v postopku preverjanja in potrjevanja

Postopek preverjanja in potrjevanja NPK spremljajo tudi različni pripomočki, kot so: zapisnik o poteku svetovanja, kriteriji za presojo posameznega dokazila v portfoliju, pripomoček za oceno celotnega portfolija, zapisnik o poteku neposrednega preverjanja ipd. Nekateri anketirani člani komisij so namreč izpostavili, da so portfoliji slabo pripravljene, pri čemer pa so navedli naslednje razloge: na dokazilih manjkajo datumi, žigi ipd. Glede na to, da svetovalci v postopku oblikovanja zbirne mape uporabljajo kriterije za presojo posameznega dokazila kot kriterije za oceno celotnega portfolija, so tovrstne pomanjkljivosti na dokazilih nekoliko presenetljive. Poleg tega so člani komisij v anketi izpostavili tudi, da so nekateri pogošali mnenje svetovalca o kandidatu, ki pa je ena izmed sestavin zapisnika o poteku svetovanja.

Glede na podane informacije, bi bilo potrebno dodatno spodbujati svetovalce za uporabo navedenih pripomočkov, saj le ti s svojim deležem prispevajo h kakovosti postopka preverjanja in potrjevanja NPK.

C) Spodbujanje oblikovanja zbirne mape s pomočjo osebnega stika s kandidati pri vseh kandidatih

Med anketiranimi svetovalci in člani komisij je bilo sicer zelo majhno število tistih, ki so pri načinu priprave zbirne mape izbrali druge načine, kot so: po pošti, preko telefonskega stika ter s pomočjo SMS sporočil. Tudi v tovrstnem načinu priprave portfolija se verjetno skriva pojasnitev za slabo pripravljene portfolije, na katere so še posebej opozarjali člani komisij. Dobro pripravljen portfolijo je lahko rezultat sistematične izpeljave svetovalnega procesa, ko svetovalec skupaj s kandidatom išče ustrezne rešitve za evidentiranje na različne načine pridobljenih znanj in spretnosti. Tovrstno ravnanje pa je tudi v nasprotju s temeljno nalogo, ki jo svetovalec v postopku NPK ima, to pa je motiviranje kandidata, pomoč pri zbiranju in pridobivanju dokazil pa tudi pri njihovi izdelavi, če za to obstaja možnost.

To pa je lahko doseženo le s pomočjo osebnega stika med svetovalcem in kandidatom, kar je potrebno še dodatno spodbujati.

D) Doseganje temeljnega namena tega sistema, in sicer potrjevanje znanj, ki si jih je posameznik pridobil na različne načine

Tako svetovalci kot člani komisij so pri oceni ustreznosti posameznih sestavin portfolija večji pomen dali sestavini, ki vključuje formalna spričevala kot sestavini, ki vključuje dokazila o znanjih pridobljenih na različne načine – izven formalnega izobraževanja in usposabljanja. Glede na to, da je temeljni namen sistema preverjanja in potrjevanja NPK posameznikom priznati predvsem tista znanja, ki jih že imajo in jih s pridom uporabljajo pa za to nimajo formalnega potrdila, ne glede na to, kako in v kakšnih situacijah so si jih pridobili, je tovrsten podatek nekoliko presenetljiv.

Zato bi bilo potrebno razmisliti o ustreznih aktivnostih, ki bi omogočile doseganje tega namena v celoti. Še najbolj pomembno pa je, da resno razmislimo o ustreznih dejavnostih za zvišanje zaupanja, najprej v vrednost znanj, ki so pridobljena izven šolskega sistema in sistema organiziranega izobraževanja ter povezano s tem v sistem, ki omogoča verifikacijo teh.

E) Prenova programov usposabljanja za člane komisij

Analiza je tudi pokazala splošno nezadovoljstvo članov komisij s programom usposabljanja, ki je, poleg ostalih kriterijev, pogoj za pridobitev licence. Program usposabljanja je namenjen pridobivanju specifičnih znanj s področja evidentiranja na različne načine pridobljenih znanj in s področja njihovega presojanja in potrjevanja. V prenovi programa usposabljanja je potrebno upoštevati manjke, ki jih je pokazala analiza ravno na omenjenih področjih.

F) Povečanje sodelovanja izvajalcev postopka preverjanja in potrjevanja NPK, delodajalcev in drugih partnerjev v sistematični promociji sistema

Izvajalci postopka in delodajalci odigrajo pomembno vlogo v informiranju posameznika o možnostih NPK. Dobro bi bilo okrepiti njihovo vlogo promotorja NPK v lokalnem okolju. V sam sistem promocije je intenzivneje potrebno vključiti tudi Zavod RS za zaposlovanje in druge socialne partnerje ter s sistematično in načrtno promocijo poskrbeti za večjo prepoznavnost sistema.

G) Spodbuditi bolj organiziran sistemski pristop k vpisu izvajalcev postopka preverjanja in potrjevanja v register ter spremljavi njihovega dela

Eden izmed pomembnih subjektov v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij je vsekakor izvajalska organizacija. Člani komisije so opozorili, da si večina izvajalskih organizacij samovoljno in enostransko razlaga sistem NPK in ga tako tudi izvaja. Ravno tako ugotavljajo tudi strokovni sodelavci zadolženih inštitucij, da je gleda na pomembnost vloge izvajalske inštitucije le-ta v sistemu NPK zapostavljena.

Potrebno bi bilo razmisliti o posebnem sistemu informiranja tudi za izvajalske institucije, saj se v večini primerov institucija sreča s celotnim sistemom šele, ko pošlje na usposabljanje svetovalca.

H) Prenova metodoloških podlag za pripravo katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti

Glede na rezultate obeh analiz, predloge izboljšav, ki smo jih dobili v anketnih vprašalnikih ter ugotovitve strokovnih sodelavcev, ki pri svojem delu prihajamo v stik z uporabniki katalogov lahko podamo nekaj splošnih usmeritev za prenovu metodoloških podlag za razvoj katalogov:

> >> Definicije posameznih točk kataloga je potrebno preformulirati in bolj določiti vsebino vsake od njih. Posebej tu izpostavljamo naslednje:

Posebni pogoji ter povezanost s programi za pridobitev poklicne kvalifikacije so zapisane neenotno, kar ustvarja zmedo pri interpretaciji. Zato je potrebno v metodologiji bolj natančno opredeliti načine zapisovanja teh točk.

V katalogu se omenjajo le načini preverjanja ter merila preverjanja ne pa tudi možnost potrjevanja znanj in spretnosti s portfolijem. Zato prihaja med člani komisije tudi do interpretacij, da potrjevanje znanj in spretnosti ni možno. Potrebno bo razširiti katalog tudi s postopki potrjevanja znanj.

Med ugotovitvami, ki jih je podala M. Tome v svoji analizi, bi izvzeli dve:

Eno ki je empirična analiza ni pokazala, je pa po mnenju tako M. Tometove, kot strokovne skupine, ki razvija kataloge zelo pomembna; to pa so Prilagoditve za osebe s posebnimi potrebami. Zapisane so samo v katalogu Refleksoterapevt / refleksoterapevtaka, in sicer za slabovidne in slepe osebe. Menimo, da bi osebam s posebnimi potrebami morali omogočiti možnosti za pridobitev poklicne kvalifikacije, na kar je treba misliti že pri pripravi standarda in predvsem kataloga.

Druga ugotovitev M. Tometove je:

»Literatura in strokovna gradiva so navedena v vseh katalogih v različnem številu (od 3 do 50), pretežno v slovenskem jeziku oz. tujem jeziku ali deloma v slovenskem in deloma v tujem jeziku. V posameznih katalogih so pri manjšem ali večjem številu navedenih enot pomanjkljivi podatki, največkrat manjka letnica izdaje.

V zvezi z literaturo in gradivi za kandidate predlagamo, da se postavijo jasni kriteriji za obvezno priporočljivo literaturo in strokovna gradiva. V primerih, ko je v katalogu navedena samo literatura v tujem jeziku, predlagamo, da se pripravi za študente gradivo tudi v slovenskem jeziku. » (Tome M., str. 20, nov. 2006, CPI)

Poleg tega imajo člani komisij tudi pripombo, da je seznam zastarel, kar pomeni, da moramo razmisliti o načinih bolj ažurnega posodabljanja posameznih elementov kataloga.

> >> Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti je za določene ciljne skupine nerazumljiv ter težko dostopen, za druge pa podatki v katalogih niso zadostni za njihovo delo:

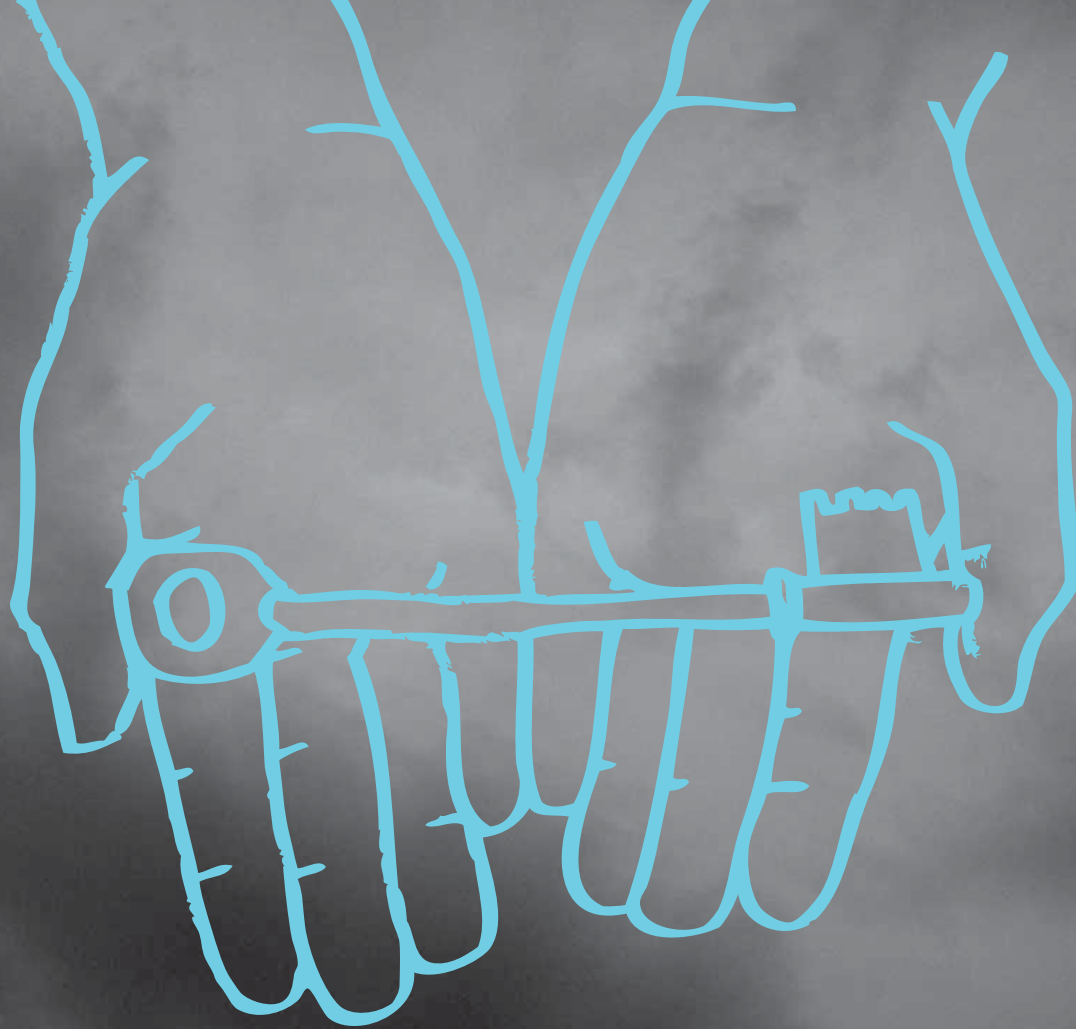
Katalog bo potrebno za uporabo kandidatom oblikovati bolj enostavno, s poudarki na tistih delih, ki so bolj pomembni za kandidata.

Člani komisije potrebujejo več strokovnega dela na področju izvedbenih dokumentov za preverjanje, kar kažejo tudi rezultati vprašalnikov, kjer člani komisije izražajo potrebo po bolj ažurnem sodelovanju z Državnim izpitnim centrom.

Tome M. (str. 20, 2006) na koncu predlaga, da se pri nadaljnji pripravi katalogov opravi racionalna evalvacija, s katero bi odpravili določene nejasnosti in pomanjkljivosti v katalogih še pred njihovo uporabo v praksi.

Viri:

Tome, Marija (2006): Analiza Kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti, CPI, Ljubljana.



4. Mnenja in stališča predstavnikov institucij, ki imajo usmerjevalno vlogo v certifikatnem sistemu

Bojana Sever,

Center RS za poklicno izobraževanje

Urška Marentič

Center RS za poklicno izobraževanje

Pomemben del spremljave certifikatnega sistema predstavljajo mnenja in stališča nosilcev različnih vlog v certifikatnem sistemu o dejanskem uveljavljanju koncepta in o tem, koliko certifikatni sistem sledi pričakovanjem in ciljem, ki smo si jih zadali ob vpeljavi sistema. Zato smo opravili razgovore s socialnimi partnerji, z nosilci politike ter z izvajalci preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Predstavnikom teh institucij smo postavili pet temeljnih vprašanj, s pomočjo katerih smo želeli zvedeti, kaj menijo o sistemu glede na dosedanje rezultate in izkušnje:

1. Kakšna je vloga sistema priznavanja neformalnega znanja v državi?
2. Kako opredeljujete sistemsko vlogo certifikatnega sistema v izobraževanju (prednosti/slabosti)?

3. Kako ocenjujete učinke uvajanja certifikatnega sistema na vašem področju?
4. Opredelite svojo vlogo v sistemu.
5. Kako ocenjujete pristojnosti in odgovornosti v sistemu certificiranja?

Povzetke in misli, ki smo jih zbrali, lahko strnemo v navedeno:

4.1 Kakšna je vloga sistema priznavanja neformalnega znanja v državi?

- > >> MDDSZ podpira vse, kar vodi k večji zaposljivosti. V sklopu tega mora postati pomembno, kakšno znanje in spretnosti ter kompetence ima posameznik, ob tem pa je treba spodbujati deregulacijo poklicev, saj ta praviloma zahteva šolsko izobrazbo.
- > >> Certifikatni sistem predstavlja le manjši del sistema priznavanja in potrjevanja neformalno pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc.
- > >> Več pozornosti je treba nameniti promociji sistema NPK, predvsem pri delodajalcih. Tako se bo povečala tudi vrednost NPK na trgu dela.
- > >> Prepoznavanje kakršnegakoli neformalno in informalno pridobljenega znanja in spretnosti je ključnega pomena za delovanje trga dela. Predvsem pa je pomembno razviti bolj sistemski pristop k validaciji znanja in spretnosti.
- > >> Posameznik, ki želi pridobiti NPK (ter ugotavljanje njegovega znanja in spretnosti), mora biti postavljen v središče, zato naj bo pridobivanje NPK individualiziran proces z ustreznim obravnavanjem.
- > >> Komisije za preverjanje in potrjevanje NPK kvalifikacije oziroma dele kvalifikacij priznavajo z vrednotenjem dokazil v portfoliju, vendar kandidate tudi zaradi neustreznih dokazil pogosto preverjajo. Komisije imajo težave pri vrednotenju portfolija, ker nimajo enotnih meril – potrebovali bi bila natančnejša navodila za vrednotenje dokazil. Da bi zviševali kvalifikacijsko raven v Sloveniji, je treba jasno opredeliti vstopne pogoje.
- > >> Pri posameznih delodajalcih se neformalno znanje in spretnosti neformalno priznava v okviru sistemizacij in internega napredovanja – gre za priznavanje mehkih in tudi strokovnih kompetenc.
- > >> Sistemsko gledano je Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo odpravilo ovire za uporabo postopkov priznavanja neformalno in informalno pridobljenega znanja in spretnosti na visokošolskih ustanovah.
- > >> Sistem preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij se v visokošolski sferi ne bo mogel uveljaviti na enak način, kot se je na nižjih ravneh zahtevnosti poklicev. Obstaja pa možnost, da bi se delodajalci in fakultete povezali na ravni visokošolskega izobraževanja predvsem v programih za izpopolnjevanje. Mehanizme priznavanja lahko vsaka fakulteta zajame v sam proces izvedbe programa.

4.2 Kako opredeljujete sistemsko vlogo certifikatnega sistema v izobraževanju (prednosti/slabosti)?

- > >> Novi izobraževalni programi so sestavljeni iz modulov, ki vsebinsko pokrivajo kompetence, vidna pa mora biti tudi povezava teorije, prakse in ključnih kompetenc. Ob priložnostih, ki jih certifikat omogoča na trgu dela, je pomemben element tudi postopek vstopanja v zeleni izobraževalni program za pridobitev višje izobrazbene ravni.
- > >> Veliko bosta prispevala kreditno ovrednotenje katalogov po enakem sistemu kot v programih poklicnega in strokovnega izobraževanja ter kvalifikacijsko ogrodje. Certifikatni sistem in formalno izobraževanje bosta tako bolj povezana.
- > >> Certifikatni sistem se v praksi v razmerju do izobraževalnega sistema včasih obravnava kritično – oporeka se mu predvsem negativno konkurenco in zniževanje ravni strokovnega znanja.
- > >> Certifikatni sistem se je v nekaterih primerih "pošolal". Kandidate so začeli množično usposabljanje, namesto da bi tistim, ki že imajo nekatere spretnosti in znanje, to znanje priznali in jim omogočili hitrejše pridobivanje kvalifikacij.
- > >> Trg dela deluje hitreje od sistemskih rešitev, ki jih uvajajo NPK. Vse bolj se povprašuje po kombinacijah kvalifikacij, storitvah, ki so zbir posameznih elementov različnih kvalifikacij.
- > >> Šole, ki bodo podeljevale certifikate, bi morale postopek izvajati v skladu z Zakonom o NPK, pred komisijo, ki jo določi RIC, v skladu s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti. Strokovni učitelji v srednjih šolah, ki bodo sodelovali v komisijah, bi morali pridobiti ustrezno znanje o sistemu NPK, možnostih in načinih preverjanja in potrjevanja NPK in pridobiti licenco za člana komisije.

4.3 Kako ocenjujete učinke uvajanja certifikatnega sistema na vašem področju?

- > >> Največji učinki certifikatnega sistema so se pokazali v primerih, ko je bila izvedena večja in širša promocija sistema, in na področjih, kjer predpisi zahtevajo NPK za opravljanje poklica ali dejavnosti. Poudarek je seveda na odzivnosti na potrebe trga dela.
- > >> Sistem je še vedno premalo prepoznaven tako med delodajalci kot pri delojemalcih. Treba je izpeljati večje sistemske akcije, s katerimi bi razširili informacije o sistemu, saj se še tako začne tudi povpraševanje po NPK.
- > >> Večje učinke certifikatnega sistema bi dosegli tudi, če bi se NPK vključili v kolektivne pogodbe.
- > >> Osrednjo vlogo pri preverjanju mora imeti neposreden prikaz spretnosti in znanja in ne spraševanje kandidata in iskanje neznanja.
- > >> Temeljno vprašanje v sistemu je zaupanje. Vsi, ki vršijo preverjanja in potrjevanje znanja, spretnosti in kompetenc tako v formalnem kot certifikatnem sistemu, se morajo dosledno usposabljanje in sodelovati.
- > >> Na novih področjih in tam, kjer do sedaj NPK ni bilo, so učinki pozitivni, a kljub temu

je treba povedati, da na kakovost poleg znanja in spretnosti zaposlenih vplivajo tudi urejene delovne razmere, zlasti plača.

- > >> Ponudba izvajalcev preverjanja in potrjevanja NPK je odvisna tudi od interesa kandidatov oziroma delodajalcev. Preverjanje se izvaja predvsem za certifikate, ki imajo določeno trženjsko pokritost.
- > >> Delodajalci potrebujejo kvalifikacije tudi na VII. in višji ravni zahtevnosti, zato je treba ohranjati povezavo z delodajalci pri pripravi kvalifikacijske strukture v celotni vertikali.

4.4 Opredelite svojo vlogo v sistemu.

- > >> Glede na trend, v kateri smeri naj bi potekal razvoj celostnega sistema priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja, je seveda nujno vzpostaviti intenzivnejše sodelovanje med MDDSZ, MŠŠ in MVZT.
- > >> Neposredna povezava s stroko in gospodarstvom je v certifikatnem sistemu nujna, zato morajo biti delodajalci in predstavniške institucije ključni partner v sistemu.
- > >> Sodelovanje sindikatov se mora z informativne ravni vključenosti v certifikatni sistem razširiti na aktivno sodelovanje.
- > >> Zavedanje o pomenu in načinih pridobivanja neformalnega in informalnega učenja se med svetovalci počasi povečuje.

4.5 Kako ocenjujete pristojnosti in odgovornosti v sistemu certificiranja?

- > >> Treba je vzpostaviti sistem spremljanja kakovosti certifikatnega sistema.
- > >> Pristojnosti in odgovornosti Državnega izpitnega centra so velike, pri čemer bo treba razmisliti o rešitvah, ki bi povečale njegovo vlogo nadzornega organa. Center RS za poklicno izobraževanje ima pomembno strokovno in razvojno vlogo ter tudi ambicije, da bi bili prepoznani kot osrednja ustanova pri priznavanju neformalnega in priložnostnega učenja ter za razvojne naloge v certifikatnem sistemu, ki bi bile tako organizirane celostno na enem mestu.
- > >> Nejasne ostajajo presečne točke in sodelovanje ministrstev, pristojnih za šolstvo in za delo.
- > >> Kot pomembno se je izkazalo sodelovanje z Državnim izpitnim centrom – zlasti glede usposabljanja (tudi nadaljnjega), imenovanja in nadzora komisij za preverjanje in potrjevanje NPK – ter s Centrom RS za poklicno izobraževanje v začetnih fazah dela.
- > >> Do zdaj je razvoj potekal stihijno in je bil prepuščen posameznim pobudnikom in izvajalcem. Sistem je treba revidirati in ob sodelovanju vseh partnerjev ponovno vzpostaviti, določiti pristojnosti, odgovornosti in doreči postopke.
- > >> Pristojnosti in odgovornosti izvajalec in svetovalcev ter komisije so stvar ureditve zakonodaje. Kot nevtralnemu bi bilo treba umestiti vlogo svetovalcev, pri čemer se vedno znova pokaže kot ključna težava njihovo financiranje.
- > >> Vprašanje pristojnosti in odgovornosti izvajalcev pa je seveda vprašanje razvoja mreže le-teh, povezano tudi s povezovanjem šolskega in certifikatnega sistema, pri čemer je treba iti v smeri rešitve regionalno/področnih centrov izvajalcev preverjanja in potrjevanja.

Če povzamemo mnenje predstavnikov inštitucij, je vloga sistema preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (certifikatnega sistema) v Sloveniji odvisna od več dejavnikov, predvsem pa je - in bo tudi v prihodnje - vloga tega sistema odvisna od »pomembnosti«, ki jo ima na trgu dela.

Mnenja anketirancev so prav tako pokazala, da je vloga sistema preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij v primerjavi s tradicionalnim šolskim sistemom še zelo majhna. Kljub vsemu pa sistem potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij sčasoma postaja vse bolj prepoznaven, pri čemer predstavniki inštitucij izpostavljajo predvsem vprašanje zaupanja med sistemoma.

Iz odgovorov lahko tudi razberemo, da bo k povezavi med certifikatnim sistemom in formalnim izobraževanjem pomembno pripomoglo kreditno ovrednotenje katalogov po enakem sistemu kakor vrednotenje programov poklicnega in strokovnega izobraževanja. Prav tako bo k boljši povezanosti obeh sistemov prispevalo kvalifikacijsko ogrodje, pri katerem pa bo po mnenju anketirancev potrebno intenzivnejše sodelovanje med Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve, Ministrstvom za šolstvo in šport ter Ministrstvom za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo.

Kar nekaj odgovorov predstavnikov inštitucij kaže tudi na to, da bo v prihodnosti treba večjo pozornost nameniti promociji certifikatnega sistema ter vzpostavitvi sistem spremljanja njegove kakovosti.



5. Zaključek

Barbara Kunčič

Center RS za poklicno izobraževanje

Bojana Sever

Center RS za poklicno izobraževanje

Mag. Primož Hvala Kamenšček

Center RS za poklicno izobraževanje

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. Utemeljeni so bili z naslednjimi razlogi:

- > >> velik delež brezposelnih in skoraj polovica iskalcev zaposlitve je brez izobrazbe in torej tudi brez formalno priznane kvalifikacije,
- > >> potreba po povezovanju poklicnega izobraževanja mladine in odraslih v enoten sistem vseživljenjskega učenja,

- > >> problem relativno visokega šolskega osipa, možnost pridobitve delne oz. ožje poklicne kvalifikacije z vidika zaposljivosti in vključevanje na trg dela ter ponovna možnost vključevanja v izobraževalni sistem ter pridobitev stopnje izobrazbe
- > >> potreba po stalnem in neposrednem povezovanju s trgom dela in delodajalci,
- > >> potreba po večji preglednosti in primerljivosti poklicnih kvalifikacij in listin v slovenskem, pa tudi v evropskem prostoru,
- > >> potreba po zmanjšanju stroškov izobraževanja in usposabljanja zaposlenih in po vrednotenju nedokončanega izobraževanja.

Temelji NPK so bili postavljeni vzporedno s prenovo 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. Poleg tega je zakon socialnim partnerjem 'naložil' nova pooblastila in odgovornosti pri oblikovanju in izvajanju politike poklicnega in strokovnega izobraževanja.

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 (2000). 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. V istem letu je bila sprejeta tudi Lizbonska deklaracija, ki, med drugim, pravi naj ponudba izobraževanja in usposabljanja bazira na principu vseživljenjskega učenja ter navaja tudi konkretne primere neuskkljenosti med iskanimi in obstoječimi znanji in veščinami na trgu dela. Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah pa je pomenil prav korak v smeri reševanja teh neskladij. 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.

Po sedmih letih delovanja certifikatnega sistema je bilo do 01.01.2008 podeljenih 24.578 certifikatov NPK, razvitih 106 katalogov za certificiranje in v register vpisanih 73 izvajalcev preverjanja in potrjevanja NPK.

Certifikatni sistem se je razvil do točke, ko je bil potreben kritični razmislek o tem, kako se sistem umešča v širši okvir vrednotenja in priznavanja neformalno in in-formalno pridobljenih znanj in v sam sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja; predvsem pa kako sistem zagotavlja kakovost procesov in rezultatov in s tem zaupanje javnosti ter verodostojnost podeljenih certifikatov.

V letu 2007 se je v okviru OECD aktivnosti (ob finančni podpori Ministrstva za šolstvo in šport, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo) izdelalo nacionalno poročilo o stanju na področju priznavanja neformalno in priložnostno (informalno) pridobljenih znanj in spretnosti ter skupna analiza politik, ki so jo pripravili strokovnjaki OECD-ja. Hkrati je v tem letu potekala spremljava certifikatnega sistema, ki jo je sofinanciralo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.

Zaključki skupine strokovnjakov OECD-ja so ponudili zrcalno podobo stanja na področju priznavanja neformalno pridobljenega znanja, ki naj bi odgovornim osebam predstavila situacijo in prakso ter odprla razpravo o tem, ali so spremembe potrebne ali ne.

Če povzamemo nekaj njihovih ugotovitev (CPI, 2007):

1. Iz Analize je videti, da je večji del aktivnosti pri razvoju priznavanja neformalno pridobljenega znanja povezanih z Nacionalnimi poklicnimi kvalifikacijami (NPK), zato bi NPK lahko označili za glavnega nosilca priznavanja NPU v Sloveniji. Vendar se postavlja vprašanje koliko so certifikati prenosljivi predvsem v formalno izobraževanje, kjer se kaže največ pomanjkljivosti.
2. Procesi priznavanja neformalno pridobljenega znanja so v slovenskem sistemu izobraževanja in usposabljanja relativno novi. Tako imajo strukture, programi in novosti tipične karakteristike razvojne faze. Po eni strani posamezniki in institucije delujejo pionirsko in privrženo sistemu, so inovativni in iščejo nove rešitve. Vendar pa ne delujejo kot deli koherentnega razvojnega procesa.
3. Ideja priznavanja neformalno pridobljenega znanja se zdi z vidika politike dobra in koristna, ni pa dovolj pomembna, da bi postala prioriteta. Zakonodaja na različnih ravneh izobraževanja sicer omogoča priznavanje neformalno pridobljenih znanj, pomanjkljiva pa je promocija in vzpostavitev širšega okolja za razvoj priznavanja neformalno pridobljenega znanja. Predvsem še ni bila sprejeta odločitev, katera vrsta organizacije naj bi koordinirala razvoj priznavanja neformalno pridobljenih znanj ali vseživljenjskega učenja, kar je nujni pogoj za razvoj.
4. V Nacionalnem poročilu je zaradi trenutne finančne ureditve čutili zaskrbljenost glede dolgoročnosti obstoječih aktivnosti priznavanja neformalno pridobljenih znanj. Procedure priznavanja neformalno pridobljenega znanja 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 neformalno pridobljenega znanja.

V projektu spremljave certifikatnega sistema pa smo predvsem želeli orisati celostno sliko vseh postopkov in posameznikov ter institucij, ki delujejo znotraj sistema ter poiskati kritične točke v sistemu, ki nam bodo služile za nadaljnje delo in razvoj sistema.

Prva ugotovitev je, da smo vzpostavili sistemske podlage, razvili izvedbene dokumente, vzpostavili mrežo izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja NPK, usposobili člane komisij in svetovalce in se na tej točki tudi ustavili. Potrebno bo bolj sistematično in stalno delo s člani komisij in svetovalci pa tudi z institucijami, ki izvajajo preverjanje in potrjevanje NPK, da bomo lahko zagotovili kakovostne postopke, ki bodo enaki za vsakega kandidata in bodo zagotavljali verodostojnost podeljenih certifikatov. Predvsem je potrebno izboljšati kakovost svetovalnega postopka ter razviti sodobne oblike in metode definiranja, priznavanja in vrednotenja znanj, spretnosti in kompetenc, ki so usmerjene v individualni učni proces kandidata, izdelave osebnega portfolija ter spremljanje dela izvajalcev preverjanja in potrjevanja NPK in s tem tudi dela članov komisij.

Če je bila prvotna naloga certifikatnega sistema osnovana na nacionalnih poklicnih kvalifikacijah namenjena pretežno tranzicijskim zahtevam gospodarstva hitre prekvalifikacije delovne sile, mora certifikatni sistem oz. sistem priznavanja neformalnih znanj spretnosti in kompetenc v bodoče dobiti novo razsežnost v smislu povezovanja poklicne usposobljenosti z možnostjo nadgradnje izobrazbe oz. vračanja v izobraževalno vertikalo ter bistveni poudarek v t.i. nadaljevalnem izobraževanju v smislu strokovne specializacije znanj.

Kot ključno slabost današnjega modela certifikatnega sistema naj izpostavimo pretirano formalizacijo v navidezni vzporednici šolskemu sistemu, težnji po programski regulaciji vsebin in ne dovolj zaživetemu sistemu neformalnega priznavanja znanj, spretnosti in kompetenc.

Žal pravih ali večjih učinkov še ni, glede na odlike in prednosti zaradi katerih se certifikatni sistem vzpostavlja oz. gre za pristop neformalnega priznavanja in potrjevanja znanj na različnih nivojih in v različnem obsegu, kot so hitra odzivnost, mobilnost, fleksibilnost, avtonomija, sistemska deregulacija, ni zaznati.

Standardizacija v certifikatnem sistemu pomanjkljivosti kot so rigidnost in standardizacija v postopku potrjevanja, kar povzroča, da nekateri NPKji niso tako zanimivi za podjetja, saj niso prilagojeni njihovim specifičnim potrebam oziroma ne omogočajo prožno vključevanje potreb posameznih podjetij ter potreb regij

V nekaterih sektorjih vloga posameznih socialnih partnerjev ni dovolj prepoznavna in upoštevana. Ključnega pomena za kakovostni premik prepoznavanja in potrjevanja neformalnih znanj bi bilo potrebno iskati v socialno-partnerskih dogovorih, ki imajo svojo težo v zaposlitvenih pogodbah. Nujno bi bilo potrebno umestiti poklicne kvalifikacije v kolektivnih pogodbah v tarifne razrede in pri tem imajo glavno vlogo delodajalci in sindikati. Drugače poklicne kvalifikacije ne dosežejo svojega pravega namena na trgu dela.

V sistem neformalnega priznavanja in potrjevanja znanj, spretnosti in kompetenc bo nujno potrebno uvesti decentralizacijo in vsebinsko pluralizacijo, ki ga bo približala zahtevam in potrebam posameznika in delodajalcev.

Drugo pomembno področje na katerem je potreben bolj sistematičen pristop je promocija sistema. Izvajalci postopka in delodajalci odigrajo pomembno vlogo v informiranju posameznika o možnostih NPK. Dobro bi bilo okrepiti njihovo vlogo promotorja NPK v lokalnem okolju. V sam sistem promocije je potrebno intenzivneje vključiti tudi Zavod RS za zaposlovanje in druge socialne partnerje ter s sistematično in načrtno promocijo poskrbeti za večjo prepoznavnost sistema.

Velika kritična točka sistema so tudi baze podatkov ter sposobnost sistema sistematično poročati o učinkih certifikatnega sistema. 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. Hkrati je potrebno razviti sistematično spremljanje učinkov certifikatnega sistema z vidika posameznika ter institucije, ki ga zaposluje v posameznem sektorju.

Veliko pričakujemo od Nacionalnega kvalifikacijskega ogrodja, ki naj bi povezal certifikatni sistem in izobraževalni sistem. 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. Slovensko ogrodje kvalifikacij (SOK), katerega vsebina še vedno ni dogovorjena, bo ustrezna podlaga povezovanja med sistemom izobraževanja in sistemom priznavanja NPK. SOK bo moral postaviti jasne kriterije razvoju posameznega sistema oziroma vrsti in načinu povezovanja kvalifikacij, ki bodo vključene vanj.

Nenazadnje je veliko pozornost potrebno nameniti stimuliranju socialnih partnerjev za aktivno sodelovanje v teh procesih, saj morajo biti kvalifikacije prilagojene potrebam trga dela, spremembam v svetu dela in razvoju gospodarstva kar dosežemo le z uveljavljanjem socialno-partnerskega principa. V nasprotnem primeru lahko prevlada interes enega socialnega partnerja kar lahko dolgoročno negativno vpliva tudi na gospodarstvo, kateremu so kvalifikacije konec koncev tudi namenjene.

Hkrati nam je strokovna skupina OECD ponudila še nekaj priporočil in predlogov, ki naj bi bili v pomoč odgovornim pri razpravi o razvoju politik in procesov priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja. Pomembno je spremeniti kulturo komunikacije in izmenjave informacij med institucijami ter spodbujati razprave na temo priznavanja NPU znotraj področja izobraževanja ter med odločujočimi strukturami. Vzpostaviti je potrebno koordiniran in organiziran načrt uvajanja priznavanja NPU z razmislekom o »vodilni organizaciji«, ki bi imela ustrezne pristojnosti na področju uvajanja priznavanja NPU ter uvajanja evalvacije praks dosejanega dela izvajalcev preverjanja in potrjevanja. Z evalvacijami bi lahko identificirali najbolj učinkovite modele in jih z načrtnimi akcijami diseminirali ter tako gradili sistem na učenju iz dobrih primerov.

Literatura:

OECD aktivnost (2007). Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

Poročilo Phare MOCCA (2000). Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.

6. Osnovni pojmi in definicije

Certifikat je javna listina, ki izkazuje poklicno kvalifikacijo. Če je pridobljen v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, ne izkazuje stopnje izobrazbe. Ob upoštevanju predpisov, ki urejajo izobraževanje, in po prej ugotovljeni primerljivosti standardov znanj in spretnosti za pridobitev poklicne kvalifikacije s tistimi v formalnem sistemu izobraževanja, pa bodo lahko upoštevani tudi pri pridobivanju formalne izobrazbe.

Formalno izobraževanje je namerna, institucionalizirana, sistematična, vnaprej načrtovana in organizirana izobraževalna aktivnost, ki običajno predstavlja »lestvični sistem« rednega izobraževanja otrok in mladostnikov.

Formalno izobraževanje daje formalno, javno veljavno izobrazbo – se pravi, da spremeni izobrazbeni ali kvalifikacijski status – daje javno veljavno listino, spričevalo ali certifikat.

Informalno (priložnostno učenje) je namerna, vendar manj organizirana in strukturirana in neinstitucionalizirana učna aktivnost – poteka v vsakdanjem življenju, v domačem okolju, na delovnem mestu itd. Te aktivnosti usmerja učeči se posameznik sam, družina oziroma socialno okolje, v katerem potekajo.

Izvajalci preverjanja in potrjevanja NPK so inštitucije (medpodjetniški izobraževalni centri, šole, organizacije za izobraževanje odraslih, zbornice...), ki izpolnjujejo pogoje določene s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti in so vpisane v register izvajalcev postopkov za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti določajo znanja in spretnosti, ki so potrebni za pridobitev poklicne kvalifikacije. Predstavljajo podlago za organizacijo in izpeljavo

postopka preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij in kot taki opredeljujejo tudi načine in merila preverjanja ter potrjevanja strokovnih znanj in spretnosti ter natančno definirajo naloge za preverjanje opredeljenega standarda.

Komisija za preverjanje in potrjevanje NPK je tričlanski organ, ki pri izvajalcih preverjanja in potrjevanja NPK izvaja postopek potrjevanja in preverjanja NPK ter odloča o podelitvi nacionalnih poklicnih kvalifikacij oz. certificiranju kandidatov

Kreditni sistem je evropsko dogovorjen nabirno-prenosni sistem v poklicnem in strokovnem izobraževanju. Omogoča dokumentiranje, potrjevanje in priznavanje učnih izidov posameznikov, pridobljenih v formalnem izobraževanju ali z neformalnim učenjem.

Kvalifikacijska struktura je seznam vseh nacionalno veljavnih poklicnih standardov in katalogov, razvrščenih po strokovnih področjih v skladu s standardno klasifikacijo dejavnosti in po stopnjah zahtevnosti.

Modul je programska enota v izobraževalnih programih nižjega in srednjega poklicnega ter srednjega strokovnega izobraževanja. Je zaokrožena enota ciljev in vsebin, ki povezujejo strokovno-teoretično in praktično znanje ter ključne zmožnosti.

Posamezni moduli (ali več modulov) v skladu s predpisi omogočajo pridobiti nacionalno poklicno kvalifikacijo.

Nacionalna poklicna kvalifikacija je formalno priznana kvalifikacija na podlagi nacionalnih poklicnih standardov in pridobljena na podlagi verificiranih izobraževalnih programov ali v postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Neformalno izobraževanje je vsaka organizirana in namerna izobraževalna aktivnost, ki poteka izven formalnega sistema vzgoje in izobraževanja. Izobraževalne aktivnosti so usmerjene na specifično ciljno skupino in načrtovane, vendar redko strukturirane na konvencionalen način, t.j. kot učni predmet. Izobraževalne aktivnosti se izvajajo v okviru različnih okolij, pri katerih učenje ni nujno edina oziroma glavna dejavnost.

Temeljni kriterij za razlikovanje formalnega in neformalnega izobraževanja je merilo – ali končanje izobraževalne aktivnosti vodi k izobraževalnemu izidu, ki ga je mogoče pozicionirati v »Nacionalno ogrodje kvalifikacij«

Poklic je eno ali več sorodnih delovnih mest, ki so sestavljena iz različnega števila med seboj povezanih opravil oziroma delovnih nalog.

Poklicna kvalifikacija je delovna, poklicna oziroma strokovna usposobljenost, ki je potrebna za opravljanje poklica ali sklopov nalog v okviru poklica na določeni ravni zahtevnosti. Če je pridobljena v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah je priznana kot **nacionalna poklicna kvalifikacija**.

Profil poklica je podroben opis del v nekem poklicu in ostalih karakteristik poklica (raven zahtevnosti dela, pogoji dela, sredstva za delo, storitve in izdelki, psihofizične in osebnostne lastnosti, področja zaposlovanja).

Poklicni standard določa poklicne kompetence ter znanja in spretnosti v določenem poklicu. Je podlaga za izdelavo izobraževalnih programov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti. Oblikovan mora biti na podlagi profila poklica.

Poklicne zmožnosti (poslovenjen izraz za **poklicne kompetence**) **Poklicna kompetenca** je del poklicne kvalifikacije in izkazuje zmožnost posameznikov, da uporabljajo znanje, spretnosti in sposobnosti za ustvarjalno, učinkovito ter etično delovanje v kompleksnih, nepredvidljivih in spremenljivih okoliščinah v poklicu in družbi. Poklicne kompetence delimo na **poklicno specifične**, ki so značilne za konkretno delo oz. sklop del oz. poklic ter na **generične kompetence**, ki so skupne določenim poklicem.

Področni odbori so partnersko sestavljeni organi na nivoju panoge oz. dejavnosti. Odločajo o pobudah za pripravo poklicnih standardov in na panožnem nivoju usklajujejo poklicne standarde in kataloge.

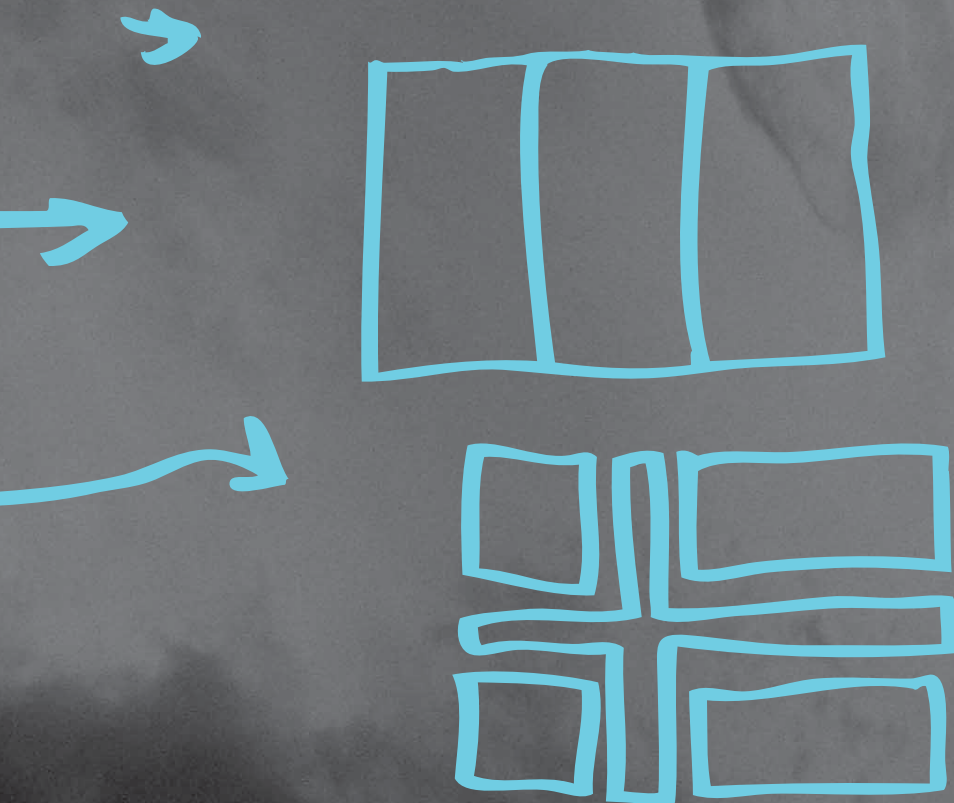
Preverjanje in potrjevanje NPK so vse metode in postopki za formalno vrednotenje znanj, spretnosti in izkušenj, ki vodijo do podelitve certifikata. V postopku preverjanja kandidat neposredno, pred komisijo dokazuje znanja in spretnosti, potrjevanje pa je postopek, ko komisija ugotavlja znanja in spretnost na podlagi listin, ki jih kandidat predloži v portfoliju.

Portfolijo je zbir listin oz. dokazil, s katerimi kandidat dokazuje spretnosti in znanja za določeno poklicno kvalifikacijo.

Svetovanje je pomoč, ki jo posamezniku nudi institucija za preverjanje in potrjevanje NPK pri odločanju glede pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij in pri pripravi portfolija.

Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje je partnersko sestavljen organ, ki določi metodologijo za pripravo poklicnih standardov in katalogov in na nacionalnem nivoju potrdi poklicne standarde in kataloge ter predlaga ministru, pristojnemu za delo v objavo. **Odbor za poklicne standarde in Komisija za izobraževalne programe** delujeta v okviru Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje.





Priloga: **primera izobraževalnega** **in certifikatnega sistema v** **Franciji in Norveškem**

1. Mednarodna primerjava izobraževalnega in certifikatnega sistema v Franciji

Mag. Primož Hvala Kamenšček
Center RS za poklicno izobraževanje

V Franciji sega tradicija razvoja izobraževanja odraslih že v 19. stoletje, saj so pri tem izhajali iz socialne politike in ne zgolj iz ekonomske politike tržnega gospodarstva.

V francoskem sistemu poklicnega izobraževanja odraslih soobstajata dva načina: šolska in certifikatna oblika.

1.1 Šolska oblika

Temeljno poklicno izobraževanje za pridobitev kateregakoli poklica ali stopnje v hierarhiji kvalifikacij urejajo enotni sistemsko-organizacijski zakoni za mladino in odrasle. Zato so vsi vidiki poklicnega izobraževanja odraslih regulirani s šolskimi zakoni. Strukturo tega sistema tvorita dve obliki: vajeniška in šolska.

Sprva je bila pristojnost poklicnega izobraževanja v celoti zaupana delodajalcem, v sedemdesetih letih 20. stoletja pa je postopno prešla pod okrilje ministrstva za šolstvo. Zdaj večina poklicnega izobraževanja za mladino poteka v poklicnih šolah, ki prek ustreznih centrov za vajeniško izobraževanje zagotavljajo tudi nadzor nad vajeništvom. Država zagotavlja v poklicnih šolah ustrezne razmere za teoretični in praktični pouk., hkrati pa so začeli odpirati celotno poklicno izobraževanje navzven, in sicer z organizacijo prakse učencev v podjetjih in ne le v šolskih delavnicah. Tako se v Franciji uresničuje dvotirnost sistema poklicnega izobraževanja: šolske in dualne (vajeniške) oblike. Učenci morajo opravljati del praktičnega izobraževanja v podjetjih, vajenci pa se morajo teoretično izobraževati v šolah. Ta izobraževalna razmerja spodbujajo razvoj novih socialno-partnerskih oblik. Na vseh ravneh urejanja poklicnega izobraževanja velja načelo socialnega partnerstva. O odnosih med šolami in podjetji odloča sistem ustreznih organov, prek regionalnih komitejev do posamezne izobraževalne institucije povezan v centraliziran sistem na nacionalni ravni. V sklopu teh organov delujejo sveti upravljanja poklicnih šol ali centrov za vajeniško izobraževanje in tudi izpitne komisije.

Poklicno izobraževanje v Franciji se začne s posebnimi prilagojenimi programi CAP, ki omogočajo zaposlenim pridobiti nižjo kvalifikacijo (ISCED 2). To izobraževanje je namenjeno tistim, ki niso bili uspešni v šolanju ali pri različnih izpitih, tistim, ki so se po izpolnjeni šolski obveznosti takoj zaposlili, in tistim, ki želijo dopolniti kvalifikacijo na višji izobrazbeni stopnji (po CEP, ISCED 3). Tako naj bi poklicno izobraževanje odraslih že opravljalo svoj temeljni namen – tj. omogočalo vertikalno mobilnost v poklicu. Da bi spodbudili poklicno mobilnost, je bila vpeljana poklicna matura (B-prof.), ki je namenjena predvsem odraslim, ki so končali poklicno šolo z diplomom (BEP).

Podobno možnost imajo odrasli v izobraževanju za tehniško diplomu (BT), kjer obstaja poseben cikel za tiste, ki so končali triletno izobraževanje v poklicni šoli (CAP ali BEP) s posebnim prilagoditvenim razredom, in tudi tisti, ki so končali dvoletne poklicne šole (CEP).

Obstaja pa tudi štiriletno tehniško izobraževanje, ki po opravljeni maturi omogoča nadaljevanje študija za pridobitev izobrazbe višjega tehnika (BTS).

Kljub temu da vse vrste diplom ali mature v poklicnem izobraževanju omogočajo vstop na univerzo, je to izobraževanje ciljno usmerjeno v zaposlovanje in ga zato lahko uvrščamo v sklop poklicnega ali strokovnega izobraževanja.

Iz navedenega je razvidno, da so možnosti dopolniti izobrazbo po končani poklicni šoli v Franciji vezane na šolanje.

Poklicno izobrazbo pa je po pridobljenem prvem poklicu mogoče dopolnjevati v nadaljevalnem

izobraževanju, ki ga omogoča certifikatni sistem in sodi v pristojnost državnega sekretariata za poklicno izobraževanje, ki je bil leta 1974 ustanovljen kot oddelek ministrstva za delo.

1.2 Certifikatna oblika

Francijo lahko označimo kot najbolj napredno evropsko državo na področju sistemskega razvoja priznavanja in vrednotenja neformalnega znanja v razmerju do pridobivanja poklicnih in akademskih kvalifikacij. Razloge za to najdemo v pravnih podlagah, v vsebinski reformi izobraževalnega sistema, ki spodbuja vzajemnost sistema neformalnega in formalnega izobraževanja do enotnih učnih izidov, v različnih možnostih financiranja nadaljnega poklicnega izobraževanja, v vključevanju zasebnega sektorja v izobraževalno mrežo ter v razvoju socialno-partnerskega dialoga.

Poudarjena vloga neformalnega izobraževanja se zdi ob močni tradiciji šolskega sistema na prvi pogled paradoksalna. Mehaut (1977) poudarja vlogo homogenosti in stabilnosti izobraževalnega sistema, ki se odraža prek kakovosti javnih listin (certifikatov), ki zagotavljajo združevanje različnih funkcij: standardov znanja, standardov zaposlovanja in standardov osebnega strokovnega razvoja. Pomanjkljivost v sistemu predstavlja sama stabilnost le-tega, ki lahko vodi v rigidnost znanja na nacionalni ravni.

Ta spoznanja so vodila do strokovnih iniciativ povezovanja neformalnih in formalnih izobraževalnih oblik.

Nadaljevalno poklicno izobraževanje pomeni vsebinsko obogatitev dosežene temeljne poklicne ali kvalifikacijske stopnje. Najprej je to izobraževanje namenjeno zaposlenim, prav tako pa zadovoljuje tudi potrebe posebnih kategorij prebivalstva brez kvalifikacij ali težko zaposljivih. Tega vidika izobraževanja in usposabljanja ne urejajo šolski zakoni, temveč predpisi, za katere je pristojno ministrstvo za delo in jih oblikuje na osnovi socialno-partnerskega dialoga.

Ta drugi vidik širjenja poklicne kvalifikacije oziroma usposobljenosti obsega poklicno in strokovno pa tudi splošno izobraževanje znotraj pridobljene kvalifikacijske stopnje, sem pa sodi tudi regulacija posebnih pravic in obveznosti delodajalcev in delavcev. (Muršak, 1993) Gre za vsebino vseživljenjskega izobraževanja v poklicnem razvoju posameznika (z možnostjo dokvalifikacij, prekvalifikacij, strokovnih specializacij).

Sistematični začetek povezovanja neformalnega in formalnega izobraževanja zasledimo v zakonskih podlagah iz sedemdesetih let 20. stoletja.

Zakonska podlaga temelji na:

- > >> »okvirni tarifni pogodbi« o poklicnem izobraževanju in nadaljevalnem izobraževanju, ki sta jo sklenili zvezi sindikatov in delodajalcev (prvič, 9. 7. 1970) in
- > >> zakonu o nadaljevalnem izobraževanju iz leta 1971.

Pravna podlaga je omogočila razvoj posebnih izobraževalnih oblik in norm za različne ciljne skupine.

Za francoski model nadaljevalnega ali vseživljenjskega izobraževanja je značilno dvoje:

- > >> povezovanje neformalnega izobraževanja s formalnim ter
- > >> povezovanje ukrepov socialne in izobraževalne politike ter iz tega pripadajoče pravice in dolžnosti do zaposlovanja.

V nadaljevalnem izobraževanju si je država pridržala nekatere pravice do splošnega usmerjanja in nadzora nad uresničevanjem zakona. Organizacija in izvajanje tega izobraževanja temeljita na socialno-partnerskem odnosu in sta povezani z različnimi ravni odgovornosti in pristojnosti.

Z vidika državne pristojnosti je bil leta 1974 ustanovljen sekretariat za poklicno izobraževanje, ki je organiziran kot oddelek pri ministrstvu za delo. V sistemu upravljanja nadaljnega poklicnega izobraževanja pa je dosledno izpeljana zahteva medresorskega urejanja. To pomeni, da področja ne vodi posamezno ministrstvo, temveč medresorski svet predstavnikov različnih ministrstev. Na nacionalni ravni vodi to dejavnost posebni svet, v katerem so predstavniki delodajalcev, sindikatov in javnih institucij, njihova naloga pa je uveljavljati državno politiko.

Za nadaljevalno poklicno izobraževanje je značilen prehod od centralizacije pristojnosti šolskega sistema – t. i. temeljnega poklicnega izobraževanja – k decentralizaciji odločitev in pristojnosti od nacionalnega telesa na regionalni in lokalni ravni, na panožno raven ter na raven podjetij. Ti organi so oblikovani na načelih socialnega partnerstva in so zamišljeni kot posvetovalni organi za zagotavljanje nadaljevalnega poklicnega izobraževanja.

Država je glede sredstev, ki jih zagotavlja za nadaljevalno poklicno izobraževanje, prenesla določena pooblastila na regionalne prefektore. »Tako lahko regionalne instance na svojem regionalnem območju samostojno uresničujejo smernice, ki jih določa centralna nacionalna politika na področju nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in samostojno upravljajo s sredstvi, ki so jim zaupana.« (Muršak, 42, 1993)

Vloga socialnih partnerjev (Muršak, 44–45, 1993):

- > >> »Okvirna tarifna pogodba« (1970) in zakon o nadaljevalnem poklicnem izobraževanju (1971) sta podjetja spodbudila k dejavni vključitvi razvoja sistema nadaljevalnega izobraževanja. Zakon je spodbudil podjetja, da so začela sistematično razvijati lastno izobraževalno funkcijo, s katero naj bi dosegali začrtane cilje: posodabljanje znanja zaposlenih in pridobivanje novih kompetenc, razvijanje novih delovnih mest, spodbujanje tehnološke preнове in modernizacije proizvodov, povezovanje podjetja s socialnim in širšim družbenim okoljem ...
- > >> Naloga poklicnih zbornic je zagotavljati sistemske funkcije svetovanja in spodbujati razvoj programov nadaljevalnega izobraževanja. S tem namenom zakon predvideva pravico, da sklepajo strokovna združenja z delodajalci multilateralne dogovore, na podlagi katerih združujejo sredstva za skupno izobraževanje delavcev vsa podjetja, ki so dogovor podpisala. Tako lahko zbornice ustanovljajo lastne izobraževalne organizacije in opravljajo dejavnosti, ki sicer sodijo v sklop dela oddelkov za izobraževanje v podjetjih.

V socialno-partnerski sestavi naj omenimo še:

- > >> Paritetne odbore za zaposlovanje, ki so organizirani na nacionalni ravni po posameznih poklicnih ali panožnih sektorjih. Po potrebi lahko vsaka panoga ustanovi tak odbor tudi na regionalni ravni.
- > >> Solidarnostne fonde za izobraževanje, ki so lahko ustanovljeni na različnih ravneh (na nacionalni in regionalni).
- > >> Posebno vlogo imajo tudi odbori (sosveti) za zaščito brezposelnih ali zveze za zaposlovanje.

Ločimo (Muršak, 1993) naslednje oblike nadaljevalnega poklicnega izobraževanja za različne ciljne skupine:

> >> Zaposleni v zasebnem sektorju

Zakon iz leta 1971 obvezuje delodajalce, ki zaposlujejo najmanj 10 delavcev, da financirajo izobraževanje za zaposlene, ki je povezano z določenim poklicem ali funkcijo.

Podjetja lahko organizirajo interne ali eksterne tečaje, strokovno izobraževanje in usposabljanje za zaposlene. Pri tem plačujejo izvedbo tečajev, delavcem pa med izobraževanjem zagotavljajo tudi plačo. Sredstva za izobraževanje morajo podjetja odvajati na podlagi zakona, od leta 1979 morajo nameniti za izobraževanje najmanj 1,1 odstotka sredstev, namenjenih za plačo.

Muršak (1993) ugotavlja, da je posledično z ureditvijo nadaljevalnega izobraževanja v francoskih podjetjih bolj kot v drugih državah EU poudarjena poklicna socializacija. Programi stalnega strokovnega izobraževanja in usposabljanja v podjetjih kažejo, da v vsebinski strukturi izobraževanja prevladujejo programi s socializacijskimi in motivacijskimi cilji pred programi strokovne specializacije. Sklepamo lahko, da poklicna socializacija pomembno vpliva na učinkovitost delovnega procesa.

> >> Zaposleni v javnem sektorju

Zaposleni v javnem sektorju lahko izbirajo vrsto izobraževanja stalnega strokovnega izobraževanja svobodneje kot zaposleni v zasebnem sektorju. Kljub temu so obveznosti stalnega strokovnega izobraževanja in usposabljanja za posamezne stroke urejene s predpisi.

Financiranje stalnega strokovnega izobraževanja in usposabljanja morajo zagotavljati javni zavodi na podlagi zakona o nadaljevalnem izobraževanju.

> >> Samozaposleni

Po zakonu se samozaposleni lahko vključujejo v nadaljevalno izobraževanje na dva načina. Prvo možnost predstavljajo posebne fundacije, ki so ustanovljene, da bi spodbujale nadaljevalno izobraževanje samozaposlenih. Sredstva za to se zbirajo iz prispevkov samozaposlenih, ustreznih panožnih zbornic in združenj ter iz državnega proračuna.

Samozaposleni pa se lahko vključujejo tudi v programe stalnega strokovnega izobraževanja in usposabljanja, ki jih organizira in financira država. Če so bili pred izobraževanje vsaj eno leto zaposleni, jim v času izobraževanja pripada tudi pavšalna plača.

> >> Teže zaposljivi: mladina, ženske in invalidi pri prvem ali ponovnem zaposlovanju

Osebe iz te ciljne skupine se lahko vključujejo v kakršnokoli obliko nadaljevalnega izobraževanja, ki posamezniku omogoča dokvalifikacijo ali prekvalifikacijo. V času izobraževanja imajo te os-

ebe pravico do denarnega nadomestila, ki ustreza zadnji plači, če je bil posameznik zaposlen, ali pa najnižji plači v posameznem razredu.

Med tovrstnim izobraževanjem so zelo aktualni kratki tečaji poklicnega usposabljanja, ki omogočajo posamezniku, da si v kratkem času pridobi tolikšno delovno usposobljenost, da lahko konkurira za določeno delo. Za brezposelne, ki so bili odpuščeni kot tehnološki višek, izobraževanje financira država, pomoč za izobraževanje pa se lahko pridobi tudi iz posebnih fondov za zavarovanje brezposelnih.

> >> Posebnosti poklicnega izobraževanja in izpopolnjevanja kmetov

Za tovrstno izobraževanje je zadolženo ministrstvo za kmetijstvo, financira pa se iz državnih sredstev.

Poteka v različnih oblikah:

- > eno- do dvoletni tečaji, ki omogočajo doseči formalno izobrazbo v kmetijstvu,
- > tečaji, ki so namenjeni mladim, če ostajajo na kmetiji, in jim posredujejo temeljno znanje o dobrem kmetovanju,
- > različne akcije za prekvalifikacijo tistih, ki želijo zapustiti kmetijstvo in se zaposliti drugje.

1. Kot kakovostno povezovanje neformalnega in formalnega izobraževanja lahko označimo razvoj modela »*bilan de competence*« (1985), ki poskuša vnesti priznavanje neformalno osvojenega znanja prek procesov formalizacije na vseh stopnjah izobrazbe, tako v sekundarnem kot terciarnem izobraževanju. Model omogoča razvoj sistema vrednotenja, priznavanje in potrjevanje poklicnih kompetenc, pridobljenih v neformalnih oblikah učenja. Pobudo za oblikovanje in preverjanje poklicne kvalifikacije lahko poda bodisi posameznik sam ali podjetje, v katerem je posameznik zaposlen. Slednjo pravico je leta 1991 dopolnil zakon, ki je delodajalce enakopravno vključil v izobraževalni proces na osnovi modela »*bilan de competence*«.

Delodajalec je dolžan načrtovati strokovno rast podjetja in zaposlenih. Temeljno idejo »*bilan de competence*« gre iskati v dolžnosti delodajalca, da zagotavlja zaposlenim pravico do stalnega strokovnega izobraževanja in usposabljanja na vseh stopnjah poklicnega in strokovnega izobraževanja v obsegu 24 ur ali 3 delovnih dni na leto. Po zakonu mora delodajalec načrtovati in izpeljati stalni strokovni razvoj zaposlenega na strokovni in osebni ravni. Z vidika strokovnega izobraževanja in usposabljanja ima »*bilan de competence*« izrazito formativno vlogo pri tem, katero znanje ustreza potrebam trga dela. S tega vidika je treba razumeti uresničevanje strategije vseživljenjskega učenja, ki se na določeni točki sistemsko povezuje v nacionalni kvalifikacijski okvir.

Podjetja so v ta namen razvila različne organizacijske modele, ki zagotavljajo sistematičen strokovni razvoj zaposlenih. Splošno bi lahko proces »*bilan de competence*« razdelili na tri faze: definiranje pobud, interesov in potreb podjetja glede na trende in zahteve trga dela, definiranje pobud, interesov strokovnega razvoja posameznika, usklajevanje interesov podjetja z interesi posameznika in priprava individualnega osebnega načrta strokovnega razvoja. Zasedimo lahko, da je »*bilan de competence*« predstavljal vzvod za pridobitev poklicne kvalifikacije bodisi na ravni strokovne usposobljenosti ali izobrazbe samo 1,9 odstotka vključenim v izobraževanje.

Model »*bilan de competence*« naj bi imel pretirano formativno vlogo, ki najpogosteje ne vodi k nadaljnjim oblikam izobraževanja, prav tako se pogosto ne uresničijo zadani individualni načrti strokovnega razvoja, za model pa je značilna tudi pretirano prepričanje v standardizacijo postopka priznavanja neformalnega znanja, spretnosti in kompetenc, ki vodijo do poklicne kvalifikacije. Model izpostavlja individualizacijsko vlogo posameznika kot vira znanja in nosilca novih delovnih izkušenj. Pogosto gre za specialne kompetence, ki vedno ne vodijo do standardizacije znanja in posledično do nacionalne kvalifikacije.

2. Drugo pravno podlago predstavlja zakon ministrstva za šolstvo iz leta 1992, ki omogoča vrednotenje, priznavanje in potrjevanje poklicnih kompetenc na osnovi delovnih izkušenj. Ta zakon omogoča neposredno povezavo neformalnega priznavanja delovnih izkušenj ali pridobitev poklicne kvalifikacije z nacionalno kvalifikacijsko strukturo na osnovi pridobitve javno veljavnih listin (diplom in certifikatov).

Gre za pravno oziroma zakonsko povezavo ministrstva za šolstvo, ki povezuje stopnje izobrazbe poklicnih kvalifikacij, s paradigmi vrednotenja in priznavanja znanja, pridobljenega na podlagi delovnih izkušenj, ki temelji na načelu nadaljevalnega izobraževanja v pristojnosti ministrstva za delo.

Opisani sistem izpostavlja različne systemske poti, bodisi prek formalnega ali neformalnega sistema pridobivanja poklicnih kvalifikacij.

V ta namen so v skladu s socialno-partnerskim dogovorom razviti poklicni standardi, na osnovi katerih poteka vrednotenje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij, za katere se pridobi javno veljavna listina (diploma ali certifikat).

V tem kontekstu Colardyn (1999) ocenjuje, da je mogoče v 90 odstotkih pridobiti poklicne kvalifikacije (»izobrazbene diplome«) z vrednotenjem, priznavanjem in potrjevanjem neformalnega znanja, spretnosti in kompetenc.

Menimo, da predstavljajo navedene pravne podlage iz let 1985, 1991 in 1992 pomembne indikatorje za spremembo razumevanja povezovanja neformalnega in formalnega izobraževanja kot avtonomnih in komplementarnih izobraževalnih sistemov. Neformalno izobraževanje postaja z vidika nadaljevalnega izobraževanja vedno pomembnejši del izobraževalnega sistema in nikakor ne more nadomestiti ali poseči v kakovost formalnega sistema, katerega temeljna naloga ostaja izobraževanje za pridobitev temeljne poklicne kvalifikacije.

V devetdesetih letih 20. stoletja so nastale pravne podlage za strategije neformalnega učenja, tako da je postala realna možnost pridobiti vse diplome, na vseh stopnjah izobraževanja z vrednotenjem, priznavanjem in potrjevanjem neformalnega znanja, spretnosti in kompetenc. Vseeno diplome nikoli ni mogoče pridobiti zgolj z vrednotenjem predhodno pridobljenega znanja, temveč je to različno od primera do primera posamezne vrste izobraževanja in posameznika, ki je vključen v proces priznavanja; sledijo oblike javno formalnega preverjanja v obliki izpitov.

Predstavljeni način vrednotenja, priznavanja in preverjanja neformalno pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc je bil povezan z Evropsko direktivo ISO – standardi na področju ugotavljanja skladnosti (EN 45013, Splošni kriteriji za certifikacijske organe za področje certificiranja osebja), da bi zagotovil čim večjo objektivnost, validnost in transparentnost vrednotenja, priznavanja in potrjevanja neformalno pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc za partnerje, vključene v proces.

Izpostavimo tri temeljna načela:

- > vključitev in enakopravna vloga zastopanja vseh udeležencev (strank),
- > ločitev izobraževalnega procesa in certifikatnega procesa,
- > vrednotenje in certificiranje na način tretjega udeleženca.

Colardy (1999) z vidika zagotavljanja objektivnosti procesa poudarja zahtevo po ločevanju izobraževalnega procesa in vrednotenja.

Načelo tretjega udeleženca v procesu vrednotenja zagotavlja kriterij objektivnosti na način ločevanja izvajanja postopka certificiranja in zahteve do ocenjevalcev, članov komisij, ki morajo izpolnjevati strokovne kriterije usposobljenosti in pridobljenega certifikata za ocenjevalca. V ta namen se je v Franciji pojavila pobuda po oblikovanju mednarodnega standarda znanja, ki ustreza poklicni kvalifikaciji ocenjevalca za vrednotenje, priznavanje in potrjevanje neformalno pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc v skladu ISO standardi kakovosti.

Cilji standardov kakovosti v procesu vrednotenja, priznavanja in potrjevanja neformalno pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc so:

- > definirati kompetence in pripadajoče elemente,
- > pridobiti in razviti študije primerov,
- > določiti čas validnosti,
- > ustvariti povezavo do zaposlitvenih/poklicnih profilov glede na nacionalno agencijo za zaposlovanje,
- > ustvariti povezavo do baze javnih listin (certifikatov in diplom) v procesu vrednotenja, priznavanja in potrjevanja neformalno pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc.

Za sprejemanje, potrjevanje, posodabljanje in dopolnjevanje navedenih standardov je pristojen nacionalni komite za certifikatni sistem. Nadaljnji korak h kakovosti predstavlja modularizacija učnega procesa ter odprtje ali liberalizacija pogojev učnega procesa, ki zamenjajo tok indikatorjev kakovosti (»kje«, »kdaj«, »kako« in »kaj«) z indikatorji učnih dosežkov in učnih izidov. Kredibilnost izobraževalne institucije zamenjajo vsebinski standardi kakovosti. V ospredje stopi kompetenčni model poklicnih kvalifikacij, osnovanih na poklicnih profilih in standardih znanja. Zmanjšanje števila kriterijev kontrole na eno samo točko kakovosti pomeni večanje institucionalne fleksibilnosti.

Kakovost certifikatnega sistema je pogojena s strokovnostjo zagotavljanja metodoloških procesov, katerih izhodišče predstavlja jasnost, enostavnost, visoka stopnja komunikacije vseh vključenih ter stopnja strokovnega zaupanja.

Čeprav bi pričakovali, da lahko postopek vrednotenja, priznavanja in potrjevanja neformalno pridobljenega znanja »zbega« formalni izobraževalni sistem, nikakor ne more predstavljati resne alternative. Model »bilan de competence« bi lahko ocenili zgolj kot usmeritev in ponudbo v procesu posameznikovega izgrajevanja poklicne kvalifikacije, šolski zakon iz leta 1992 pa kot korak k večji odprtosti izobraževalnega sistema, ki poskuša integrirati obliko neformalnega izobraževanja na način standardizacije znanja. Še vedno ostaja odprto vprašanje vrednotenja,

priznavanja in potrjevanja nestandardiziranih znanja v procesu neformalnega učenja.

V nadaljevanju razvoja certifikatnega sistema pomeni bistveni kakovostni premik zakon o socialni modernizaciji (*Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale*). Zakon je usmerjen k dvema ciljnim kategorijama: k posamezniku in k organom, ustanovam, ki izdajajo certifikate.

> >> **Posamezniki**

Zakon o socialni modernizaciji je vsakemu posamezniku dodelil novo pravico: certifikat kot potrditev pridobljenih izkušenj. Odslej se lahko vsakomur, ki ima vsaj triletno izkušnje v povezavi z določenim certifikatom, priznajo pridobljene poklicne in/ali osebne izkušnje, ki pripomorejo k pridobitvi celotnega certifikata.

Zakon o socialni modernizaciji poudarja pet prednostnih ciljev:

- > celoten certifikat je mogoče pridobiti na podlagi izkušenj; potrditev pridobljenih izkušenj postane popolnoma enakopraven in veljaven način za doseg certifikata;
- > zgornja sprememba zadeva vse oblike certificiranja: diplome, ki so izdane v imenu države, nazive, ki so vpisani na seznam RNCP, in certifikate o poklicnih kvalifikacijah (CPQ);
- > upošteva se vse vrste izkušenj, vključno s prostovoljnimi in neplačanimi dejavnostmi;
- > najnižja doba zahtevanih izkušenj v neposredni povezavi s certifikatom je 3 leta;
- > kandidatom za prijavo k določeni diplomni ni treba posedovati ponavadi zahtevanih diplom in nazivov.

> >> **Organi in ustanove, ki izdajajo certifikate**

Zakon o socialni modernizaciji omogoča potrditev pridobljenih izkušenj kot način za pridobitev vseh vrst diplom, nazivov in certifikatov o poklicni kvalifikaciji, ki so vpisani na državnem seznamu poklicnih certifikatov (RNCP).

Izdajatelji certifikatov morajo zagotoviti enakovrednost certifikatov, ki jih podeljujejo, ne glede na to, kako je bil certifikat pridobljen.

Opomba: CNCP ni pristojna za določanje postopka VAE, ki bi ga morali upoštevati izdajatelji.

Opomba. Pri nekaterih certifikatih – še posebno tistih, ki se nanašajo na posebej zakonsko določene poklice – se lahko sprejmejo izjeme (7. člen uredbe 2002-615 z dne 26. aprila 2002).

Dostop do certifikata s pomočjo potrditve pridobljenih izkušenj zagotavlja strokovna institucija CNCP (*Commission nationale de la certification professionnelle*) – njena temeljna naloga je širiti podatke o certifikatih s pomočjo seznama RNCP (*Répertoire national des certifications professionnelles*) –, vendar certifikatov ne izdaja ne po končanem izobraževanju ne prek VAE (*validation des acquis de l'expérience* – priznavanje in potrjevanje pridobljenih strokovnih izkušenj). Prav tako CNCP ni pristojna, da bi svetovala posameznikom v postopkih priznavanja znanja niti da bi podajala mnenje o sprejemljivosti kandidatur.

1.1.1 Vrste certifikatov, vpisanih na seznam RNCP

Certifikati so razvrščeni v tri večje kategorije:

1. V prvi kategoriji so zbrane državne diplome, ki jih izdaja država in so zasnovane po mnenju posvetovalnih teles. Diplome se ustvarijo z uredbami in odloki, ki so objavljeni v uradnem listu. Na državni seznam poklicnih certifikatov (RNCP) so vpisane po zakonu.
2. Drugo kategorijo sestavljajo diplome in nazivi, ki jih v svojem imenu izdajo druga ministrstva (obramba, kultura ...), konzularne ustanove (trgovske in industrijske zbornice, poklicne zbornice), javne ali zasebne. Ti certifikati se lahko vpišejo na seznam RNCP, ko jih preuči in o njih poda mnenje CNCP. Tako je stopnja certifikatov uradno priznana s strani države, v uradnem listu pa se izda odlok o vpisu na seznam RNCP.
3. Tretjo kategorijo sestavljajo certifikati o poklicnih kvalifikacijah (CQP), ki se izdelajo in izdajo pod okriljem poklicnih strok. Ti certifikati se lahko na seznam RNCP vpišejo na podlagi prošnje zadevnih strok, ki jo preuči in o njej poda mnenje CNCP. V uradnem listu se objavi odlok o vpisu.

V vseh treh primerih certifikat potrjuje določeno kvalifikacijo, torej sposobnosti za opravljanje poklicnih dejavnosti v različnih delovnih okoliščinah, z različnimi stopnjami odgovornosti, ki so določene v gradivu o certifikatu.

V vseh treh registrih je zbranih približno 15.000 diplom, nazivov in certifikatov (11.000 za visokošolsko izobraževanje). Nekatere lahko v nadaljevanju povežemo v skupine glede na tematsko sorodnost.

1.1.2 Pridobitev certifikata s priznavanjem in potrjevanjem pridobljenih strokovnih izkušenj (VAE)

VAE predstavlja uradni metodološki inštrument priznavanja in potrjevanja pridobljenih strokovnih izkušenj kandidata z namenom pridobitve celotnega ali delnega poklicnega certifikata ali ponovnega vključevanja v izobraževalni program brez ponovadi zahtevane diplome.

Da bi lahko oddali prošnjo za pridobitev certifikata, je treba izpolnjevati dva pogoja. Strokovne izkušnje morajo biti neposredno povezane z vsebino certifikata, certifikat pa se pridobi za dobo najmanj treh let. Neposredno povezavo se ugotavlja na podlagi poklicnih dejavnosti, opisanih v gradivu o certifikatu.

Najprej je treba ugotoviti, kateri certifikat je ali kateri certifikati so na voljo kandidatu glede na vsebino njegovih strokovnih izkušenj. Regijske storitvene celice (CRIS), ki delujejo na celotnem francoskem ozemlju, pomagajo kandidatom v postopku priznavanja in potrjevanja strokovnih izkušenj (VAE), da se usmerijo k vrsti certifikata, ki najbolj ustreza njihovi izobrazbi in njihovim individualnim razmeram.

Nato morajo kandidati pri pristojnih ministrskih službah ali drugih organih, ki izdajajo certifikate, spoznati način prijave, pridobiti gradivo in se prijaviti.

Postopek pridobitve certifikata s priznavanjem in potrjevanjem pridobljenih strokovnih izkušenj ne omogoča:

- > pridobiti diplome, ki bi bila enakovredna francoski diplomu,
- > pridobiti diplome zgolj z neposrednim priznavanjem strokovnih izkušenj,
- > pridobiti diplome višje stopnje, kot je dejanska stopnja diplome, samo na podlagi izpolnjene dobe treh let,
- > pridobiti stopnje diplome, zahtevane za javne položaje.

1.1.3 Postopek certificiranja

Definicija: Oseba je kvalificirana, ko izkaže skupek znanja, veščin in sposobnosti, s katerimi lahko v širšem poklicnem kontekstu in z vnaprej določeno ravno odgovornosti in avtonomije zagotovi izvedbo določenih dejavnosti. (George Asseraf in Anne-Marie Charraud)

Dokazila o kvalifikaciji v Franciji lahko razvrstimo v enega od treh registrov za kvalifikacijo oseb: diplome, poklicni nazivi in potrdila o kvalifikaciji, ki jih izdajo posamezne stroke.

Izvedba temelji na sprejetem zakonu o socialni modernizaciji. (*Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale*) Zakon omogoča:

- > prestrukturiranje sredstev za dostopnost do certificiranja s pomočjo potrdila o pridobljenih izkušnjah (*validation des acquis d'expérience ali VAE*);
- > ustanovitev francoske državne komisije za poklicno certificiranje, katere glavna naloga je obveščati javnost o postopkih za pridobitev certifikatov;
- > izdelava državnega seznama poklicnih certifikatov, ki navaja francoske certifikate skladno s kazalniki za posamezne kvalifikacije.

V ta namen deluje pod okriljem ministra za šolstvo, ki je zadolženo za poklicno izobraževanje, državna komisija za izdajo poklicnih certifikatov. V komisiji so ministri, zadolženi za javno certificiranje, socialni partnerji, regije, svetovalna telesa in organizacije, ki se ukvarjajo s poklicnim izobraževanjem.

Cilji državne komisije za izdajo poklicnih certifikatov so:

- > izdelati in redno posodabljeni državni seznam poklicnih certifikatov RNCP (vpis ponujenih poklicnih certifikatov)
 - > nadzorovati prilagajanje diplom in nazivov poklicnemu okolju
 - > izdajati priporočila za ustanove, ki podeljujejo poklicne certifikate
 - > opozarjati na morebitno povezovanje med certifikati
- > nadzorovati kakovost informacij
 - > za osebe in podjetja glede certifikatov, ki so na seznamu RNCP
 - > prednostno obveščati pristojna ministrstva in strokovnjake za poklicno usmerjanje
 - > pripraviti novo nomenklaturu za stopnje certifikatov
- > prispevati k mednarodnim prizadevanjem za transparentnost kvalifikacij (nacionalna

referenčna točka v zvezi s *kvalifikacijami*); zadolžena je tudi, da pripravi nov državni okvir certificiranja, ki bo povezan z evropskimi smernicami

- > pripraviti letno poročilo za predsednika vlade

Poklicne certifikate, ki so vpisani v RNCP, izdajo javne ustanove sekundarne in višje stopnje ter zasebne ustanove sekundarne in višje stopnje.

1. Potrdila, ki jih izdajo javne ustanove, so povezana s šestimi ministrstvi:

- > nacionalno šolstvo
 - > sekundarno šolsko izobraževanje
 - > višje izobraževanje (univerze, višje in visoke šole ¹)
- > kmetijstvo
- > delo/zaposlovanje
- > mladina in šport
- > socialne zadeve
- > zdravje

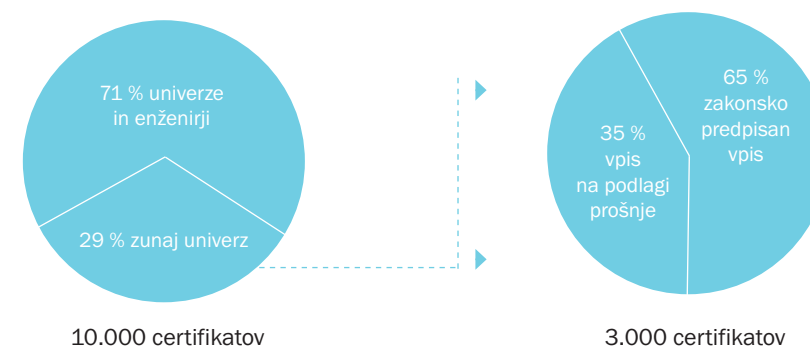
Gre za diplome in poklicne nazive, izdane v imenu države in izdelane po priporočilih svetovalnih teles, v katerih sodelujejo reprezentativne organizacije delodajalcev. Potrdila so vpisana v register RNCP skladno z zakonsko predpisanim vpisom.

2. Potrdila, ki jih izdajo zasebne ustanove, so certifikati o kvalificiranosti za posamezne stroke. Certifikate izdajo: pod okriljem ministrstev brez posvetovalnih teles v sodelovanju s socialnimi partnerji (ministrstvo za obrambo, kulturo, oborožene sile itd.) in javne, konzularne ali zasebne izobraževalne ustanove. Potrdila so vpisana v register RNCP na podlagi prošnje za vpis.

Načela za vpis na seznam RNCP določa socialno-partnerski dogovor med državo, delodajalci in delojemalci – sindikati.

¹ Prilagojeno slovenskemu šolskemu sistemu, v Franciji poznajo še t. i. Grandes ecoles (op. p.).

Značilnosti seznama RNCP



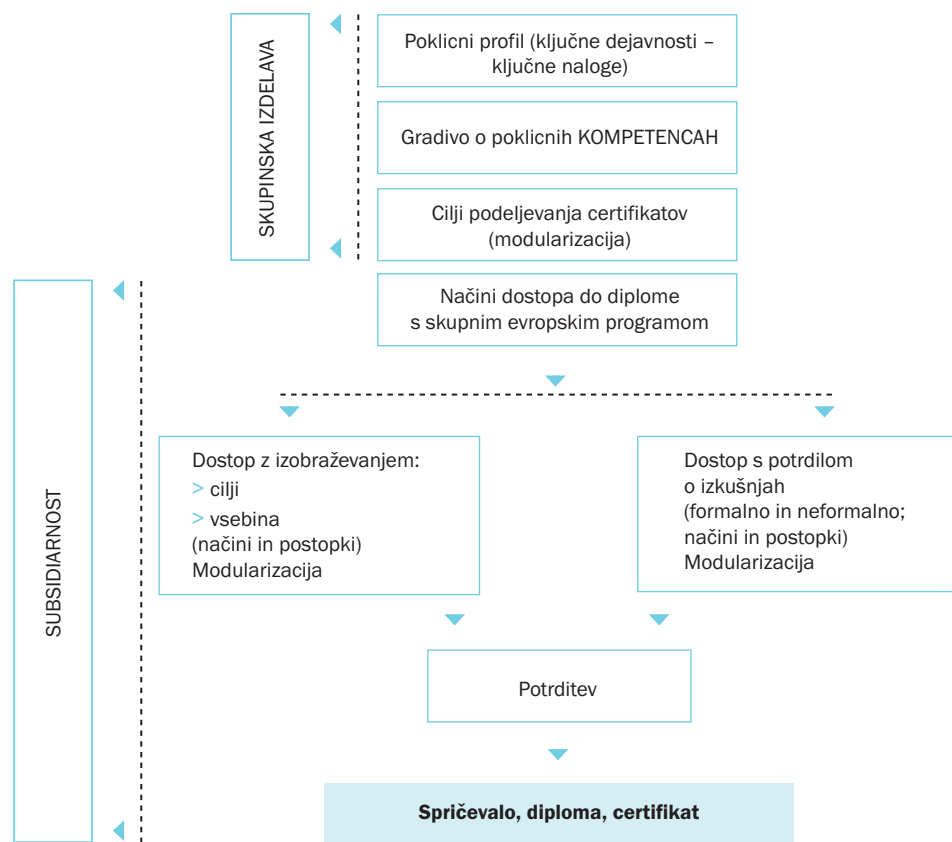
Vir: George Asseraf in Anne-Marie Charraud, interno gradivo, CIEP, Pariz, 15. junij 2006.

Priznavanje strokovnih izkušenj za pridobitev poklicne kvalifikacije



Vir: George Asseraf in Anne-Marie Charraud, interno gradivo, CIEP, Pariz, 15. junij 2006.

Evropski ukrep za »stalno profesionalizacijo«, ki bo pripomogla k mobilnosti in zaposljivosti v Evropi



Vir: George Asseraf in Anne-Marie Charraud, interno gradivo, CIEP, Pariz, 15. junij 2006.

1.1.4 Uporaba priznanja in potrdila o pridobljenih izkušnjah

V Franciji segajo prve izkušnje priznavanja in potrjevanja pridobljenih strokovnih izkušenj v leto 1934, in sicer na področje diplom za inženirje.

V nadaljevanju so poskušali razviti certifikatni sistem z dopolnjevanjem številnih zakonskih podlag (1971, 1985, 1992, 2002).

Priznavanje izkušenj, ki si jih posamezniki pridobijo zunaj formalnih sistemov izobraževanja in usposabljanja, pomeni socialni napredek in ekonomski vir, kar zadeva financiranje postopkov kvalificiranja oseb.

Kljub vsemu je še vedno opaziti odpor do priznavanja in potrjevanja neformalno pridobljenega znanja spretnosti in kompetenc.

Francoski strokovnjaki s področja edukacije opozarjajo, da bodo v prihodnje, da bi certifikatno vrednotenje neformalno pridobljenega znanja spretnosti in kompetenc brezhibno zaživel, potrebna prava politična volja in finančna sredstva.

Francozi za zdaj ostajajo pri ciljnih kvalifikacije, ki dokazujejo, da lahko osebe prenesejo svoje kompetence v širši spekter delovnih okoliščin, in ne zgolj v poklicnih okoljih, kjer je konkurenčnost podjetja odvisna od »kakovosti« delovne sile.

Prav tako predstavlja priznavanje neformalnega učenja dobro izhodišče za premislek o razvoju formalnih šolskih sistemov.

Literatura in viri:

1. George Asseraf in Anne-Marie Charraud, interno gradivo, CIEP, Pariz, 15. junij 2006.
2. Medveš, Z., Muršak, J. (1993). Poklicno izobraževanje, problemi in perspektive, Slovensko društvo pedagogov, Znanstveni inštitut FF, Ljubljana.

2. Predstavitev norveškega izobraževalnega in certifikatnega sistema

Vera Mlinar

Andragoški center Slovenije

Sistem vrednotenja na Norveškem predstavlja praktični primer strukturiranega medsebojnega sodelovanja in delitve obveznosti med vsemi, ki za sistem skrbijo in ga razvijajo – med predstavniki izobraževanja, socialnimi partnerji, različnimi organizacijami, nekaj ministrstvi ter sektorjem za prostovoljno delo.

Proti koncu devetdesetih let preteklega stoletja je namreč norveški parlament predlagal vladi, da bi oblikovali sistem, ki bi odraslim omogočal dokumentirati njihove kompetence, ne da bi morali ti opravljati tradicionalno testiranje. Ta pobuda dejansko predstavlja začetek projekta validacije, pri čemer izraz kompetence v tem primeru zajema vse kompetence, ki jih je posameznik pridobil, koncept pa se nanaša na formalno, neformalno in priložnostno učenje odraslih ter predstavlja seštevke spretnosti, ki so jih posamezniki pridobili v izobraževalnem sistemu, ob plačanem in prostovoljnem delu, organizacijskih dejavnostih ter skozi družbeno življenje.

Temeljni razlogi za oblikovanje in uvajanje tovrstnega sistema so bili predvsem:

- > >> staranje populacije in pomanjkanje mlajšega delovnega kadra,
- > >> spodbujanje ustreznega vrednotenja na različne načine pridobljenih kompetenc, ki predstavljajo največjo konkurenčno prednost,
- > >> omejevanje nezaposlenosti prebivalstva.

Proti koncu 90-ih let minulega stoletja so na Norveškem tako začeli s kompetenčno reformo, ki je zajela tako formalno kot neformalno in priložnostno učenje in izobraževanje ter prinesla tudi rezultate:

- > >> zakonska pravica odraslih, da pridobijo osnovno- in srednješolsko izobrazbo s pomočjo sistema validacije,
- > >> spremenjena vloga izvajalcev izobraževanja odraslih, ki morajo oblikovati izobraževanje v skladu s potrebami udeležencev,
- > >> pravica zaposlenih, da izostanejo z dela, če se ponovno vključijo v formalno izobraževanje,
- > >> pravica odraslih do enakih subvencij in štipendij, kot jih ima mladina,
- > >> oblikovanje in vpeljava sistema za validacijo neformalno in priložnostno pridobljenega znanja.

Sistem validacije na Norveškem koristi posamezniku na vseh področjih udejstvovanja, torej

pri delu, izobraževanju in prostovoljnem delu. Sistem namreč omogoča osebni razvoj, razvoj kariere, posameznik lahko pridobi certifikat in navsezadnje izboljša svoj materialni položaj, saj sistemu vrednotenja sledi tudi urejanje sistema plačila zaposlenih. Poleg tega je posameznikom, ki se ponovno vključujejo v izobraževanje in usposabljanje, omogočena individualizacija izobraževalnih programov – ti so namreč oblikovani tako, da upoštevajo že pridobljene kompetence odraslih posameznikov.

2.1 Kompetenčna reforma na Norveškem

Norveški sistem izobraževanja odraslih zajema:

- > >> formalno izobraževanje,
- > >> neformalno izobraževanje,
- > >> priložnostno (informalno) izobraževanje.

Kompetenčna reforma je zajela vsa navedena izobraževalna področja.

V sklopu **formalnega izobraževanja** je kompetenčna reforma predvidela naslednje:

- > >> usposabljanje odraslih za ponovno vključitev v izobraževanje
Tovrstno usposabljanje je namenjeno vsem odraslim, ki so rojeni pred letom 1978 in želijo nadaljevati šolanje (bodisi na srednješolski ravni ali na višješolski in univerzitetni ravni). Udeleženci v tem primeru poslušajo predavanja iz 6 predmetov ali področij, in sicer: norveščino, matematiko, tuji jezik, informatiko, naravoslovje in družboslovje.
- > >> in-service certificiranje
Poklicno izobraževanje na srednješolski ravni na Norveškem traja 4 leta, pri čemer sta prvi 2 leti namenjeni predavanjem v šoli in drugi dve praktičnemu delu udeležencev izobraževanja v podjetjih. Posamezniki brez srednješolske izobrazbe, ki imajo vsaj 5 let delovnih izkušenj na poklicnem področju, za katero si želijo pridobiti izobrazbo, pa si lahko le-to tudi pridobijo v postopku akreditacije znanja, pridobljenega neformalno in priložnostno. Postopki validacije in akreditacije potekajo na t. i. centrih za potrjevanje, ki so v pristojnosti okrožij (*county*) – teh je na Norveškem 19.
- > >> pravica do individualnega prilagajanja izobraževanja odraslim udeležencem
Kompetenčna reforma je omogočila, da se izobraževalni programi prilagodijo posameznim udeležencem izobraževanja.

Neformalno izobraževanje odraslih izvajajo nevladne organizacije, ki med drugim tudi pripravljajo na in-service certificiranje. Tovrstne organizacije skrbijo le za priprave na potrjevanje, le-to pa poteka v že omenjenih centrih za potrjevanje, ki so v pristojnosti okrožij.

Temeljna miselnost nevladnih organizacij, ki izvajajo neformalno izobraževanje, je usposobiti

udeležence za aktivno in demokratično državljanstvo. V to skupino izvajalskih organizacij sodijo tudi ljudske univerze (*Volkhighschools*), ki so namenjene predvsem mladim odraslim (starim približno 20 let) – torej tistim, ki so bodisi zaključili formalno srednješolsko izobraževanje ali pa so le-to opustili (osipnikom). Mlajši odrasli v teh primerih obiskujejo enoletne izobraževalne programe in v tem času tudi bivajo tam (rezidenčne šole). Namen tovrstnih programov je pomagati mlajšim odraslim, ko se odločajo o nadaljevanju svoje življenjske poti.

Priložnostno izobraževanje na Norveškem opredeljujejo kot izobraževanje, ki poteka ob vsakodnevnih življenjskih aktivnostih.

Kompetenčna reforma na Norveškem si je pridobila naziv »reforma izobraževanja in delovnega življenja«. Zakaj reforma delovnega življenja? Reforma deloma financira tudi trg dela, saj je ta trg namesto povišanja plače zahteval financiranje usposabljanja zaposlenih ter finančno pomoč pri urejanju delovnih mest tudi v učna mesta.

Temeljni **razlogi za kompetenčno reformo** na Norveškem so bili naslednji:

- > >> staranje populacije – za določena delovna mesta ni predstavnikov mlajših generacij, ki bi jih lahko zaposlili, zato se je pojavila potreba po usposabljanju tistih, ki so na teh delovnih mestih že zaposleni,
- > >> omejene nezaposlenosti,
- > >> nevarnost pomanjkanja nafte v prihodnosti,
- > >> kompetence predstavljajo največjo konkurenčno prednost,
- > >> zaradi tega je treba vlagati v vsestransko reformo izobraževanja odraslih, ki je hkrati tudi reforma, ki zadeva delovno življenje.

2.1.1 Pomembni vidiki reforme:

- > >> dokumentacija o neformalnem in priložnostnem izobraževanju odraslih – 3-letni projekt, ki se je začel jeseni leta 1999,
- > >> vladni akcijski načrt – predstavljen februarja 2000,
- > >> začetki programa za razvijanje kompetenc segajo v leto 2000; s tem projektom so skušali doseči sodelovanje izobraževalnih institucij in podjetij, z namenom oblikovanja učnih delovnih mest. Vlada je s tem namenom vložila denar v 600 projektov, pri čemer je bilo zanimanje usmerjeno v srednje velika in majhna podjetja. Velika podjetja za izobraževanje in usposabljanje zaposlenih ustrezno poskrbijo sama.

Reforma bo, izhajajoč iz akcijskega načrta, zajela vse odrasle (na trgu dela in zunaj njega) in ima široko ter dolgoročno perspektivo. Pomembna **področja reforme** so:

- > >> fleksibilnost izobraževanja
Fleksibilnost izobraževanja odraslih zagotavlja reforma z ureditvijo delovnih mest kot učnih mest ter z multimedijsko podprtim učnim orodjem. Pri zagotavljanju fleksibilnosti se pojavljajo tudi nekatera problematična področja. Eno je vsekakor odločitev o tem, ali naj poteka izobraževanje med delovnim časom, ali naj se omogoči posameznikom študijski dopust za čas

izobraževanja. Drugo problematično področje pa je vlaganje v ustrezno učno okolje ter spodbujanje izobraževalne kulture (zavedanje pomena izobraževanja ter potrebe po razvoju ustreznih kompetenc).

Na Norveškem trenutno poteka izobraževanje in usposabljanje odraslih udeležencev med delovnim časom, saj niso mogli doseči, da bi se odrasli udeleževali izobraževanja, ko končajo z delom.

- > >> individualne pravice odraslih v izobraževanju – izboljšani pogoji
Posamezniki, ki imajo vsaj 3 leta delovnih izkušenj, od tega 1,5 leta pri istem delodajalcu, imajo pravico izostati z dela zaradi izobraževanja (časovno ta izostanek ni omejen). Po končanem izobraževanju se ima posameznik pravico vrniti na svoje delovno mesto. Udeležencev namreč med izobraževanjem ne plačuje delodajalec, temveč prejemajo štipendijo. Poleg tega imajo odrasli tudi pravico do prilagajanja izobraževalnih programov, v katere se vključijo. Programi se prilagajajo glede na njihove potrebe in potrebe delovnih mest ali delodajalcev, pri katerih so zaposleni.

- > >> program za razvijanje kompetenc
Leta 1999 je vlada obljubila socialnim partnerjem 400 milijonov norveških kron, ki bi jih izplačala v dveh do treh letih. Denar je vlada namenila razvoju t. i. izobraževalnega trga. Od leta 2000 je bilo izplačanih 275 milijonov NOK, ki so jih razporedili v 600 projektov. Nadaljnjih 25 milijonov so namenili 33 že obstoječim projektom, z namenom diseminacije njihovega dela.

- > >> aktivno državljanstvo
Z reformo naj bi na Norveškem dosegli naslednje cilje na področju aktivnega državljanstva: razviti zavest o pomenu spretnosti, znanja in stališč za aktivno vlogo v socialnem in delovnem življenju; izboljšati ICT spretnosti in jezikovne spretnosti; podpiranje NGO- pri delu (organizacije, ki izvajajo neformalno izobraževanje odraslih ter omogočajo opravljanje prostovoljnega dela), da bi dosegli socialno vključenost posameznikov ter povečali individualno odgovornost za aktivno udeležbo v demokratičnih procesih.

- > >> »nova priložnost« – osnovno- in srednješolsko izobraževanje
Norveški parlament je odločil, da imajo odrasli pravico do osnovnošolske in nižje srednješolske izobrazbe. Pravico imajo tudi do srednješolske strokovne izobrazbe, a le tisti odrasli, ki so rojeni pred letom 1978 (vsi, ki so rojeni pozneje, so bili šolani v duhu nove reforme, zato so že imeli možnost izkoristiti tovrstno pravico do izobraževanja). Tovrstno izobraževanje naj bo prilagojeno potrebam odraslih udeležencev.

- > >> reorganizacija javnega izobraževalnega sistema
Namen je bil reorganizirati izobraževalni sistem, da bi postal skladen s potrebami družbe na vseh ravneh in da bi bila izobraževalna ponudba konkurenčna. Na področju izobraževanja odraslih je bil ustanovljen nov nacionalni inštitut VOX, v sklopu katerega se prepletajo tri že obstoječe institucije (raziskovalni del inštituta se bo v prihodnje priključil Univerzi v Trondheimu). Poleg tega je reforma državnim ustanovam za višješolsko izobraževanje zagotovila več avtonomije pri oblikovanju tečajev, zaračunavanju šolnin ter izvajanju projektov. Višje šole imajo pravico izvajati programe formalnega izobraževanja za odrasle v skrajšani obliki (prilagojeni potrebam udeležencev).

- > >> motivacijske in informacijske dejavnosti

Namen dejavnosti je izboljšati informiranje o ukrepih, zajetih z reformo.

Kompetenčna reforma je zajela naslednja področja in ciljne skupine:

- > >> vse ravni izobraževanja,
- > >> formalno izobraževanje,
- > >> neformalno izobraževanje,
- > >> usposabljanje za potrebe trga dela,
- > >> usposabljanje na delovnem mestu.

Vključuje tudi naslednje ciljne skupine:

- > >> socialne partnerje,
- > >> vse ponudnike in uporabnike izobraževanja in usposabljanja.

2.1.2 Pomembna načela reforme

Reforma mora temeljiti na potrebah po kompetencah, ki se kažejo na delovnem mestu, v družbi in pri posameznikih. Tako osnovno kot nadaljevalno izobraževanje morata izhajati iz zahtev (delovnega mesta, družbe, posameznika) ter biti fleksibilna, dostopna in prilagojena potrebam in zahtevam posameznikov in podjetij.

2.1.3 Dosežki reforme

S pomočjo reforme, predvsem s programom za razvoj kompetenc, so na Norveškem dosegli razvoj delovnih mest kot učnih mest – teorija in praksa sta se bolj povezali. Reforma je pripomogla tudi k večjemu razumevanju dobrih in slabih točk e-učenja ter k oblikovanju baz podatkov za posamezne projekte.

Reforma poleg tega omogoča brezplačno osnovno- in srednješolsko izobraževanje za odrasle, spremembo miselnosti o učnih mestih (spremenila se je miselnost o tem, kje vse lahko učenje poteka), hkrati pa je pripomogla k novi zavesti o potrebi po fleksibilnih rešitvah na področju izobraževanja, ki so prilagojene okoliščinam, v katerih se znajdejo odrasli udeleženci izobraževanja.

2.1.4 Izzivi kompetenčne reforme

Izzivi, s katerimi so se soočili Norvežani na področju izobraževanja odraslih v času kompetenčne reforme, so:

- > >> razvijanje delovnega mesta kot učnega okolja,
- > >> prilagajanje metod učenja in orodja željam in potrebam trga dela in udeležencev

izobraževanja – izogibanje šolskim situacijam,

- > >> doseganje sodelovanja med ponudniki izobraževanja ter med ponudniki in uporabniki storitev (udeleženci),
- > >> zagotavljanje fleksibilnosti izobraževanja v skladu s potrebami podjetij, pri čemer ne smejo pozabiti na zagotavljanje individualnih pravic udeležencev izobraževanja,
- > >> doseganje skladnosti med lokalnim financiranjem izobraževanja ter potrebami odraslih udeležencev,
- > >> izboljšanje sodelovanja med javnimi avtoritetami – trgom dela, javno (državno) službo ter izobraževanjem.

2.2 Vrednotenje predhodno pridobljenega znanja

Nacionalna ustanova za izobraževanje odraslih se imenuje VOX. Pri kompetenčni reformi je imel VOX nalogo vpeljati prioritete reforme v izobraževalno prakso. Ena izmed nalog institucije je pripravljati raziskovalne študije.

Temeljni namen njihovega delovanja je:

- > >> spodbujati, koordinirati in dokumentirati projekte, ki se nanašajo na vse vidike izobraževanja odraslih,
- > >> pospešiti kontakte in sodelovanje med vsemi nacionalnimi akterji na področju izobraževanja odraslih,
- > >> ustanoviti nacionalno in mednarodno mrežo izobraževanja odraslih,
- > >> širiti znanje o razvoju na področju izobraževanja odraslih na nacionalni in mednarodni ravni.

2.2.1 Rezultati reforme:

- > >> odrasli imajo zakonsko pravico do validacije in potrjevanja osnovnošolske in srednješolske izobrazbe, končane s pomočjo neformalno in priložnostno pridobljenega znanja,
- > >> izvajalci izobraževanja odraslih morajo oblikovati izobraževanje v skladu s potrebami udeležencev,
- > >> zaposleni imajo zaradi ponovne vključitve v formalno izobraževanje pravico izostati z dela,
- > >> subvencije in štipendije za odrasle so zagotovljene na enak način kot za mladino,
- > >> program za razvijanje kompetenc,
- > >> oblikovanje in vpeljava sistema za vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja.

2.2.2 Program za razvijanje kompetenc

Program za razvijanje kompetenc je nacionalni subvencijski program, katerega temeljni cilj je prenoviti in razviti izobraževalni trg. Vlada je projektu namenila obdobje 2 do 3 let in 400 milijonov norveških kron.

S programom za razvijanje kompetenc naj bi na Norveškem v izobraževanje odraslih vpeljali inovativne pristope, preučili naj bi zmožljivosti za izpeljavo reforme ter možnosti za diseminacijo, dosegli naj bi soglasje pri sprejemanju odločitev med delodajalci in zaposlenimi ter dogovor pri sprejemanju odločitev med razvojniki in uporabniki reforme.

Eden izmed ciljev kompetenčne reforme je bil tudi oblikovati nacionalni sistema za validacijo neformalnega in priložnostnega učenja odraslih. »Parlament je vladi posredoval pobudo, naj oblikuje sistem, ki bo odraslim omogočal dokumentiranje njihovih kompetenc, ne da bi morali odrasli opravljati tradicionalno testiranje.« (Jan, 1999)

Tovrstna pobuda je privedla do začetka projekta validacije, za katerega na Norveškem rečejo, da je projekt skupnega lastništva ter skupnih obveznosti oziroma odgovornosti. V projektu namreč sodelujejo predstavniki:

- > >> izobraževanja,
- > >> socialnih partnerjev,
- > >> organizacij,
- > >> nekaj ministrstev,
- > >> sektorja za prostovoljno delo.

Le-ti sodelujejo pri načrtovanju, vodenju in izvajanju projekta.

2.2.3 Koristi, ki jih omogoča sistem validacije

Na področju **dela** omogoča sistem validacije osebni razvoj posameznikov, razvoj njihove kariere, pridobivanje certifikata ter urejanje sistema plačila zaposlenih.

Na področju **izobraževanja** omogoča sistem validacije osebni razvoj posameznikov, skrajševanje in individualizacijo izobraževalnih programov ter pridobivanje certifikata.

Na področju **prostovoljnega dela** pa omogoča osebni razvoj posameznikov ter pridobivanje certifikata.

2.3 Nacionalni sistem validacije neformalno in priložnostno pridobljenih kompetenc - dokumentiranje kompetenc

V nacionalnem sistemu validacije Norvežani uporabljajo izraz realkompetanse, ki zajema vse posameznikove kompetence. Torej izraz zajema kompetence, ki si jih je posameznik pridobil z udeležbo v izobraževalnih programih, ki temeljijo na nacionalnih kurikulumih, ter kompetence, ki si jih posamezniki pridobijo v različnih delovnih in življenjskih okoliščinah (iz predhodnega učenja – neformalnega in priložnostnega). Koncept t. i. realkompetenc se torej nanaša na formalno, neformalno in informalno učenje odraslih in predstavlja seštevek spretnosti, ki so jih posamezniki pridobili v izobraževalnem sistemu, pri plačanih in neplačanih delih, organizacijskih dejavnostih ter v družbenem življenju.

Dokumentiranje kompetenc zajema:

- > >> formalno izobraževanje,
- > >> usposabljanje, ki ga organizira delodajalec,
- > >> spretnosti in znanje, ki jih kandidat ne more izkazati z dokazili (prostovoljno delo, priložnostno učenje).

V teoriji dokumentacija kompetenc zajema še naslednje:

- > >> nedokumentirane družbene in organizacijske kompetence,
- > >> osebne kvalitete.

V praksi validacije le-te niso vključene (niti v dokumentaciji), ker jih je izjemno težko ugotoviti in ovrednotiti.

Cilj validacije na različne načine pridobljenih kompetenc je oblikovati model »priznane dokumentacije kompetenc, ki se zahtevajo za delo in življenje.«

Sistem validacije spodbuja mobilnost delovne sile tako znotraj podjetja kot med podjetji, poleg tega pa spodbuja tudi individualni razvoj ter povečuje možnosti za nadaljevanje izobraževanja. Sistem validacije kot tak zagotavlja uporabne informacije ne samo zaposlenim, temveč tudi podjetjem, saj lahko le-ta na podlagi zbranega pripravljajo strateške razvojne načrte.

S pomočjo **dokumentacije o individualnih kompetencah, pridobljenih na delovnem mestu**, želijo vsi sodelujoči v sistemu potrjevanja poudariti pomen sistema za posameznika in za podjetje. Tovrstni sistem spodbuja zaposlene, da pridobivajo novo znanje in sposobnosti ter da izboljšujejo kvalifikacije. Poleg tega sistem pripomore k načrtovanju izobraževanja in usposabljanja zaposlenih tako v podjetju kot zunaj njega, v različnih izobraževalnih organizacijah.

Dokumentacija se lahko uporablja kot pripomoček v vseh poklicih ter panogah – v zasebnem in javnem sektorju, saj je uporabna za posameznika in za podjetje (omogoča načelo »pravi ljudje na pravih mestih«). Omogoča tudi večji občutek varnosti, predvsem v primerih sprememb v pod-

jetjih, pri oblikovanju timov, redefiniranju odgovornosti ter prehajanju na druga delovna mesta. Na dokumentaciji lahko temeljita izdelava strategije dela ter načrtovanje razvoja sposobnosti zaposlenih.

Dokumentacija o kompetencah mora biti preprosta in transparentna, uporabna za vsa podjetja (majhna, srednje velika in velika), priznana in prenosljiva med podjetji. Sestavljena je iz dveh sklopov:

1. življenjepisa, ki vsebuje podatke o kompetencah, pridobljenih v vsakodnevnih življenjskih situacijah (pridobljene priložnostno – ne na delovnem mestu);
2. podatkov o kompetencah, pridobljenih na delovnem mestu: oris odgovornosti, strokovnih ter socialnih spretnosti, pridobljenih na delovnem mestu. To dokumentacijo potrди delodajalec.

Opisana dokumentacija nastaja v delovni organizaciji, v kateri je posameznik zaposlen. Kompetence mora opredeliti in opisati posameznik sam, njegovi nadrejeni v podjetju pa so zadolženi, da navedeno ocenijo in potrdijo (nadrejeni dokumentacijo podpišejo in tovrstna dokumentacija ima določeno veljavo). Dokumentacija je last posameznika, podjetje jo lahko uporabi za svoje potrebe – analize. Pri oblikovanju dokumentacije so zaposlenim na voljo njihovi nadrejeni v delovni organizaciji, iz dokumentacije pa mora biti razvidno, katere kompetence si je posameznik pridobil na podlagi delovnih zadolžitve v podjetju, kakšne delovne metode je uporabljal ter kako je sposoben sodelovati tako na svojem delovnem mestu kot z zunanjim okoljem.

Dokumentacijo o individualnih kompetencah, spretnostih in kvalifikacijah posamezniki (kandidati) tudi posodablajo – posodobljeni podatki se dodajajo osnovnemu obrazcu kot neke vrste priloge. Tovrstna dokumentacija se uporablja kot vir informacij tudi na rednih letnih razgovorih z delodajalci. Hrani se v elektronski obliki.

Sistem validacije, kot ga poznajo na Norveškem, obsega poleg dokumentacije o delovnih kompetencah tudi **dokumentacijo o priložnostno pridobljenih kompetencah** (kompetence, pridobljene v vsakodnevnih življenjskih situacijah ter ob prostovoljnih dejavnostih). Tovrstna dokumentacija se nanaša predvsem na prostovoljne dejavnosti, ki potekajo v sklopu nevladnih organizacij (NGO). Sistem dokumentiranja tovrstnih kompetenc naj bi omogočal izkazovanje raznovrstnosti kompetenc, razvit naj bi bil za različna področja ter uporabljen na različne načine in v različnih situacijah.

Učenje, razvijanje kompetenc ali z drugimi besedami »izobraževanje« poteka vsepovsod, ne le v formalnem izobraževanju. Z dokumentacijo želijo namreč ljudi opomniti na različne situacije in področja, kjer lahko razvijajo kompetence. Prostočasne dejavnosti lahko omogočijo pridobitev in razvoj spretnosti, ki so zahtevane tudi pri opravljanju določenega poklica.

Za dokazovanje kompetenc so v organizaciji VOFO (krovna organizacija za področje prostovoljnega dela ter neformalnega izobraževanja odraslih) oblikovali poseben obrazec. VOFO je kot krovna organizacija pristojna za 23 organizacij, ki so zadolžene za izvajanje prostovoljnega dela in neformalnega izobraževanja odraslih. Pri tem sodelujejo tudi z VOX-om, vse organizacije, za katere je VOFO pristojen, pa so nevladne. Leta 2002 se je v njih izobraževalo

660.000 udeležencev in pravzaprav so nosilci vsega izobraževanja odraslih na Norveškem. Kot izobraževalne organizacije nastopajo različni izvajalci, med njimi tudi različni sektorji in politične stranke, vsaka izmed teh organizacij pa ima svoje članice (izvajalske organizacije), ki izvajajo izobraževanje.

VOFO se financira iz različnih virov: 65 odstotkov je vladnih sredstev, 10 jih zagotovijo člani (izvajalske organizacije), 25 pa jih pridobijo na trgu (prijave na različne projekte). Zaposlenih imajo 10 sodelavcev, poleg tega pa imajo v vsakem okrožju po eno pisarno z največ dvema zaposlenima. VOFO želi sistem validacije uporabiti predvsem pri iskanju zaposlitve (z dokumentacijo posamezniki izboljšajo svoje zaposlitvene možnosti) ter pri zviševanju samopodobe pri posameznikih.

Dokumentacija za izkazovanje kompetenc, pridobljenih s pomočjo prostovoljnega dela in priložnostnega učenja, je sestavljena iz obrazca, ki je podoben obrazcu za izkazovanje kompetenc, pridobljenih z delom. Tovrstna dokumentacija nastaja v posameznih organizacijah. Oblikovati jo mora posameznik kot individualno izjavo, zajema pa podatke o zadolžitvah in odgovornostih, vlogah posameznika, njegovih funkcijah in določene mere, tudi okvirni načrt nadaljnjega dela.

Prvi del obrazca predstavlja življenjepis, ki vsebuje podatke o posamezniku ter podatke o njegovih dejavnostih, pri katerih je sodeloval v vsakdanjih življenjskih situacijah, kompetence posameznika so na tem mestu opisane posredno. Drugi del obrazca se osredotoča na posameznikove kompetence in jih opisuje neposredno (socialne kompetence, komunikacijske spretnosti ter stališča posameznika). Obrazec v celoti izpolni kandidat, je njegova last, kandidat ga tudi sam podpiše.

Opozarjajo, da vse postavke obrazca verjetno niso uporabne za vse, zato je odločitev o tem, kako bodo obrazec uporabljali in kako obsežna bo ta dokumentacija, prepuščena kandidatom. Priporočajo, da naj kandidati pri oblikovanju dokumentacije o svojih kompetencah in izkušnjah razpravljajo s tistimi, ki jih dobro poznajo. VOFO bo za vse kandidate, ki bodo tako izražali svoje kompetence, organiziral tudi študijske krožke, na katerih bodo razpravljali o izpolnjevanju dokumentacije.

Tovrstno dokumentacijo lahko uporabljajo različni uporabniki in v različnih okoliščinah:

- > >> Za pridobitev celostnega pregleda lastnih izkušenj in kompetenc, saj si tako oblikujejo zavest o tem, kaj znajo in kaj so sposobni samostojno opraviti. Tovrsten način beleženja kompetenc omogoča posameznikom, da se naučijo izražati kompetence, bodisi ustno ali v pisni obliki.
- > >> Za pridobitev celostne slike o kompetencah drugih (npr. v primeru, ko se posamezniki želijo vključiti v višješolsko ali visokošolsko – tudi univerzitetno – izobraževanje, ne da bi izpolnjevali vstopne izobrazbene pogoje). Uporablja se lahko tudi na trgu dela, predvsem v primerih, ko posameznik išče zaposlitev (tovrstno dokumentacijo priznava in že uporablja centralna služba zavoda za zaposlovanje v Oslu).
- > >> Kot priprava na razgovor za zaposlitev, v primeru spremembe položaja v podjetju ipd., saj tovrstna dokumentacija podrobno predstavlja življenje posameznika.
- > >> V podjetjih, kjer lahko posameznika na podlagi tako izkazanih kompetenc razporedijo na novo delovno nalogo.

Tovrstna dokumentacija obsega kompetence, pridobljene v različnih življenjskih situacijah, zunaj delovnega okolja in izobraževalnega sistema. Izraz tretji sektor je namreč splošen izraz za prostovoljno delo ter za različne vrste tečajev in učenje, ki poteka hkrati v vsakdanjem družbenem in družinskem življenju. Dokumentacijo je treba prilagoditi tako, da zadovolji potrebe različnih partnerjev v tretjem sektorju.

Dokumentiranje neformalnega učenja v sklopu tretjega sektorja spodbuja inspiracijo in motivacijo pri posameznikih, krepi njihovo samozavest in samopodobo ter predstavlja boljšo osnovo za nadaljnje usposabljanje in delo.

Tovrstno dokumentacijo je do zdaj v praksi preizkusilo in evalviralo približno 50 posameznikov, in sicer posamezniki v različnih organizacijah, vodstveni delavci na trgu dela ter delodajalci. Na podlagi njihovih povratnih informacij o uporabnosti dokumentacije in upoštevajoč predloge, kako jo izboljšati, bodo v prihodnje dokumentacijo še nekoliko izpopolnili.

Gledano celostno je bila dokumentacija ocenjena kot uporabna. Večina je menila, da je tovrsten sistem v pomoč pri opisovanju posameznikovih kompetenc, hkrati pa je veliko uporabnikov povedalo tudi, da je dokumentacija preobsežna, da zahteva veliko branja in da je zahteven predvsem tisti del, v katerem je treba neposredno opisati posameznikove kompetence.

2.4 Nacionalni sistem validacije neformalno in priložnostno pridobljenih kompetenc - pridobitev izobrazbe

Norveška vlada je želela zagotoviti sistem, ki bi omogočal zaposlenim posodabljanje spretnosti, da bi tako podjetja ohranjala in povečala svojo konkurenčnost. Tovrsten sistem naj bi omogočal posameznikom razvijati spretnosti, zahtevane na trgu dela.

Vlada je želela zagotoviti, da bi tudi ljudje, ki niso vključeni v trg dela, lahko dokazali svoje kompetence (imajo kvalifikacije), prav tako pa je želela poskrbeti, da bi imela podjetja na voljo delovno silo, ki je usposobljena za opravljanje delovnih nalog ter se je sposobna prilagajati spremembam na trgu dela.

Sistem validacije neformalno in priložnostno pridobljenih kompetenc je namenjen vsem odraslim, ki želijo kompetence dokumentirati in potrditi, ne glede na to, ali to želijo storiti v odnosu do izobraževalnega sistema, do delovnega mesta ali organizacijskih aktivnosti. V tem sistemu so zajeti tudi odrasli imigranti.

Nacionalni sistem dokumentiranja in validacije neformalnega učenja zajema različna telesa, organizacije in podjetja. Ti morajo svoje delo na tem področju uskladiti z nacionalnimi principi in vodili ter hkrati delo izvajati v skladu z veljavno zakonodajo, predpisi in sporazumi.

Validacija neformalnega učenja je proces vrednotenja vseh posameznikovih kompetenc, način

validacije pa je odvisen od namena. Nacionalni sistem namreč vključuje:

- > >> metode za dokumentiranje vseh posameznikovih kompetenc, pridobljenih na delovnem mestu;
- > >> metode za dokumentacijo vseh posameznikovih kompetenc, pridobljenih v t. i. tretjem sektorju (prostovoljno delo ter udeležba v programih, izvedenih v nordijskih ljudskih visokih šolah, asociacijah za izobraževanje odraslih, organizacijah za učenje na daljavo);
- > >> metode za validacijo neformalnega učenja z namenom pridobitve srednješolske izobrazbe ter validacija kot podlaga za individualizacijo izobraževanja (skrajševanje izobraževalnih programov ter prilagajanje programov potrebam in značilnostim udeležencev);
- > >> metode za validacijo neformalnega učenja kot osnova za vstop v višje strokovno in univerzitetno izobraževanje oziroma kot podlaga za skrajševanje tovrstnega izobraževanja;
- > >> metode za dokumentacijo neformalnega učenja na srednješolski ravni z namenom napredovanja na delovnem mestu.

Pravica posameznikov do validacije njihovega neformalnega učenja je na Norveškem določena z zakonodajo ter sporazumi, pri čemer posamezniki pri pripravljanju potrebne dokumentacije in validaciji neformalno pridobljenih kompetenc sodelujejo prostovoljno. Dokumentacija je posameznikova last.

Validacija neformalno pridobljenih kompetenc z namenom pridobitve srednješolske izobrazbe poteka v posameznih okrožnih centrih in/ali srednjih strokovnih šolah, kjer si lahko posamezniki pridobijo informacije, smernice (vodenje) ter pomoč pri dokumentiranju kompetenc. Ko ocenjevanje temelji na ugotavljanju kompetenc, zahtevanih z nacionalnim kurikulumom za določeno srednješolsko izobrazbo, pa se v proces ocenjevanja vključijo profesionalni ocenjevalci za posamezno strokovno področje (praviloma so to učitelji v določenem srednješolskem programu, ki se udeležijo enodnevnega usposabljanja o validaciji neformalno pridobljenih kompetenc).

Posamezniki si v postopku validacije neformalno pridobljenih kompetenc, ki temelji na ugotavljanju kompetenc, določenih z nacionalnim kurikulumom za določen srednješolski izobraževalni program, lahko pridobijo spričevalo srednje šole, ki je enakovredno spričevalu, pridobljenemu v rednem šolanju.

Nacionalni postopek validacije neformalno pridobljenih kompetenc zajema:

- > >> informiranje,
- > >> vodenje oziroma usmerjanje,
- > >> seznam spretnosti,
- > >> identifikacijo spretnosti,
- > >> ocenjevanje,
- > >> dokumentiranje na nacionalni ravni.

Metode ocenjevanja posameznikovih neformalno pridobljenih kompetenc na ravni srednješolskega izobraževanja so:

- > >> metoda dialoga,

- > >> ocenjevanje portfolija,
- > >> poklicno testiranje.

Metoda dialoga temelji na diskusiji med ocenjevalcem in posameznim udeležencem, pri čemer ocenjevalec ugotavlja, ali posameznik ima kompetence, ki so z nacionalnim kurikulumom zahtevane za določeno srednješolsko izobrazbo. S to metodo ocenjevalci ugotavljajo predvsem prikrito znanje, metoda pa je zelo primerna za tiste posameznike, ki imajo težave z branjem, pisanjem in računanjem (matematiko).

S to metodo ocenjevalci torej skozi pogovor ugotavljajo, ali ima posameznik kompetence, zahtevane z nacionalnim kurikulumom. Pri tem praviloma sodeluje le en ocenjevalec, saj se skušajo ogniti ustvarjanju izpitnih okoliščin. Tovrstna diskusija traja največ 5 ur, pri čemer ocenjevalci namenijo pozornost predvsem preverjanju teoretičnega poznavanja posameznega področja.

Metoda ocenjevanja portfolija temelji na presojanju pisne dokumentacije, pri čemer posamezniki okrožnim centrom posredujejo seznam kompetenc skupaj s pisnimi dokazili (potrdila, certifikati, poročila, ipd.). Dokumentacija vsebuje informacije o posameznikovem delu in predhodnem izobraževanju in se presoja glede na kompetence, zahtevane z nacionalnim kurikulumom. Tudi v tem primeru se presoja teoretično poznavanje določenega področja.

Na podlagi priložene dokumentacije in ocene le-te se posameznikom lahko priznajo določeni moduli ali predmeti, če pa je treba, se zanje lahko organizirajo tudi individualizirani programi usposabljanja in izobraževanja, z namenom, da si pridobijo znanje in spretnosti, ki jih še niso usvojili.

Ta metoda zahteva dobro pripravljeno pisno dokumentacijo o posameznikovih kompetencah in ne predvideva individualnega srečanja kandidata z ocenjevalcem.

Poklicno testiranje omogoča posameznikom, da v konkretni delovni situaciji izkažejo vse sposobnosti za posamezno področje – je metoda, ki omogoča validacijo praktičnih kompetenc. Tovrstno testiranje se začne z intervjujem, s pomočjo katerega se ugotovijo osnovno znanje posameznika, usposabljanje, delovne izkušnje, jezikovne sposobnosti ter posameznikovi cilji.

Uvodnemu intervjuju sledi praktično poklicno testiranje, tako da se preverijo posameznikove teoretične in praktične kompetence. Posameznik si lahko na podlagi testiranja pridobi listino, če pa ne izkaže vseh zahtevanih kompetenc, se ga lahko usmeri v dodatno usposabljanje. Praviloma pri praktičnem testiranju sodelujeta dva ocenjevalca in tovrstno testiranje traja od 10 do 15 ur (1 do 2 uri sta namenjeni identifikaciji sposobnosti – intervju, nato sledi od 7 do 10 ur praktičnega dela ter ocenjevanja praktičnih spretnosti).

Nacionalni sistem za dokumentiranje in validacijo neformalno pridobljenih kompetenc obsega vse stopnje izobraževanja, tudi višješolsko. Univerze in višje strokovne šole morajo ocenjevati kompetence kandidatov, ki se želijo vključiti v višješolsko izobraževanje in so starejši od 25 let ter ne izpolnjujejo formalnih vpisnih pogojev (zahtevane stopnje izobrazbe). Proces validacije potrebnih kompetenc za vstop v višješolsko izobraževanje opravlja na višjih šolah in univerzah posebna »porota« (sestavljajo jo zaposleni). Posameznik, ki dobi dovoljenje za vpis, opravlja prvo leto študija kot poskusno leto. Če poskusno leto uspešno sklene, lahko nadaljuje študij.

V postopku validacije uporabljajo porote različne metode ocenjevanja (metode niso določene, višješolski in univerzitetni zavodi jih izbirajo avtonomno; tudi merila presojanja so v pristojnosti posameznih zavodov). Validacija lahko poteka s pomočjo presojanja izjave posameznika o neformalno pridobljenih kompetencah, ob presojanju dokazil v portfoliju, lahko tudi s pomočjo testiranja.

V zadnjih dveh akademskih letih je bilo 2,5 odstotka prijavljenih za vpis (ki niso izpolnjevali vpisnih pogojev) v postopku validacije tudi uspešnih in so z validacijo neformalno pridobljenega znanja dobili dovoljenje za vpis.

2.4.1 Ocenjevalci v sistemu validacije neformalno pridobljenih kompetenc (na ravni srednješolske izobrazbe)

Ocenjevanje neformalno pridobljenih kompetenc na ravni srednješolske izobrazbe je v pristojnosti ocenjevalcev/specialistov, ki jih imenujejo regionalne avtoritete. Le-ti so lahko strokovnjaki s trga dela, člani izpitnih komisij ali učitelji, zaposleni v programih srednjega strokovnega izobraževanja.

Ocenjevanje neformalno pridobljenih kompetenc v primerjavi s kompetencami, zahtevanimi z nacionalnim kurikulumom za posamezne programe srednjega strokovnega izobraževanja, predstavlja novost na področju srednješolskega izobraževanja. Zato je treba poskrbeti za čim boljše razumevanje obstoječega sistema ter metodologije na tem področju ter zagotoviti enoten program usposabljanja in razvoj enakih kompetenc pri ocenjevalcih, ki bodo odgovorni za presojanje posameznikovih neformalno pridobljenih kompetenc. Tako bodo ocenjevalci pri svojem delu bolj samozavestni.

Delo ocenjevalcev se mora neprestano spremljati, skrbeti je treba tudi, da posodablja svoje spretnosti. Tako namreč lahko odkrijejo in ustrezno odpravijo morebitne pomanjkljivosti sistema, tudi na nacionalni ravni.

Razvili so program usposabljanja za ocenjevalce, usposabljanje pa obsega vsebine, ki se nanašajo na ocenjevanje tako teoretičnega kot praktičnega znanja in kompetenc. Poleg tega so v programu tudi vsebine, ki se nanašajo na normativno ureditev sistema (zakonodaja, predpisi), terminologijo, izbor in uporabo metod in pripomočkov za ocenjevanje, ter vsebine o ravnanju ocenjevalcev, ko ti ocenjujejo kandidate s težavami pri branju, pisanju in računanju.

Dosedanje spremljanje delovanja sistema, predvsem spremljanje dela ocenjevalcev je pokazalo, da morajo imeti ocenjevalci, da lahko kakovostno opravljajo svoje delo v sistemu, ustrezno strokovno znanje. Tako je nastal seznam naslednjih meril za ocenjevalce v sistemu validacije:

- > >> poznavanje in razumevanje principov komunikacije o kompetencah, pridobljenih na delovnem mestu in v sklopu tretjega sektorja;
- > >> strokovnjak s področja, katero bo ocenjeval (za predmet, katerega vsebine in kompetence bo preverjal);
- > >> dobro poznavanje kurikuluma, njegove vsebine in strukture;

- > >> poznavanje miselnosti (filozofije) validacije neformalno pridobljenih kompetenc, s posebnim poudarkom na ugotavljanju enakovrednosti standardov;
- > >> poznavanje različnih metod in pripomočkov, uporabnih v postopku validacije;
- > >> pozitivno stališče do validacije neformalno pridobljenih kompetenc;
- > >> opravljen program usposabljanja validacije neformalno pridobljenih kompetenc.

2.4.2 Izkušnje na področju validacije neformalno pridobljenih kompetenc

Izkušnje s posamezniki, ki so vstopili v sistem validacije, so pozitivne.

Pred uvajanjem nove zakonodaje za področje validacije neformalno pridobljenih kompetenc so na eni univerzi ter 16 višjih šolah v letu 1999/2000 poskusno vpeljali metodo validacije neformalno pridobljenih kompetenc za tiste posameznike, ki se želijo vključiti v višješolsko in univerzitetno izobraževanje, a ne izpolnjujejo potrebnih formalnih vpisnih pogojev. Med poskusno izvedbo so uporabljali različne principe in postopke priznavanja.

Poskusno validacijo je spremljal in evalviral norveški inštitut za znanstveno preučevanje in raziskovanje, ugotovili pa so naslednje:

- > >> študenti, ki se v program vključijo na podlagi validacije, napredujejo v programu enako kot tisti, ki so se v program vpisali po končanem srednješolskem izobraževanju;
- > >> študenti, ki vstopijo v program na podlagi validacije, imajo celo več možnosti, da uspešno sklenejo študij, kot študenti, ki se v program vključijo po končanem srednješolskem izobraževanju;
- > >> študenti, ki vstopijo v program na podlagi validacije, so za študij bolj motivirani kot študenti, ki se v program vključijo po končanem srednješolskem izobraževanju;
- > >> študenti, ki vstopijo v program na podlagi validacije, prispevajo svoje izkušnje pri obravnavanju posameznih študijskih vsebin;
- > >> v nekaterih primerih je pri študentih, ki vstopijo v program na podlagi validacije, opaziti slabše predhodno znanje matematike in naravoslovja.

Leta 2001 je bilo z namenom vstopa v višješolski ali univerzitetni študij oddanih približno 4.000 prošenj za validacijo neformalno pridobljenih kompetenc. Približno 70 odstotkov prijavljenih je validacijo uspešno opravilo, kar pomeni, da jim je bil omogočen vpis.

2.4.3 Evalvacija kompetenčne reforme

Ministrstvo za šolstvo in raziskovanje je določilo, naj VOX pripravi kratko poročilo za leto 2006 o statusu na področju izobraževanja odraslih na Norveškem. Poročilo nosi naslov Osnove! in zajema pet temeljnih področij izobraževanja odraslih: pravice odraslih do osnovnošolskega in srednješolskega izobraževanja, priznavanje predhodno pridobljenega znanja, temeljne informacijske kompetence, temeljna pismenost ter norveški jezik za priseljence. Poročilo (Letno poročilo o izobraževanju odraslih na Norveškem, 2006) identificira ovire za napredek na

področju izobraževanja odraslih, poleg tega pa daje ministrstvu za šolstvo in raziskovanje napotke glede strategij in potrebnih ukrepov.

V sklopu kompetenčne reforme so odrasli dobili zakonsko pravico do izobraževanja na ravni osnovne in srednje šole. VOX je tako spremljal, kako so se tovrstne pravice uresničevale na lokalni in nacionalni ravni. V obdobju dveh let (nekako do leta 2005) so izpeljali primerjalno študijo o tem, kako lokalne oblasti obveščajo javnost o njihovih izobraževalnih pravicah in priložnostih. Študija je obravnavala tudi kakovost izobraževanja odraslih in preverjala, koliko je izobraževanje postalo dostopnejše tistim, ki ga resnično potrebujejo.

Izkazalo se je, da je število udeležencev na ravni osnovne in srednje šole veliko nižje, kot je bilo pričakovati. Ta podatek še dodatno razočara, saj je na Norveškem odstotek mladih osipnikov iz srednje šole – še posebno osipnikov iz poklicnega izobraževanja – zelo visok.

Podobno ugotavljajo tudi avtorji študije o udeležbi odraslih (študija je bila izpeljana na vzorcu odraslih, ki so bili leta 2003 prijavljeni k opravljanju zaključnih izpitov v srednjem poklicnem izobraževanju, in sicer v spomladanskem roku) v srednjem izobraževanju (VOX, 2004) – v poročilu navajajo, da se pravice do pridobitve izobrazbe na srednji ravni najmanj zavedajo tisti, ki tovrstno izobrazbo najbolj potrebujejo. Študija je namreč pokazala, da le en od štirih odraslih pozna in se zaveda svoje zakonske pravice do izobraževanja, pri tem pa se je izkazalo tudi, da je zavedanje o tovrstni pravici odraslih na nacionalni ravni neustrezno geografsko razporejeno.

Odrasli, vključeni v formalno izobraževanje na srednješolski ravni, so izpostavili, da so si informacije o legitimni pravici do formalnega srednješolskega izobraževanja pridobili iz različnih virov. Tako je večina odraslih udeležencev (25 %) izpostavila, da so informacije dobili na srednji šoli ali od svetovalne službe, locirane na srednji šoli. Veliko vlogo pri informiranju odraslih udeležencev o njihovi legitimni pravici do srednješolskega izobraževanja je imel tudi norveški zavod za zaposlovanje. Po drugi strani pa je le 25 odstotkov odraslih, ki se zavedajo svoje pravice do formalnega izobraževanja, seznanjenih tudi s pravico do prilagojenih izobraževalnih programov.

Poročilo Osnove! je pokazalo, da je treba vložiti več truda v izboljšanje infrastrukture za informacije, motivacijo in svetovanje, s čimer bi lahko povečali število odraslih udeležencev v izobraževanju ter znižali število osipnikov.

Zaradi tega se je treba osredotočiti na delo z odraslimi, ki potrebujejo temeljno izobraževanje. Na Norveškem se zavedajo, da je treba odraslim ponuditi izobraževanje, skladno z njihovimi dejanskimi željami. Poleg tega je treba pri vstopu v izobraževanje upoštevati tudi kompetence, pridobljene z delom ali družbenim življenjem, ki se presojajo v postopku vrednotenja; pri tem jih je treba primerjati z nacionalnimi standardi. Zadnje poročilo VOX-a o projektu z naslovom »Vrednotenje predhodno pridobljenega znanja v praksi« daje koristne informacije o obsežnosti vrednotenja predhodno pridobljenega znanja v povezavi z izobraževanjem odraslih.

Ena od ugotovitev navedenega poročila je, da lokalne oblasti lažje vrednotijo kompetence, pridobljene z delom, kot pa tiste, ki si jih posamezniki pridobijo ob prostovoljnem delu. V poročilu ugotavljajo tudi, da je le dvema od petih kandidatov, ki se odločijo za izobraževanje, ponujen

izobraževalni program, ki je prilagojen neformalno pridobljenim kompetencam.

Očitno je, da na Norveškem potrebujejo več dokumentacije o učinkih vrednotenja neformalnega učenja v lokalnem okolju. Celo občine zatrjujejo, da niti pozitivni učinki sistema vrednotenja priložnostno pridobljenega znanja in kompetenc ne omogočajo nastanka dokumentacije, ki bi govorila temu sistemu v prid. Zato so pri VOX-u začeli opazovati učinke sistema vrednotenja ter ocenjevati vrednosti programov, prilagojenih posameznikom, pri čemer so se osredotočili na to, kako skladni so programi s trenutnimi življenjskimi okoliščinami kandidatov.

S pravico odraslih do izobraževanja na osnovni, srednji in visoki ravni sta tesno povezana tudi dokumentiranje in vrednotenje predhodno pridobljenega znanja in kompetenc. Norveški sistem tovrstnega dokumentiranja in vrednotenja, vključno z orodjem in metodami, obstaja od leta 2002 in očitno je, da sistem še ni enoten in nacionaliziran. To dejansko pomeni, da ne omogoča vsem posameznikom v državi enakega in utemeljenega ovrednotenja pomena njihovega predhodno pridobljenega znanja in kompetenc.

Zaradi navedenega je treba poskrbeti za bolj ciljno usmerjeno promocijo sistema vrednotenja. Poročilo je pokazalo, da populacija na Norveškem, še posebno pa zaposleni, malo vedo o pravicah in priložnostih za vrednotenje njihovih na različne načine pridobljenih kompetenc.

Pomembno je doseči nacionalni dogovor o uporabi dokumentacije in sistema vrednotenja na lokalni ravni. Dokumentacija kot celostni sistem bi morala temeljiti na nacionalnih načelih, urejenih z določenimi pravili, ne pa na lokalnih interpretacijah, kar zelo pogosto še dodatno spremljajo nizka proračunska sredstva.

Po izsledkih študije o udeležbi odraslih v srednješolskem izobraževanju (VOX, 2004) je temeljni cilj vrednotenja znanja, pridobljenega neformalno in priložnostno, predvsem odkrivanje nedokumentiranih, a hkrati uporabnih kompetenc vsakega odraslega – tovrstne kompetence pa predstavljajo osnovo za prilagajanje in skrajševanje posameznikovega formalnega izobraževanja. Kvantitativni podatki študije kažejo, da so bili storjeni ustrezni koraki v smeri razvoja sistema vrednotenja na nacionalni ravni, vseeno pa bo treba opraviti še nekaj dela, preden bo sistem v celoti vpeljan. Na drugi strani študija izpostavlja, da so bili posamezniki, ki so na različne načine pridobljeno znanje potrjevali v omenjenem sistemu, z njim v celoti zadovoljni.

Kljub temu se je v postopek vrednotenja še vedno vključilo manj odraslih udeležencev, kot je bilo pričakovano. Le 34 odstotkov odraslih, ki so bili leta 2003 prijavljeni na spomladanski rok zaključnega izpita, je izpostavilo, da so bili ocenjevani v postopku vrednotenja, medtem ko je 54 odstotkov odraslih izpostavilo, da niso bili deležni vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja in kompetenc. Deset odstotkov odraslih je poudarilo, da ne vedo, ali so bili deležni ocenjevanja v postopku vrednotenja. Podatki postanejo zaskrbljujoči, ko se izkaže, da je 60 odstotkov anketiranih odraslih zaposlenih, a kljub temu niso bili deležni vrednotenja njihovega znanja in kompetenc, pridobljenih neformalno in priložnostno.

Študija o udeležbi odraslih v srednješolskem izobraževanju (VOX, 2004) pojasnjuje, zakaj je 10 odstotkov odraslih izpostavilo, da ne vedo, ali so bili ocenjevani v postopku vrednotenja. Avtorji študije menijo, da je vzrok za tovrstno dilemo pri udeležencih mogoče najti v metodah ocen-

jevanja v postopku vrednotenja. Nekatera okrožja na Norveškem vrednotenje izvajajo zgolj na podlagi dokumentacije, ki priča o usposobljenosti posameznika, in na podlagi omenjene dokumentacije tudi prilagajajo izobraževalne programe odraslim. Zaradi tega najverjetneje nekateri odrasli tovrstnega ocenjevanja ne razumejo kot vrednotenje na različne načine pridobljenega znanja in kompetenc.

Študija iz leta 2004 je pokazala, da je bilo leta 2003 v programe srednješolskega izobraževanja, ki so jih pripravila posamezna norveška okrožja, vključenih več kot 21.000 odraslih. Večina vključenih (84 %) obiskuje izobraževalne programe, prilagojene odraslim; udeleženci so bili stari od 19 do 81 let, največ jih je bilo v starostni skupini od 26 do 46 let. Večina vpisanih odraslih začne z izobraževanjem približno šest mesecev po vpisu.

Spremljava je pokazala tudi, da je treba nameniti več pozornosti pridobivanju kandidatov, ki bi vstopili v sistem vrednotenja predhodno pridobljenega znanja in kompetenc. Vrednotenje predhodno pridobljenega znanja ob delu in v vsakdanjem življenju pogosto poteka brez konkretnega cilja ali načela, zato je treba svetovalce usposobiti za pravilno rabo metod in orodja vrednotenja.

VOX tako zagovarja povečanje rabe t. i. kompetenčne kartice (je sistem, namenjen beleženju in dokumentiranju posameznikovega znanja in spretnosti; kompetenčno kartico je razvil VOX in je dostopna na spletu), ki naj bi postala uradna dokumentacija neformalnega in priložnostnega učenja na delovnem mestu. Proces mora biti izpeljan tako, da omogoča pozitivno izkušnjo in nagrado za vse udeležene. V nasprotnem primeru bodo norveška podjetja sistem zavrnila.

Oblasti na področju izobraževanja, različne vladne službe in ministrstva bi morala po ugotovitvah spremljave med seboj učinkoviteje sodelovati. VOX in ministrstvo za šolstvo in raziskovanje bi morala organizirati ustrezne seminarje, na katerih bi imeli vsi sodelujoči možnost razpravljati o izkušnjah in izzivih, povezanih z uporabo dokumentacije in sodelovanjem v sistemu vrednotenja predhodno pridobljenega znanja in kompetenc. Izboljšati je treba tudi orodje, potrebno za izpeljavo sistema vrednotenja v primeru, ko se želijo posamezniki ponovno izobraževati na univerzitetni ravni in ravni višjih šol. Temeljni namen je udeležencem ponuditi individualne izobraževalne programe, ki bi izhajali iz dokumentiranega predhodno pridobljenega učenja.

Literatura in viri:

- 1.Validation of non-formal and informal learning in Norway – The realkompetanse Project 1999-2002. (2002). Oslo, VOX – Norwegian Institute for Adult Education.
- 2.Education in Norway. Norwegian Ministry of Education and Research
- 3.Strategy and Action Plan for Adult Education 2002-2005. Akershus flykeskommune
- 4.Attending Upper Secondary School as an Adult. Evaluation report. Oslo, VOX - Norwegian Institute for Adult Education

> >> Zapiski