



Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education

EVALVACIJA CERTIFIKATNEGA SISTEMA: VPLIV SISTEMA NA RAZVOJ IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH IN INDIVIDUALNO ZAPOSLEJIVOST

Ljubljana, 2010

**Naloga: EVALVACIJA CERTIFIKATNEGA SISTEMA: VPLIV SISTEMA NA RAZVOJ
IZOBRAŽEVANJA ODRASLIH IN INDIVIDUALNO ZAPOSLEJIVOST**

Nosilec: Andragoški center Slovenije

Vodja naloge: Metka Svetina

Avtorji: Metka Svetina, Mojca Dobnikar

Pri izpeljavi naloge so sodelovali: dr. Marko Radovan, Vera Mlinar

Jezikovni pregled: Besedilo ni lektorirano

Izpeljavo naloge je omogočilo Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve.

Kazalo

1.	UVOD	4
1.1.	Namen	5
1.2.	Cilji	5
2.3.	Temeljna teza	6
2.	KONCEPT VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA	8
4.	RAZVOJ POLITIK IN UKREPOV NA PODROČJU UGOTAVLJANJA IN POTRJEVANJA PREDHODNO PRIDOBLENIH ZNANJ	22
5.	PREDSTAVITEV SISTEMA CERTIFICIRANJA NACIONALNIH	31
	POKLICNIH KVALIFIKACIJ (NPK)	31
5.1.	Predstavitev deležnikov v certifikatnem sistemu	35
5.2	Tehnična infrastruktura sistema	37
5.3	Implementacija sistema certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij	38
5.3.1	Kronološki pregled uvajanja sistema certificiranja NPK v RS.....	38
6.	STATISTIČNA ANALIZA PODATKOV O REZULTATIH CERTIFIKATNEGA SISTEMA IZ SEKUNDARNIH VIROV 40	
7.	EMPIRIČNI DEL.....	80
8.	LITERATURA IN VIRI	128
9.	PRILOGE:.....	131

1. UVOD

Od leta 2000 vsi strateški in razvojni dokumenti, ki naslavljajo vprašanje človeških resursov in delovanja trga dela, promovirajo pridobivanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij v certifikatnem sistemu kot pomemben ukrep za izboljševanje kvalifikacij in povečevanje zaposljivosti delovne sile, še posebej brezposelnih: Strategija ekonomskega razvoja Slo 2001–2006, Državni razvojni program do 2006, Strategija razvoja zaposlovanja in trga dela 2001–2006, Programi aktivne politike zaposlovanja, Strategija razvoja Slovenije 2005 itd. (Ivančič idr. 2007, 27)

Čas je torej, da certifikatni sistem preide z načelne ravni v operativno skladno delujoč sistem, upoštevan v zakonodaji (po posameznih ministrstvih), kolektivnih pogodbah in pravnih aktih podjetij, z upravno organizacijsko jasno opredeljenimi pristojnostmi posameznih teles in organov, vzpostavljeno koordinacijo in dobrim komuniciranjem ter posledično s pozitivnimi rezultati na trgu delovne sile. Certifikatni sistem bo uveljavljen, ko ga sprejmejo delodajalci (predvsem v smislu enakovrednosti s spričevali), posledično ga bodo tudi delojemalci. Uveljavljen bo, ko ga sprejmejo izobraževalne organizacije (predvsem v smislu možnosti ponovnega vstopanja v izobraževanje in prehajanja med sistemi in stopnjami izobraževanja) in ga ne obravnavajo več kot konkurenco, ampak kot komplement formalnemu sistemu izobraževanja. Vsekakor je to dolgotrajen proces, ker vključuje tudi zahtevne naloge na področju spreminjanja nekaterih ustaljenih vzorcev razmišljanja v družbi, zlasti v zvezi s priznavanjem izkustvenega učenja v preteklosti. Za ugled certifikatnega sistema je ključnega pomena skrb za kakovost, to pa pomeni vzpostavitev in dosledno spoštovanje jasnih profesionalnih standardov pri vseh, ki izvajajo procese vrednotenja in priznavanja znanj in spretnosti. Izkušnje pri potrjevanju nacionalnih poklicnih kvalifikacij naj bi prispevale tudi k razvoju postopkov priznavanja neformalnega izobraževanja in učenja, ki jih kot osrednjo aktivnost nalagajo vsi evropski dokumenti o vseživljenjskem učenju, v Sloveniji pa jih opredeljujejo tudi šolski zakoni. Da bi lahko ovrednotili kapaciteto certifikatnega sistema za uresničevanje teh ciljev ter usmerjali njegov nadaljnji razvoj potrebujemo verodostojne informacije, v kolikšni meri posamezni elementi sistema ustrezajo evropskim standardom, ali ključni akterji zaupajo v kakovost postopkov ter koliko pridobljene kvalifikacije omogočajo zadovoljitev potreb posameznikov in trga dela. Znotraj tega konteksta smo posebno pozornost namenili tudi analizi možnosti, ki jih certifikatni sistem lahko daje brezposelnim.

1.1. Namen

V nalogi želimo raziskati vlogo in pomen certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK) pri priznavanju in verificiranju znanj (zlasti neformalnih) oziroma kompetenc kot možnem dejavniku izboljšanja kvalifikacijske strukture, poklicne mobilnosti in zaposljivosti delojemalcev. Prikazati želimo presek stanja na področju razvoja certifikatnega sistema v RS, ugotoviti njegove strukturne značilnosti, odzivnost delodajalcev in delojemalcev ter strukturne značilnosti imetnikov certifikatov. V zvezi s tem bomo analizirali uvajanje sistema certificiranja NPK v RS. Sistem želimo predstaviti kot možen učinkovit način večanja kompetitivnosti delovne sile na nacionalnem in globalnem trgu dela. Priznavanje neformalnih znanj in spretnosti lahko dobi svojo uporabno vrednost predvsem na trgu dela. Osnova za to pa je zaupanje ključnih deležnikov v sistem.

Namen študije izhaja iz zaznanega problema. Problem predstavlja razmeroma skromen nabor certificiranih NPK in počasen razvoj na področju vlaganja pobud za nove NPK, to je kataloge standardov strokovnih znanj in spretnosti na področju izvajanja postopkov ter podeljevanja certifikatov. Nadalje je dejansko povpraševanje, tako delodajalcev kot potencialnih kandidatov po certifikatih, razmeroma majhno. Obe ciljni skupini zelo slabo poznata možnosti, ki jim jih ponuja sistem certificiranja NPK.

1.2. Cilji

Identificirati želimo dejavnike uspešnosti uvajanja sistema certificiranja NPK, in sicer:

- Ugotoviti, kolikšno je poznavanje sistema certificiranja NPK med ključnimi deležniki kot so delodajalci in potencialni kandidati za certifikate, s kvantitativno analizo anketnih podatkov.
- Ugotoviti mnenje ključnih deležnikov (delodajalcev/izvajalcev postopkov/potencialnih vlagateljev pobud za kataloge standardov strokovnih znanj in spretnosti ter imetnikov certifikatov/kandidatov) o pomenu in učinkovitosti sistema certificiranja NPK, s kvantitativno analizo anketnih podatkov.
- Identificirati slabosti, prednosti, izzive in grožnje sistemu certificiranja NPK v RS s kvantitativno empirično analizo na izbranem vzorcu imetnikov certifikatov/delojemalcev, delodajalcev/izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja ter članov komisij, ki so ključni akter pri zagotavljanju kakovosti

izpeljanih postopkov. Za mnenje o ključnih vprašanjih certificiranja poklicnih kvalifikacij ter o njihovi vlogi v tem sistemu pa smo vprašali tudi nekatere socialne partnerje oz. predstavnike strokovnih ustanov, ki usmerjajo procese certificiranja.

- Podati predloge izboljšav v smislu optimizacije sistema in delitve vlog na področju spodbujanja, promoviranja sistema certificiranja, iniciranja postopkov ter izvajanja preverjanj in potrjevanj NPK.

2.3. Temeljna teza

Uspešnost uvajanja certifikatnega sistema (CS) sloni na zaupanju vseh deležnikov (zlasti pa delodajalcev) v sistem, kooperativnosti socialnih partnerjev, dobri promociji ter enostavnih in nebirokratskih postopkih. Delojemalcem omogočajo certificirane kompetence večjo zaposljivost, mobilnost in karierno napredovanje oziroma neposredno vplivajo na njihovo konkurenčnost na trgu delovne sile. Temeljna teza bo testirana s pomočjo treh hipotez:

Hipoteza 1: Uspešnost uvajanja certifikatnega sistema je pozitivno povezana s kooperativnostjo socialnih partnerjev in z ustrezno institucionalno in organizacijsko upravno ureditvijo celotnega sistema certificiranja NPK.

Ovire certifikatnemu sistemu se začnejo že na državni ravni. Prisotno je veliko nezaupanje do kakovosti neformalno in priložnostno pridobljenih in verificiranih znanj in spretnosti. Tisti delodajalci, ki so s CS seznanjeni, neenakovredno obravnavajo kandidate s certifikati v primerjavi s kandidati s pričevali oz. diplomami.

Hipoteza 2: Uspešnost vzpostavitve sistema certificiranja NPK je pozitivno povezana s promoviranjem transparentnega in enostavnega CS po nizkih transakcijskih stroških in z nebirokratskimi postopki.

Prepoznavnost certifikatov v našem okolju je skromna. Sistem je premalo poznan potencialnim udeležencem (možnim vlagateljem pobud za NPK, izvajalcem postopkov, delodajalcem in potencialnim kandidatom). Promocijskih aktivnosti za sistem certificiranja NPK v javnosti ni zaznati. (Pre)veliko število vključenih akterjev v postopkih od sprejemanja pobud do sprejetja katalogov standardov in preverjanj ter potrjevanj predstavlja oviro sistemu zaradi nepovezanosti, različnih interesov in birokratskih prvin delovanja. Ni organizirane povezovalne vloge oz. organa, ki bi potencialne pobudnike NPK in potencialne kandidate informiral, spodbujal, usmerjal in jim svetoval. Ker sistem ni financiran s strani države, potencialni predlagatelji katalogov standardov in izvajalci postopkov niso stimulirani za vključevanje v sistem oziroma izvajajo aktivnosti z izgubo. Zato nekateri izvajalci preverjanj in potrjevanj NPK iščejo rešitev v (plačljivih) programih usposabljanj, kar pa lahko vodi v izrabo

CS.

Hipoteza 3: Certificirane kompetence večajo posamezniku možnosti za zaposljivost, mobilnost in karierno napredovanje ter s tem zagotavljajo konkurenčno prednost na trgu dela.

Kandidati za zaposlitev s certifikatno listino so dobrodošli predvsem, ko gre za področja, kjer ni ustreznih programov izobraževanja in kjer to določa zakonska podlaga. Veliko kandidatov usmerja v certifikatni sistem Zavod za zaposlovanje. Možnosti za priznavanje znanja in kompetenc, pridobljenih zunaj formalnih oblik učenja, skozi sistem certificiranja, so limitirane na določene poklicne standarde.

2. KONCEPT VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA

Čeprav je v naši družbi prisotno že desetletja, je vseživljenjsko učenje (VŽU) stopilo v ospredje z Lizbonskim vrhom 2000, ki je še isto leto sprožil tudi sprejem Memoranduma o vseživljenjskem učenju (EC 2000) in nato s pobudo Evropske komisije v sklopu uresničevanja programa Izobraževanje in usposabljanje 2010 (EC 2002). S Strategijo vseživljenjskosti učenja v Sloveniji (Jelenc idr. 2007) in z operacionalizacijo ciljev strategije pa se ustvarjajo razmere za njegovo polno sistemsko uveljavitev in priznanje tudi pri nas.

Kontinuum učenja skozi vse življenje je nadgradnja koncepta izobraževanja iz preteklosti, ki postavlja v ospredje nujnost prilagajanja novim potrebam družbe in gospodarstva. Tako Evropa kot Slovenija sta se prisiljeni soočati s številnimi izzivi (EC 2007):

- zaradi neugodnih demografskih trendov se večja primanjkljaj delovne sile,
- visoko število osipnikov (6 milijonov leta 2005),
- problem revščine in socialne izključenosti marginalnih skupin,
- potreba po vključevanju priseljencev v družbo in na trg dela,
- premajhno je sodelovanje starejših v izobraževanju odraslih.

Odgovor na te izzive pa je tudi potreba po večjih vlaganjih v VŽU. Evropska komisija in njene članice so opredelile VŽU kot: »... vse namerne učne aktivnosti skozi celotno posameznikovo življenje, ki so namenjene izboljšanju znanja, spretnosti in kompetenc v okviru osebnega, državljanskega, socialnega in poklicnega razvoja« (EC 2006). Longworth in Davies (v Jelenc idr. 2007) pravita, da je to razvoj človekovih zmožnosti z nenehnim podpiranjem, ki spodbuja posameznike in jim daje moč, da si pridobijo znanje, vrednote, spretnosti in razumevanje, ki jih bodo potrebovali vse življenje in jih uporabljali z zaupanjem, ustvarjalnostjo in veseljem v vseh vlogah, okoliščinah in okoljih. Dohmen (1996: 20) pa meni, da je to: »... generični pojem, ki označuje celoten proces kultivacije človekovega življenja. Obsega vse oblike razvijanja človekovih spretnosti in stališč na vseživljenjski podlagi, pojavlja se lahko v institucionaliziranih razmerah ali kot naravna sestavina življenja.«

VŽU se še vedno pogosto enači z izobraževanjem odraslih in Jarvis (1988) priznava, da je prav izobraževanje odraslih spodbudilo razvoj koncepta vseživljenjskega izobraževanja.

UNESCO kot prvi promotor vseživljenjskega učenja je poudarjal predvsem raznolikost vseh oblik izobraževanja od otroštva do pozne starosti; gre za t. i. štiri Delorsove stebre: »učiti se, da bi vedeli«, »učiti se, da bi znali delati«, »učiti se, da bi znali živeti v skupnosti« in »učiti se biti« (Delors 1996). In medtem ko Unescova definicija izpostavlja termin vseživljenjsko izobraževanje (še prej pa permanentno izobraževanje), pa novejšje definicije poudarjajo termin učenje in torej zajemajo v definicijo povezavo formalnega izobraževanja mladih in formalnega izobraževanja

odraslih, pa tudi vse oblike neformalnega izobraževanja in izkustvenega učenja oz. različnih oblik učenja iz neposrednega okolja.

Vseživljenjsko učenje ima dve razsežnosti: ena je razsežnost trajanja oz. njegova kontinuiteta: od najzgodnejših let do pozne starosti (lifelong), druga razsežnost (lifewide) pa pomeni, da se na vsaki stopnji izobrazbe in znanja lahko znanje še naprej širi. To daje enako veljavo začetnemu in nadaljevalnemu izobraževanju: v začetnem je več formalnega, v nadaljevalnem več neformalnega in priložnostnega učenja. Učimo se v šolah, družinah, na delovnih mestih in v različnih okoliščinah vsakdanjega življenja.

A zdi se, da je tema VŽU še vedno prisotna predvsem na retorični ravni. Pomisleki, da je vseživljenjsko učenje še vedno le popularna ali trendovska tema, občasno pa tudi zelo priročna, kadar iščemo odgovor na probleme slabo izobražene delovne sile in rešitve za brezposelnost in slabšo blaginjo naroda, se zdijo upravičeni. Jelencu (2006, 26), soavtorju Strategije vseživljenjskosti učenja v Sloveniji, ki trdi, da je VŽU še vedno bolj v fazi promoviranja kot pa systemskega urejanja in vpeljevanja in da: »... imamo zadnjih deset let že kar hipertrofijo pobud, načrtov, programov, deklaracij, resolucij in podobnih promocijskih in akcijskih prizadevanj. Večidel obstajajo bodisi na papirju (kot gore gradiv z množico priporočil in sklepov), bodisi izzvenevajo na številnih sestankih in konferencah, bodisi se manifestirajo v promocijskih akcijah.« Tudi Muršak (2006) meni, da se tema VŽU vključuje že kot nekakšna stalnica v vse poglobitve programske in strateške dokumente.

Nekateri avtorji, zlasti s področja humanistike (Jelenc Krašovec in Kump 2005, Kodelja 2005) se pritožujejo, da je postalo izobraževanje preveč podrejeno zahtevam trga (poudarjajo zlasti komercializacijo v visokem šolstvu), drugi cilji pa so temu podrejeni (osebnostna rast, kakovost življenja, družbena integracija ipd.) in da je VŽU iz prvotnih, pod okriljem UNESCO razvitih humanističnih tradicij, zapadlo v povsem ekonomistične strukture, ki jih poosebljata EU in OECD. Hager (2004) celo odkriva, da se ima koncept VŽU za svojo vrnitev po letu 1990 zahvaliti dejstvu, da se lepo prilega neoliberalnim ekonomskimi agendam OECD. Res je že Memorandum o vseživljenjskem izobraževanju (EC 2000) postavil VŽU v kontekst zaposlitvene politike, ki naj bi pripomogla k udeležanju ciljev Lizbonske strategije, skratka, postati najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu. Vsak koncept je pač odraz časa, v katerem nastaja. Ne glede na vsa filozofska, ideološka, razvojna in druga vprašanja, pa Jelenc (2006) poudarja, da sta oba koncepta VŽU padla na trda tla ob iskanju konkretnih systemskih rešitev za udeležanje zastavljenih ciljev (zakonodaja, upravljanje, financiranje, razvoj omrežja izvajalcev in programov ter infrastruktura), kajti koncept VŽU zahteva korenito spremembo celotnega sistema in politike izobraževanja. Avtor še dodaja, da tovrstne težave niso le slovenska posebnost, ampak značilnost mnogih razvitih držav.

3.1. Družba znanja

Zaradi naraščanja količine in pomena znanja in informacij označujemo sodobno družbo tudi kot »družbo znanja«. V vseh fazah razvoja družbe, tako industrijski, storitveni kot informacijski, je bilo znanje pomemben indikator in vse so temeljile na prenosu oz. izobraževanju in uporabi znanja. Ustvarjanje znanja (razvoj, inovacije) pa je stopilo v ospredje na najvišji stopnji razvoja družbe in Drucker (2001) trdi, da je v pogojih globalne ekonomije znanje (inovacija) pomemben, če že ne edini ekonomski vir, zato je treba procese njegovega ustvarjanja in pridobivanja, prenašanja, uporabljanja in izkoriščanja učinkovito upravljati.

- razvoj človeških virov oziroma investicij v človeški kapital,
- sistem inovacij,
- informacijsko komunikacijske tehnologije oziroma informacijska infrastruktura
- stabilno in učinkovito poslovno okolje s spodbujanjem podjetništva.

Ob tem se takoj zastavlja vprašanje, kdaj sploh družba doseže to stopnjo? Pavlin (2007) trdi, da je pojavne oblike znanja mogoče proučevati le posredno in ena od možnosti je uporaba makro indikatorjev. Po OECD (2001) in APEC (2000), sta indikatorja prehoda v družbo znanja odstotek DBP, ki ga ustvarjajo t. i. z znanjem intenzivne dejavnosti (knowledge intensive sectors) in delež delavcev znanja v delovni sili (knowledge workers). V najbolj razvitih državah je prvi delež že 40 %, delež delavcev znanja pa preko 30 %. Med take dejavnosti uvrščajo proizvodnjo visoke in srednje visoke tehnologije (hightech in mediumhightech), družbene in osebne storitve, finančne in poslovne storitve. Na ravni poklicev pa so delavci znanja managerji, visoki državni uradniki, profesionalci in pomočniki profesionalcev.

3.2. Vseživljenjsko učenje in cilji Lizbonske strategije

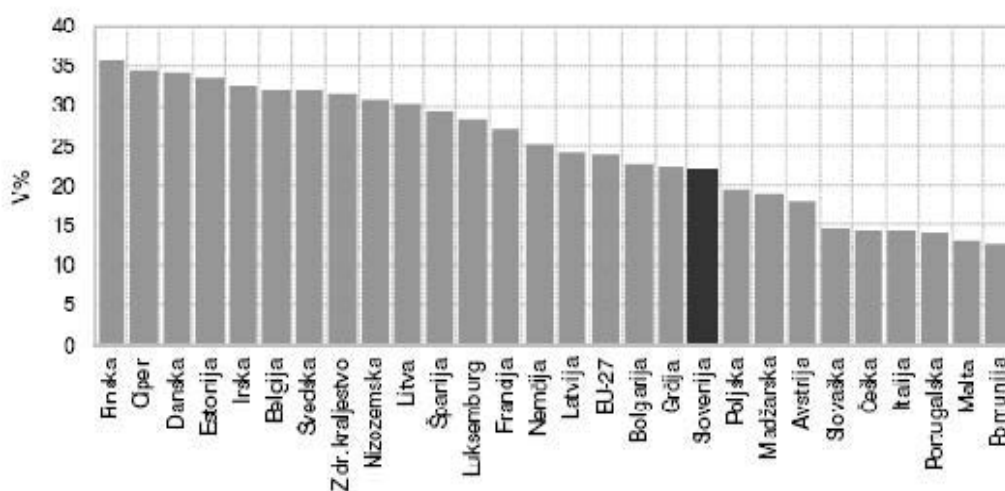
Lizbonska strategija (Kok 2004) pomeni prilagajanje razvitih evropskih gospodarstev spremenjenim globalnim izzivom. Za globalno konkurenčnost je predvsem potrebna povečana produktivnost. Dolgoročna rast gradi na znanju, izobraževanju, znanosti, raziskavah, inovacijah. Pri tem Evropa zaostaja za ZDA in Japonsko, Slovenija pa še bolj (po sredstvih za RR, deležu raziskovalcev v delovni sili, številu patentov). Za oba prostora pa je značilen t. i. »evropski paradoks«: na eni strani kakovostna raziskovalna dejavnost, na drugi pa premajhna uporaba znanja v gospodarske namene.

Ni naključje, da je bil po sprejetju Lizbonske deklaracije še isto leto sprejet tudi Memorandum o vseživljenjskem učenju (EC 2000). Kot navaja, se je VŽU v 90tih letih vrnilo na dnevne rede politikov zaradi zaskrbljenosti za izboljšanje zaposljivosti in prilagodljivosti državljanov ob soočanju z visokimi stopnjami strukturne brezposelnosti, ki je najhuje prizadela tiste, ki so najmanj usposobljeni. Evropa je družba, ki se stara in z vstopi mladih na trg dela ni mogoče pokriti vseh potreb po

najnovejšem znanju in spretnostih, zato mora izkoristiti vse obstoječe človeške potenciale.

Ne le v EU, demografskim spremembam in trendom na trgu delovne sile posvečajo veliko pozornost tudi v ZDA. Kot poroča LengnickHall (2007, 13), tudi tam staranje prebivalstva vodi v zmanjšanje ponudbe delovne sile, še zlasti zato, ker sovpada še z zmanjšanjem rodnosti: »Zdaj se upokojuje generacija baby boom, nadomestni bazen delovne sile pa je manjši. Delodajalci se bodo soočali s signifikantnimi zahtevami po zapolnitvi prostih mest.« Proces učenja mora biti permanenten in inherenten del aktivnosti vsake družbe. Brez vlaganj v človeške resurse ni možno izkoristiti vseh potencialov družbe. Lizbonska strategija nalaga državam izboljšavo kakovosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja, olajšan dostop do izobraževanja in odpiranje sistemov izobraževanja v širše okolje. Kompetence, pridobljena znanja, spretnosti in kvalifikacije posameznika morajo biti povsod razumljive, prenosljive in pregledne, zato pa je treba razviti ustrezne nacionalne sisteme.

Slika 1: Delež prebivalstva s terciarno izobrazbo, Slovenija in EU 2008 (drugo četrtletje), v %



Vir: Eurostat v UMAR 2009.

»Poudarek na doseganju izobrazbene ravni razvitih držav se zdi izjemno pomemben, saj je izobrazbena raven še vedno dokaj reprezentativen kazalec razvoja človeških virov na nacionalni ravni. Zaostajanje na tem področju neposredno vpliva na konkurenčnost gospodarstva, saj to ni sposobno sprejemati najnovejših tehnologij. Če pa te tehnologije dobi, jih manj produktivno izkorišča in lahko manj prispeva k njihovemu izpopolnjevanju.« Svetlik in Ilič (2004, 3) V sliki 2.1 prikazujemo, kakšen je položaj Slovenije glede na delež prebivalstva s terciarno izobrazbo v državah EU.

Ekonometrične analize dejavnikov rasti gospodarstva zelo poudarjajo pomen deleža prebivalstva s terciarno izobrazbo in ta je v RS 21,9 %, to je pod povprečjem EU27 (24,1 %), najvišji delež pa ima Finska (35,6 %). Ker je izobrazba zelo pomemben dejavnik zaposljivosti posameznika, se strokovnjaki med drugim ubadajo tudi z vprašanjem, zakaj je velik del prebivalcev RS v starosti 15–64 let predolgo vključen v začetno izobraževanje in kako spodbuditi odrasle k izobraževanju. Tudi Drucker (2001, 98) poudarja potrebo po izobraževanju: »Nova družba bo družba izobraženih. Znanje bo njen ključni vir in izobraženci bodo prevladujoči del delovne sile. Družba prihodnosti ne bo poznala meja, saj znanje potuje lažje kot denar. Omogočala bo hitrejšo mobilnost navzgor za vse s pridobljeno izobrazbo. Znanje kot temeljno 'proizvodno sredstvo' bo lažje pridobiti kot kdajkoli.«

V Strategiji razvoja Slovenije, ki predstavlja našo nacionalno Lizbonsko strategijo, je eden od ciljev tudi učinkovito ustvarjanja znanja, njegov dvosmeren pretok in uporaba znanja za gospodarski razvoj in kakovostna delovna mesta, kot prioriteta pa izboljšanje kakovosti terciarnega izobraževanja, vzpodbujanje in večja učinkovitost in obseg vlaganj v raziskave in razvoj (Šušteršič idr. 2005).

Slovenija je visoko nad povprečjem EU27 (tabela 2.2) po vključenosti odraslih v vseživljenjsko učenje – ciljno 12,5 % (do leta 2010) vključenost odraslih v VŽU je dosegla že leta 2003, vendar ta že od leta 2004 upada (tabela 2.3) Problematična je struktura: v VŽU je vključenih premalo starejših, kar je v tesni povezavi z visoko stopnjo brezposelnosti med starejšimi, po tem kazalniku pa je Slovenija uvrščena na dno lestvice držav EU. Tudi UMAR v Poročilu o razvoju (2009), s katerim se spremlja uresničevanje Strategije razvoja Slovenije, ugotavlja, da se s starostjo močno zmanjšuje vključenost prebivalstva v vseživljenjsko izobraževanje, prav tako je skromna vključenost manj izobraženih.

Slovenija ima v primerjavi s povprečjem v EU izrazito več ljudi brez poklicne izobrazbe in izrazito manj ljudi s terciarno izobrazbo, še posebej podiplomsko. Segment poklicno neusposobljenih se pravzaprav stalno obnavlja, ker se vsako leto v šolah osuje razmeroma velik del populacije, kar povečuje nevarnost socialne izključenosti. »Ocena osipa se giblje med 8 in 10 % za osnovno šolo in med 10 in 13 % za srednjo šolo.« (Ivančič idr. 2007, 9) Vključenost mladih v sekundarno in terciarno izobraževanje se sicer povečuje, vendar zelo počasi vpliva na izboljševanje slabe izobrazbene strukture prebivalstva.

Slovenija se je lotila reform izobraževanja celovito: s prenovo poklicnega in strokovnega izobraževanja, prenovo višje in visokošolskega izobraževanja, s pripravo strategije vseživljenjskega učenja, nacionalnega ogrodja kvalifikacij,

prizadeva si za oblikovanje partnerstev na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja in izboljšanje njegovega ugleda idr. Med prednostnimi nalogami pa je tudi razvijanje sistemov priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja, zlasti certifikatnega sistema.

3.3. Vseživljenjsko učenje, mobilnost in zaposljivost

Zaposljivost pomeni zmožnost posameznika, da si zagotovi zaposlitev in da jo obdrži. Pogojena je s posameznikovim intelektualnim premoženjem, ki vključuje znanja, sposobnosti, veščine, osebnostne lastnosti in vedenje, zlasti fleksibilnost oz. pripravljenost menjati poklic, geografsko mobilnost, spremljanje razvojnih trendov in načrtovanje lastnega razvoja. Pojem mobilnost zaposlenih vsebuje zaposlitveno in geografsko mobilnost, torej pogostost menjave delovnega mesta in gibanje zaposlenih znotraj države in med državami. Na mobilnost gledamo kot na enega od načinov reševanja brezposelnosti, pogojena pa je z usposobljenostjo posameznika, znanjem in kompetencami, ki jih razvija skozi celoten življenjski cikel.

Za sodobne razmere je značilen drugačen pristop h karieri posameznika. Stabilni karierni vzorci so stvar preteklosti, zatrjujeta Thompson in Warhurst (1998, 3) in delavci vseh vrst bodo izbrani, nagrajevani in promovirani predvsem po kompetencah, vrednotah in individualnem prispevku, ne pa po dolgotrajnosti zaposlitve, formalni usposobljenosti oz. ustreznosti. Namesto vzpenjanja po lestvici znotraj ene organizacije, kjer so možnosti omejene, bodo delavci znanja tržili svoje sposobnosti s kroženjem med različnimi organizacijami in menjavali ne le delovna mesta, ampak tudi poklice.

V današnji družbi se posebej poudarja tudi pomen aktivnega državljanstva, kar pomeni, da se je posameznik zmožen vključevati v družbeno in ekonomsko življenje, se pri tem učinkovito soočati s tveganji in udeležati pripadnost družbi in možnosti odločanja v njej. Tako aktivno državljanstvo kot zaposljivost in mobilnost pa sta pogojena z vseživljenjskim učenjem.

Že omenjeni veliki razkorak med retoriko in konkretno implementacijo VŽU se kaže tudi v odsotnosti konkretnih učinkov VŽU na zaposljivosti in mobilnosti posameznikov. Kljub negodovanju nekaterih strokovnjakov za VŽU (Jelenc in Kump 2005, Muršak 2006), češ da se pomen učenja in znanja zožuje na kompetence, ki so potrebne za tekmovanje na trgu delovne sile, VŽU pa se izrablja predvsem za doseganje gospodarskih in političnih ciljev, pa ostaja dejstvo, da je prvotna, povsem humanistična naravnost VŽU z današnjih perspektiv nerealna in rahlo naivna. Posameznik, ki na trgu dela ni kompetitiven, je ranljiv tudi na področju samozavesti, osebne integritete, socialnih stikov, varnosti in uveljavljanja v družbi. Le z nadgradnjo svojih kompetenc si lahko zagotovi boljše življenjske pogoje in ustrezno mesto v družbi. Po Knollu so študije v različnih državah in skozi več let pokazale, da je največ

odraslih, ki se izobražujejo, motiviranih prav s pragmatičnimi poklicnimi cilji (Ivančič 1995a). Z odpiranjem poti do priznavanja obstoječih znanj in izkušenj se odpirajo poti do boljših in odgovornejših delovnih mest, s tem pa se spodbuja tudi vključevanje v VŽU (Mohorčič Špolar idr. 2001).

Naj dodamo še Morganovo mnenje (1997), da ima vsaka organizacija določeno redundanco, tj. določen višek zmožnosti zaposlenih, ki pomeni možnosti za inovacije in razvoj. Razvojni potencial torej, ki prispeva k fleksibilnosti, ustvarjalnosti in prilagodljivosti sistema. Kajti vsak posameznik ima raznolike sposobnosti, ki so redundantne, skratka, neizkoriščene pri njegovih običajnih zadolžitvah. To so rezervna znanja, sposobnosti in veščine, ki jih je treba odkriti, motivirati in izkoristiti, to pa omogoča tudi sistem certificiranja NPK.

3.4. Trije stebri vseživljenjskega učenja

»Vseživljenjsko učenje je skupna formula, v okviru katere se lahko združijo vse vrste učenja in poučevanja.« (EC 2000, 4) Različne učne aktivnosti se delijo v tri temeljne kategorije:

- formalno učenje (formal learning),
- neformalno učenje (nonformal learning),
- priložnostno ali izkustveno učenje (informal learning).

Uveljavljanje vseživljenjskega učenja pomeni tudi spremembo paradigme izobraževanja v paradigmo učenja kot procesa, ki izvira iz notranjih potreb posameznika. To poudarja tudi Strategija vseživljenjskosti učenja Sloveniji: »Prvotna paradigma se opira na bolj formaliziran strukturiran proces dejavnosti izobraževanja in temelji na formalnih odnosih med učiteljem in učencom, na prenašanju informacij od učitelja na učenca, celoten proces pa slednjega vodi do spričevala. Sodobna paradigma stremi k širšim organiziranim možnostim učenja, označujejo jo prostovoljnost, veselje do učenja in preplet vsebin.« (Jelenc idr. 2007)

Učenje je torej širši pojem od izobraževanja, ker poudarja različne načine za pridobivanje znanja in spretnosti, pa tudi navad, vrednot, interesov, značajskih potez posameznika, odnosa do sebe in drugih. Poteka lahko namerno, nenamerno ali naključno. Izobraževanje pa je načrtno in sistematično razvijanje človekovih potencialnih duševnih zmožnosti z njegovo lastno aktivnostjo in ob pomoči izobraževalnih sistemov; sprejemanje novih spoznanj, znanj, zakonitosti in odvisnosti med pojavi v naravi in družbi (Leksikon Cankarjeve založbe 2002). Glasser (1998, 236) pa dodaja: »Izobraževanje ni pridobivanje znanja, boljše ga definiramo kot uporabljanje znanja. Slovar definira znanje kot dejstvo ali zavest, da nekaj vemo ... Vendar je samo vedenje nečesa kaj malo vredno. Vrednost dobi šele, ko uporabimo, kar smo se naučili, česar pa šole nikakor ne uspejo izpeljati.«

Izobraževanje je začetno, ki poteka od vstopa v šolo pa do izstopa na katerikoli stopnji, ko posameznik izstopi iz izobraževanja in nadaljevalno, kjer gre za ponovno vključitev posameznika v izobraževanje po določeni prekinitvi.

Ljudje so se učili v različnih oblikah že v preteklosti, le da se vseh možnih oblik niso tako zavedali oziroma jim niso pripisovali takega pomena kot danes. Ob potrebi po pridobivanju novih znanj in spretnosti zdaj bolj posegajo po učenju kot po izobraževanju, kar je močno olajšala tudi sodobna informacijsko komunikacijska tehnologija, tako s širšo dostopnostjo, kot tudi z različnimi možnimi oblikami učenja.

3.4.1. Formalno izobraževanje

Formalno učenje je učenje znotraj organiziranega konteksta (učenje v šolah, usposabljanje v podjetjih itd.) in vodi k formalnemu priznanju (diploma, potrdilo). Po Muršaku (2002) je formalno izobraževanje tisto, ki ga praviloma izvaja izobraževalna organizacija in ne poteka neodvisno (samostojno) ali na delu. Daje formalno, javno veljavno izobrazbo – se pravi, da spremeni posameznikov izobrazbeni ali kvalifikacijski status – in daje javno veljavno diplomo, spričevalo ali certifikat. V formalnem izobraževanju je vloga učenca in učitelja določena in ena stran (učitelj) ima nalogo, da izobrazbi drugo. EC (2006) pa v klasifikaciji učnih aktivnosti opredeljuje formalno izobraževanje kot namerno, institucionalizirano, sistematično, vnaprej načrtovano in organizirano izobraževalno aktivnost, ki običajno predstavlja »lestvični« sistem izobraževanja otrok in mladostnikov, se prične pri 5–7 letih in nadaljujejo do 20–25 let starosti. To aktivnost najpogosteje tvorijo izobraževalni programi z jasno opredeljenim ciljem in rezultat katerih je javno veljavna kvalifikacija. Za izobraževalne aktivnosti formalnega izobraževanja je značilno, da imajo praviloma določeno trajanje, hierarhično strukturo s kronološkim zaporedjem letnikov in stopenj, jasno definirane vstopne pogoje in formalni vpisni postopek. Tradicionalno jih izvajajo vrtci, šole, fakultete in drugi vzgojnoizobraževalni zavodi. Sem spada tudi dualno izobraževanje.

Delitev na formalno in neformalno izobraževanje in učenje odreja predvsem namembnost učne dejavnosti in ne raven formaliziranosti izpeljave izobraževanja: strukturiranost programa, kvalifikacija učiteljev in ugotavljanje učinkov. Kot poudarjajo Jelenc idr. (2007), je za izpeljavo formalnega izobraževanja zato potrebna večja stopnja formaliziranosti, ki se določa z verifikacijo izvajalca in programa, ki zagotavlja, da poteka program v skladu z zahtevami in daje zahtevani učinek, izkazan s spričevalom oz. drugim izkazom za določeno stopnjo izobrazbe ali kvalifikacije.

Formalno izobraževanje je že dolgo deležno kritik: da je rigidno, da ne sledi tehnološkim spremembam in potrebam gospodarstva, da daje preveč faktografskega znanja in da je znanje, ki ga daje, pogosto zastarelo. Te anomalije naj bi pomagalo izravnati neformalno in priložnostno učenje. Strokovnjaki že dolgo opozarjajo, da kljub temu, da se čas formalne izobrazbe daljša, pa ta zadostuje za krajši čas. Hitrejše, zahtevnejše in pogostejše tehnološke spremembe zahtevajo dodatno znanje, nadgrajevanje sposobnosti in dodatna usposabljanja. Po Pavlinu in Svetliku (2008, 24) to povzroča na trgu delovne sile očiten paradoks: »Medtem ko se zahteve za delo soočajo z eksponentnimi spremembami, ki ustvarjajo vedno bolj zahtevna delovna mesta, ima preskrba z delovno silo vse večje težave, da temu sledi.« Po tradicionalni poti je vse težje zadovoljevati zahteve delodajalcev, te luknje pa krpajo različne oblike neformalnega in izkustvenega učenja.

3.4.2 Neformalno učenje

Doslej je formalno učenje prevladovalo v političnem razmišljanju. Oblikovalo je načine, po katerih sta bila zagotovljena izobraževanje in usposabljanje, in obarvalo razumevanje ljudi o tem, kaj šteje kot učenje. Kontinuum vseživljenjskega učenja bolj izpostavlja neformalno in informalno (priložnostno) učenje. Neformalno učenje, po definiciji, ostaja izven šol, kolidžev, centrov za usposabljanje in univerz. Ponavadi se nanj ne gleda kot na 'resnično' učenje, pa tudi njegovi dosežki nimajo vrednosti na trgu dela. Neformalno učenje je torej resnično podcenjeno. (EC 2000, 9)

Muršak (2002) opredeljuje neformalno učenje kot tisto, v katerem učenec in učitelj nista jasno določena in v katerem se učenec uči sam. Za razliko od formalnega, pa neformalno učenje ne daje spričevala, certifikata ali diplome. Podobno trdijo Jelenc idr. (1991, 46): »Neformalno izobraževanje so izobraževalni programi, ki ne zahtevajo ali ne predpisujejo uradnega vpisa ali registracije učencev (po Unesco International Standard Classification of Education).« Memorandum o vseživljenjskem učenju (EC 2000) navaja, da je lahko zagotovljeno na delovnem mestu, v okviru aktivnosti civilne družbe, lahko pa se zagotavlja v organizacijah, ki so bile ustanovljene kot komplementarne formalnemu sistemu izobraževanja (kot npr. ure glasbe, športa, privatne inštrukcije kot priprava na izpite). Jelenc idr. (2007) dodajajo, da se pri neformalnih oblikah bolj pogosto odločamo za termin učenje kot pri formalnih oblikah, kjer je prednostna uporaba termina izobraževanje. Izobraževanje je vedno namembno, učenje pa je lahko namembno ali nenamembno. Torej, brez učenja ni izobraževanja, obstaja pa učenje brez izobraževanja.

Po Svetliku (2000a, 7) neformalno učenje pomeni znanje, spretnosti, knowhow, veščine itd., pridobljene v manj formalnih okoljih (npr. pri interakciji, na delovnem mestu itd.), ki pa ne vodi nujno do formalnega certificiranja.

V klasifikacijskem sistemu izobraževanja (EC 2006) pa definirajo neformalno izobraževanje kot vsako namerno, časovno opredeljeno izobraževalno aktivnost, ki ne ustreza povsem opredelitvi formalnega izobraževanja. Je institucionalizirano, vendar lahko poteka v ali izven izobraževalnih institucij, vključuje pa udeležence vseh starosti. Temeljni kriterij za razlikovanje formalnega in neformalnega izobraževanja je merilo, ali končanje izobraževalne aktivnosti vodi k izobraževalnemu izidu, ki ga je mogoče pozicionirati v Nacionalni okvir kvalifikacij.

K razmahu neformalnega učenja v Sloveniji je prispevala tudi množica zasebnih izobraževalnih podjetij (pa tudi drugih izvajalcev), kar je nedvomno posledica dejstva, da formalni šolski sistem že dolgo ne dohaja zahtev trga, udeleženci pa zadovoljujejo potrebe po novem znanju in spretnostih skozi različne oblike neformalnega in aformalnega učenja. Zato nekateri pojmujejo neformalno izobraževanje kot alternativo šolskemu, formalnemu sistemu, drugi menijo, da gre pri neformalnem izobraževanju za dopolnjevalno vlogo oz. komplement formalnemu sistemu, du Bois-Reymondova (2004) pa celo trdi, da je neformalno učenje zdravilo za vse nezadostnosti formalnega izobraževalnega sistema.

Hozjan (2005, 86) odkriva še drugo plat neformalnega izobraževanja v Sloveniji: »To področje je delovalo in povečini še vedno deluje zunaj zavedanja o potrebi po kakršnem koli urejanju in usmerjanju njegovega razvoja.« Potrebna je torej boljša sistemska ureditev in usklajenost s strateškimi usmeritvami in ukrepi politike. S tem pa se ne strinja Kozoderc (2006, 53): »Neformalno in informalno učenje morata ostati enako sproščena, enako nenačrtovana in enako nenamerna, kot sta bila. Ustrezno pa je treba prirediti vrednotenje, da zajamemo ves spekter učenja.«

3.4.3 Priložnostno (izkustveno) učenje

V strokovni literaturi srečamo veliko terminov in definicij za t. i. informalno, aformalno, priložnostno, naključno ali izkustveno učenja (prior experiential learning, informal learning, incidental/random learning). Tudi tu lahko rečemo: kolikor avtorjev, toliko definicij. Pogosto zasledimo, da avtorji (npr. Rogers 2004, Muršak 2002, Medveš 1999) vključujejo te vsebine kar pod termin neformalno učenje. Nekateri avtorji so sčasoma tudi spreminjali opredelitve tega pojma. Še leta 1991 so strokovnjaki (Jelenc idr. 1991) govorili o 'izkušenjskem' učenju kot učenju, ki izvira bodisi iz splošnih življenjskih izkušenj bodisi iz posebnih učenčevih dejavnosti. Učenec se uči na podlagi svojih čustev in razmišljanja, ki ga v njem povzroči izkušnja neposredno ali kasneje (experiential learning). Priložnostno izobraževanje pa so avtorji opredelili

kot proces, ki poteka vse življenje, pri katerem vsak oblikuje stališča, pridobiva vrednote, spretnosti in znanje iz vsakodnevnih izkušenj, izobraževalnih vplivov in virov v svojem okolju, v družini, v soseski, pri delu in igri, nakupovanju, v knjižnici in iz javnih občil.

Kasneje nekateri strokovnjaki ločujejo med t. i. aformalnim (redkeje je v rabi tudi termin informalno) in naključnim ali priložnostnim učenjem. Aformalno učenje je vsaj deloma namembno (Jelenc idr. 2007, 36): »Zavesten namen, ki ga imata bodisi vir učenja (informacij) bodisi učenec (sprejemalec informacij), ni časovno usklajen. Spodbuda ali priložnost za učenje prihaja od zunaj, ne da bi subjekt že tedaj imel jasen namen, da se bo učil.«

Klasifikacijski sistem izobraževanja pa opredeljuje informalno (priložnostno) učenje kot namerno, vendar manj organizirano in strukturirano in neinstitucionalizirano izobraževalno aktivnost, ki poteka v vsakdanjem življenju, v domačem okolju, na delovnem mestu itd. Te aktivnosti usmerja učeči posameznik sam, družina oziroma socialno okolje, v katerem potekajo (EC 2006).

Strokovnjaki poudarjajo, da celo posamezniki tega učenja vedno ne prepoznajo kot prispevka k njihovim kompetencam, OECD (2007) pa izkustveno učenje označuje kot »stranski učinek« življenja. Začne se pravzaprav že v najbolj zgodnjem otroštvu in je najstarejša oblika učenja. Po Memorandumu o vseživljenjskem učenju (EC 2000, 9) to dokazuje tudi: »... dejstvo, da se je računalnik uveljavil v domovih, preden se je uveljavil v šolah, kar posebej opozarja na pomembnost informalnega (priložnostnega) učenja.«

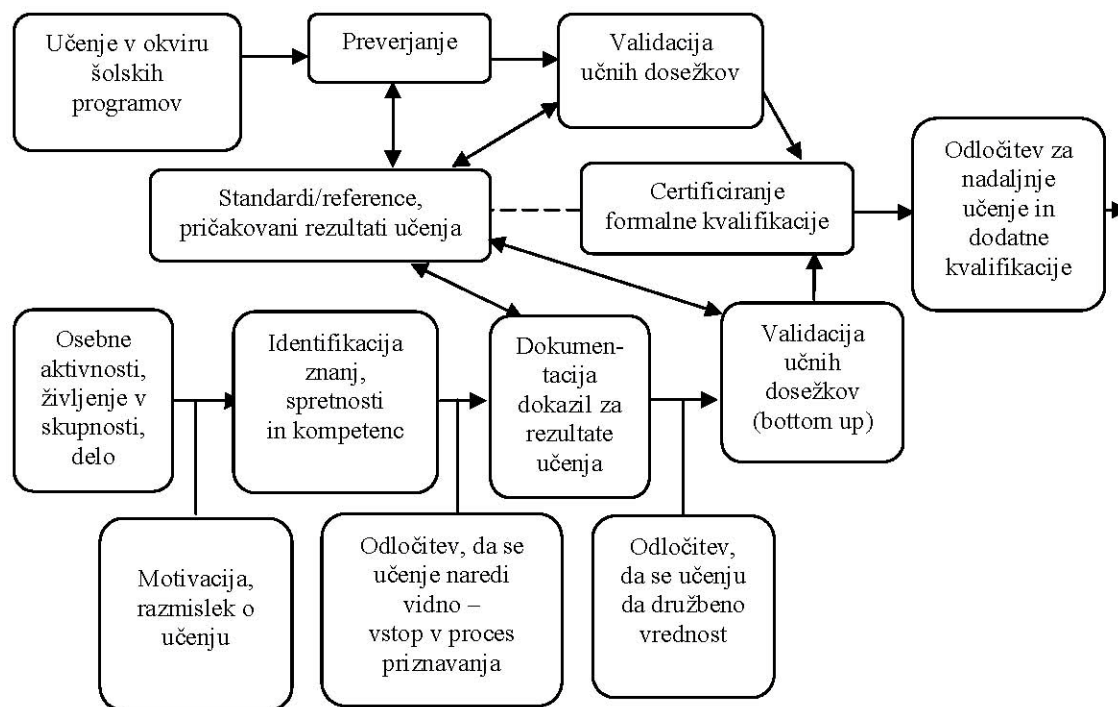
Dejstvo je, da so možnosti za neformalno in informalno osvajanje različnih spretnosti in znanj v današnji družbi skoraj neomejene in informacijsko usmerjena družba nas z njimi obilno zalaga. Gre za učenje iz neposrednega okolja, z izkušnjami in zgledi, ki poteka spontano, to znanje pa je kot 'skriti zaklad', ki ga je treba odkriti in potrditi ter mu dati javno veljavo.

Da bi se vseživljenjsko učenje v praksi polno uveljavilo, je nujno potrebno partnerstvo vseh deležnikov, najprej med ministrstvi in javnimi oblastmi, med socialnimi partnerji in končno povezovanje različnih struktur ponudnikov, ki so medsebojno relativno nepovezani. Na to dejstvo opozarjajo vse mednarodne in nacionalne institucije. »Odločitev OECD, da postane priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja osrednja aktivnost na področju izobraževanja v letih 2006 in 2007, je povezana z odločitvami ministrov za izobraževanje, da pripravijo strategije 'vseživljenjskega učenja za vse'.« (Ivančič idr. 2007, 4) In kot poudarja Memorandum o vseživljenjskem učenju (EC 2000) je nujno priznavanje in upoštevanje komplementarnosti formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja ter

ustvarjanje mrež odprtih priložnosti in vzajemnega priznavanja med vsemi tremi učnimi okolji.

V sliki prikazujemo povezanost priznavanja predhodno pridobljenih znanj s formalnim šolskim sistemom.

Slika 2: Standardi – povezava med formalnim in neformalnim učenjem



Vir: Pevec Grm 2007

Obojestranske puščice prikazujejo uporabo istih standardov v formalnem sistemu (zgornjem) in neformalnem (spodnjem) sistemu priznavanja znanj in spretnosti, to pa zagotavlja primerljivost učnih rezultatov v obeh sistemih. Slika lepo ilustrira komplementarnost formalnega izobraževanja in vseh drugih oblik učenja ter stične točke na učnih izidih ter verifikacijah kompetenc. Vsekakor pa mora biti sistem ugotavljanja in priznavanja predhodnega in izkustvenega učenja transparenten in kakovosten, z jasnimi profesionalnimi standardi za vse vključene izvajalce, da bo delodajalce in delojemalce prepričal v vrednost certifikatov. In ker je sistem pri nas še vedno novost, mora biti tudi dobro promoviran.

3.4.4 Eksplicitno in implicitno (tacitno) znanje

Oprelitev znanja je dokaj zahtevna naloga in obenem izziv. Razlike v opredelitvah so vezane na teoretične in disciplinarne pristope, na navezavo na predmet preučevanja ali na posameznika, organizacijo oz. družbo ter na posamezne avtorje.

»Znanje je tista značilnost človeka, ki vpliva na njegovo vedenje. Je končni rezultat izobraževanja oz. učnega procesa, v katerem so bili podatki zaznani kot informacije in te naučene kot novo znanje, pridobivanje znanja pa je proces smotrnega povezovanja informacij.« Gomezelj (2008, 28). OECD (2005) pa opredeljuje znanje kot kumulativno zalogo kognitivnih spretnosti in informacij, ki jih ima vsak posameznik, družina in skupnost (vštevši organizacije) in jih lahko uporabi pri delu ter v osebnih in družbenih situacijah. Tudi Jaklič (2006) poudarja, da znanje vedno obstaja v povezavi z nečim; poudarek je torej na ukrepanju, kajti znanje se pokaže samo ob delovanju. Konstruktivistično stališče, da je znanje prepoznavno le v praksi, v delovanju in interakciji med ljudmi, navajata tudi Svetlik in Pavlin (2004, 203): »Lahko bi rekli, da kompetence nadgrajujejo znanje. So sposobnost uporabe znanja.« Objektivistično pojmovanje znanja pa poudarja, da je znanje od človeka ločen in prepoznaven artefakt, s katerim je mogoče upravljati, ga posredovati ipd.: »Ljudje prek svojega delovanja znanje ustvarijo ter ga opredmetijo v izdelek ali storitev, ki potem postane nosilec tega znanja.« (Pavlin 2007, 44)

3.5. Priznavanje neformalnega in izkustvenega učenja v Sloveniji

Po Pavlinu in Svetliku (2008) je priznavanje neformalnega in izkustvenega učenja treba opazovati kot formalno priznavanje s strani izobraževalnih institucij, s strani države ter s strani delodajalcev. S pomenom in javnim uveljavljanjem znanja, pridobljenega izven šolskih sistemov, se ukvarjajo tako posamezne države, EU, OECD in druge organizacije. V okviru aktivnosti OECD 2006 – 2007 na temo priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja, je bilo pripravljeno Nacionalno poročilo za Slovenijo (Ivančič idr. 2007), v katerem avtorji ugotavljajo, da Slovenija nima koncepta nacionalnega sistema priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja. V Sloveniji so identificirane naslednje oblike in ravni priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja in spretnosti:

Preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij v skladu z Zakonom o NPK, ki temeljijo na nacionalnih poklicnih standardih. Ta sistem, med strokovnjaki imenovan certifikatni sistem, je vsekakor ključna oblika priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, ker s potrjevanjem kompetenc, pridobljenih izven šolskih sistemov, priznava posamezniku poklicno usposobljenost, pomaga izboljševati nizko kakovost delovne sile v RS in ugodno vpliva tudi na stroške izobraževanja. Obenem predstavlja v Sloveniji doslej najbolj razvit in dodelan način vrednotenja učinkov neformalnega in informalnega učenja ter kot tak osnovo za razvoj priznavanja na drugih področjih (npr. v visokošolskem sistemu) in za izgradnjo celovitejših konceptov priznavanja predhodnih znanj oz. učenja.:

1. Priznavanje znanja in spretnosti na ravni terciarnega izobraževanja, ki ga izvajajo posamezni visokošolski zavodi v skladu z Zakonom o visokem šolstvu in na podlagi sprejetih meril. V našem visokošolskem prostoru si tovrstno priznavanje šele

utira pot. Po mnenju Gomezeljeve in Trunkove (2007) sodi Slovenija med države, kjer so zakonodajne podlage pripravljene in bolj ali manj sprejete, o rezultatih pa še ne moremo govoriti. Avtorici sodita, da je tovrstno priznavanje predhodnega učenja nekonsistentno in potrebuje enoten okvir, znotraj katerega bo potekalo vrednotenje tako za potrebe izobraževanja kot tudi za potrebe zaposlovanja. Načine priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja je zakonodajalec povsem prepustil visokošolskim institucijam, ki v svojih merilih oz. pravilnikih opredelijo postopke in merila priznavanja. Taka ureditev pa ima prednosti in slabosti: »S prepuščanjem skoraj popolne avtonomije posamezni šoli se odpira nevarnost, da bo prišlo do prevelikega odstopanja pri merilih, ki jih bodo uporabljale posamezne šole, s tem pa tudi do posledično zniževanja kakovosti tega procesa, ki bo vplivalo na vse šole.« (Trunk idr. 2006, 23) Tudi v terciarnem izobraževanju je že zaznati upadanje mladih generacij. Bolj prodorne šole bodo manjše prilive delno kompenzirale s tujimi študenti, predvsem pa je iskati rešitve v VŽU in razvoju programov, ki bodo spodbujali prvine, ključne za prilagajanje turbulentnim časom v gospodarstvu in družbi (inovacije, podjetništvo). Eden od ključnih ukrepov je zato tudi upoštevanje pridobljenih kompetenc iz neformalnega učenja v zasnovah študijskih programov, pospeševanje prehajanja iz dela v izobraževanje in nazaj, pa tudi razvoj sistema certificiranja NPK na VII. stopnji in več.

2. Preverjanje oz. potrjevanje znanja jezikov (slovenskega, angleškega, francoskega, italijanskega, madžarskega), ki temelji na nacionalnih standardih.
3. Priznavanje znanja pri posameznih ministrstvih na osnovi področnih zakonov.
4. Priznavanje znanja pri zbornicah.
5. Priznavanje znanja pri delodajalcih.

V nalogi se bomo posvetili priznavanju neformalnega in izkustvenega učenja iz točke 1, torej v sistemu certificiranja NPK.

4. RAZVOJ POLITIK IN UKREPOV NA PODROČJU UGOTAVLJANJA IN POTRJEVANJA PREDHODNO PRIDOBMLJENIH ZNANJ

V okviru ponovne afirmacije vseživljenjskega učenja se je v Evropski uniji v 90. letih začel spet intenzivneje razvijati koncept ugotavljanja in potrjevanja predhodno pridobljenega znanja, ne glede na učne in izobraževalne poti in načine.¹ Odtlej je bilo to področje vključeno v različne dokumente na mednarodni ravni in ravni EU, vrednotenje in priznavanje predhodnega in neformalnega učenja pa je postalo pomemben projekt EU, ki ga je med drugim poudarila *Bela knjiga o izobraževanju in usposabljanju* leta 1995.²

V okviru politik v zvezi z izobraževanjem odraslih je razvoju tega področja pomembno pozornost posvetil *Memorandum o vseživljenjskem učenju*, ki ga je Evropska komisija sprejela konec leta 2000; dokument je poudaril komplementarnost formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja ter pomen vzajemnega priznavanja med vsemi tremi učnimi okolji. Eno od šestih ključnih sporočil memoranduma je sporočilo o vrednotenju učenja, ki postavlja cilj izboljšanja načinov za razumevanje in ocenjevanje udeležbe in dosežkov zlasti v neformalnem in priložnostnem učenju. Memorandumu je naslednje leto sledilo sporočilo komisije o uresničitvi evropskega območja vseživljenjskega učenja,³ ki je za področje vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja napovedalo vpeljavo sistematične izmenjave izkušenj in dobrih praks ter t. i. inventarja metodologij, sistemov in standardov za ugotavljanje, potrjevanje in priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja, poleg tega je spodbudilo države članice k oblikovanju pravnega okvira, države članice pa naj bi tudi spodbudile različne relevantne institucije k sistematičnemu uvajanju ukrepov za potrjevanje in priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja. Tudi vsi naslednji pomembni dokumenti EU s področja izobraževanja odraslih⁴ poudarjajo pomen priznavanja in potrjevanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja, pa tudi pomen vključevanja interesnih skupin, zlasti socialnih partnerjev, v uveljavljanje potrjevanja. Težišče dokumentov se je s pridobivanja znanja vse bolj premeščalo na učne izide, saj so samo ti zanesljiva osnova za potrjevanje in priznavanje.

Obenem z razvojem na kompleksnem področju izobraževanja odraslih so za desetletje 2000–2010 značilna prizadevanja za krepitev evropskega sodelovanja v poklicnem izobraževanju in usposabljanju in znotraj tega delo na vzpostavljanju sistemov za priznavanje učnih izidov ne glede na način pridobivanja znanja. Osnovni okvir teh

¹ Ivančič, A., in dr., 2000, str. 8.

² Prav tam. *Bela knjiga o izobraževanju in usposabljanju* med drugim pravi, da »je treba kar najbolje uporabiti spretnosti in sposobnosti, ne glede na to, kako so bile pridobljene«. *White Paper on Education and Training*, 1995, str. 15.

³ *Communication from the Commission: Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*.

⁴ Npr. sporočili Evropske komisije *Izobraževanje odraslih: Za učenje ni nikoli prepozno*, 2006; *Akcijski načrt za izobraževanje odraslih: Za učenje je vedno pravi čas*, 2007.

prizadevanj je postavila *Lizbonska strategija*, ki jo je leta 2005 dopolnil dokument *Nov začetek za Lizbonsko strategijo*. Z letom 2002 ter sprejetjem *Kopenhagenske deklaracije* se je začel t. i. kopenhagenski proces, proces izboljševanja uspešnosti, kakovosti in privlačnosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki ga je podpiral že poprej sprejeti barcelonski program za spremljanje doseganja ciljev v izobraževanju in usposabljanju,⁵ kasneje pa je bil okrepljen z vrsto dokumentov Evropske unije. Med štirimi glavnimi prioritetami je *Kopenhagenska deklaracija* vključevala tudi priznavanje kompetenc in kvalifikacij. *Maastrichtsko sporočilo* leta 2004 je v prvem pregledu kopenhagenskega procesa spodbudilo k razvoju odprtega in prožnega evropskega ogrodja kvalifikacij, ki naj omogoča priznavanje in prenašanje kvalifikacij predvsem na osnovi kompetenc in učnih izidov, hkrati pa daje tudi merilo za vrednotenje neformalno pridobljenih znanj. V drugem pregledu kopenhagenskega procesa leta 2006 je *Helsinško sporočilo* med drugim ponovno poudarilo potrebo po spodbujanju priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v podporo razvoju poklicne poti in vseživljenjskemu učenju.

Sporočilo iz Bordeauxa leta 2008 je ugotovilo, da vzpostavitev evropskega kvalifikacijskega ogrodja pomembno prispeva k oblikovanju nacionalnih kvalifikacijskih ogrodij ter pravnih in administrativnih okvirov in metodologij za vrednotenje neformalnih in priložnostnih učnih izidov. Poudarilo je tudi, da je za uresničevanje koncepta vseživljenjskega učenja in mobilnosti treba zgraditi mostove med splošno izobrazbo, poklicnim usposabljanjem in višjim izobraževanjem, pri čemer je treba povezati začetno in nadaljevalno usposabljanje ter vrednotenje vseh oblik učenja – formalnega, neformalnega in priložnostnega. Omogočeno mora biti prenašanje učnih izidov med temi učnimi konteksti, razviti je treba mehanizme za zagotavljanje kakovosti in v vseh vidikih vključevati tudi socialne partnerje. *Sporočilo iz Bordeauxa* je ponovno poudarilo pomen razvoja nacionalnih kvalifikacijskih sistemov in ogrodij, zasnovanih na učnih izidih, skladno z evropskim kvalifikacijskim ogrodjem. Načela in orodja za vrednotenje neformalnih in priložnostnih učnih izidov je treba razviti z uveljavitvijo nacionalnih kvalifikacijskih ogrodij, evropskega kvalifikacijskega ogrodja in sistema ECVET.

V okviru t. i. skupnih evropskih orodij so tako v kontekstu sodelovanja na področju izobraževanja in usposabljanja ter uveljavljanja paradigme vseživljenjskega učenja v preteklem desetletju nastali načela za ugotavljanje in vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja (2004), skupni okvir za transparentnost kvalifikacij in kompetenc (Europass; 2004), evropsko ogrodje kvalifikacij (EQF; 2008), evropski kreditni sistem v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ECVET; 2009) ter evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (EQARF-VET; 2009), ki naj bi poleg drugih orodij pospešili približevanje vrednotenja učnih izidov v državah članicah EU.

⁵ Detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe.

*Načela za identifikacijo in potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja*⁶ definirajo ugotavljanje in vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja kot orodje, ki služi potrebam učečega se posameznika, spodbuja pa tudi socialno vključevanje, zaposljivost ter razvoj in uporabo človeških virov v različnih okoljih. Prav tako prispeva k vključevanju ali ponovnemu vključevanju v izobraževanje in usposabljanje, na trg dela in v družbo. Skupna načela so: individualna upravičenost z enakim dostopom ter enako in pravično obravnavo posameznikov; obveznosti udeležencev: udeleženci naj vzpostavijo ustrezne sisteme za ugotavljanje in vrednotenje, vključno z mehanizmi za zagotavljanje kakovosti ter usmerjanjem, svetovanjem in informiranjem o teh sistemih; zaupanje: postopki in kriteriji morajo biti pravični, pregledni in podprti z mehanizmi za zagotavljanje kakovosti; verodostojnost in legitimnost: postopki morajo biti nepristranski, izogibati se je treba konfliktu interesov, zagotavljati je treba poklicno kompetentnost izvajalcev.

Namen *Europassa*⁷ je izboljšanje preglednosti kvalifikacij in usposobljenosti, s tem pa spodbujanje mobilnosti za namene vseživljenjskega učenja in za poklicne namene ter razvoj kakovostnega izobraževanja in usposabljanja. Europass obsega naslednje dokumente: *Europass življenjepis* (vzorec za sistematično in kronološko predstavitev kvalifikacij in usposobljenosti); *Europass-mobilnost* (osebni dokument za beleženje Evropske učne poti, tj. obdobja, ki ga je oseba preživela v drugi državi zaradi učenja); *Europass-priloga k diplomu* (priloga k visokošolski diplomu, ki opisuje vrsto, stopnjo, okvir, vsebino in status študija ter s tem olajšuje razumevanje pomena diplome); *Europass-jezikovna mapa* (dokument za beleženje učenja jezikov ter kulturnih izkušenj in znanj); ter *Europass-priloga k certifikatu* (dokument, ki pojasnjuje certifikat o poklicnem usposabljanju z informacijami o pridobljenem znanju in usposobljenosti, obsegu dostopnih zaposlitev, organih, ki so pristojni za podeljevanje in potrjevanje, stopnji certifikata, načinih za njegovo pridobitev, vpisnih pogojih in možnostih izobraževanja na naslednji stopnji).

*Evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje (EOK/EQF)*⁸ je vzpostavljeno kot skupni referenčni okvir za sisteme kvalifikacij v različnih državah. Glavna cilja sta spodbujanje vseživljenjskega učenja in mobilnosti državljanov/-k med državami. Omogoča naj pretvorbo med različnimi sistemi kvalifikacij in njihovimi ravni ter izboljša preglednost, primerljivost in prenosljivost kvalifikacij, pridobljenih v skladu s prakso v posameznih državah članicah. Do leta 2010 naj države članice nacionalne sisteme kvalifikacij povežejo z evropskim ogrodjem kvalifikacij, do leta 2012 pa omogočijo, da bo v vseh novih spričevalih o kvalifikacijah, diplomah in dokumentih Europass navedena raven evropskega ogrodja kvalifikacij. Opredeljevanje in opisovanje kvalifikacij naj se opirata na učne izide, države članice pa naj spodbujajo priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja ter so pri tem posebej pozorne na državljan(k)e, ki jim grozi

⁶ Sklepi Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, o skupnih evropskih načelih za identifikacijo in potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja.

⁷ Odločba Evropskega parlamenta in Sveta o enotnem okviru Skupnosti za preglednost kvalifikacij in usposobljenosti.

⁸ Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta o uvedbi evropskega ogrodja kvalifikacij za vseživljenjsko učenje.

brezposelnost ali negotova zaposlitev. Države naj imenujejo nacionalne usklajevalne točke z nalogami: primerjava ravni kvalifikacij v nacionalnem sistemu z ravnimi v evropskem ogrodju kvalifikacij; uporaba pregledne metodologije pri umeščanju nacionalnih ravni kvalifikacij v evropsko ogrodje; zagotavljanje informacij in usmerjanja zainteresiranih; spodbujanje sodelovanja vseh zainteresiranih.

Dokument vsebuje tudi prilogo s Skupnimi načeli za zagotavljanje kakovosti visokošolskega izobraževanja ter poklicnega izobraževanja in usposabljanja v okviru evropskega ogrodja kvalifikacij, ki med drugim pravi, da bi zagotavljanje kakovosti moralo zajemati podatke o okviru, vložku, procesu in rezultatih, poudarek pa bi pri tem moral biti na rezultatih in učnih izidih. Sistemi zagotavljanja kakovosti bi morali vključevati jasne in merljive cilje in standarde; smernice za izvajanje; vire; enotne metode vrednotenja, ki povezujejo samoocenjevanje in zunanje ocenjevanje; mehanizme povratnih informacij; dostopnost rezultatov vrednotenja.

*Sistem prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (ECVET)*⁹ vzpostavlja metodološki okvir, ki ga države članice lahko uporabljajo za opis kvalifikacij z enotami učnih rezultatov in ustreznimi točkami. Namen je oblikovati skladne in smiselne enote učnih rezultatov za boljšo primerljivost in skladnost. Sistem kreditnih točk omogoča, da udeleženi v učnem procesu za pridobitev kvalifikacije daljše časovno obdobje zbirajo enote učnih rezultatov v različnih državah in različnih učnih načinih, kar olajšuje mobilnost. Točke ECVET so informacija o vrednosti učnih rezultatov, potrebnih za pridobitev kvalifikacije; smiselne so le v okviru določene kvalifikacije, razen če nacionalna, regionalna ali sektorska pravila omogočajo drugačno uporabo. Države članice naj bi sistem vzpostavile do leta 2012, pri izvajanju sistema pa uporabljale načela za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

*Evropski referenčni okvir za zagotavljanje kakovosti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (EQARF-VET)*¹⁰ je zasnovan kot referenčni instrument za pomoč državam članicam pri spodbujanju in spremljanju izboljševanja sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja na podlagi evropskih priporočil. Namen je boljše zagotavljanje kakovosti, večja preglednost, pospeševanje mobilnosti, krepitev sodelovanja in vzajemnega učenja. Primarni uporabniki Okvira so nacionalne in regionalne oblasti ter javni in zasebni organi, ki so odgovorni za zagotavljanje in izboljšanje kakovosti, tudi na ravni izvajalcev. Okvir vsebuje cikel zagotavljanja in izboljševanja kakovosti (načrtovanje, izvajanje, ocena/presoja in pregled/revizija) z merili kakovosti in okvirnimi deskriptorji; ter referenčni niz izbranih kazalnikov za ocenjevanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja (glavni kazalniki; kazalniki, ki podpirajo merila kakovosti; informacije o kontekstu). Gre za »zbirko orodij«, iz katere lahko različni uporabniki izberejo deskriptorje in kazalnike, ki ustrezajo zahtevam njihovega sistema zagotavljanja kakovosti.

⁹ Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi Evropskega sistema prenašanja kreditnih točk v poklicnem izobraževanju in usposabljanju.

¹⁰ Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi evropskega referenčnega okvira za zagotavljanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Konec leta 2008 je sporočilo Evropske komisije *Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta: Napovedovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanja in spretnosti* močno poudarilo pomen izpopolnjevanja znanj in spretnosti za vse, zlasti pa za nizko kvalificirane posameznike in posameznice, ki so bolj ranljivi na trgu dela. Obenem dokument predvideva, da bo v obdobju do 2020 poleg velikega števila delovnih mest, za katera se zahteva visoka usposobljenost, ustvarjeno tudi veliko (5 milijonov) delovnih mest za preprosta dela, zlasti v storitvenem sektorju (npr. varnostniki/-ce, gospodinjski pomočniki/-ce, blagajničarji/-ke, čistilci/-ke). Izboljšanje sposobnosti EU za ocenjevanje, predvidevanje in usklajevanje kvalifikacij je ena ključnih nalog, izvajanje evropskega ogrodja kvalifikacij pa bi moralo povečati preglednost kvalifikacij in olajšati dostop do nadaljnjega učenja. V kopenhagenski proces bo vključena nova prednostna naloga izboljšanja povezav med poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem ter trgom dela.¹¹

Evropski svet je maja 2009 v okviru sklepov o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju¹² znotraj strateškega cilja 1 (uresničevanje načela vseživljenjskega učenja in mobilnosti) poudaril, da si je treba prizadevati »za razvoj nacionalnih ogrodij kvalifikacij, ki temeljijo na ustreznih učnih izidih in so povezani z evropskim ogrodjem kvalifikacij, za uvedbo prožnejših učnih poti, vključno z boljšim prehajanjem med različnimi sektorji izobraževanja in usposabljanja, večjo odprtost za neformalno in priložnostno učenje ter boljšo preglednost in priznavanje učnih izidov«. V skladu s priporočilom Evropskega parlamenta in Sveta iz aprila 2008 je treba povezati nacionalne sisteme kvalifikacij z evropskim ogrodjem do leta 2010, podpreti uporabo pristopa na podlagi učnih izidov za standarde in kvalifikacije, ocenjevanje in potrjevanje, prenos kreditnih točk, učne načrte ter zagotavljanje kakovosti.

Skupno poročilo Sveta in Komisije o napredku pri izvajanju delovnega programa »Izobraževanje in usposabljanje 2010«, sprejeto januarja 2010, v poglavju o strategijah in instrumentih vseživljenjskega učenja ugotavlja, da se začenja ključna faza v izvajanju evropskega ogrodja kvalifikacij ter da večina držav dosega pomemben napredek pri razvoju nacionalnih ogrodij in njihovem povezovanju z EQF. Poudarek v tem procesu je zlasti na širši uporabi učnih izidov za opredelitev in opis kvalifikacij ter prav tako širši uporabi potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja. Kot kaže, pa bodo na prihodnje procese na področju začetnega in nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja poleg že obstoječih politik in mehanizmov pomembno vplivali tudi sektorski sveti na področju zaposlovanja in usposobljenosti na ravni EU, saj študija, ki jo je po naročilu Evropske komisije izdelal ECORYS, priporoča ustanavljanje takšnih svetov, ki bi

¹¹ *Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Nova znanja in spretnosti za nova delovna mesta. Napovedovanje in usklajevanje potreb trga dela ter znanja in spretnosti.*

¹² *Sklepi sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (»ET 2020«).*

v eni od predlaganih različic skrbeli tudi za razvoj poklicnih profilov in kvalifikacij ter za spodbujanje priznavanja spretnosti in kvalifikacij.¹³

V osnutku strategije Evropske unije do leta 2020¹⁴ je v poglavju »Nove spretnosti in zaposlitve« predvideno, da bo Evropska komisija v naslednjem desetletju omogočila, da bo kompetence, potrebne za vključevanje v nadaljevalno izobraževanje in trg dela, možno pridobivati in priznavati v splošnem, poklicnem, višjem in izobraževanju odraslih ter da bo razvila skupno jezikovno in operativno orodje za izobraževanje/usposabljanje in delo: evropsko ogrodje spretnosti, kompetenc in poklicev (ESCO). Države članice naj bi v tem obdobju na nacionalni ravni z vzpostavitvijo nacionalnih kvalifikacijskih ogrodij močno spodbudile uveljavljanje evropskega ogrodja kvalifikacij. Prav tako naj bi države članice omogočile, da bo kompetence, potrebne za vključevanje v nadaljevalno izobraževanje in trg dela, možno pridobivati in priznavati v splošnem, poklicnem, višjem in izobraževanju odraslih, vključno z neformalnim in priložnostnim učenjem. Poleg tega naj bi razvile partnerstva med svetom izobraževanja in usposabljanja ter svetom dela, zlasti z vključevanjem socialnih partnerjev v načrtovanje izobraževanja in usposabljanja.

Slovenija

Domače študije postavljajo začetek razvijanja modela ugotavljanja in potrjevanja predhodno pridobljenega znanja v Sloveniji v leto 1994, ko je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve zaradi velikih strukturnih sprememb na trgu dela začelo razvijati certifikatni sistem oz. sistem vrednotenja predhodno pridobljenega znanja glede na nacionalno dogovorjene standarde znanj in spretnosti za opravljanje poklicev ali delov poklicev, pa tudi splošnih in ključnih kvalifikacij. Primarni cilj certifikatnega sistema ni bil pridobitev poklicne oz. strokovne izobrazbe, temveč približevanje potrebam trga dela ter povečevanje zaposljivosti in mobilnosti delovne sile.¹⁵

V letih 1999/2000 je bil v okviru projekta Phare-MOCCA razvit model postopka ugotavljanja in potrjevanja znanja s poudarkom na vrednotenju neformalno pridobljenih znanj. Postopek ugotavljanja in potrjevanja znanj v tem modelu ni bil umeščen v sistem formalnega poklicnega izobraževanja, za kar je bilo več razlogov, od nezadostnega soglasja partnerjev v formalnem izobraževanju, prek tega, da so postopki ugotavljanja in potrjevanja najprej nastali v certifikatnem sistemu, do tega, da nacionalni okviri in standardi znanj v poklicnem izobraževanju niso bili zasnovani tako, da bi omogočali povezavo pri razvoju teh postopkov.¹⁶

Leta 2000 je bil sprejet **Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah** (spremenjen 2003, 2006, 2007 in 2009), s čimer je bil oblikovan formalno-pravni temelj za izvajanje vrednotenja neformalno pridobljenih znanj v skladu s poklicnimi standardi. Zakon

¹³ ECORYS, *Sector Councils on Employment and Skills at EU level. A study into their feasibility and potential impact.*

¹⁴ *Communication from the Commission: Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth.*

¹⁵ Ivančič, A., in dr., 2000, str. 9.

¹⁶ Prav tam, str. 9.

opredeljuje poklicno kvalifikacijo, postopek in pogoje za pridobitev, izkazovanje z javno listino, pristojnosti strokovnih in drugih organov in teles, postopek priprave katalogov poklicnih standardov itd. Zakonu so v naslednjih letih sledili podzakonski akti (pravilniki o sprejemu katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti, o sestavi komisij za preverjanje, o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja, o vodenju registrov, odredba o obrazcu javne listine o NPK – certifikatu, odredba o določitvi programa usposabljanja za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij itd.).

Poleg *Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah* ureja status neformalno pridobljenih znanj tudi *Zakon o izobraževanju odraslih (ZIO)*, ki v 8. členu pravi, da se javno veljavna izobrazba »pridobi tudi z ugotavljanjem in potrjevanjem znanja, z izpiti ali na podlagi javnih listin«; o slednjih pravi 7. člen ZIO, da izkazujejo javno veljavnost izobrazbe, če so znanja, spretnosti in veščine pridobljeni »po izobraževalnih programih za odrasle in drugih izobraževalnih programih, sprejetih po predpisih, ki ne urejajo področja vzgoje in izobraževanja, za katere je pristojni strokovni svet ugotovil enakovredni izobrazbeni standard, ali po delih izobraževalnih programov za mladino, po katerih se pridobi javno veljavna izobrazba«.

Priznavanje neformalnega izobraževanja in učenja v sistemu formalnega izobraževanja opredeljujejo *Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju*, *Zakon o višjem strokovnem izobraževanju* in *Zakon o visokem šolstvu*. *Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI)* predvideva upoštevanje programa izpopolnjevanja oz. usposabljanja »pri potrjevanju neformalno pridobljenega znanja pri pridobitvi izobrazbe in v postopku pridobivanja nacionalne poklicne kvalifikacije« (10. člen). Poleg tega zakon pri pogojih za vključitev v poklicno oz. strokovno izobraževanje določa možnost, da se namesto izobraževalnega programa upoštevajo »ustrezne delovne izkušnje ali pridobljena nacionalna poklicna kvalifikacija« (22. člen). V zvezi z izrednim izobraževanjem zakon opredeljuje, da šole prilagajajo izobraževalne programe dijaku med drugim tako, da upoštevajo »predhodno pridobljeno znanje, ki se dokazuje z javno listino, oziroma neformalno pridobljeno znanje, ki se dokazuje z izpitom oziroma na drug način« (64. člen). Prav tako se »neformalno pridobljeno znanje, ki se dokazuje z javno listino, z izpitom ali na druge načine«, upošteva pri ocenjevanju dijaka (71. člen). Način in postopek potrjevanja neformalno pridobljenega znanja »podrobneje predpiše minister« (74. člen).

Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI) v 14. členu določa, da študijska komisija med drugim »sprejema merila za ugotavljanje, potrjevanje in preverjanje z delom pridobljenega znanja oziroma drugega neformalno pridobljenega znanja, ki se prizna študentu pri izpolnjevanju študijskih obveznosti«, v 16. členu pa, da višje strokovne šole v svojem združenju med drugim sodelujejo pri »pripravi in uvajanju skupnih kriterijev za ugotavljanje, potrjevanje in preverjanje z delom pridobljenega znanja študentov«. Zakon določa še, da študijski programi za izpopolnjevanje v splošnem delu vsebujejo tudi »podatke o načinu priznavanja pridobljenega znanja in sposobnosti« (21. člen).

Zakon o visokem šolstvu (ZViS) v 35. členu določa, da imajo študijski programi za pridobitev izobrazbe prve in druge stopnje poleg drugih obveznih sestavin tudi »merila za priznavanje znanja in spretnosti, pridobljenih pred vpisom v program«. Enako določilo vsebuje 35.a člen o sestavinah študijskih programov za izpopolnjevanje. 49. člen med nalogami sveta RS za visoko šolstvo opredeljuje tudi, da svet »določi merila za priznavanje znanja in sposobnosti, pridobljenimi pred vpisom v program oziroma zunaj študijskega programa«.

V desetletju po sprejemu **Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah** preverjanje in potrjevanje znanj in spretnosti, pridobljenih izven formalnega izobraževanja, ni bilo vključeno le v zakonodajo, temveč tudi v vse pomembne nacionalne dokumente. Tako je ključni nacionalni razvojni dokument *Strategija razvoja Slovenije* (2005) v okviru četrte razvojne prioritete (moderna socialna država in večja zaposlenost) pri cilju zmanjšanja strukturnih neskladij na trgu dela med ukrepi predvidel tudi priznavanje »pridobljenega znanja in kompetenc v zaposlitvi«. *Državni razvojni program RS za obdobje 2007–2013* je v analizi ključnih prednosti, pomanjkljivosti, priložnosti in nevarnosti kot priložnost za moderno socialno državo in večjo zaposlenost prepoznal »dvig kakovosti sistema izobraževanja in usposabljanja, vključno s priznavanjem neformalnih znanj in kompetenc«.

Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013 v okviru prve razvojne prioritete (spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti) predvideva razvoj koncepta ogrodja nacionalnih poklicnih kvalifikacij kot enega od načinov povezovanja gospodarstva in potreb trga dela. Izgradnja kvalifikacijskega ogrodja naj bi omogočila večjo mobilnost in zaposljivost posameznikov. Cilj večje zaposljivosti naj bi med drugim dosegli s spodbudami za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij, za pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti pa so bile med drugim določene naslednje dejavnosti: »slovensko ogrodje kvalifikacij in podporne strukture, metodologija za ocenjevanje in priznavanje neformalnega in priložnostnega znanja, razvoj in sprejem nacionalnih poklicnih standardov, uvedba kvalifikacijskega ogrodja, nadaljnji razvoj koncepta ključnih kompetenc in razvoj sistema za usmerjanje in svetovanje uporabnikov«. Upravičenci spodbud iz tega naslova so tako gospodarski in javni sektor kakor tudi posamezniki. V okviru tretje razvojne prioritete (razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja) so v poglavju o izboljšanju kakovosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja med pričakovanimi rezultati, ki bodo temeljili na analizi stanja in oblikovanju strokovnih podlag, predvideni tudi »modeli certificiranja neformalno pridobljenega znanja«.

Veliko pozornosti posveča priznavanju neformalno pridobljenih znanj tudi *Program reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji*. Že program leta 2005 je med cilji v okviru spodbujanja razvoja človeških virov in vseživljenjskega učenja predvidel »priznavanje neformalno in priložnostno (informalno) pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc na trgu dela in v formalnem sistemu izobraževanja«, med ukrepi pa »gradnjo nacionalne

kvalifikacijske strukture po panogah in dejavnostih in nacionalnega kvalifikacijskega okvira« ter »uvedbo orodij in mehanizmov, razvitih znotraj köbenhavnskega procesa«.

Program reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji za obdobje 2008–2010

je konkretneje predvidel financiranje razvoja novih in prenovljenih poklicnih standardov ter katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za povezovanje potreb gospodarstva in izobraževalnih programov. Katalogi naj bi kot osnova za pridobivanje certifikatov o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah omogočili vsem, ki nimajo listin o usposobljenosti, da usposobljenost dokažejo ne glede na to, kako so jo pridobili. Takšno ukrepanje naj bi izboljšalo zaposljivost, programi priprav in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij pa naj bi se še naprej izvajali v okviru aktivne politike zaposlovanja. Za obdobje 2008–2010 je program predvidel tudi vzpostavitev nacionalnega ogrodja kvalifikacij, ki bo poklicno in akademsko pot pridobivanja kvalifikacij povezal v enoten in prehoden sistem ter omogočil priznavanje neformalno pridobljenega znanja in nadaljevanje izobraževanja. S tem naj bi ustvarili večjo horizontalno in vertikalno, poklicno in geografsko mobilnost ter večjo zaposljivost, povezovanje ogrodja kvalifikacij s tarifnim sistemom pa naj bi odprlo možnost vrednotenja neformalno pridobljenih znanj in kompetenc v povezavi s plačnim sistemom, hkrati pa spodbujalo vseživljenjsko učenje in uporabo raznovrstnih priložnosti izobraževanja, usposabljanja in učenja.

Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2007–2013 predvideva priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja v okviru poglavja »Programi institucionalnega usposabljanja in nacionalne poklicne kvalifikacije«, kot ukrep pa naj bi bilo namenjeno predvsem brezposelnim, a tudi zaposlenim, zlasti tistim iz suficitarnih poklicev, ki se usposablajo za deficitarni poklic. V okviru ukrepa so poleg samih pridobivanj nacionalnih poklicnih kvalifikacij predvideni tudi razvoj poklicnih standardov in katalogov ter vzpostavitev ogrodja kvalifikacij. Prav tako je izgradnja ogrodja kvalifikacij predvidena v poglavju »Preventivni in inovativni projekti na trgu dela« programa ukrepov APZ.

5. PREDSTAVITEV SISTEMA CERTIFICIRANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ (NPK)

Razvoj poklicnega in strokovnega izobraževanja v Sloveniji doživlja številne sistemske novosti, med drugim tudi vpeljavo certifikatnega sistema. Prizadevanja za uveljavitev sistema certificiranja NPK segajo že v devetdeseta leta, pospešile pa so ga zlasti priprave na vstop Slovenije v Evropsko unijo.

Certifikatni sistem pomeni javno izpostavljeno telo in postopke, ki omogočajo podeljevanje certifikatov. To pomeni, da imajo izdani certifikati podoben pomen kot diplome, ki se jih izdaja po uspešno opravljenem izobraževalnem programu. Posameznikom dajejo določen status in priložnosti na trgu delovne sile. Delodajalci naj bi jih imeli za indikatorje kakovosti ponudbe delovne sile in jih upoštevali pri zaposlovanju, postopkih plačila in drugih kadrovskoupravnih postopkih. V tem pogledu naj bi bila potrjena transparentna in oblikovana kar se da v skladu s tistimi iz drugih držav EU. (Svetlik 2000a, 8).

Glavni cilj certifikatnega sistema je vključiti v uradno priznane kompetence posameznika tudi znanja, spretnosti in veščine, pridobljene izven formalnih oblik, v okviru neformalnega in priložnostnega učenja. Ljudje se že zdavnaj ne naučijo več vsega v šoli, učimo se v okviru različnih aktivnosti, od usposabljanja na delovnem mestu, delovnih izkušenj, prostovoljnih in prostočasnih aktivnosti, pa tudi s pomočjo sodobnih medijev, saj nova tehnologija oblike in obseg (samo)učenja še pospešuje. Gre za mnoga implicitna (tacitna) znanja, ki jih je treba odkriti, narediti bolj eksplicitna oz. priznana. Priznanje (akreditacija) predhodnega učenja in implicitnih znanj lahko vodi v certifikacijo NPK.

Najprej razložimo termine certificiranje, certifikat in poklicna kvalifikacija. Po definiciji CEDEFOP – Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja (Svetlik 2000a, 8), je certificiranje uradna in formalna potrditev pridobljenega znanja ali kvalifikacij, ratificiranje uspeha, pridobljenega na tečaju ali izpitu. Je formalen izraz socialne, upravne in zakonske potrditve in velja kot ratifikacija. Certifikat pa je uraden (državno veljavni) dokument, s katerim uradno zabeležimo dosežke posameznika. V Sloveniji je certifikat dokaz o kvalifikacijah, ki si jih ne pridobimo neposredno s šolskimi spričevali, diplomami in drugimi oblikami ocenjevanja in akreditacije znanja in spretnosti v izobraževalnem sistemu. Certifikati so namenjeni za trg dela in se pridobivajo v pristojnosti ministrstva za delo (Ivančič 1995b, 14). Poklicna kvalifikacija je delovna ali strokovna usposobljenost, ki je potrebna za opravljanje poklica ali posameznih sklopov zadolžitev v okviru poklica na določeni ravni zahtevnosti (ZNPK 2006). Tako poklicna kvalifikacija povezuje izobraževanje, usposabljanje in zaposlovanje.

Poklicna izobrazba daje hkrati tudi poklicno kvalifikacijo v državah, kjer je poklicno izobraževanje povezano s sistemom dela, drugje pa le, kadar ji pristojni dejavniki priznavajo takšno vlogo. Med poklicno izobrazbo in kvalificiranostjo za opravljanje nekega dela zmeraj ni mogoče najti povezave, sta pa obe pomembno medsebojno odvisni (Ivančič

1995b, 9). Kvalifikacija se pojmuje širše, kot kombinacija lastnosti in sposobnosti ljudi, ki opravljajo nek poklic ali izsek poklica ali pa se s temi lastnostmi pojavljajo na trgu dela; vsebinsko določajo kvalifikacijo poklicne, strokovne, socialne in osebne kompetence.

V sliki prikazujemo umeščenost certifikatnega sistema v strukturi možnih poti do poklica. Levi stolpec je pod pristojnostjo MŠŠ, desni pa pod MDDSZ.



Vir: CPI

Sistem potrjevanja NPK je pri nas začel s sprejetjem Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPK) leta 2000. Reforma poklicnega in strokovnega izobraževanja pa je bila napovedana že v Beli knjigi o izobraževanju v Sloveniji (1995).

Po ZNPK (2006) lahko posameznik pridobi poklicno kvalifikacijo:

- z doseženo poklicno oz. strokovno izobrazbo za vse poklice, ki jih v skladu s poklicnim standardom obsega izobraževalni oziroma študijski program
- po delih izobraževalnih programov za pridobitev poklicne ali strokovne izobrazbe
- po programih poklicnega in strokovnega usposabljanja in

izpopolnjevanja, če je s temi programi tako določeno

- po delih študijskih programov za pridobitev visokošolske izobrazbe ali po študijskih programih za izpopolnjevanje
- če dokaže, da dosega standarde strokovnih znanj in spretnosti, sprejete v tem zakonu.

S poklicno kvalifikacijo pridobljeno v skladu s to zadnjo alinejo, torej ni mogoče pridobiti izobrazbe, kot se pridobi po izobraževalnih programih.

Sistem certificiranja NPK je torej namenjen le odraslim, starim najmanj 18 let, mlade pa je treba spodbujati, da si pridobijo formalno izobrazbo. Ob tem Kramberger opozarja: »Nevarno je, če bi poskušali uvesti dva paralelna izobraževalna sistema z enako javno priznanimi certifikati.« (v Svetlik 2000b, 33) Po drugi strani pa so argumenti s strani povpraševanja na trgu dela dovolj močni, ker zadevajo odrasle, ne mladino. Zato so strahovi nekaterih, da bo certifikatni sistem spodkopaval tradicionalni šolski sistem, povsem odveč (Svetlik 2000b). Od sistema certificiranja NPK si države veliko obetajo tudi zato, ker naj bi ustrezal tistim posameznikom, ki jim iz različnih vzrokov ni do vključevanja v šolske sisteme in ker lahko pomaga pri reševanju problemov šolskega osipa. Temu pritrujejo tudi Duvekot idr. (2005, 198): »Dejstvo, da ima Slovenija relativno velik delež osipa iz izobraževalnega sistema, večja pomen vrednotenju predhodnega učenja kot faktorja nacionalne politike boljše kvalifikacijske strukture delovne sile.« Drugi argument proti certificiranju NPK pa je ta, da ne zagotavlja razvoja splošnih kompetenc in je zgolj v funkciji povečevanja zaposljivosti, torej v interesu zaposlovalcev in MDDSZ (Muršak 2004).

Slovenija se lahko uspešno razvija le kot odprto, navzven usmerjeno gospodarstvo. To je usmeritev, ki jo zasleduje že od svoje osamosvojitve in si prizadeva za vsestransko internacionalizacijo slovenskega gospodarstva in vključevanje v evropske integracijske procese. Z vključitvijo Slovenije v EU moramo proučevati in obvladovati poslovanje v novem, to je evropskem okolju, ki ima skoraj 400 milijonov prebivalcev. Temu primerno se ravnaajo tudi slovenska podjetja, ki želijo uspešno poslovati v tem okolju. Osnovna značilnost gospodarstva Evropske unije pa je prost pretok storitev, blaga, kapitala, ljudi in znanja.

Tudi na področju trga dela v Sloveniji so na dogajanja vplivali razširitev trga, potrebe po večji konkurenčnosti naših delavcev in naraščanje brezposelnosti, zlasti med nizko kvalificiranimi. Nabor doslej sprejetih poklicnih standardov in katalogov NPK kaže, da prevladujejo NPK na nivoju III., IV. in V. stopnje. Na odzivnost CS na potrebe gospodarstva kaže tudi dejstvo, da se poklicna struktura razvija zlasti v smeri novih poklicev v storitvenih dejavnostih, kjer se je šolski sistem dosti prepočasi prilagajal novim potrebam. Za mnoge poklicne kvalifikacije pa se v šolah sploh ni mogoče izobraziti. Vse

to navaja na razmišljanje, da ponuja CS učinkovito in hitro rešitev nekaterih problemov na trgu delovne sile.

Certifikatni sistem poskuša izravnati slabost formalnega šolskega sistema – njegovo slabo fleksibilnost. Šolski sistem, tako na sekundarni kot terciarni ravni, namreč proizvaja zelo splošen in širok profil diplomanta. Gospodarstvo pa ima širše in pestrejšše potrebe, tako horizontalno kot vertikalno. Te potrebe se lahko pokrije z različnimi programi usposabljanj in izpopolnjevanj, posamezniki pa pridobivajo potrebna znanja in spretnosti tudi na druge načine. Vse te pridobljene kompetence je treba ovrednotiti in omogočiti posameznikom, da jih uveljavljajo na trgu dela. (Rok 2004).

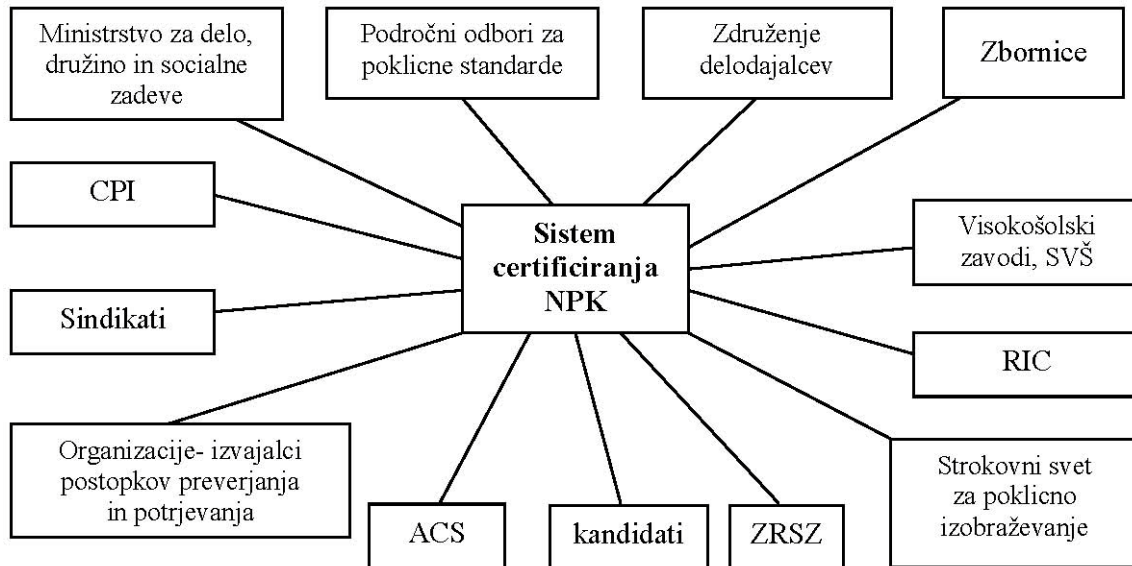
Posebnost certificiranja je zlasti preverjanje neformalno pridobljenih znanj preko postopkov vrednotenja različnih dokazil. Portfolijo ali zbirna mapa dokazil vsebuje različne dokumente: kandidatov CV (življenjepis), zlasti podatke o izobrazbi – formalna dokazila, pregled zaposlitev, opravljena usposabljanja, tečaji, seminarji, delovne izkušnje in dokazila v zvezi z NPK (Kunčič in Marentič 2004). Ocenjevalci zagotavljajo kvalitetno eksterno preverjanje znanj in spretnosti, določenih s standardi poklicnih kvalifikacij.

Veliko je namreč pomislekov, ki se vežejo na zaupanje v certifikatni sistem – mnogi menijo, da so bližnjica do kvalifikacij. Ti pomisleki izhajajo iz že v uvodu omenjenih internih kvalifikacij, ki so se podeljevale v preteklosti brez jasno določenih kriterijev in brez postopkov preverjanj. Zato je tako pomembno natančno oblikovanje standardov in katalogov znanj in spretnosti ter kvalitetno eksterno preverjanje teh znanj in spretnosti. Poleg tega so v sistem vključeni svetovalci in ocenjevalci, ki morajo opraviti posebno usposabljanje in pridobiti licenco. Strokovnjaki (npr. Gabršček 2000) pogosto opozarjajo na pomen profesionalnih standardov v postopkih. »Vrednost predhodnih znanj in neformalnega učenja na trgu dela in v formalnem izobraževanju ni samo administrativni in tehnični problem, ampak tudi ali pa predvsem problem splošnega zaupanja.« (Ivančič 2000)

Tudi Pütz (2002) poudarja, da morajo biti standardi kvalitete striktno spoštovani in zagotovljena transparentnost procedur. Kozoderč (2006) pa dodaja, da je kultura vrednotenja in priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v Sloveniji precej nizka, spreminjanje pa je možno le na dolgi rok. Vsekakor bodo imeli zadnjo besedo delodajalci: bo delavec s certifikatom enakovredno konkuriral delavcu s spričevalom oz. diplomom?

5.1. Predstavitev deležnikov v certifikatnem sistemu

Slika 3: Deležniki v sistemu certificiranja NPK



V sistemu certificiranja NPK smo identificirali naslednje skupine deležnikov :

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (sektor za povezovanje trga dela in izobraževanje) je pristojno za sistemsko reševanje in spremljanje izvajanja Zakona o NPK. Sistem certificiranja NPK je ministrstvo uvrstilo med programe aktivne politike zaposlovanja.

CPI – Center RS za poklicno izobraževanje opravlja razvojna, svetovalna in strokovna dela pri razvoju poklicnih standardov in katalogov NPK, usposablja svetovalce, vodi evidence na področju poklicnih kvalifikacij, pripravlja gradiva, spremlja sistem certificiranja, spremlja mednarodno primerljivost poklicnih kvalifikacij, izvaja promocijo CS v sodelovanju s partnerji idr. (MDDSZ 2009a)

Področni odbori za poklicne standarde obravnavajo in usklajujejo pobude, predloge izdelave ter vsebine poklicnih standardov in katalogov. Odbori pokrivajo vsa strokovna področja po mednarodni klasifikaciji izobraževanja ISCED in so sestavljeni partnersko, strokovnjake predlagajo zbornice, združenja odbori za poklicne standarde obravnavajo in usklajujejo pobude, predloge izdelave ter vsebine poklicnih standardov in katalogov ter predloge strokovnjakov za oblikovanje profilov poklicev, predloge strukture kvalifikacij, idr. Odbori pokrivajo vsa strokovna področja po mednarodni klasifikaciji izobraževanja ISCED in so sestavljeni partnersko; strokovnjake predlagajo zbornice, združenja

delodajalcev, poklicna združenja, pristojna ministrstva, nevladne organizacije in sindikati.

Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje predlaga poklicne stnadarde in kataloge in jih daje ministru za delo v sprejem in objavo. Sprejema metodologijo za pripravo poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnost ter prioritete pri njeni izdelavi na podlagi dolgoročnih potreb na trgu dela.

RIC – Državni izpitni center skrbi za razvoj metodologij in postopkov preverjana in potrjevanja NPK. RIC tudi organizira usposabljanje kandidatov za člane komisij, jim podeljuje licence, skrbi za razvoj mreže za preverjanje in potrjevanje NPK, določa člane komisij, spremlja delo komisij, podeljuje licence ocenjevalcem, vodi register imetnikov licenc in register izvajalcev postopkov.

Izvajalci postopkov za ugotavljanje in preverjanje NPK so različne organizacije: od šol, zbornic, inštitutov, podjetniških izobraževalnih centrov in drugih organizacij za izobraževanje odraslih, ki izpolnjujejo pogoje iz katalogov. Kandidatom morajo zagotavljati svetovanje o možnostih in pogojih za pridobitev NPK. Skrbijo za izvajanje postopkov preverjanj in potrjevanj NPK (člane komisij jim določi RIC), vodijo ustrezne evidence in izdajajo certifikate.

Zbornice oz. druga združenja delodajalcev (ali pa resorna ministrstva) sodelujejo v postopkih pobud za nove NPK, pri pripravi predlogov poklicnih standardov in katalogov standardov znanj in spretnosti, ugotavljajo potrebe po kadrih v posameznih dejavnostih.

Sindikati sodelujejo v postopkih obravnave pobud za NPK, poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti.

ACS – Andragoški center Slovenije je vključen v sistem kot izvajalec programov usposabljanj za preverjanje in potrjevanje NPK in program svetovanj na področju NPK

ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje daje soglasje k projekcijam, koliko poklicnih standardov in katalogov oz. NPK se zahteva na terenu, financira brezposelnim postopke potrjevanj in preverjanj NPK in izvaja informativne storitve v zvezi z NPK med brezposelnimi.

Visokošolski zavodi in SVŠ – Svet RS za visoko šolstvo so bili v sistem vključeni zadnji, po spremembi ZNPK leta 2007, oddane so bile tudi prve pobude za NPK na nivoju VII. stopnje, vendar konkretnih rezultatov še ni zaznati.

Kandidati so odrasle osebe (starejši od 18 let): bodisi osebe, ki želijo verificirati dodatna usposabljanja in dodatno pridobljene kompetence, osebe, ki so zapustile formalni izobraževalni sistem, brezposelni, idr. Mlajši od 18 let lahko sodelujejo, če jim je potekel status vajenca ali dijaka in imajo ustrezne delovne izkušnje.

5.2 Tehnična infrastruktura sistema

Za vzpostavitev in funkcioniranje CS so razvite tehnične in organizacijske podlage, ki naj bi zagotavljale tudi transparentnost in kakovost sistema. Podrobno so predstavljene tudi na spletnem portalu NRP (2009): **Priprava poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti**

Poklicni standardi so nadomestili nomenklature poklicev kot podlago za izobraževalne programe in za pripravo nacionalnih poklicnih kvalifikacij. To so temeljni dokumenti za izvajanje preverjanj in potrjevanj znanj in spretnosti. Pobudo za pripravo poklicnih standardov lahko da vsaka pravna ali fizična oseba na obrazcu, ki je objavljen na spletni strani CPI. Pobuda mora biti utemeljena (uporabnost kvalifikacije pri različnih delih, ocena potreb na trgu, mednarodna primerljivost NPK). Če CPI ugotovi, da je pobuda utemeljena, pripravi predlog poklicnega standarda, ki gre v obravnavo na področni odbor. V nadaljnjem postopku poklicni standard in katalog predlagajo pristojnemu strokovnemu svetu. V primeru potrditve na strokovnem svetu, gre poklicni standard ali katalog v sprejem na MDDSZ, ki objavi ustrezen sklep.

Na področjih, kjer se prenavljajo programi strokovnega in poklicnega izobraževanja (modularna prenova), se istočasno usklajuje izobraževalne programe s pripravo katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti, če imajo isti poklicni standard. **Akreditirane organizacije – izvajalci postopkov preverjanj in potrjevanj NPK**

Pogoji za izvajalce postopkov preverjanj in potrjevanj NPK so določeni v vsakem posameznem katalogu standardov strokovnih znanj in spretnosti. Preverjal in potrjeval jih je najprej MDDSZ, kasneje je to pristojnost prenesel na RIC. Izvajalec mora zagotavljati potencialnim kandidatom tudi svetovanje. Izvajalec podeljuje certifikate in vodi baze podatkov o imetnikih in evidence o postopkih.

Svetovalci

Svetovalce usposablja CPI, opraviti morajo tudi izpit. Kandidate usmerjajo v pripravo portfolijev ali/in v programe usposabljanj ali direktno v postopke preverjanj. Predhodni pogoj za svetovalca je VI. stopnja izobrazbe.

Usposobljeni ocenjevalci (člani komisij) za izvedbo postopkov preverjanja in potrjevanja NPK

Za zagotavljanje verodostojnosti in relevantnosti pridobljenih kvalifikacij je visoka usposobljenost ocenjevalcev ključnega pomena. V katalogu standardov znanj in spretnosti se natančno opredeli pogoje, ki jih mora ocenjevalec določene NPK izpolnjevati. Vsi morajo imeti najmanj pet let izkušenj v stroki poklicne kvalifikacije.

Drugi pogoj pa je opravljeno usposabljanje in izpit, torej pridobljena licenca za člana komisije za določene NPK.

Vzpostavitev informacijsko registracijskega sistema in baz podatkov za vse uporabnike

Vzpostavljeno je Nacionalno informacijsko središče za poklicne kvalifikacije (NRP 2009), ki je tudi del evropske mreže nacionalnih informacijskih središč za poklicne kvalifikacije. Spletni informacijski in registracijski sistem nrpslo.org daje informacije o poklicnem in strokovnem izobraževanju in o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, predpisih, postopkih in izvajalcih, svetovalcih ter komisijah. S tem je zelo povečana transparentnost sistema. Na tem spletnem naslovu najdejo zainteresirani tudi koledar preverjanj in potrebne obrazce. Namenjen je različnim ciljnim skupinam: kandidatom, izvajalcem postopkov preverjanj, članom komisij, svetovalcem in partnerjem v CS. Izvajalci vpisujejo v register termine preverjanj in potrjevanj NPK, podatke o kandidatih, evidentirajo oz. urejajo posamezne faze v postopkih, vodijo evidenco izdanih certifikatov in izdajajo letna poročila za Državni izpitni center.

5.3 Implementacija sistema certificiranja nacionalnih poklicnih kvalifikacij

V tem delu naloge bomo najprej predstavili potek uvedbe certifikatnega sistema v RS, prikazali rezultate in izvedli statistično analizo podatkov iz sekundarnih virov. Naša empirična spoznanja bomo primerjali z izkušnjami nekaterih drugih izvajalcev in z rezultati sicer maloštevilnih raziskav in evalvacijskih študij na tem področju.

5.3.1 Kronološki pregled uvajanja sistema certificiranja NPK v RS

V tem delu naloge bomo predstavili zametke CS tj. pilotne študije in projekte, ki so pripravili podlage za CS ter vzpostavitev zakonodaje in izvršilnih predpisov.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je leta 1994 spodbudilo delo pri projektu Razvoj in uveljavljanje certifikatnega sistema in izdelana je bila študija Kvalifikacije v certifikatnem sistemu: predlog modela ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij (Ivančič 1995b). Izpeljan je bil pilotni projekt certificiranja: od l. 1997 do 2000 je CPI zbiral predloge za pripravo katalogov znanj in spretnosti. Pripravile so jih GZS, OZS, Socialna zbornica, Ministrstvo za zdravstvo, Ministrstvo za obrambo in nekatera društva. Pilotni projekt se je zaključil dokaj klavrno, kot vzrok so analitiki navedli: »... pomanjkanje konsenza med partnerji, dolgotrajnost samega procesa, nepripravljenost ključnih akterjev, da prevzamejo odgovornost za svoje poteze. Od 25 predlaganih katalogov ni bil sprejet niti eden. GZS je umaknila svoje

predloge in se odločila vzpostaviti lasten sistem usposabljanja.« (Kopač 2000, 25) Ob tem pa Šlander (2006) dodaja, da je bila prav zbornicam zaupana odločilna vloga, kar naj bi zagotavljalo dobro odzivnost na potrebe trga dela.

V naslednjih letih je devet od prvotno 25 predlaganih le doseglo potrditev na MDDSZ. V letih 1999–2000 je v Sloveniji potekal projekt Phare Mocca (Svetlik 2000a) kot skupna iniciativa MŠŠ ter MDDSZ za posodabljanje izobraževalnih programov, razvoj certifikatnega sistema in preverjanja kakovosti v poklicnem izobraževanju za mladino in odrasle. Projekt je močno pospešil uvajanje certifikatov v prakso. Narejena je bila evalvacijska študija pilotnih projektov certifikacije, feasibility študije o tehnični infrastrukturi certifikatnega sistema in o združevanju diplom in certifikatov, modeli izvajanja preverjanj in potrjevanj NPK in primerjalni pregledi ureditve certificiranja v EU.

Formalna podlaga za certifikacijo NPK je bila vzpostavljena z zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah leta 2000 (ZNPK 2000). Na tej podlagi je MDDSZ izdalo še spremljevalne akte, ki so omogočili pričetek izvajanja postopkov preverjanj in potrjevanj NPK (MDDSZ 2009b): pravilnik o sprejemu katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev NPK, pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja NPK, pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje NPK, pravilnik o obrazcu javne listine o NPK – certifikatu in druge spremljevalne predpise. Tako ZNPK kot spremljevalni predpisi so bili kasneje večkrat dopolnjeni oz. spremenjeni: z možnostmi prehajanja med formalnim in neformalnim izobraževanjem, s kreditnim ovrednotenjem poklicnih standardov in katalogov, s prerazporejanjem vlog posameznih deležnikov v sistemu, z razširitvijo na področje visokega šolstva idr. V letu 2007 je bil zastavljen tudi projekt spremljave in promocije certificiranja NPK, razvoj metodoloških postopkov za kakovostno preverjanje in potrjevanje NPK in spremljava komisij za preverjanje in potrjevanje.

6. STATISTIČNA ANALIZA PODATKOV O REZULTATIH CERTIFIKATNEGA SISTEMA IZ SEKUNDARNIH VIROV

Za potrebe analize smo uporabili podatke iz nekaterih poročil (RIC 2009, Ivančič idr. 2007), iz podatkovnih baz RIC in CPI – to sta ključni strokovni inštituciji v CS. V pomoč nam je bil tudi spletni portal NRP – Nacionalno informacijsko središče, s podatki o poklicnem in strokovnem izobraževanju in o NPK, zasnovanem za potrebe različnih deležnikov, ki pomembno prispeva k transparentnosti sistemov pridobivanja poklicnih kvalifikacij in izobrazbe.

KATALOGI STANDARDOV STROKOVNIH ZNANJ IN SPRETNOSTI

Zajemanje podatkov o katalogih standardov strokovnih znanj in spretnosti

Na spletni strani NRP – Registri podatkov – Katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti

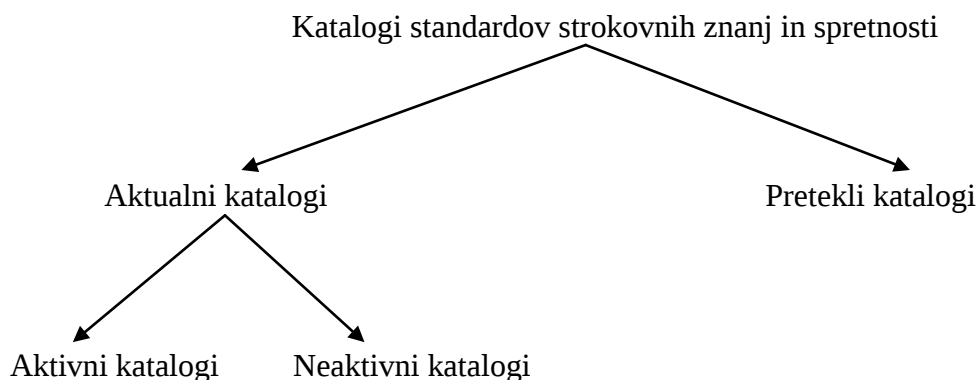
(http://www.nrpslo.org/podatkovne_baze/katalogi_standardov_strokovnih_znanj_in_spretnosti.aspx) smo podatke zajeli trikrat, in sicer 25. 1. 2010, 10. 2. 2010 ter 2.–4. 6. 2010. Pri prvem zajemu je bilo vpisanih 194 katalogov, 197 pri drugem zajemu dva tedna kasneje, pri tretjem, dobre štiri mesece kasneje, pa 233.¹⁷

Število katalogov se nenehno spreminja, saj je sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij v stalnem procesu – oblikujejo in sprejemajo se novi katalogi, obnavljajo se stari itd. V skladu s tem bomo pri pričujoči predstavitvi kataloge obravnavali glede na ne/aktualnost in ne/aktivnost. Neaktualne kataloge bomo poimenovali pretekli katalogi. Aktualne kataloge bomo delili na aktivne, tj. tiste, za katere obstajajo tako registrirani izvajalci kakor licencirani člani komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ter neaktivne, tj. tiste, za katere ni bodisi registriranih izvajalcev bodisi licenciranih članov komisij ali oboje.

¹⁷ Pregled katalogov, objavljenih v obdobju 2.–4. 6. 2010 na spletni strani NRP, glej v prilogi 1. V nadaljevanju se navedba vira NRP vedno nanaša na navedeno spletno stran in navedeno obdobje, razen če je izrecno zapisano drugače.

Aktualni in pretekli, aktivni in neaktivni katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti

Slika 4: Delitev katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti glede na ne/aktualnost in ne/aktivnost



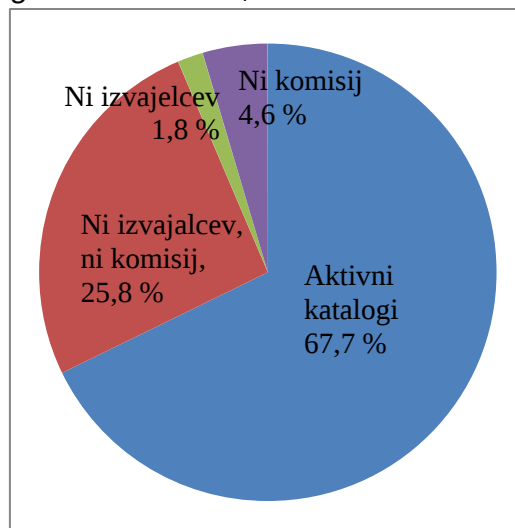
Med 233 katalogi, objavljenimi v obdobju 2.–4. 6. 2010, je bilo 11 t. i. preteklih, ki so bili že nadomeščeni z novimi katalogi za iste poklicne kvalifikacije. Še nadaljnjim 5 katalogom je prav tako pretekla veljavnost; v štirih primerih so bile nacionalne poklicne kvalifikacije nadomeščene z novimi (čipkar/čipkarica – nadomeščena s klekljar/klekljarica, izdelovalec/izdelovalka kruhov iz krušne peči in izdelovalec/izdelovalka potic iz krušne peči – nadomeščena z izdelovalec/izdelovalka kruha, potic, peciva in testenin na tradicionalni način, skrbnik/skrbnica informacijske in komunikacijske opreme – nadomeščena s skrbnik/skrbnica informacijskih sistemov in skrbnik/skrbnica komunikacijskih sistemov), v enem primeru pa ne (lončar/lončarka). Ob zajemu 2.–4. 6. 2010 je bilo torej skupaj 16 preteklih katalogov.

Med 217 aktualnimi katalogi strokovnih znanj in spretnosti za nacionalne poklicne kvalifikacije iz zajema 2.–4. 6. 2010 je bilo:

- 147 takšnih, za katere so obstajali tako registrirani izvajalci kakor licencirani člani komisij;
- 56 takšnih, za katere ni bilo ne registriranih izvajalcev ne licenciranih članov komisij;
- 4 z licenciranimi člani komisij, a brez registriranih izvajalcev;
- 10 z registriranimi izvajalci, a brez licenciranih članov komisij.

V nekaterih primerih iz druge, tretje in četrte alineje so v času zajema potekali postopki registracije izvajalcev in/ali pridobivanja licenc za člane komisij; po podatkih Državnega izpitnega centra je to veljalo vsaj za 17 nacionalnih poklicnih kvalifikacij od skupno 70 neaktivnih.¹⁸

Slika 5: Deleži aktivnih in neaktivnih katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti glede na razlog za neaktivnost, 2.–4. 6. 2010



Vir: NRP.

http://www.nrpslo.org/podatkovne_baze/katalogi_standardov_strokovnih_znanj_in_spretnosti.aspx

Število registriranih izvajalcev na katalog strokovnih znanj in spretnosti

Med vsemi 233 katalogi v 157 primerih obstajajo izvajalci, registrirani za postopke preverjanja in potrjevanja, v 76 primerih pa registriranih izvajalcev ni. Pregled katalogov in registracij izvajalcev pokaže, da je za postopke preverjanja in potrjevanja po posameznem katalogu registrirano zelo različno število izvajalcev – od enega izvajalca do 21.

¹⁸ V zvezi z ne/aktualnostjo in ne/aktivnostjo katalogov je treba opozoriti, da Razpis za vpis odraslih v šolskem letu 2009/2010 Ministrstva za šolstvo in šport ter Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve v poglavju »Programi priprav na preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK). Izvajanje postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij« razpisuje priprave in postopke za kar 164 nacionalnih poklicnih kvalifikacij, kar je 17 več od števila aktivnih katalogov, ki smo ga evidentirali v naši evalvaciji. Za to sta dva možna razloga – bodisi ministrstvi nista imeli na razpolago točnih podatkov bodisi je v času od priprave in objave razpisa do naših zajemov tem 17 katalogom prenehala veljavnost.

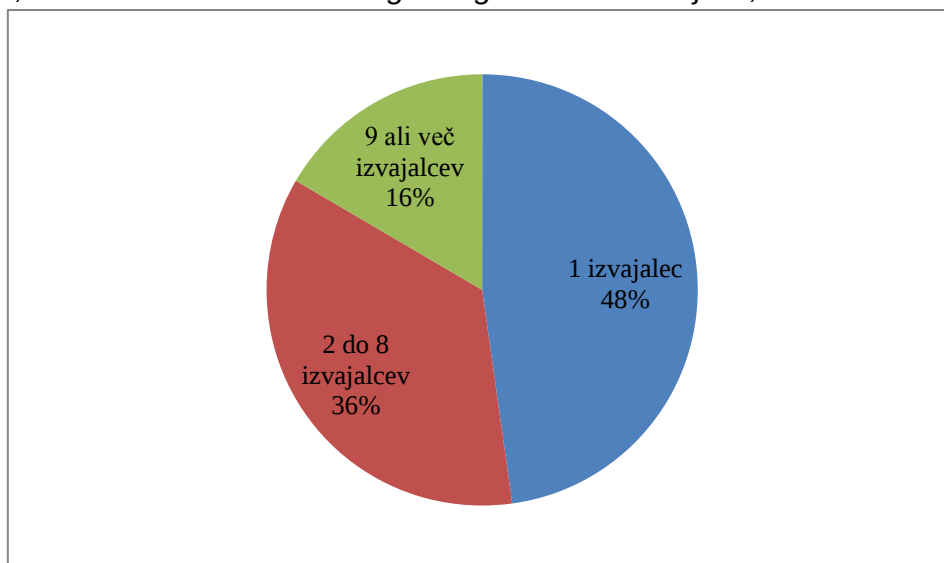
Preglednica 1: Število registriranih izvajalcev na katalog strokovnih znanj in spretnosti, 2. 6. 2010

Število izvajalcev	Število katalogov
0	76
1	75
2	10
3	7
4	9
5	7
6	6
7	9
8	8
9	2
10	4
11	5
12	1
13	1
14	2
15	0
16	3
17	3
18	1
19	1
20	1
21	2
	233

Vir: NRP.

V primeru skoraj polovice (75 ali 48 %) katalogov, za katere obstajajo registrirani izvajalci, je izvajalec le eden. V nadaljnjih 56 primerih (36 %) je izvajalcev 2–8. Le v 26 primerih katalogov (16 %) je izvajalcev 9 ali več.

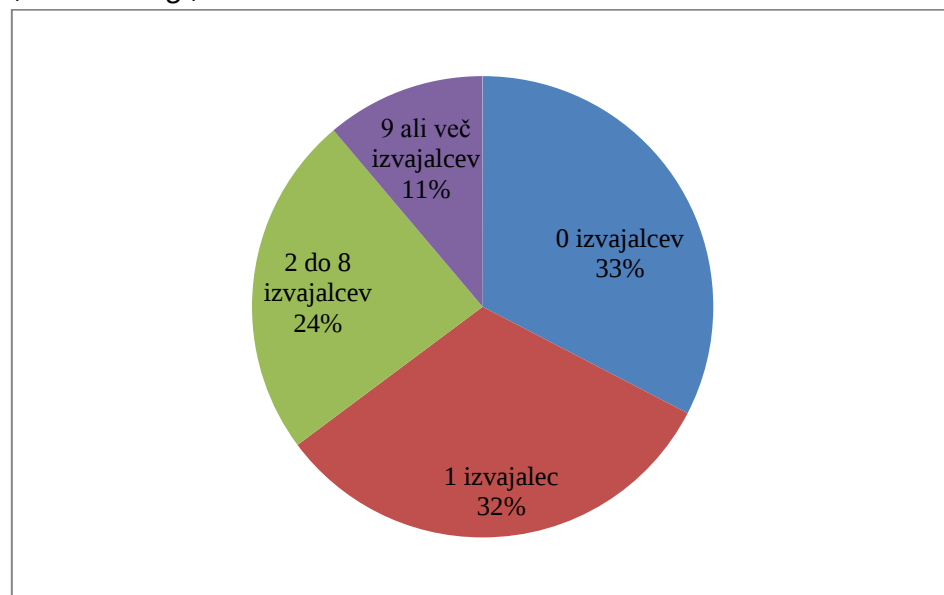
Slika 6: Deleži katalogov strokovnih znanj in spretnosti glede na število registriranih izvajalcev, aktivni in neaktivni katalogi z registriranimi izvajalci, 2. 6. 2010



Vir: NRP.

Če primerjamo tri velikostne razrede – kataloge brez registriranih izvajalcev, kataloge z enim registriranim izvajalcem in kataloge z dvema ali več registriranimi izvajalci, dobimo tako rekoč tretjinsko razdelitev.

Slika 7: Deleži katalogov strokovnih znanj in spretnosti glede na število registriranih izvajalcev, vsi katalogi, 2. 6. 2010



Vir: NRP.

Sprejemanje katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti od 2000 – 2010

Prvi katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti so bili pripravljeni že v letu 2000. V prvih treh letih je bilo sprejetih sorazmerno malo katalogov, skupaj 24, v letu 2003 se je njihovo število precej povzpelo in nato dokaj nihalo. Največje je bilo njihovo število v letu 2007, ko je bilo med 71 sprejetimi katalogi tudi 45 vojaških. Število sprejetih katalogov po letih prikazuje preglednica, v katero so vključeni vsi katalogi, torej tudi 16 preteklih.

Preglednica 2: Število sprejetih katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti po letih, 2000–2010

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Skupaj
Pretekli	5	6	3		2							16
Aktualni	5		5	28	17	27	17	71	15	30	2	217
Skupaj	10	6	8	28	19	27	17	71	15	30	2	233

Vir: NRP.

Ivančič, A., in dr. (2007), navajajo naslednje podatke o sprejemanju katalogov, ki se nekoliko razlikujejo od naših:

Preglednica 3: Število sprejetih katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti po letih, 2000–2006

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Skupaj
Skupaj	8	5	5	36	17	22	13	106

Vir: Ivančič

Spet nekoliko drugačne podatke o sprejemanju katalogov navaja Rok, M. (2009), izhajajoč iz podatkov Državnega izpitnega centra:

Preglednica 4: Število sprejetih katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti po letih, 2000–2008

Leto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Skupaj
Skupaj	6	4	3	36	17	22	13	57	18	176

Vir: Rok, 2009

Za potrebe pričujoče evalvacije smo vzeli podatke s spletne strani NRP, ki vsebujejo že tudi podatek o sprejetih katalogih v letu 2010. Postopek sprejemanja katalogov poteka v več fazah (kar je verjetno eden od razlogov, da je mogoče o letih sprejema najti različne podatke. Med sprejetimi neaktivnimi katalogi NPK lahko najdemo takšne, ki so bili objavljeni v Uradnem listu že leta 2007 ali celo leta 2004, Strokovni svet (??) pa jih je potrdil šele leta 2009 (npr. katalog za nacionalno poklicno kvalifikacijo ekološki kmetovalec/ekološka kmetovalka ali katalog za nacionalno poklicno kvalifikacijo izdelovalec/izdelovalka aranžerskega materiala).

Po aktualnih podatkih na spletni strani NRP je bilo, če izvzamemo tekoče leto in dva sprejeta kataloga v tem letu, doslej letno v povprečju sprejetih 23 katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti. Izhajajoč iz števila sprejetih in potrjenih katalogov po letih ni mogoče narediti kakšnih posebnih sklepov; po našem mnenju nihanj po letih ni mogoče interpretirati kot zelo velikih, saj ne gre za veliko število sprejetih katalogov. Pač pa je na osnovi sorazmerno majhnega števila sprejetih katalogov v primerjavi s številom sprejetih poklicnih standardov¹⁹ možna domneva, da se sistem potrjevanja in preverjanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij v Sloveniji še ni zares zasidral kot pomemben del sistema izobraževanja in usposabljanja.

Komentar: Katalogi naj bi se (navesti predpis) prenavljali na 5 let. Iz tabele o številu sprejetih katalogov je razvidno, da bi do konca leta 2010 morale biti potrjenih kar 98 prenovljenih katalogov, a je bilo v vseh letih doslej le 15 takšnih primerov (med 16, ki so na spletni strani NRP označeni kot pretekli, eden ni bil prenovljen – že navedeni katalog za nacionalno poklicno kvalifikacijo lončar/lončarka).

Število aktivnih in neaktivnih katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti, sprejetih v posameznih letih od 2000–2010

Pogledali smo si že, koliko katalogov je bilo sprejetih v posameznih letih od uvedbe sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij, pri čemer smo upoštevali vse doslej sprejete kataloge, torej tako aktualne kakor neaktualne. Pregled aktualnih katalogov glede na to, ali so aktivni ali neaktivni, pokaže, da so bili najstarejši neaktivni katalogi sprejeti že v letu 2003, 2004 itd. Največ trenutno neaktivnih katalogov je bilo sprejetih v letu 2009, kar je razumljivo, saj je po sprejemu kataloga potreben določen čas za izpeljavo vseh postopkov, brez katerih katalog ne more postati aktiven (registracija izvajalcev, pridobitev licenc za člane komisij). Vendar je sorazmerno veliko katalogov, ki so bili sprejeti v letih 2003–2008 in še vedno niso aktivni; delež takšnih katalogov v

¹⁹ Po podatkih na spletni strani NRP je bilo doslej sprejetih 540 poklicnih standardov (https://www.nrpslo.org/podatkovne_baze/poklicni_standardi.aspx, 18. 6. 2010).

tem obdobju se giblje od 9–47 %, v povprečju pa gre za kar 24 % letno sprejetih katalogov iz obdobja 2003–2008.

Preglednica 5: Aktivni in neaktivni katalogi po letih sprejema ter delež neaktivnih katalogov glede na vse aktualne kataloge po letih sprejema, 2000–2010

Aktualni katalogi leto sprejema	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Skupaj
Aktivni katalogi	5	0	5	21	16	21	9	56	9	5	0	147
Neaktivni katalogi	0	0	0	7	1	6	8	15	6	25	2	70
Sk. aktualnih kat.	5	0	5	28	17	27	17	71	15	30	2	217
Delež neaktivnih katalogov glede na leto sprejema	0 %	0 %	0 %	25 %	9 %	22 %	47 %	21 %	40 %	83 %	100 %	32 %

Vir: NRP.

Kot smo navedli že zgoraj, podrobnejši pregled razlogov za neaktivnost pokaže, da v večini primerov neaktivnih katalogov ni ne registriranih izvajalcev ne (dovolj) članov komisij z licencami. Tudi takšni primeri segajo vse tja v leto 2003; obstaja precejšnje število katalogov, ki so bili sprejeti že leta 2003, 2004, 2005 itd. in še vedno nimajo ne izvajalcev ne komisij. Med vsemi neaktivnimi katalogi je takšnih 56 ali 80 %; katalogi brez izvajalcev, a s komisijami so 4 oz. 6 %, katalogov z izvajalci, a brez komisij pa je 10 oz. 14 %.

Preglednica 6: Število neaktivnih katalogov glede na razlog za neaktivnost in leto sprejema, 2000–2010

Neaktivni katalogi - leto sprejema	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Skupaj
Ni izvajalcev, ni komisij				2	1	3	8	11	6	23	2	56
Ni izvajalcev								3		1		4
N komisij				5		3		1		1		10
Skupaj neaktivni katalogi				7	1	6	8	15	6	25	2	70

Vir: NRP.

Vstopanje poklicnih področij v sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter razvoj in deleži nacionalnih poklicnih kvalifikacij na poklicnih področjih

Poklicna področja²⁰ so vstopala v sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij s prvimi katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti takole: leta 2000 umetnost; proizvodna tehnologija; kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo; zdravstvo in sociala; prevozne storitve; leta 2001 varovanje; leta 2002 humanistika; arhitektura, gradbeništvo; osebne storitve; leta 2003 računalništvo; tehnika; leta 2005 poslovanje in uprava; varstvo okolja; leta 2006 novinarstvo in obveščanje; leta 2007 pa izobraževanje. V osmih letih je torej v sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij vstopilo 15 poklicnih področij po evidenci NRP oz. 12 področij od 17 področij po veljavnem Pravilniku o nomenklaturi poklicev.

Preglednica 7: Leto vstopa posameznega poklicnega področja v sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij²¹

Leto	Vstop poklicnih področij v sistem NPK
2000	Umetnost Proizvodna tehnologija Kmetijstvo, gozdarstvo in ribištvo Zdravstvo in sociala Prevozne storitve
2001	Varovanje
2002	Humanistika Arhitektura, gradbeništvo Osebne storitve
2003	Računalništvo Tehnika
2005	Poslovanje in uprava Varstvo okolja
2006	Novinarstvo in obveščanje
2007	Izobraževanje Vojaštvo

Vir: NRP.

Iz naslednje preglednice katalogov je razvidno tudi, kako so se razvijale nacionalne poklicne kvalifikacije na posameznih poklicnih področjih v obdobju celega desetletja.

²⁰ Poimenovanja poklicnih področij navajamo skladno s Pravilnikom o nomenklaturi poklicev, čeprav jih obstoječa evidenca na spletni strani NRP opredeljuje drugače (npr. arhitektura, urbanizem, gradbeništvo namesto arhitektura, gradbeništvo, področje vojaštva je vključeno v področje varovanja, namesto da bi bilo samostojno). Zaradi skladnosti z objavljenimi podatki na spletni strani NRP pa smo ohranili združeno področje zdravstvo, sociala, kar sta po Pravilniku ločeni področji. Enako velja za področji varovanje in vojaštvo, razen mestoma, kjer na to posebej opozorimo. Posebej navajamo tudi področji humanistika ter novinarstvo in obveščanje, ki ju beleži spletna stran NRP, po Pravilniku pa to nista posebni področji.

²¹ S poševnim zapisom so označena poklicna področja, ki se razlikujejo od opredelitev področij v Pravilniku o nomenklaturi poklicev.

Na nekaterih področjih je od vstopa v sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij dalje skoraj vsako leto sprejet vsaj en ali več katalogov (npr. področje umetnosti ali področje osebnih storitev), za druga področja so značilne večje ali manjše prekinitve (npr. področje arhitekture, gradbeništva ali področje prevoznih storitev), na nekaterih področjih pa je sprejemanje katalogov le sporadično (npr. področje izobraževanja ali področje varstva okolja).

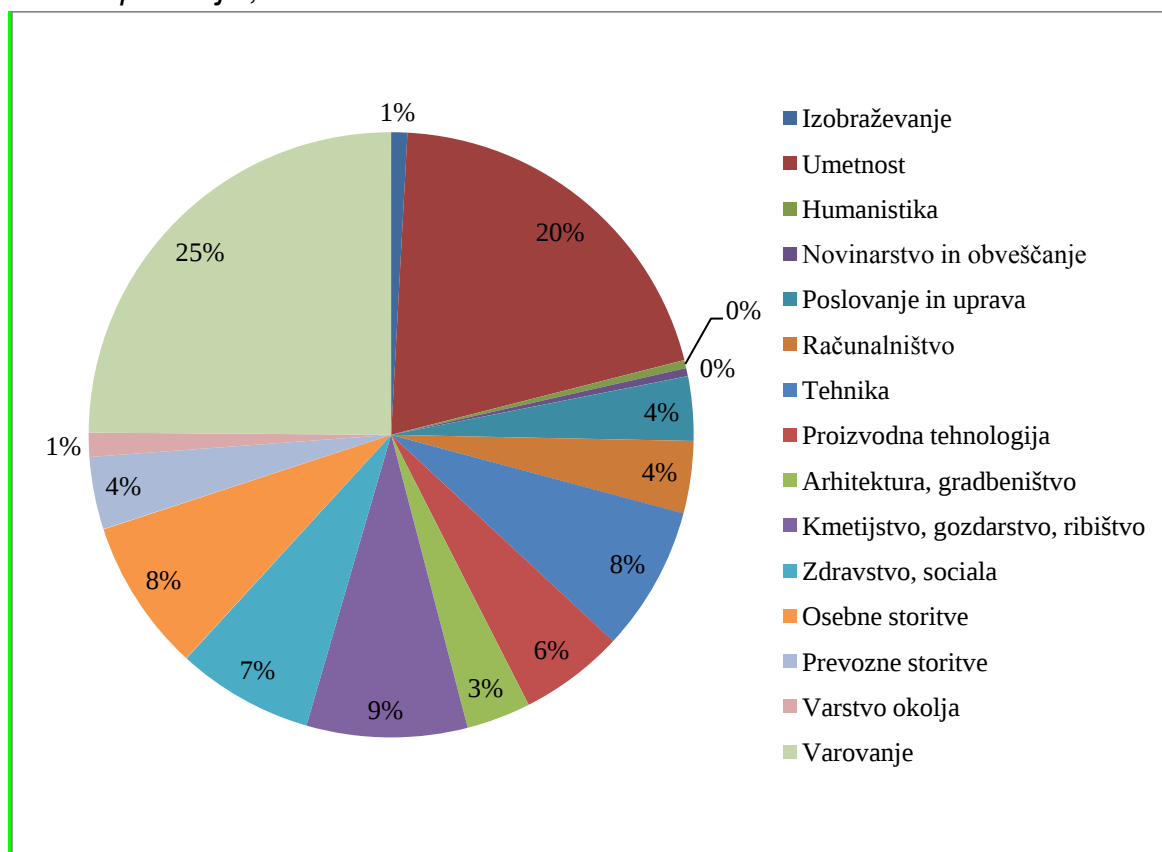
Preglednica 8: Sprejemanje katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti po poklicnih področjih in letih, aktualni in pretekli katalogi

Poklicno področje	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Skupaj
Izobraževanje								2				2
Umetnost	2		1	8	2	1	3	3	9	16	2	47
Humanistika			1									1
Novinarstvo in obveščanje							1					1
Poslovanje in uprava						2		2	3	1		8
Računalništvo				1	1	4	3					9
Tehnika				6	3	2		5	1	1		18
Proizvodna tehnologija	5			3		1	1			3		13
Arhitektura, gradbeništvo			2	1	3			2				8
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	1				6		2	4		7		20
Zdravstvo, sociala	1	1	2	1		10		2				17
Osebne storitve			2	6	1	2	2	3	2	1		19
Prevozne storitve	1			2			2	3		1		9
Varstvo okolja						3						3
Varovanje		5			3	2	3	45				58
Skupaj	10	6	8	28	19	27	17	71	15	30	2	233

Vir: NRP.

Med področji, na katerih so bili doslej sprejeti katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti, prevladujejo varovanje (skupaj z vojaštvom; 24,9 % oz. 58 katalogov), umetnost (20,2 % oz. 47 katalogov), kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo (8,6 % oz. 20 katalogov), osebne storitve (8,2 % oz. 19 katalogov), tehnika (7,7 % oz. 18 katalogov) ter zdravstvo, sociala (7,3 % oz. 17 katalogov). Razen področja proizvodne tehnologije s 5,6 % imajo vsa preostala področja manj kakor 4 % vseh katalogov.

Slika 8: Deleži doslej sprejetih katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti po poklicnih področjih, 2.–4. 6. 2010



Vir: NRP.

V zvezi s področjem varovanja je seveda treba opozoriti, da podatki na spletni strani NRP v to področje vključujejo tudi kataloge standardov strokovnih znanj in spretnosti s področja vojaštva, ki jih je kar 45 oz. 19 % vseh katalogov ali malo manj kakor petina. Samo področje varovanja ima brez področja vojaštva bistveno manjši delež katalogov (5,6 % oz. 13 katalogov).²²

Danes pretekli katalogi so bili sprejeti v letih 2000, 2001, 2002 ali 2004. Med njimi je 5 katalogov s področja varovanja, po 3 katalogi s področja umetnosti ter področja zdravstva in sociale, 2 s področja proizvodne tehnologije ter po 1 s področja računalništva, področja kmetijstva, gozdarstva in ribištva ter področja prevoznih storitev.

Danes aktualni katalogi so bili večinoma sprejeti od leta 2003 dalje, kar je razvidno iz preglednice. Največ katalogov je bilo sprejetih leta 2007 (71), med njimi kar 45 s področja varovanja, točneje, s področja vojaštva.

²² Med temi pa je 5 preteklih, torej le 8 aktualnih.

Preglednica 9: Število sprejetih katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti po poklicnih področjih in letih sprejema, aktualni katalogi

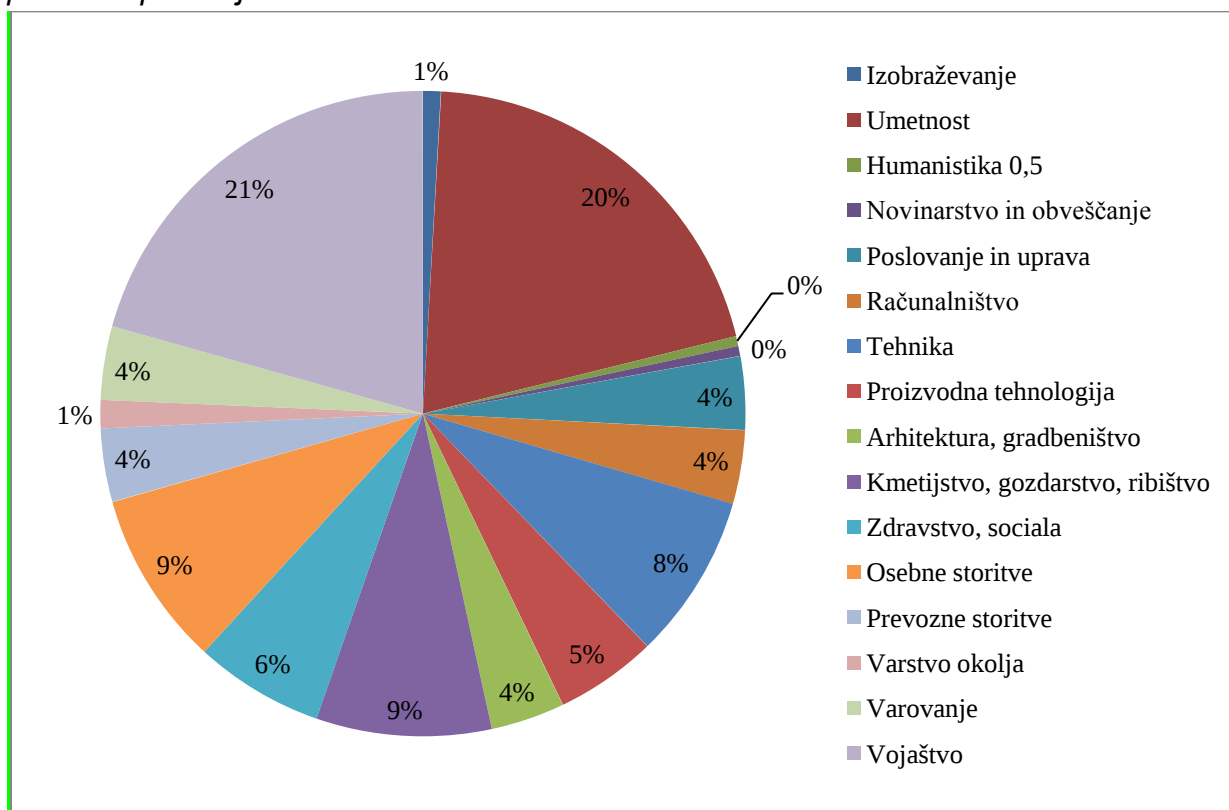
Poklicno področje	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Skupaj
Izobraževanje								2				2
Umetnost	1			8	1	1	3	3	9	16	2	44
<i>Humanistika</i>			1									1
<i>Novinarstvo in obveščanje</i>							1					1
Poslovanje in uprava						2		2	3	1		8
Računalništvo				1		4	3					8
Tehnika				6	3	2		5	1	1		18
Proizvodna tehnologija	3			3		1	1			3		11
Arhitektura, gradbeništvo			2	1	3			2				8
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo					6		2	4		7		19
<i>Zdravstvo, sociala</i>	1			1		10		2				14
Osebne storitve			2	6	1	2	2	3	2	1		19
Prevozne storitve				2			2	3		1		8
Varstvo okolja						3						3
<i>Varovanje</i>					3	2	3	45				53
Skupaj	5	0	5	28	17	27	17	71	15	30	2	217

Vir: NRP.

Med aktualnimi katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti jih je kar 78,5 % s sedmih poklicnih področij. Daleč največ katalogov je s področij vojaštva (45 oz. 20,7 %) ²³ in umetnosti (44 oz. 20,3 %); ti področja imata skupaj kar 41 % vseh katalogov. Več kakor 5 % vseh katalogov imajo še področja kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo ter osebne storitve (po 19 oz. 8,8 %), tehnika (18 oz. 8,3 %), zdravstvo, sociala (14 oz. 6,5 %) in proizvodna tehnologija (11 oz. 5,1 %). Vsa druga področja imajo manj kakor 4 % vseh aktualnih katalogov.

²³ Zaradi velike zastopanosti katalogov s področja vojaštva to področje tu navajamo posebej, kar je tudi v skladu s Pravilnikom o nomenklaturi poklicev.

Slika 9: Deleži aktualnih katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti po poklicnih področjih



Vir: NRP.

Katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti po ravneh klasifikacije Klasius–SRV²⁴

Pregled katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti po ravneh klasifikacije Klasius–SRV pokaže precejšnje razlike med zastopanostjo ravni v celoti, zastopanostjo ravni znotraj področij in tudi zastopanostjo ravni v primerjavi med področji.²⁵

²⁴ S klasifikacijskim podsistemom Klasius–SRV se aktivnosti in izidi izobraževanja in usposabljanja razvrščajo v klasifikacijske skupine glede na segment (S), raven oz. podraven (R) in vrsto (V). Razvrstitev glede na raven pomeni v primeru certifikatnega sistema, ki je eden od treh segmentov, zahtevnost izidov usposabljanja. Več o Klasiusu–SRV gl.: SURS, <http://www.stat.si/klasius/Default.aspx?id=2>, 1. 7. 2010.

²⁵ V katalogih ni podatkov o ravni po klasifikaciji Klasius–SRV v 2 primerih na področju umetnosti, 1 primeru na področju proizvodne tehnologije, 3 primerih na področju arhitekture, gradbeništva, 3 primerih na področju zdravstva, sociala, 1 primeru na področju humanistike, 1 primeru na področju osebnih storitev in 3 primerih na področju prevoznih storitev, skupaj torej v 14 primerih, zato se seštevek katalogov v preglednici ne ujema s številom vseh katalogov.

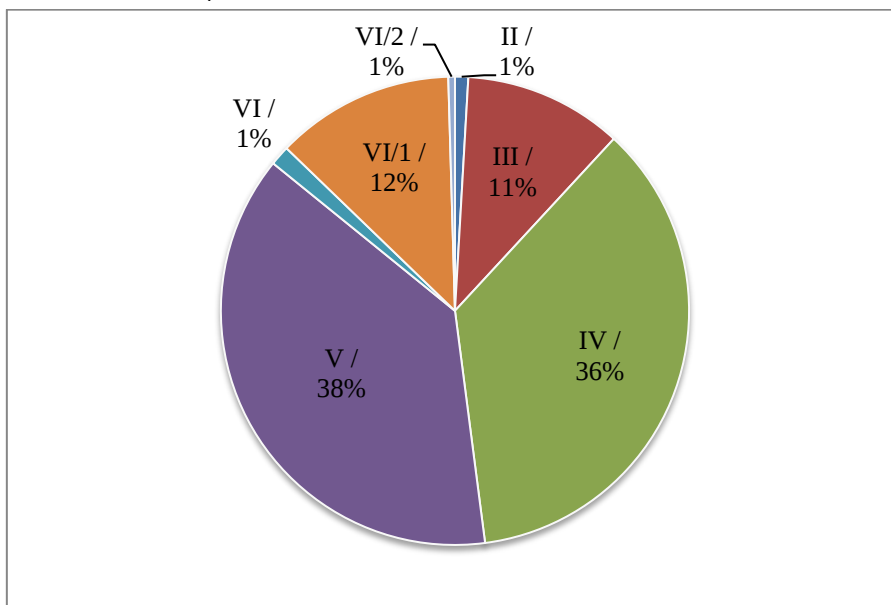
Preglednica 10: Katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti po ravneh klasifikacije Klasius–SRV in poklicnih področjih, 2.–4. 6. 2010

Poklicno področje / Klasius-SRV	II	III	IV	V	VI	VI/1	VI/2	Sk.
Izobraževanje				2				2
Umetnost		1	16	17	2	8	1	45
<i>Humanistika</i>								0
<i>Novinarstvo in obveščanje</i>						1		1
Poslovanje in uprava				4		4		8
Računalništvo			2	5		2		9
Tehnika		3	10	4		1		18
Proizvodna tehnologija	1	7	3	1				12
Arhitektura, gradbeništvo		3	2					5
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo		1	18			1		20
<i>Zdravstvo, sociala</i>		2	5	5		2		14
Osebne storitve	1	3	5	8		1		18
Prevozne storitve		1	1	2	1	1		6
Varstvo okolja		1	1	1				3
Varovanje		2	2	4		5		13
<i>Vojaštvo</i>			14	30		1		45
Skupaj	2	24	79	83	3	27	1	219

Vir: NRP.

Gledano v celoti sta najbolj in zelo podobno zastopani ravni IV in V z 79 oz. 83 katalogi, kar skupaj predstavlja 74 % katalogov, ki vsebujejo podatek o ravni po Klasius–SRV. Najmanj so zastopane ravni VI/2 (0,5 % oz. 1 katalog), VI (1,4 % oz. 3 katalogi) in II (1 % oz. 2 kataloga), ravni III in VI/1 pa sta zastopani z 11 % (24 katalogov) oz. 12 % (27 katalogov).

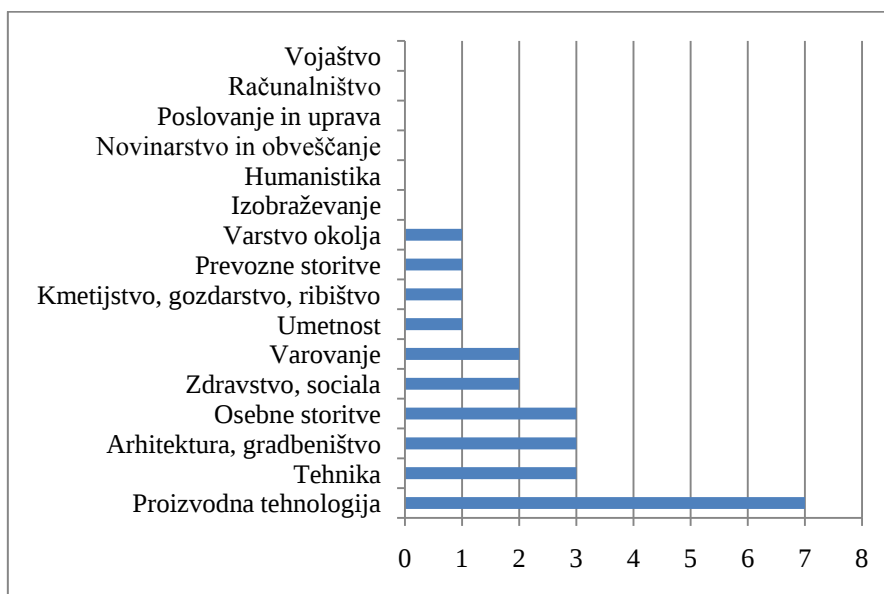
Slika 10: Deleži katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti po ravneh klasifikacije Klasius–SRV, 2.–4. 6. 2010



Vir: NRP.

Na ravni II sta le dva kataloga, po eden s področij proizvodne tehnologije in osebnih storitev. Na ravni III ni katalogov na področjih izobraževanja, humanistike, novinarstva in obveščanja, poslovanja in uprave, računalništva ter vojaštva. Med področji, ki imajo kataloge na tej ravni, prednjači področje proizvodne tehnologije.

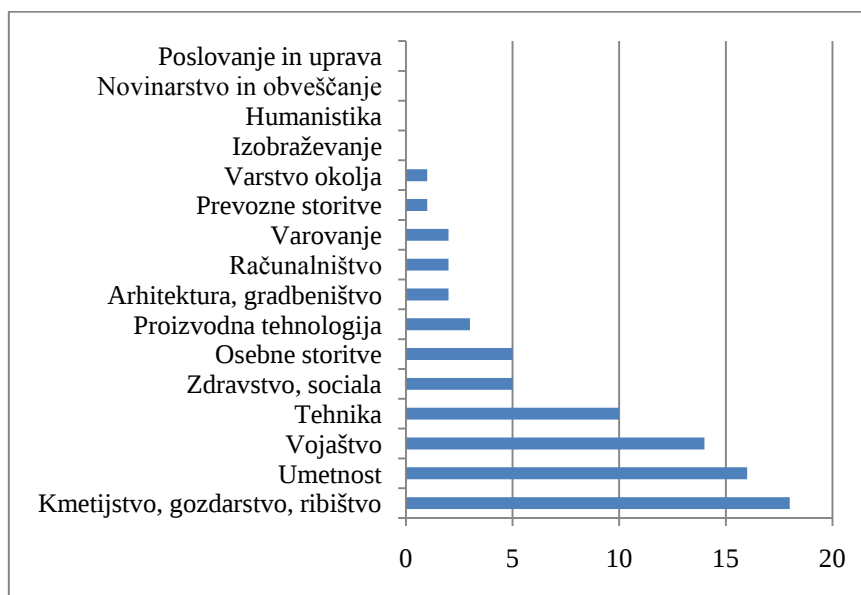
Slika 11: Število katalogov na tretji ravni po klasifikaciji Klasius–SRV po poklicnih področjih, 2.–4. 6. 2010



Vir: NRP.

Na ravni IV ni katalogov na področjih izobraževanja, humanistike, novinarstva in obveščanja ter poslovanja in uprave. Med področji na tej ravni ima največ katalogov področje kmetijstvo, gozdarstvo ribištvo (18 katalogov), takoj za njim pa sledi področje umetnosti (16 katalogov).

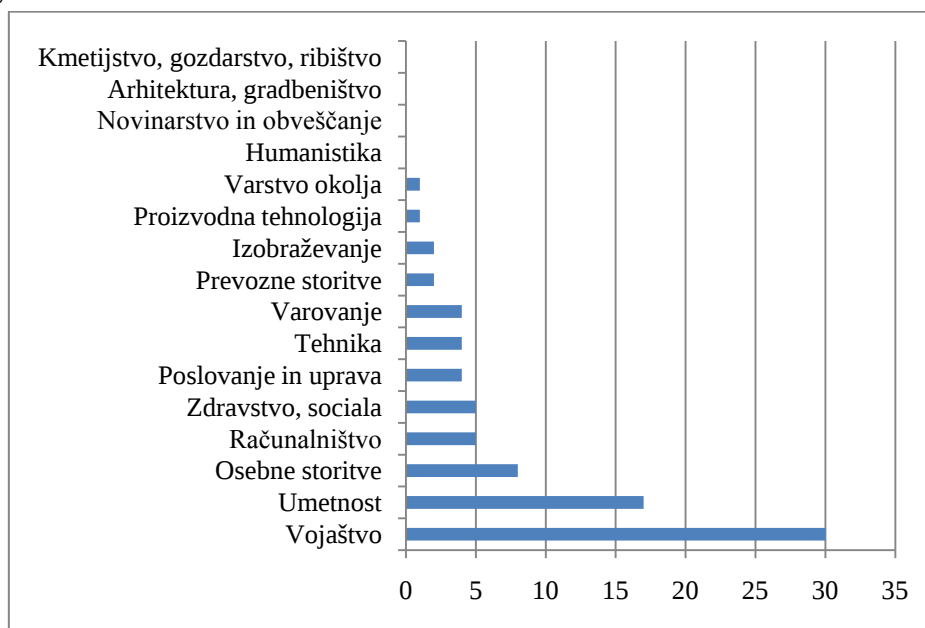
Slika 12: Število katalogov na četrti ravni po klasifikaciji Klasius–SRV po poklicnih področjih, 2.–4. 6. 2010



Vir: NRP.

Na ravni V ni katalogov na področjih kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo; arhitektura, gradbeništvo; novinarstvo in obveščanje ter humanistika. Med področji na tej ravni ima največ katalogov področje vojaštva (30 katalogov), ki mu sledi področje umetnosti (17 katalogov).

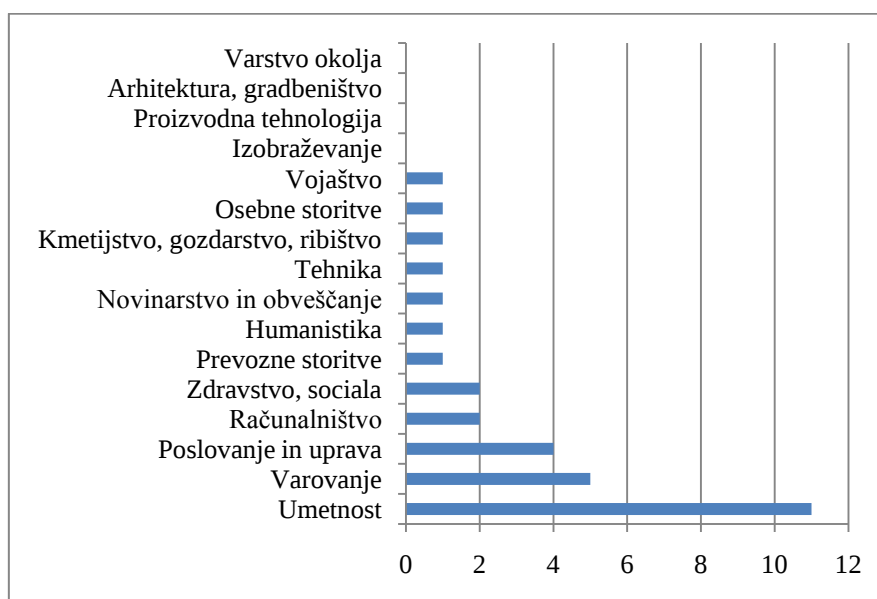
Slika 13: Število katalogov na peti ravni po klasifikaciji Klasius–SRV po poklicnih področjih, 2.–4. 6. 2010



Vir: NRP.

Na ravni VI (vključno s VI/1 in VI/2) ni katalogov na področjih izobraževanje; proizvodna tehnologija; arhitektura, gradbeništvo; varstvo okolja. Na tej ravni ima največ katalogov področje umetnosti (11 katalogov).

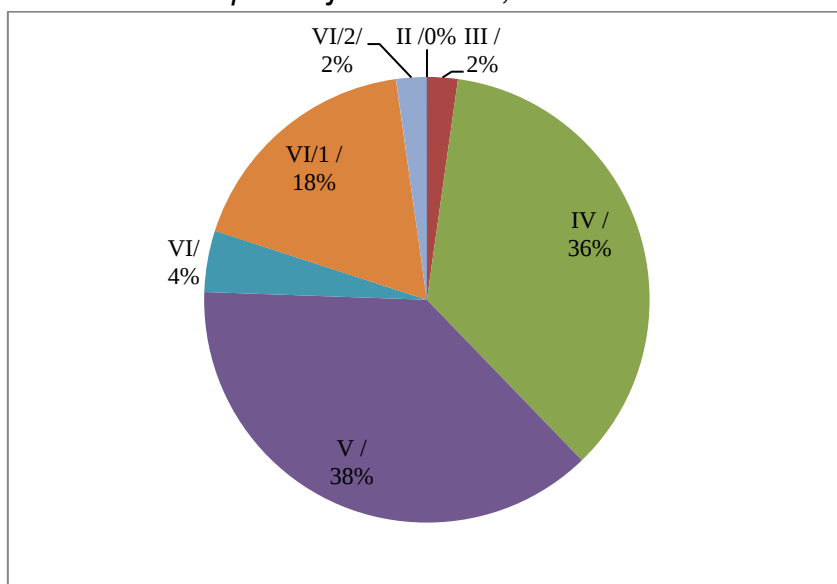
Slika 14: Število katalogov na šesti ravni po klasifikaciji Klasius–SRV po poklicnih področjih, 2.–4. 6. 2010



Vir: NRP.

Če si pogledamo zastopanost ravni Klasius–SRV na poklicnih področjih, ki imajo največje deleže katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti, ugotovimo precejšnje razlike. Tako področje vojaštvo s 45 katalogi vključuje le tri ravni (četrto, peto in en katalog na ravni VI/1), področje umetnost z enakim številom katalogov pa kar šest ravni (od tretje ravni do ravni VI/2). Na področju umetnosti je večina (33 oz. 74 %) katalogov oblikovana na četrti ali peti ravni, veliko (8 oz. 18 %) pa tudi na ravni VI/1.

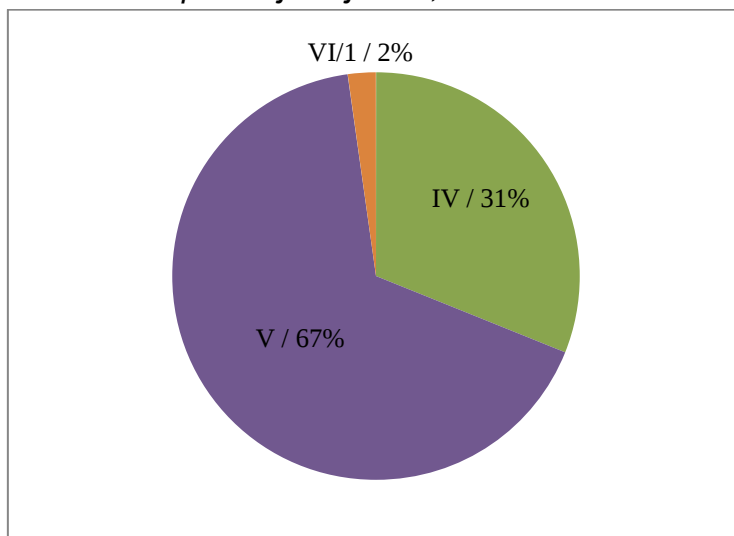
Slika 15: Deleži katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti po ravneh klasifikacije Klasius–SRV na področju umetnosti, 2.–4. 6. 2010



Vir: NRP.

Na področju vojaštva je daleč največ katalogov na peti ravni (30 oz. 67 %), ki ji sledi četrta raven (14 katalogov oz. 31 %).

Slika 16: Deleži katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti po ravneh klasifikacije Klasius–SRV na področju vojaštva, 2.–4. 6. 2010



Vir: NRP.

Prehodnost med sistemom formalnega izobraževanja in sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij

Pomemben vidik sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij je možnost prehoda v sistem formalnega izobraževanja in obratno. Pregled katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti pokaže, da je pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije na osnovi pridobljenega znanja v formalnem izobraževanju možna v 89 primerih, delna pridobitev pa v nadaljnjih 26 primerih, skupno v 115 primerih, torej v slabih 50 % vseh nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Uveljavitev strokovnih znanj in spretnosti na osnovi certifikata o pridobljeni nacionalni poklicni kvalifikaciji v sistemu formalnega izobraževanja je zabeležena le v 15 katalogih, torej le v dobrih 6 % vseh nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Med temi 15 nacionalnimi poklicnimi kvalifikacijami jih je kar 14 s poklicnega področja umetnosti.

Preglednica 11: Število katalogov glede na možnost prehoda med sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij in sistemom formalnega izobraževanja, po poklicnih področjih, 2.–4. 6. 2010

Poklicno področje	Prehod iz formalnega izobraževanja	Delni prehod iz formalnega izobraževanja	Prehod v formalnega izobraževanja
Izobraževanje			
Umetnost	6	15	14
<i>Humanistika</i>			
<i>Novinarstvo in obveščanje</i>			
Poslovanje in uprava	7	1	
Računalništvo	8		
Tehnika	8		
Proizvodna tehnologija	12		
Arhitektura, gradbeništvo	4	1	1
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	15	1	
<i>Zdravstvo, sociala</i>	7		
Osebne storitve	12		
Prevozne storitve	3	2	
Varstvo okolja			
Varovanje	6	1	
<i>Vojaštvo</i>	1	5	
Skupaj	89	26	15

Vir: NRP.

Deleži nacionalnih poklicnih kvalifikacij, pri katerih obstaja prehodnost iz sistema formalnega izobraževanja v pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije, se po poklicnih področjih zelo razlikujejo in segajo od 0 do 100 odstotkov.

Preglednica 12: Deleži katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti glede na možnost prehoda med sistemom nacionalnih poklicnih kvalifikacij in sistemom formalnega izobraževanja, po poklicnih področjih, 2.–4. 6. 2010

Poklicno področje	Število vseh NPK	Število NPK s preходом iz form. izobr.	Delež NPK s preходом iz form. izobr.
Izobraževanje	2		0 %
Umetnost	47	21	45 %
Humanistika	1		0 %
Novinarstvo in obveščanje	1		0 %
Poslovanje in uprava	8	8	100 %
Računalništvo	9	8	89 %
Tehnika	18	8	44 %
Proizvodna tehnologija	13	12	92 %
Arhitektura, gradbeništvo	8	5	63 %
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	20	16	83 %
Zdravstvo, sociala	17	7	41 %
Osebne storitve	19	12	63 %
Prevozne storitve	9	5	56 %
Varstvo okolja	3		0 %
Varovanje	13	7	54 %
Vojaštvo	45	6	13 %
Skupaj	233	115	49,4 %

Vir: NRP.

Da prehodnost iz formalnega izobraževanja v sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij ni vselej možna, je razumljivo, saj nekatere nacionalne poklicne kvalifikacije zapolnjujejo praznine, kjer programi formalnega izobraževanja ne obstajajo, še ne obstajajo ali pa jih sploh ni smiselno uvajati, ker gre za izredno specifična znanja in spretnosti, po katerih je zelo malo povpraševanja. Preseneča pa, da obratna pot, se pravi iz sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij v sistem formalnega izobraževanja, ni vsaj približno podobno prehodna kakor pot iz formalnega izobraževanja v sistem nacionalnih kvalifikacij. Če je namreč znanja, pridobljena v formalnem izobraževanju, možno priznati za nacionalno poklicno kvalifikacijo, bi moralo biti vsaj v večini primerov možno tudi obratno, saj gre za ista znanja, le da so pridobljena po različnih poteh.

Prilagoditve postopkov preverjanja in potrjevanja strokovnih znanj in spretnosti za osebe s posebnimi potrebami

Med vsemi katalogi standardi strokovnih znanj in spretnosti jih zgolj 13 ali slabih 6 % navaja prilagoditve preverjanja za osebe s posebnimi potrebami. Prilagoditve navajajo katalogi na področjih umetnosti (4), računalništva (3), kmetijstva, gozdarstva, ribištva (2) ter po en katalog na področjih poslovanja in uprave, proizvodne tehnologije, zdravstva in sociale ter osebnih storitev.

Preglednica 13: Število katalogov s prilagoditvami preverjanja za osebe s posebnimi potrebami, po poklicnih področjih, 2.–4. 6. 2010

Poklicna področja	Št. katalogov s prilagoditvami
Izobraževanje	0
Umetnost	4
<i>Humanistika</i>	0
<i>Novinarstvo in obveščanje</i>	0
Poslovanje in uprava	1
Računalništvo	3
Tehnika	0
Proizvodna tehnologija	1
Arhitektura, gradbeništvo	0
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	2
<i>Zdravstvo, sociala</i>	1
Osebne storitve	1
Prevozne storitve	0
Varstvo okolja	0
Varovanje	0
Skupaj	13

Vir: NRP.

IZVAJALCI POSTOPKOV PREVERJANJA IN POTRJEVANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ

Zajemanje podatkov o izvajalcih postopkov preverjanja in potrjevanja NPK

Podatke o izvajalcih postopkov preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij smo na spletni strani NRP – Registri podatkov – Izvajalci postopkov za preverjanje in potrjevanje NPK (https://www.nrpslo.org/podatkovne_baze/izvajalci_postopkov_za_preverjanje_in_potrjevanje_npk.aspx) zajeli dvakrat, in sicer 25. 1. 2010 in 2. 6. 2010. Pri prvem zajemu je bilo vpisanih 133 registriranih izvajalcev, pri drugem zajemu pa 146 izvajalcev, torej 13 več.²⁶ V tej evidenci sta še vedno tudi dva izvajalca, ki sta medtem šla v stečaj in ne obstajata več.²⁷

V empiričnem delu evalvacije smo zajeli 133 registriranih izvajalcev, ki so bili v podatkovni bazi NRP vpisani v začetku leta 2010. V petih primerih gre za več povezanih izvajalcev, tj. za več šol v okviru šolskih centrov. Skupno je takšnih izvajalcev 16.²⁸

Število izvajalcev po statističnih regijah

Izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja so prisotni v vseh statističnih regijah, vendar zelo različno. Daleč največ jih je v osrednjeslovenski regiji (25. 1. 2010 jih je bilo 47, 2. 6. 2010 pa 51), sorazmerno veliko oz. nad povprečjem tudi v podravski (19 oz. 23 izvajalcev) in savinjski regiji (obakrat 18 izvajalcev). To pa so tudi edine regije, ki presegajo povprečno število izvajalcev na regijo (11 oz. 12), vse druge regije jih imajo manj. Pri tem sta gorenjska in goriška regija zelo blizu povprečja, vse druge pa že precej oddaljene. Najmanj izvajalcev imajo zasavska (2), spodnjeposavska (3) in notranjsko-kraška regija (3); v nobeni od teh treh regij se v času med našim januarskim in junjskim zajemom ni registriral noben nov izvajalec.

²⁶ Pregled registriranih izvajalcev, zabeleženih 2. 6. 2010 na spletni strani NRP, gl. v **prilogi X**. V nadaljevanju se navedba vira NRP vedno nanaša na navedeno spletno stran in navedeno obdobje, razen če je izrecno zapisano drugače.

²⁷ Jutranjka iz Sevnice in Zavod za tehnično izobraževanje iz Ljubljane.

²⁸ Podatek je v kontekstu evalvacije pomemben v zvezi z evidentiranjem izdanih certifikatov – od tistih izvajalcev iz te skupine, ki so nam posredovali podatke o izdanih certifikatih, smo v nekaterih primerih namreč pridobili le skupno število izdanih certifikatov.

Preglednica 14: Število registriranih izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja po statističnih regijah, 25. 1. 2010 in 2. 6. 2010

Število izvajalcev po regijah	25. 1. 2010	2. 6. 2010
Gorenjska	9	11
Goriška	9	10
Jugovzhodna Slovenija	5	6
Koroška	6	7
Notranjsko-kraška	3	3
Obalno-kraška	6	6
Osrednjeslovenska	47	51
Podravska	19	23
Pomurska	6	6
Savinjska	18	18
Spodnjeposavska	3	3
Zasavska	2	2
Skupaj	133	146
Povprečno število izvajalcev na regijo	11	12

Vir: NRP.

Število izvajalcev po statističnih regijah glede na število prebivalcev

Natančnejšo sliko o razporeditvi izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja nam da pregled števila izvajalcev po regijah glede na število prebivalstva.²⁹ Preračun števila izvajalcev na 100.000 prebivalcev pokaže, da le štiri regije dosegajo ali presegajo slovensko povprečje, osem pa ne. Tudi tokrat se na zadnjih treh mestih pojavita spodnjeposavska in zasavska regija, poleg njiju pa še jugovzhodna Slovenija.

²⁹ Prikazi v nadaljevanju vključujejo vseh 146 izvajalcev, zabeleženih na spletni strani NRP 2. 6. 2010.

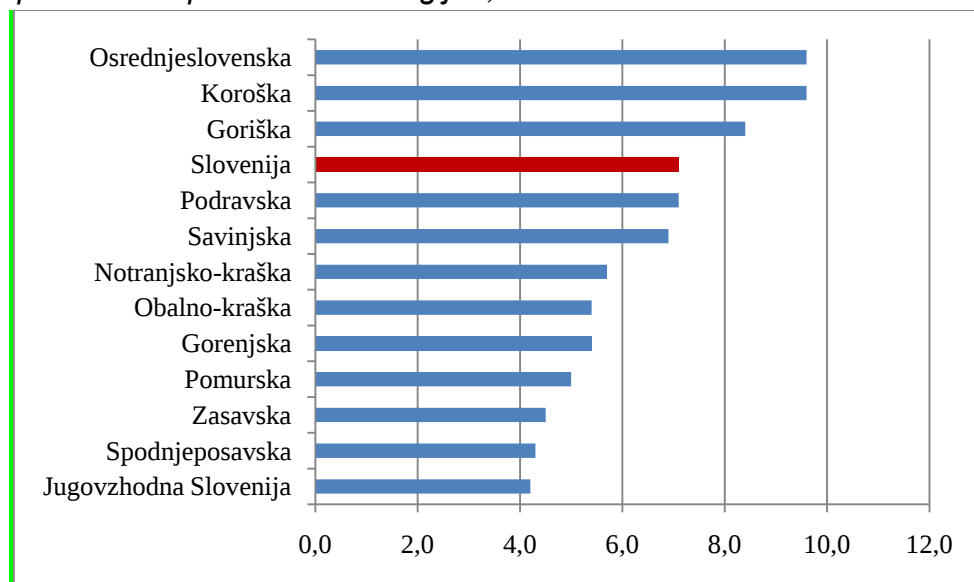
Preglednica 15: Število registriranih izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja NPK na 100.000 prebivalcev po statističnih regijah, 2. 6. 2010

Statistična regija	Št. Izvajalcev na 100.000 prebivalcev	Rang
Gorenjska	5,4	7-8
Goriška	8,4	3
Jugovzhodna Slovenija	4,2	12
Koroška	9,6	1-2
Notranjsko-kraška	5,7	6
Obalno-kraška	5,4	7-8
Osrednjeslovenska	9,6	1-2
Podravska	7,1	4
Pomurska	5,0	9
Savinjska	6,9	5
Spodnjeposavska	4,3	11
Zasavska	4,5	10
Slovenija	7,1	

Vir: NRP, SURS (<http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>).

Isti pregled nam tudi pokaže, da je število izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja NPK v tistih regijah, kjer je najvišje (osrednjeslovenska in koroška regija), kar dvakrat višje od tistih, kjer je najnižje (že navedene jugovzhodna Slovenija ter spodnjeposavska in zasavska regija).

Slika 17: Število registriranih izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja NPK na 100.000 prebivalcev po statističnih regijah, 2. 6. 2010



Vir: NRP, SURS (<http://www.stat.si/pxweb/Dialog/Saveshow.asp>).

Število izvajalcev po statističnih regijah glede na število brezposelnih oseb

Rahlo drugačno sliko dobimo, če primerjamo število izvajalcev s številom brezposelnih prebivalcev po regijah. V tem primeru so po številu izvajalcev le tri regije nad povprečjem (osrednjeslovenska, koroška in goriška), devet pa pod njim. Na zadnjih mestih so spodnjeposavska in pomurska regija ter jugovzhodna Slovenija.

Preglednica 16: Število registriranih izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja NPK na 1.000 brezposelnih prebivalcev po statističnih regijah, 2. 6. 2010

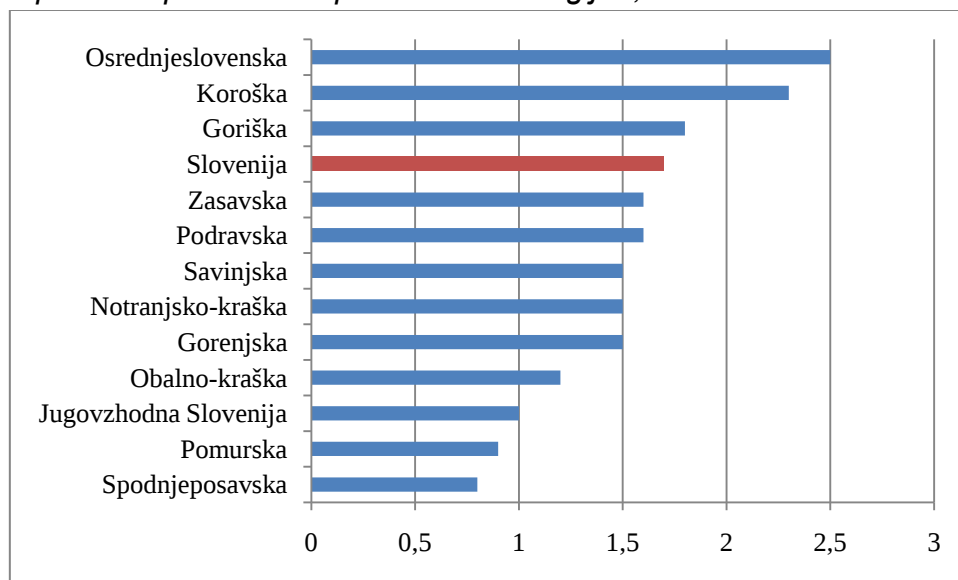
Statistična regija	Št. izvaj. na 1.000 brezpos.	Rang
Gorenjska	1,5	6-8
Goriška	1,8	3
Jugovzhodna Slovenija	1,0	10
Koroška	2,3	2
Notranjsko-kraška	1,5	6-8
Obalno-kraška	1,2	9
Osrednjeslovenska	2,5	1
Podravska	1,6	4-5
Pomurska	0,9	11
Savinjska	1,5	6-8
Spodnjeposavska	0,8	12
Zasavska	1,6	4-5
Slovenija	1,7	

Vir: NRP, SURS

(http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_akti_vno_preb_mesecno/01_07009_aktivno_preb_mesecno.asp).

Ta pregled nam tudi pokaže, da je število izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja NPK na 1.000 brezposelnih oseb v osrednjeslovenski regiji, kjer je najvišje, kar štirikrat višje kakor v spodnjeposavski regiji, v kateri je najnižje.

Slika 17: Število registriranih izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja NPK na 1.000 brezposelnih prebivalcev po statističnih regijah, 2. 6. 2010



Vir: NRP, SURS

(http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/01_07009_aktivno_preb_mesecno.asp).

Za verodostojno sliko o številu izvajalcev po regijah je treba upoštevati tudi podatek, da vsaj 32 izvajalcev ali 22 % doslej še ni izvajalo postopkov preverjanja in potrjevanja NPK; razen v zasavski regiji je v vsaki regiji vsaj en tak izvajalec. Število izvajalcev, ki je na dan 2. 6. 2010 dejansko izvajalo postopke preverjanja in potrjevanja, bi bilo tedaj takšno, kakor ga prikazuje preglednica v nadaljevanju, pri čemer je treba opozoriti, da za 35 izvajalcev, vključenih v preglednico, nimamo podatka o izvajanju postopkov.³⁰

³⁰ Podatke smo v postopku evalvacije pridobivali neposredno od izvajalcev. Zato je 13 izvajalcev, ki ob našem prvem zajemu še niso bili zabeleženi na spletni strani NRP, vključenih v rubriko »ni podatka«. 22 izvajalcev se ni odzvalo na naša povabila k sodelovanju, tako da imamo o njih samo tiste podatke, ki so dostopni na spletnih straneh NRP, ti pa, kar zadeva evidenco izdanih certifikatov, s katero bi bilo mogoče potrditi, da je nek izvajalec že izvajal postopke preverjanja in potrjevanja, niso zanesljivi. Rubrika »ni podatka« torej obsega 13 izvajalcev, vpisanih na NRP po našem zajemu, in 22 izvajalcev, ki se niso odzvali na povabilo k sodelovanju, skupaj 35 izvajalcev.

Preglednica 17: Število izvajalcev po regijah, ki so na dan 2. 6. 2010 dejansko izvajali postopke preverjanja in potrjevanja NPK, 2. 6. 2010

Število izvajalcev po regijah	Evidenca 2.6.2010	Izvajajo	Niso izvajali	Ni podatka
Gorenjska	11	4	4	3
Goriška	10	8	1	1
Jugovzhodna Slovenija	6	4	1	1
Koroška	7	5	1	1
Notranjskokraška	3	1	1	1
Obalno-kraška	6	4	2	0
Osrednjeslovenska	51	27	8	16
Podravska	23	11	4	8
Pomurska	6	2	3	1
Savinjska	18	11	5	2
Spodnjeposavska	3	0	2	1
Zasavska	2	2	0	0
Skupaj	146	79	32	35

Vir: NRP, ACS.

Ker ti podatki niso povsem zanesljivi, saj za 35 izvajalcev nismo potrdili, da izvajajo postopke preverjanja in potrjevanja, bi bilo sporno iz njih izvajati kakšne daljnosežne sklepe. Vendar na njihovi osnovi lahko ugotovimo:

- da je spodnjeposavska regija morda sploh brez izvajalca oz. ima kvečjemu enega, ki morda dejansko izvaja postopke preverjanja in potrjevanja;
- da je število izvajalcev, ki izvajajo postopke preverjanja in potrjevanja, nizko ali zelo nizko (1–5) v večini regij: notranjsko-kraški (1), zasavski (2), pomurski (2), obalno-kraški (4), jugovzhodni Sloveniji (4), gorenjski (4) in koroški (5);
- da se, če upoštevamo kriterije števila izvajalcev na 100.000 prebivalcev, število izvajalcev na 1.000 brezposelnih in število izvajalcev, ki dejansko izvajajo postopke preverjanja in potrjevanja, vsakokrat na drugo polovico lestvice uvrstijo spodnjeposavska, zasavska, pomurska, notranjsko-kraška, obalno-kraška regija in jugovzhodna Slovenija.

Število nacionalnih poklicnih kvalifikacij po regijah in poklicnih področjih

Če si pogledamo, za koliko različnih nacionalnih poklicnih kvalifikacij so registrirani izvajalci po posameznih regijah, tako kakor v vseh doslej obravnavanih vidikih spet izstopa osrednjeslovenska regija. Osrednjeslovenska regija ostane daleč na prvem mestu, tudi če od celotnega števila »njenih« nacionalnih poklicnih kvalifikacij (127) odštejemo 45 vojaških kvalifikacij, za katere lahko postopke preverjanja in potrjevanja izvaja le osrednja nacionalna institucija (ministrstvo) s sedežem v Ljubljani; tudi v tem primeru beležimo v tej regiji 82 nacionalnih poklicnih kvalifikacij, kar je 1,6-krat več od regije, ki po številu NPK zaseda drugo mesto (to je savinjska regija s 54 NPK).

Preglednica 18: Število različnih nacionalnih poklicnih kvalifikacij, za katere so registrirani izvajalci, po statističnih regijah, 2. 6. 2010

Poklicno področje / Regija	Gorenjska	Goriška	JV reg.	Koroška	Notr.-kraška	Ob.-kraška	Osr.slov.	Podravska	Pomurska	Savinjska	Sp.posavska	Zasavska
Izobraževanje			2					2				
Umetnost	2	6	1	4		1	11	2	3	3		
Poslovanje in uprava	1	5		6	1		6			4		
Računalništvo	1	5	5	3		1	5	1		1		2
Tehnika	2	10	10	6	6	5	9	8	4	10	5	7
Proizvodna tehnologija	2	2	2	2			4	1		5	2	
Arhitektura, gradbeništvo	2	1	3	1			6	3	1	4		
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	4	7	8		3		8	6	1	7		
Zdravstvo, sociala	1	1	7	2		1	7	2		2		1
Osebne storitve	10	6	1	9		7	13	11	4	12	1	4
Prevozne storitve	3	2	3		1	1	5	4		2		1
Varovanje	8			2		8	8	8		4		1
Vojaštvo							45					
Skupaj različnih NPK	36	45	42	35	11	24	127	48	13	54	8	16

Vir: NRP.

Natančne slike o »ponudbi« nacionalnih poklicnih kvalifikacij, za katere se dejansko izvajajo postopki preverjanja in potrjevanja, v postopku evalvacije nismo mogli pridobiti, ker tovrstni podatki niso na razpolago o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah 35 izvajalcev, kar predstavlja skoraj četrtno vseh registriranih izvajalcev. Poleg tega so nekateri izmed izvajalcev, ki so se odzvali na naša povabila k sodelovanju, navajali drugačno število nacionalnih poklicnih kvalifikacij, za katere so registrirani, kakor pa je zabeleženo na spletni strani NRP. Zato je tudi podatek o poklicnih področjih, na katera sodijo nacionalne poklicne kvalifikacije, za katere so registrirani izvajalci, treba obravnavati s precejšnjim pridržkom.

Preglednica 19: Število poklicnih področij, na katerih izvajalci izvajajo postopke preverjanja in potrjevanja NPK, po regijah, 2. 6. 2010

Poklicno področje	Št. regij
Izobraževanje	2
Umetnost	9
Poslovanje in uprava	6
Računalništvo	9
Tehnika	12
Proizvodna tehnologija	8
Arhitektura, gradbeništvo	8
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	9
Zdravstvo, sociala	9
Osebne storitve	11
Prevozne storitve	9
Varovanje	8
Vojaštvo	1

Vir: NRP.

S pridržkom torej lahko rečemo, da se postopki preverjanja in potrjevanja NPK izvajajo v vseh regijah na poklicnem področju tehnike in da so tudi druga področja precej visoko zastopana oz. enakomerno razpršena po regijah. Izjemi sta poklicno področje izobraževanja, na katerem pa obstajata le dve nacionalni poklicni kvalifikaciji, in poklicno področje vojaštva, ki je iz že navedenega razloga zastopano pri enem samem izvajalcu v osrednjeslovenski regiji. Nekoliko odstopa tudi področje poslovanja in uprave, ki je zastopano samo v polovici regij.

Število nacionalnih poklicnih kvalifikacij na izvajalca

Število nacionalnih poklicnih kvalifikacij, za katere so registrirani posamezni izvajalci, zelo variira in sega od 1 do 45. Pri izvajalcih, ki so registrirani za postopke preverjanja in potrjevanja za največ poklicnih kvalifikacij, beležimo 45, 35, 20 in 14 različnih nacionalnih poklicnih kvalifikacij, pri dveh izvajalcih pa po 19. Razen prvega izvajalca, ki je registriran za postopke le na enem, tj. vojaškem poklicnem področju, je preostalih pet registrirano za postopke na 5, 6, 7 ali 8 poklicnih področjih. Dva od teh šestih izvajalcev še nista izvajala postopkov preverjanja in potrjevanja (eden se je registriral letos), preostali štirje pa so izdali izredno različno število certifikatov – 23, 130, 232 oz. 4.382.

Preglednica 20: Število izvajalcev glede na število različnih nacionalnih poklicnih kvalifikacij, za katere izvajajo postopke preverjanja in potrjevanja, 2. 6. 2010

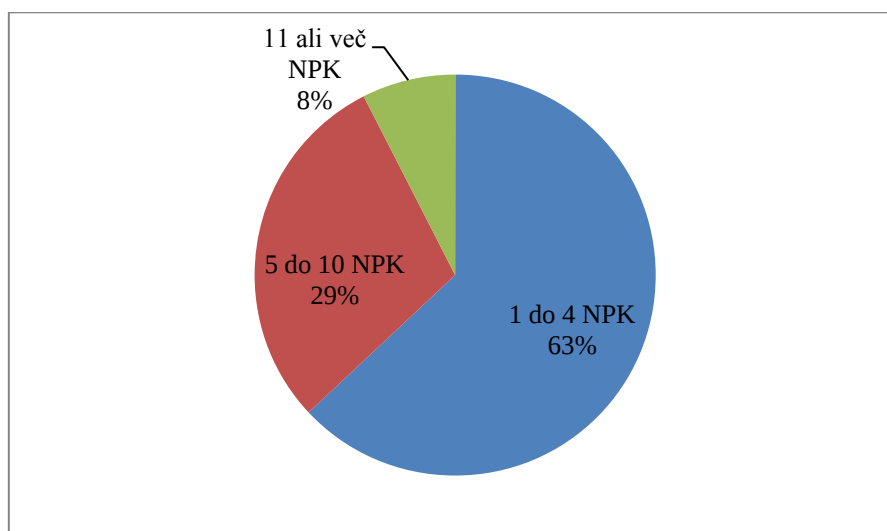
Število NPK	Število izvajalcev	Delež izvajalcev
1	47	32 %
2	18	12 %
3	13	9 %
4	14	10 %
5	7	5 %
6	7	5 %
7	12	8 %
8	6	4 %
9	4	3 %
10	7	5 %
11	2	1 %
12	3	2 %
13 ali več	6	4 %
	146	100 %

Vir: NRP.

Daleč največ (47 ali 32 %) izvajalcev je registriranih za izvajanje postopkov preverjanja in potrjevanja za eno samo nacionalno poklicno kvalifikacijo. Sledijo deleži tistih, ki so registrirani za: 2 NPK (18 izvajalcev), 4 NPK (14 izvajalcev), 3 NPK (13 izvajalcev) in 7 NPK (12 izvajalcev). Za 5 ali več nacionalnih poklicnih kvalifikacij je registrirano po sedem ali manj izvajalcev.

Če izvajalce po številu nacionalnih poklicnih kvalifikacij, za katere so registrirani, glede na pogostost razdelimo v tri velikostne razrede (1–4, 5–10, 11 ali več), se izkaže, da najbolj prevladuje najmanjši velikostni razred in da je najmanj zastopan največji velikostni razred.

Slika 18: Deleži izvajalcev v treh velikostnih razredih glede na število nacionalnih poklicnih kvalifikacij, za katere so registrirani, 2. 6. 2010



Vir: NRP.

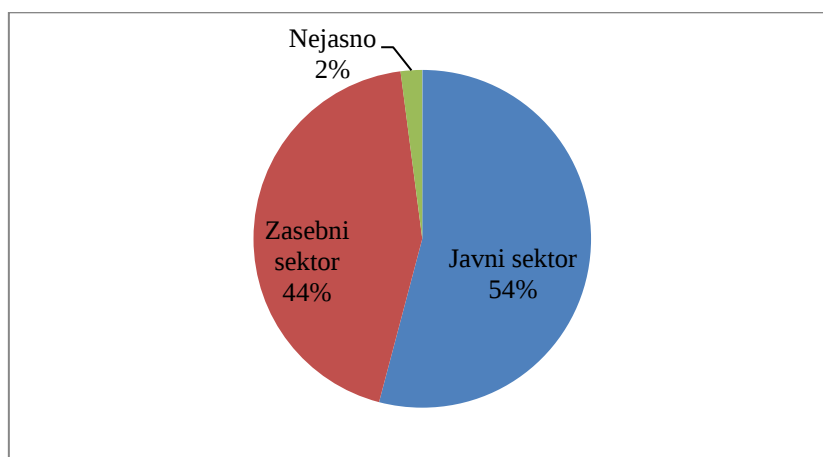
Izvajalci po formalno-pravnem statusu in osnovni dejavnosti

Gledano z vidika formalno-pravnega statusa med izvajalci prevladujejo tisti iz javnega sektorja, vendar ne zelo izrazito. Izvajalcev, ki sodijo v javni sektor, je 79 ali 54 %, tistih iz zasebnega sektorja pa 64 ali 44 %.³¹ Skupaj je med njimi 17 ljudskih univerz, kar predstavlja 12 % vseh izvajalcev.³²

³¹ Za 3 izvajalce iz dostopnih virov nismo mogli pridobiti podatka o formalno-pravnem statusu, zato so v nadaljevanju zabeleženi v rubriki »nejasno«.

³² Ljudske univerze imajo različen formalno-pravni status; prevladujejo javni zavodi, vendar so med njimi tudi zasebni zavodi in celo podjetja.

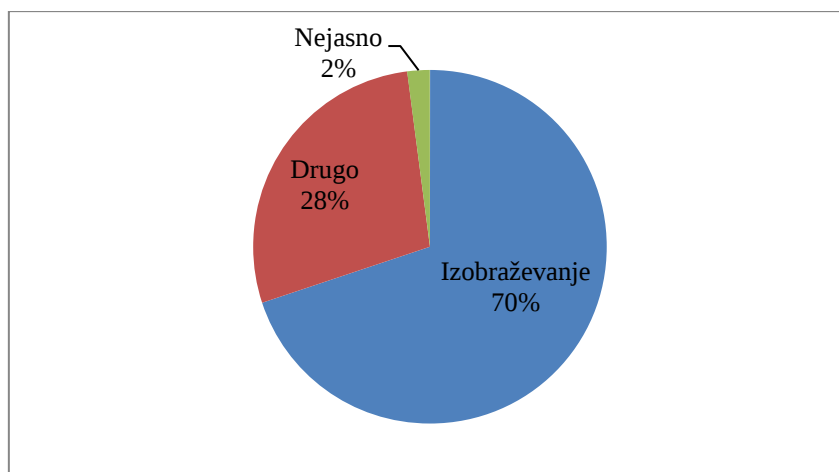
Slika 21: Delež izvajalcev glede na formalno-pravni status, 2. 6. 2010



Vir: NRP in spletne strani Poslovni imenik Bizi.si (<http://www.bizi.si/>, 24. 6. 2010).

Gledano z vidika osnovne dejavnosti med izvajalci močno prevladujejo tisti, katerih osnovna dejavnost je izobraževanje; takšna sta 102 (70 %), preostalih pa je 41 (28 %).

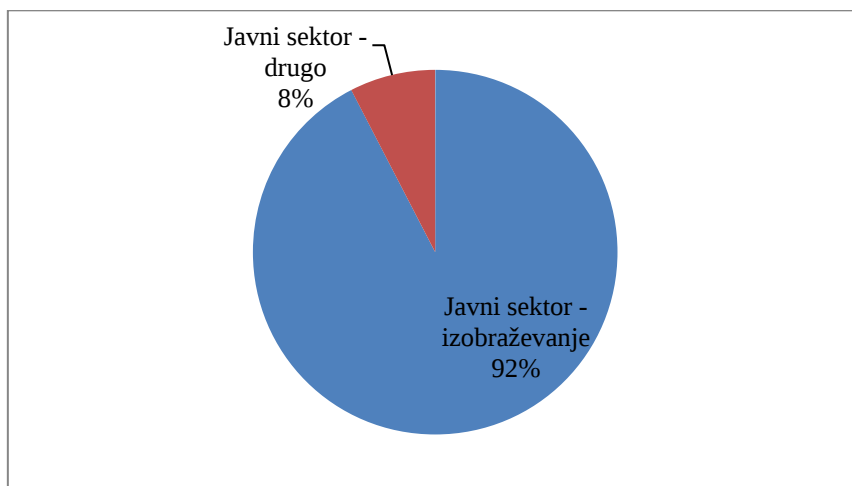
Slika 19: Deleži izvajalcev glede na osnovno dejavnost, 2. 6. 2010



Vir: NRP in spletne strani Poslovni imenik Bizi.si (<http://www.bizi.si/>, 24. 6. 2010).

Med izvajalci iz javnega sektorja izrazito prevladujejo takšni, za katere je izobraževanje osnovna dejavnost (73 ali 92 % izvajalcev v primerjavi s 6 ali 8 % izvajalcev z drugo osnovno dejavnostjo).

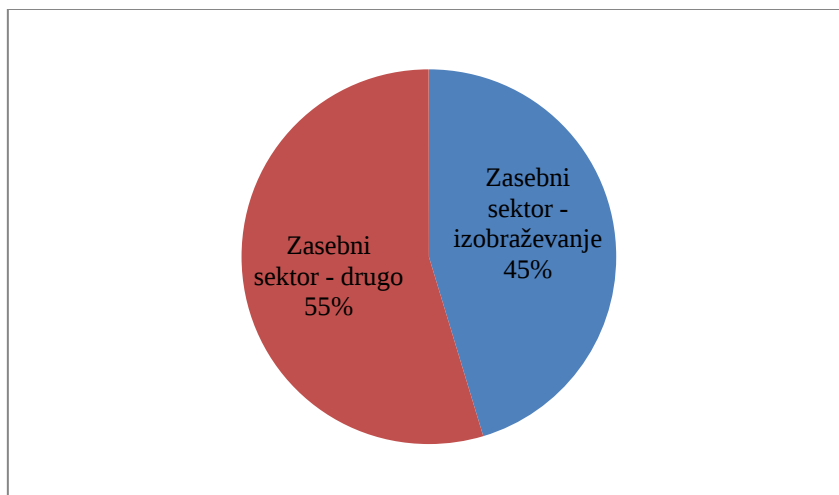
Slika 20: Deleži izvajalcev s področja javnega sektorja glede na osnovno dejavnost, 2. 6. 2010



Vir: NRP in spletne strani Poslovni imenik Bizi.si (<http://www.bizi.si/>, 24. 6. 2010).

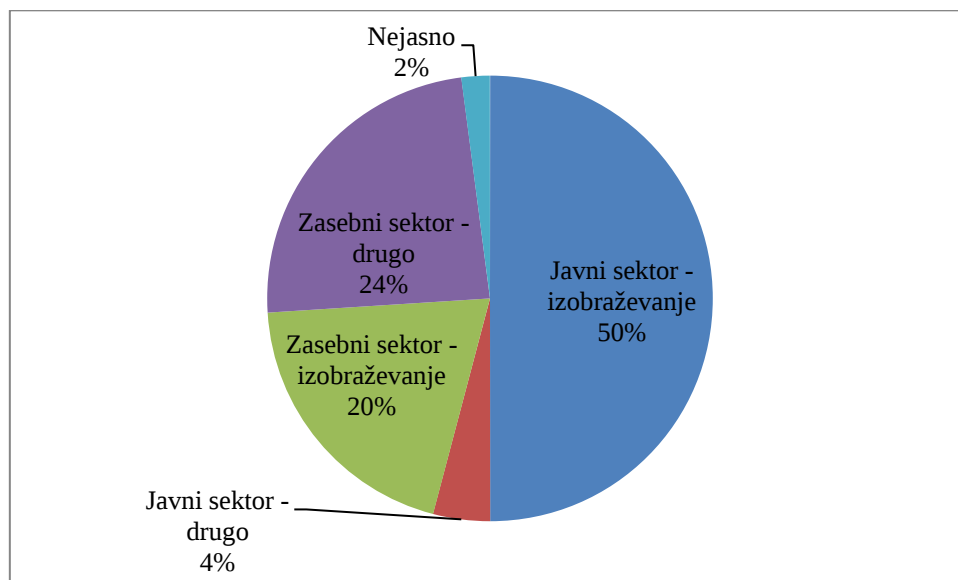
Precej drugačna je situacija med izvajalci iz zasebnega sektorja, kjer je delež tistih z izobraževanjem kot osnovno dejavnostjo nekoliko manjši od deleža tistih z drugo osnovno dejavnostjo (29 ali 45 % izvajalcev v primerjavi s 35 ali 55 % izvajalcev).

Slika 21: Deleži izvajalcev s področja zasebnega sektorja glede na osnovno dejavnost, 2. 6. 2010



Vir: NRP in spletne strani Poslovni imenik Bizi.si (<http://www.bizi.si/>, 24. 6. 2010).

Slika 22: Deleži izvajalcev glede na formalno-pravni status in osnovno dejavnost, 2. 6. 2010



Vir: NRP in spletne strani Poslovni imenik Bizi.si (<http://www.bizi.si/>, 24. 6. 2010).

CERTIFIKATI

Zajemanje podatkov o certifikatih nacionalnih poklicnih kvalifikacij

Podatke o izdanih certifikatih nacionalnih poklicnih kvalifikacij smo pridobivali neposredno od izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja. Baza teh podatkov na spletni strani NRP je namreč zelo pomanjkljiva. V zajemanje podatkov smo vključili 133 izvajalcev, ki so bili v bazi podatkov NRP (NRP – Registri podatkov – Izvajalci postopkov za preverjanje in potrjevanje NPK, https://www.nrpslo.org/podatkovne_baze/izvajalci_postopkov_za_preverjanje_in_potrjevanje_npk.aspx) vpisani v začetku leta 2010.

Izvajalce postopkov preverjanja in potrjevanja smo zaprosili, da nam pošljejo podatke o izdanih certifikatih po nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Podatke nam je uspelo pridobiti od skupno 111 izvajalcev; med preostalimi 22 izvajalci dva ne obstajata več (stečaj), drugi pa se niso odzvali na več zaporednih vabil in prošenj.

Od 111 izvajalcev jih 32 še ni izvajalo postopkov preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij; postopke je torej do junija 2010 izvajalo 79 izvajalcev, ki so skupaj

izdali 43.523 certifikatov. Če izhajamo iz podatka Državnega izpitnega centra, da sta bila v letih 2002–2009 izdana 54.502 certifikata,³³ je 22 izvajalcev, ki se nam niso odzvali, izdalo 10.979 certifikatov. Prek izvajalcev smo torej zajeli približno štiri petine izdanih certifikatov oz. njihovih imetnikov.³⁴

Med 79 izvajalci, ki so se odzvali in so izvajali postopke preverjanja in potrjevanja, jih je bilo 59 pripravljeno sodelovati v posredovanju anket imetnikom certifikatov, 20 pa ne; teh 59 izvajalcev je skupaj izdalo 40.453 certifikatov, kar je malo manj kakor tri četrtine (74,22 %) vseh izdanih certifikatov. Od 59 izvajalcev, ki so posredovali ankete imetnikom certifikatov, jih je izpolnjene ankete vrnilo 40, ki so skupaj izdali 39.301 certifikat; 19 izvajalcev, ki niso vrnil nobene izpolnjene ankete, je skupaj izdalo 1.152 certifikatov; 20 izvajalcev, ki niso bili pripravljeni sodelovati pri anketiranju imetnikov, pa je skupaj izdalo 3.070 certifikatov.

³³ Podatek povzet po »Izseku letnih poročil Državnega izpitnega centra Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve«, priloga k zapisniku 2. sestanka delovne skupine za pripravo pobude za izboljšavo programa usposabljanja za člane komisij (sestane 27. 5. 2010).

³⁴ Govorimo o dobrih približkih; nekateri izvajalci so v podatke, ki so nam jih posredovali, vključili že tudi certifikate, izdane v letu 2010, drugi so nam poslali drugačne številke, kakor so objavljene na spletni strani NRP itd. Podobno kakor pri drugih vidikih evalvacije se je tudi tu pokazalo, da je evidentiranje dogodkov in subjektov v sistemu nacionalnih poklicnih kvalifikacij pomanjkljivo.

Preglednica 22: Odziv izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja NPK na prošnjo za sodelovanje v anketiranju imetnikov certifikatov NPK

	Število izvajalcev	Delež glede na celotno št. izvajalcev	Število certifikatov	Delež glede na celotno št. certifikatov	Št. prejetih anket	Delež glede na celotno št. certifikatov	Št. vrnjenih anket	Delež glede na celotno št. certifikatov
Zajeti registrirani izvajalci	133		54.502					
Izvajalci so se odzvali	111	83,5%	43.523	79,9%				
Izvajalci se niso odzvali	22	16,5%	10.979	20,1%				
Izvajalci so izvajali postopke	79	59,4%	43.523	79,9%				
Izvajalci so sodelovali v anketiranju imetnikov	59	44,4%	40.453	74,2%	1.364	2,5%		
Izvajalci niso sodelovali v anketiranju imetnikov	20	15,0%	3.070	5,6%				
Izvajalci so vrnili izpolnjene ankete	40	30,1%	39.301	72,1%	1.237	2,3%	296	0,5%
Izvajalci niso vrnili izpolnjenih anket	19	14,3%	1.152	2,1%	127	0,2%		

Vir: anketa ACS.

Od izvajalcev, ki so sodelovali v anketiranju imetnikov certifikatov, smo pridobili podatke o 37.601 izdanem certifikatu – bodisi natančne podatke o tem, koliko certifikatov so izdali za katero poklicno kvalifikacijo, ali pa vsaj podatek o skupnem številu izdanih certifikatov, iz evidence NRP pa smo ugotovili, na katerem poklicnem področju izvajalci izvajajo postopke preverjanja in potrjevanja. Pri 5.922 certifikatih tega nismo mogli ugotoviti, ker

nam izvajalci niso poslali natančnih podatkov, postopke pa izvajajo na več poklicnih področjih. V prvem primeru (37.601 certifikat) gre za 65 izvajalcev, v drugem (5.922) pa za 9 izvajalcev.

Preglednica 23: Evidentirano število izdanih certifikatov po poklicnih področjih, 74 izvajalcev

Poklicno področje	Število aktualnih katalogov	Evidentirano število NPK z izdanimi certifikati	Evidentirano število izdanih certifikatov
Izobraževanje	2	0	0
Umetnost	45	10	255
Novinarstvo	1	1	48
Poslov. in uprava	8	4	175
Računalništvo	8	1	22
Tehnika	18	9	591
Proizvodna tehnologija	11	5	1.155
Arhitektura, gradbeništvo	8	3	8.086
Kmetijstvo, gozd., ribištvo	19	9	1.385
Zdravstvo, sociala	14	7	1.657
Osebnostne storitve	19	11	3.127
Prevozne storitve	8	1	14.857
Varstvo okolja	3	0	0
Varovanje	8	5	6.113
Vojaštvo	45	?	130
Vsa področja			37.601
Nerazporejeno			5.922
Skupaj	217	66	43.523

Vir: Anketa ACS, 2010.

Med katalogi NPK, za katere smo evidentirali število izdanih certifikatov, daleč najbolj prevladuje voznik/voznica v cestnem prometu, za katerega je 8 izvajalcev izdalo skupaj 14.777 certifikatov, eden od izvajalcev celo več kakor 8.000. Na drugem mestu po številu izdanih certifikatov je nacionalna poklicna kvalifikacija izvajalec/izvajalka zidanja in

ometavanja: 5 izvajalcev je skupaj izdalo 7.050 certifikatov, eden med njimi 4.844. Nad 1.000 certifikatov je bilo poleg teh dveh nacionalnih poklicnih kvalifikacijah po naši evidenci izdano še za nacionalno poklicno kvalifikacijo maser/maserka (1.344 certifikatov).

Če bi na osnovi evidentiranih izdanih certifikatov po poklicnih področjih tvegali sklepanje o zastopanosti poklicnih področij v celotnem številu izdanih certifikatov,³⁵ bi prvo mesto zasedlo poklicno področje prevozne storitve, sledila pa bi področja arhitektura, gradbeništvo; varovanje; in osebne storitve. Najslabše zastopana področja so varstvo okolja, izobraževanje in računalništvo.

³⁵ Sklepanje se zdi na prvi pogled umestno, saj smo z anketo zajeli 69 % izdanih certifikatov. Toda pri tem je potrebna velika previdnost, saj se po podatkih Državnega izpitnega centra zastopanost posameznih nacionalnih poklicnih kvalifikacij in s tem poklicnih področij iz leta v leto zelo spreminja. Gl. dokumentacijo Posveta o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, Ljubljana, 2. 4. 2009.

7. EMPIRIČNI DEL

7.1. Metode, uporabljene pri analizi podatkov

Po opravljenem pregledu vrnjenih vprašalnikov, pregledu podatkov ter njihovemu vnosu v računalniški program SPSS in oblikovanju osnovnih baz podatkov smo pripravili sumarni izpis vseh spremenljivk, ki je zajemal predvsem frekvenčne porazdelitve odgovorov, najmanjše in največje vrednosti odgovorov ter povprečne ocene odgovorov.

Odgovore, ki smo jih dobili pri odprtih vprašanjih, smo s postopkom kodiranja kategorizirali v skupine odgovorov.

7.2. PRIKAZ IZIDOV

V nadaljevanju prikazujemo rezultate po ciljnih skupinah respondentov vključenih v evalvacijsko študijo.

Člani komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij

Podatke o članih in članicah komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij smo pridobili iz naslednjih virov:

- spletna stran NRP – Registri podatkov – Licence za člane komisij (https://www.nrpslo.org/podatkovne_baze/licence.aspx), kjer smo jih zajeli 25. 1. 2010,
- izsek letnih poročil Državnega izpitnega centra Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, priloga k zapisniku 2. sestanka delovne skupine za pripravo pobude za izboljšavo programa usposabljanja za člane komisij (sestane 27. 5. 2010),
- evidenca Andragoškega centra Slovenije o udeležencih in udeleženkah usposabljanj za člane komisij, 2000–2009 (stanje 26. 1. 2010).³⁶

³⁶ Vsi podatki v nadaljevanju so pridobljeni iz teh treh virov, razen kjer je navedeno drugače.

Na spletni strani NRP je bilo ob zajemu evidentiranih skupaj 543 članov in članic komisij. Veliko članov komisij je pridobilo licence za preverjanje in potrjevanje več nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Tako podatki Državnega izpitnega centra navajajo skupaj 753 izdanih licenc v obdobju 2001–2008, od tega naj bi bilo 450 aktivnih.

Po evidenci Andragoškega centra se je do 31. 12. 2009 za člane komisij usposabljal 632 oseb, in sicer za pridobitev 1.190 licenc. Če odštejemo število za leto 2009 (63 oseb za 101 licenco), tako da lahko podatke primerjamo s podatki Državnega izpitnega centra, ugotovimo, da se je v obdobju 2000–2008 usposabljal 569 oseb za skupaj 1.089 licenc. Medtem ko je torej Andragoški center konec leta 2008 beležil udeležbo na usposabljanjih za pridobitev 1.089 licenc, je Državni izpitni center v istem času evidentiral 753 izdanih licenc.³⁷

Preglednica 24: Število članov komisij za preverjanje in potrjevanje in število licenc po evidencah NRP, RIC in ACS

Institucija, obdobje, vrsta podatka	Osebe	Licence
NRP 25. 1. 2010, člani/ce komisij	543	
RIC 2001–2008, licence		753
ACS 2000–2008, udeležbe na usposabljanjih	569	1.089
ACS 2000–2009, udeležbe na usposabljanjih	632	1.190

Vir: NRP, RIC, ACS.

Iz podatkov Državnega izpitnega centra o številu izdanih licenc v obdobju 2001–2008 je videti določena nihanja, vendar jih je težko interpretirati. V prvih dveh letih, ko se je sistem šele uvajal, je bilo seveda število izdanih licenc sorazmerno majhno. Najvišje je bilo v letu 2005, zelo podobno pa je bilo število izdanih licenc v letih 2003, 2006 in 2008 ter v letih 2004 in 2006. Videti je, da se je število izdanih licenc stabiliziralo med 105 in 125 letno.

³⁷ Vsi udeleženci usposabljanj ne pristopijo k izpitu; vsi, ki pristopijo k izpitu, ga ne opravijo nujno; in če ga opravijo, ni nujno, da sprožijo postopek za pridobitev licence oz. licenc. Poleg tega tudi sam postopek izdaje licence zahteva svoj čas, tako da se evidenci ne moreta povsem ujemati.

Preglednica 25: Število izdanih licenc članom komisij za preverjanje in potrjevanje, 2001–2008

Leto	Število licenc
2001	5
2002	35
2003	107
2004	121
2005	146
2006	109
2007	122
2008	108
Skupaj	753

Vir: RIC.

Na vprašalnik, ki smo ga poslali vsem članom komisij iz evidence Andragoškega centra Slovenije (627 oseb, ki so uspešno zaključile usposabljanje na Andragoškem centru Slovenije), je odgovorilo 246 oseb, na vprašanje o tem, katero strokovno področje pokrivajo kot člani komisije, pa smo dobili 261 odgovorov. Možnih razlogov za to je več: respondenti imajo lahko licence na več poklicnih področjih.

V preglednici podajamo primerjavo med deleži poklicnih področij, na katerih imajo licence respondenti, in deleži poklicnih področij glede na sprejete kataloge standardov strokovnih znanj in spretnosti. Iz preglednice je razvidno, da so glede na licence naših respondentov precej bolj kakor po številu sprejetih katalogov zastopana poklicna področja novinarstvo, obveščanje; poslovanje in uprava; arhitektura, gradbeništvo; zdravstvo, sociala; osebne storitve, nekoliko bolj pa področje prevoznih storitev; precej manj je zastopano področje varovanje, vojaščina in le malenkost manj področji proizvodna tehnologija in varstvo okolja. Enako zastopanost po deležih imamo v primeru področij izobraževanje, umetnost; tehnika, računalništvo; kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo.³⁸

³⁸ Razdelitev področij je nekoliko drugačna kakor v delu evalvacije, kjer predstavljamo kataloge strokovnih znanj in spretnosti, ker smo jo povzeli po razdelitvi na spletni strani NRP v marcu 2010, ko smo pripravljali vprašalnik.

Preglednica 26: Deleži poklicnih področij, na katerih imajo licence respondenti, in deleži poklicnih področij glede na sprejete kataloge standardov strokovnih znanj in spretnosti

Poklicno področje	Št. članov – respondentov z licenco/ami	Delež (%)	Št. katalogov	Delež (%)
Izobraževanje, umetnost	50	19,2 %	50	21,5
Novinarstvo, obveščanje	6	2,3 %	1	0,4
Poslovanje in uprava	17	6,5	8	3,4
Tehnika, računalništvo	27	10,3	27	11,6
Proizvodna tehnologija	12	4,6	13	5,6
Arhitektura, gradbeništvo	17	6,5	8	3,4
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	20	7,7	20	8,6
Zdravstvo, sociala	41	15,7	17	7,3
Osebne storitve	28	10,7	19	8,2
Prevozne storitve	12	4,6	9	3,9
Varstvo okolja	1	0,4	3	1,3
Varovanje, vojaščina	30	11,5	58	24,9
Skupaj	261	100,0	233	

Vir: Anketa ACS, NRP.

Značilnosti zajetih v anketiranje

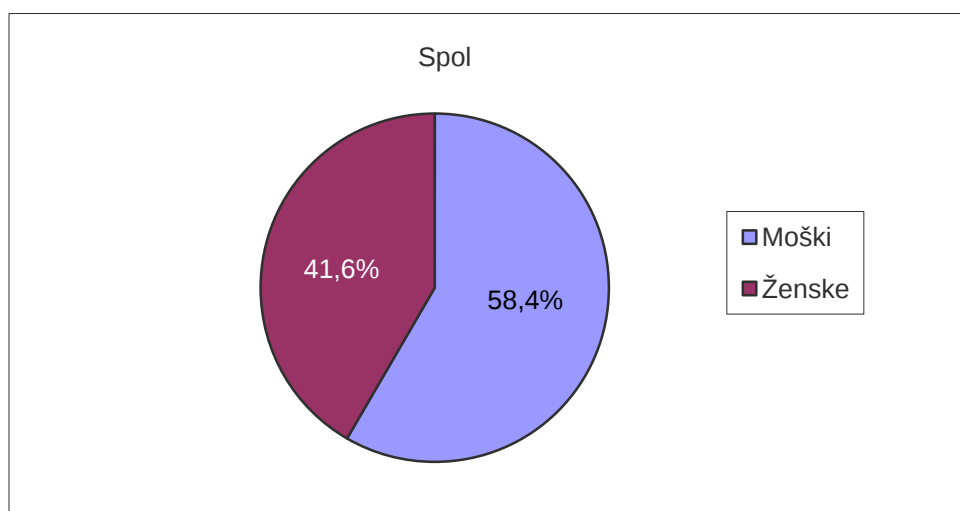
V nadaljevanju prikazujemo značilnosti članov komisij, ki so sodelovali v anketiranju. Teh je bilo 246. Ko interpretiramo tovrstne podatke, je treba upoštevati, da teh značilnosti ne moremo posploševati na vse člane komisij. Lahko pa smo ob prikazu značilnosti zajetih v anketiranje, vendarle pozorni na to, kako lahko tovrstne značilnosti vplivajo na kakovost

izpeljave postopkov certificiranja. V skladu s tem gre razumeti nekatere interpretacije in komentarje, ki jih navajamo v nadaljevanju. Osebe, ki so odgovorile na spletni vprašalnik, opredeljujejo tele značilnosti:

Preglednica 27: Spol

Spol	Število	%
Moški	125	58,4
Ženske	89	41,6
Skupaj	214	100,0
Brez odgovora	32	
Skupaj	246	

Slika 23: Spol

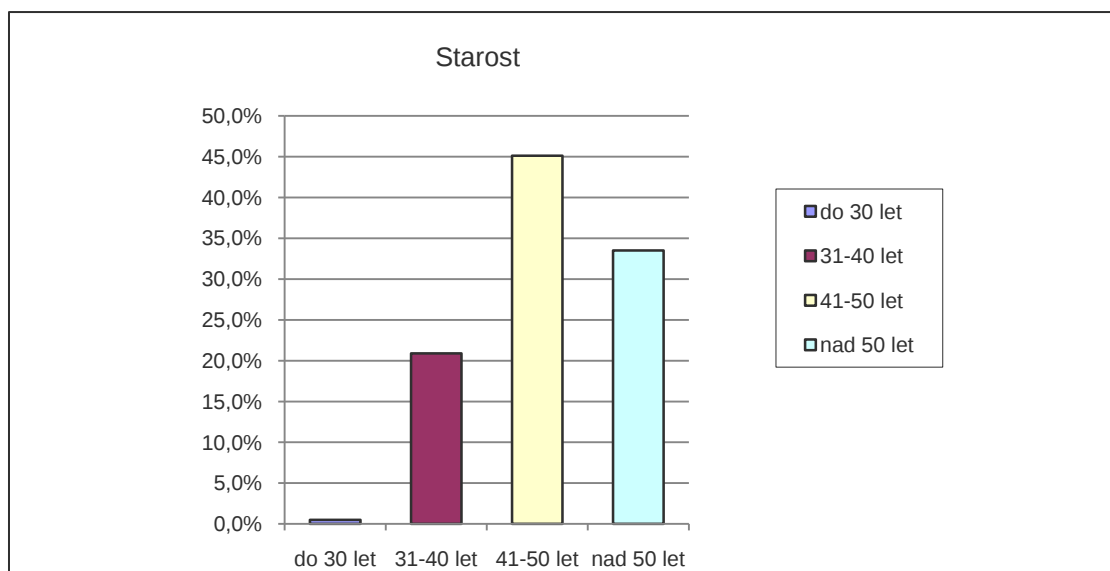


Med anketiranimi prevladujejo moški, ki obsegajo 58,4 odstotka.

Preglednica 28: Starost

Starost	Število	%
Do 30 let	1	0,5
31 – 40 let	45	20,9
41 – 50 let	97	45,1
Nad 50 let	72	33,5
Skupaj	215	100,0
Brez odgovora	31	
Skupaj	246	

Slika 24: Starost



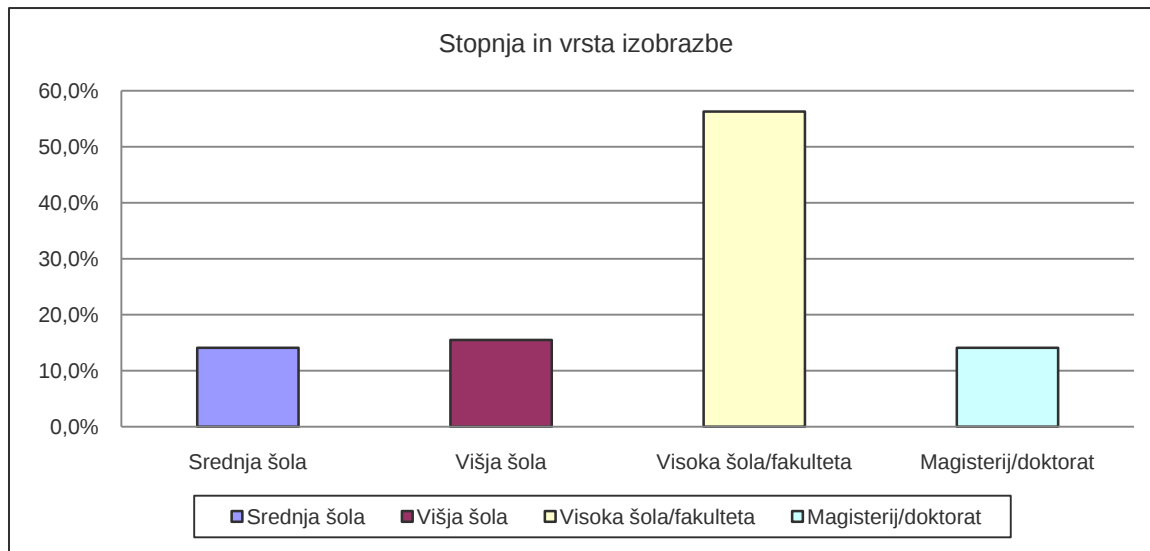
Največ, to je 45,1 odstotka, spada v starostno skupino od 41 do 50 let; dobra tretjina (33,5 odstotka) je starejših od 50 let; 20,9 odstotka spada v starostno skupino od 31 do 40 let in le 0,5 odstotka je mlajših od 30 let.

Iz podatkov lahko sklepamo, da so anketirani v najdejavnejšem obdobju poklicne kariere. Pričakujemo lahko, da imajo na svojem ožjem strokovnem področju večletne izkušnje, da

Preglednica 29: Stopnja izobrazbe

Vrsta izobrazbe	Število	%
Srednja šola	30	14,1
Višja šola	33	15,5
Visoka šola/fakulteta	120	56,3
Magisterij/doktorat	30	14,1
Skupaj	203	100,0
Brez odgovora	33	
Skupaj	246	

Slika 25: Stopnja izobrazbe anketirancev



Med anketiranimi prevladujejo visokošolsko izobraženi. Ti obsegajo 56,3 odstotka, druge izobrazbene skupine pa so po deležih skoraj enakovredne; 14,1 odstotek anketirancev ima magisterij ali doktorat, enak odstotek jih ima srednjo šolo, 15,5% anketirancev pa ima višjo strokovno šolo. Kar 13,4 odstotka anketirancev na to vprašanje ni odgovorilo. Razloge za to lahko deloma iščemo tudi v obliki vprašanja, ki je bilo zastavljeno tako, da med ponujenimi odgovori ni bilo možno izbirati »poklicne šole« kot stopnje dosežene izobrazbe.

O vrsti izobrazbe, ki jo imajo, anketirance nismo spraševali, čeprav bi bilo zanimivo ugotoviti, koliko jih ima izobrazbo »pedagoške« smeri, ali vsaj izkušnje z izvajanjem različnih oblik izobraževanja, saj so to po njihovem mnenju znanja, ki jih, kot bomo videli v nadaljevanju, potrebujejo pri izpeljevanju postopkov preverjanja in potrjevanja poklicne usposobljenosti kandidatov.

Anketiranci so odgovarjali tudi na vprašanje o tem, koliko časa delajo kot člani komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij

Preglednica 30: Obseg »delovnih« izkušenj člana komisije v letih

Obseg »delovnih« izkušenj člana komisije v letih	Število	%
Nikoli nisem bil vključen v komisijo/ še nisem bil v komisiji	9	4,29
Manj kot eno (1) leto	12	5,71
1 leto	44	20,95
Več kot eno leto in manj kot 2 leti	3	1,43
2 leti	47	22,38
Več kot 2 leti in manj kot 3 leta	4	1,90
3 leta	24	11,43
Več kot 3 leta in manj kot 5 let	14	6,67
5 let	21	10,00
Več kot 5 let	29	13,81
Nejasno	3	1,43
Skupaj	210	100,00
Brez odgovora	36	
Skupaj	246	

Večina anketiranih (52,37 odstotka) je manj kot tri leta aktivnih na tem področju, 40,91 odstotka pa več kot tri leta, od tega je tri leta aktivnih 11,43 odstotka, pet let in več pa slaba četrtnina ali 23,81 odstotkov anketirancev. 5,71 odstotka anketirancev je na tem področju aktivnih manj kot leto dni; 4,29 odstotka članov z licenco pa še nikoli ni sodelovalo pri preverjanju in potrjevanju. Vprašanje o obsegu delovnih izkušenj je bilo zastavljeno v »odprti obliki«. Anketirance smo sicer spraševali po tem, koliko let so že dejansko aktivni v vlogi člana komisije, ne pa o letu pridobitve licence. Pri analizi odgovorov pa smo naleteli na težavo, ker so nekateri anketiranci navajali leto pridobitve licence, drugi spet obseg dejanskih izkušenj s preverjanjem, ne glede na to, kdaj so licenco pridobili. Dobljenih izidov zato ni mogoče razlagati enopomensko, vsekakor pa se kaže, da smo v anketiranje zajeli pretežno člane komisij, ki imajo omejen obseg izkušenj s področja preverjanja in potrjevanja. Boljšo sliko glede izkušenosti članov komisij z izpeljavo postopkov dajejo njihove ocene o številu izpeljanih preverjanj, pri katerih so sodelovali po pridobitvi licence. Tudi v tem primeru je šlo za vprašanje odprtega tipa, ki so ga anketiranci očitno različno razumeli. Na to kaže 15,04 odstotka anketirancev brez odgovora ter 11,48 odstotka nejasnih odgovor, pri katerih so anketiranci navajali namesto števila preverjanj, oceno števila kandidatov, ki so jih preverjali.

Preglednica 31: Ocena števila preverjanj pri katerih so sodelovali

Ocena števila preverjanj pri katerih so sodelovali	Število	%
Nikoli nisem sodeloval pri preverjanju	36	17,22
1-krat	16	7,66
Več kot 1-krat in manj kot 10-krat	65	31,10
Več kot 10-krat in manj kot 20-krat	23	11,00
Več kot 20-krat in manj kot 30-krat	9	4,31
Več kot 30-krat in manj kot 50-krat	17	8,13
Več kot 50-krat in manj kot 100-krat	13	6,22
Več kot 100-krat in manj kot 500-krat	4	1,91
Več kot 500	1	0,48
Več kot 1000	1	0,48
Nejasen odgovor	24	11,48
Skupaj	209	100,00
Brez odgovora	37	
Skupaj	246	

17,22 odstotka anketiranih (ali 36 odgovorov) nikoli ni sodelovalo pri preverjanju, kar je podatek, ki kaže na to, da smo med anketiranci zajeli skoraj petino tistih, ki še nimajo izkušenj z izvedbo neposrednih preverjanj, seveda pa jih lahko imajo z izvedbo potrjevanja poklicne usposobljenosti kandidatov s portfolijem. Odstotek anketirancev, ki so odgovorili, da nimajo izkušenj z izvedbo preverjanj, je namreč višji od tistega pri prejšnjem vprašanju, ko je 4,29 odstotka anketirancev (ali 9 udeležencev) izjavilo, da sploh še niso sodelovali v delu komisij. 7,66 odstotka anketirancev je pri preverjanju sodelovalo šele enkrat, skoraj tretjina vseh (31,10 odstotka) pa je sodelovalo več kot enkrat, vendar manj kot desetkrat. 23,44 odstotka anketiranih članov komisij je pri preverjanju sodelovalo manj kot 50 krat; 6,22 odstotka je izpeljalo več kot 50 in manj kot 100 preverjanj. Delež tistih, ki imajo s preverjanjem veliko izkušenj pa je zelo majhen, saj so med anketiranci samo 4 člani (1,91 odstotka), ki so preverjali več kot 100 krat in manj kot 500 krat, en član komisije (ali 0,48 odstotka), ki je sodeloval pri več kot 500- tih preverjanjih in en član (0,48 odstotka), ki je izpeljal več kot 1000 preverjanj. 11,48 odstotkov odgovorov nismo mogli uvrstiti v nobeno od kategorij, ker so anketiranci navajali število kandidatov, ki so jih obravnavali v komisijah, ne pa število preverjanj pri

katerih so sodelovali. Čeprav je v posamezno preverjanje lahko vključeno različno število kandidatov³⁹, dobljeni podatki kažejo, da so med anketiranci v večini tisti, ki imajo manj izkušenj z izpeljavo postopkov certificiranja ali so v njih šele začeli sodelovati. V skladu s tem gre razumeti tudi odgovore anketirancev in nekatere komentarje, ki jih navajamo v nadaljevanju pri vprašanjih povezanih s težavami članov komisij pri izpeljavi postopkov certificiranja kandidatov.

Komentar: obseg/sodelovanje članov komisij v postopkih preverjanja in potrjevanja je odvisen tudi od vrste poklicne kvalifikacije, predvsem pa od števila kandidatov, ki se vključijo v postopek certificiranja za posamezno poklicno kvalifikacijo. Glede na podatke o številu izdanih certifikatov na nekaterih področjih oz. za nekatere kvalifikacije (voznik, zidanje in ometavanje), so imeli nekateri člani komisij večkrat priložnost nabirati izkušnje kot drugi, ki preverjajo na področjih z malo sprejetih katalogov in majhnih številom kandidatov, ki si želijo pridobiti certifikat.

Na vprašanje o tem, katero strokovno področje pokrivajo kot člani komisije, smo dobili 261 odgovorov. Odgovorov na vprašanje odprtega tipa je bilo več kot v vprašalnik vključenih respondentov (246 anketirancev), kar kaže na to, da imajo posamezni člani licence za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij na več različnih poklicnih področjih.

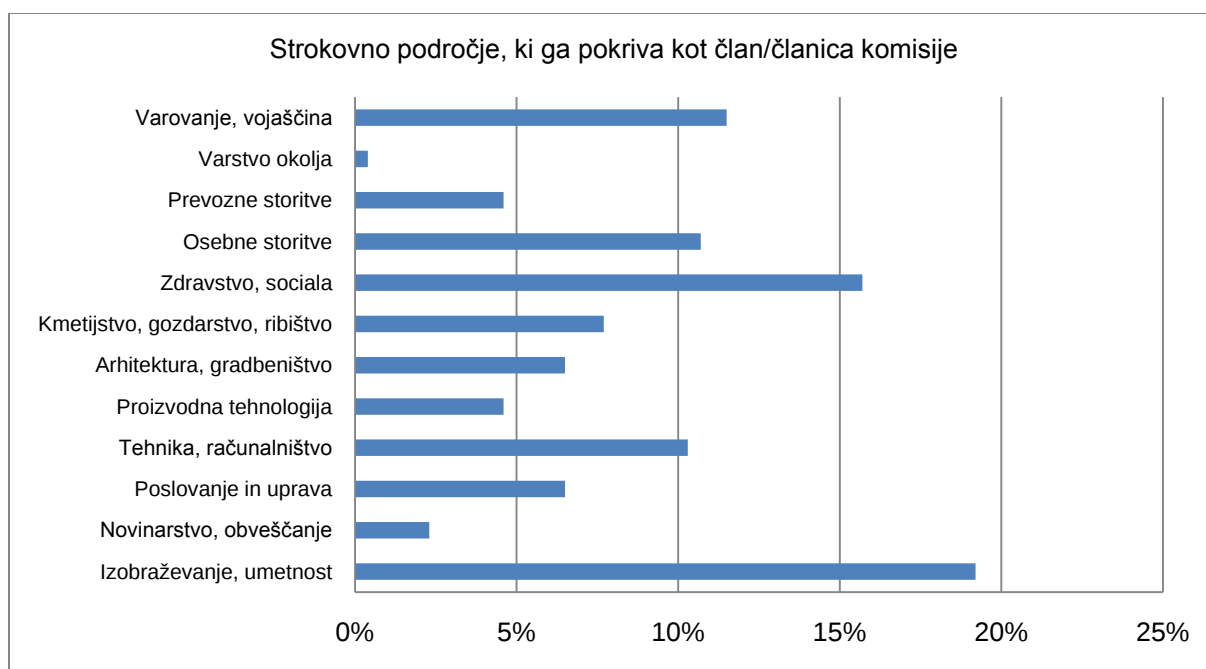
³⁹ Na število kandidatov na posameznem preverjanju vpliva več dejavnikov, kot so: opredeljen način preverjanja, število prijavljenih kandidatov za pridobitev certifikata za posamezno poklicno kvalifikacijo, »atraktivnost« poklicne kvalifikacije.

Preglednica 32: Deleži poklicnih področij, na katerih imajo licence respondenti, in deleži poklicnih področij glede na sprejetih katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti

Deleži poklicnih področij	Št. članov – respondentov z licenco/ami	Delež (%)	Št. katalogov	Delež (%)
Izobraževanje, umetnost	50	19,2	50	21,5
Novinarstvo, obveščanje	6	2,3	1	0,4
Poslovanje in uprava	17	6,5	8	3,4
Tehnika, računalništvo	27	10,3	27	11,6
Proizvodna tehnologija	12	4,6	13	5,6
Arhitektura, gradbeništvo	17	6,5	8	3,4
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	20	7,7	20	8,6
Zdravstvo, sociala	41	15,7	17	7,3
Osebne storitve	28	10,7	19	8,2
Prevozne storitve	12	4,6	9	3,9
Varstvo okolja	1	0,4	3	1,3
Varovanje, vojaščina	30	11,5	58	24,9
Skupaj	261	100,0	233	100,0

Vir: Anketa ACS, NRP.

Slika 26: Strokovno področje, ki ga pokriva kot član/članica komisije



Med anketiranci jih ima skoraj petina (19,2 odstotka) licenco za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij s področja izobraževanja in umetnosti, na drugem mestu sta zdravstvo in sociala s 15,7 odstotka članov, sledi področje zasebnega varovanja in vojaščine z 11,5 odstotka. Enakovredno sta glede na število članov komisij zastopani tehnika in računalništvo (10,3 odstotka) ter področje osebnih storitev (10,7 odstotka). Več kot polovica respondentov (67,4 odstotkov) ima licenco na štirih od 12 možnih poklicnih področjih; z respondenti pa so »pokrita« vsa poklicna področja, na katerih so do zdaj sprejeti katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije. V preglednici prikazujemo tudi primerjavo med deleži poklicnih področij, na katerih imajo licence respondenti, in deleži poklicnih področij glede na sprejete kataloge standardov strokovnih znanj in spretnosti. Iz preglednice je razvidno, da so glede na licence naših respondentov precej bolj kakor po številu sprejetih katalogov zastopana poklicna področja novinarstvo, obveščanje; poslovanje in uprava; arhitektura, gradbeništvo; zdravstvo, sociala; osebne storitve, nekoliko bolj pa področje prevoznih storitev; precej manj je zastopano področje varovanje, vojaščina in le malenkost manj področji proizvodna tehnologija in varstvo okolja. Enako zastopanost po deležih imamo v primeru področij izobraževanje, umetnost; tehnika, računalništvo; kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo.⁴⁰

Anketirance smo v nadaljevanju vprašali tudi po vlogah/funkcijah, ki jih ali so jih poleg članstva v komisijah še opravljali na področju NPK. Lahko so navedli več

⁴⁰ Razdelitev področij je nekoliko drugačna kakor v delu evalvacije, kjer predstavljamo kataloge strokovnih znanj in spretnosti, ker smo jo povzeli po razdelitvi na spletni strani NRP v času, ko smo pripravljali vprašalnik, marca 2010.

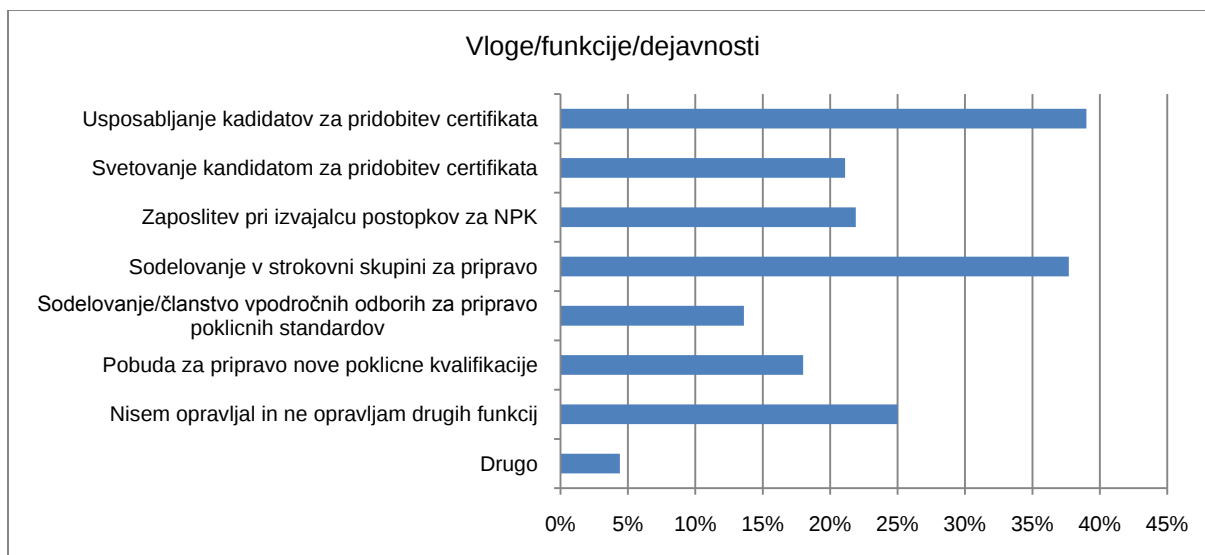
vlog/funkcij/dejavnosti pri katerih so sodelovali. Pregled vlog/dejavnosti med katerimi so lahko izbirali, je razviden iz preglednice.

Preglednica 33: Vloge/funkcije/dejavnosti, ki jih anketirani člani komisij opravljajo ali so jih opravljali na področju certifikatnega sistema

Vloge/funkcije/dejavnosti	Število	Delež anketirancev, ki je izbralo odgovorv %
Usposabljanje kadidatov za pridobitev certifikata	89	39
Svetovanje kandidatom za pridobitev certifikata	48	21,1
Zaposlitev pri izvajalcu postopkov za NPK	50	21,9
Sodelovanje v strokovni skupini za pripravo	86	37,7
Sodelovanje/članstvo vpodročnih odborih za pripravo poklicnih standardov	31	13,6
Pobuda za pripravo nove poklicne kvalifikacije	41	18
Nisem opravljal in ne opravljam drugih funkcij	57	25
Drugo	10	4,4
Skupaj	412	

Število oseb, ki so odgovarjale: 228

Slika 27: Vloge/funkcije/dejavnosti, ki jih anketirani člani komisij opravljajo ali so jih opravljali na področju certifikatnega sistema



Podatki kažejo, da je kar 75 odstotkov respondentov poleg članstva v komisijah, vpeto tudi v druge dejavnosti povezane s področjem nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Najbolj pogosto, v 39 odstotkih sodelujejo v usposabljanju kandidatov za pridobitev certifikata; več kot tretjina ali 37,7 odstotka jih je sodelovala v strokovnih skupinah za pripravo katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za NPK; petina ali 21,1 odstotka članov opravlja tudi funkcijo svetovalca za NPK, prav toliko (21,9 odstotka) jih je zaposlenih pri izvajalcih postopkov za NPK; skoraj petina ali 18,0 odstotkov članov pa je tako ali drugače sodelovalo pri oblikovanju pobud za nove poklicne kvalifikacije ali pri delu področnih odborov za pripravo poklicnih standardov (13,6 odstotka članov). Četrtnina anketiranih ne sodeluje pri drugih aktivnostih na področju certificiranja. V kategoriji »drugo« smo naleteli na odgovore, v katerih anketiranci navajajo še nekatere druge dejavnosti, v katere so vpeti, kot npr. članstvo v izpitnih komisijah za mojstrske izpite, raziskovalno delo pri razvoju metodologij in postopkov preverjanja, poučevanje na srednji šoli..

Sodelovanje članov komisij z drugimi institucijami na področju certificiranja

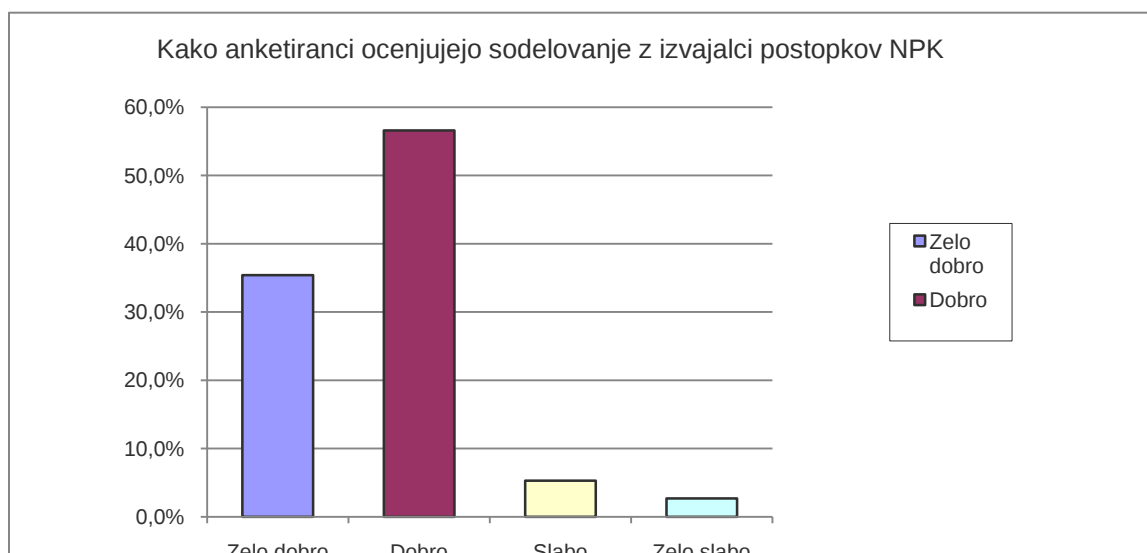
V tem poglavju predstavljamo izide, ki smo jih dobili ob posameznih evalvacijskih vprašanjih, povezanih z zagotavljanjem pogojev za kakovostno izpeljavo postopkov certificiranja. V tem vsebinskem sklopu nas je zanimalo:

- Koliko sodelujejo člani komisij z izvajalci postopkov preverjanja in z drugimi institucijami, npr. z Državnim izpitnim centrom?
- Kako člani komisij ocenjujejo kakovost/koristnost tega sodelovanja?

Anketirance smo najprej vprašali, kako ocenjujejo sodelovanje z izvajalci postopkov, ki so v sistemu pristojni za izpeljavo postopkov s kandidati ter za strokovno in tehnično administrativno podporo članom komisij.

Analiza odgovorov je pokazala, da večina anketiranih članov komisij meni, da je sodelovanje z izvajalci dobro. Na naslednji sliki so prikazani deleži pri posameznih odgovorih.

Slika 28: Kako anketiranci ocenjujejo sodelovanje z izvajalci postopkov NPK



N = 226

Kar 56,5 odstotka vseh članov komisij, ki so odgovorili na vprašanje, dobro sodeluje z izvajalci postopkov, več kot tretjina anketirancev ali 35,4 odstotka pa je sodelovanje označila kot zelo dobro. Da je sodelovanje slabo meni 5,3 odstotka respondentov, kot zelo slabo pa je ocenilo sodelovanje z izvajalci 2,7 odstotka anketiranih. Manj zadovoljne in nezadovoljne smo zaprosili, da svojo oceno utemeljijo. Slabše zadovoljstvo je povezano bodisi s tem da, po navedbah nekaterih članov, sodelovanja med izvajalci in člani **sploh ni**, bodisi s pripombami na **strokovnost dela** posameznih (konkretnih) izvajalcev. Za ilustracijo navajamo nekaj izjav:

» V nekaj letih ni bilo niti enega skupnega sestanka, posveta ali kaj podobnega, da bi lahko izmenjali izkušnje, stališča, predloge za izboljšave«...«Zelo pozno sem obveščen o komisijah...z izvajalci sploh še nisem imel neposrednega stika«... »Ker preverjanje PK voznik opravlja le izbrana petnajsterica ljudi, sodelovanja z drugimi sploh ni« ...»Na področju prometa menim, da gre za ignorantski odnos izvajalca (Ministrstvo za promet) do ocenjevalcev«.

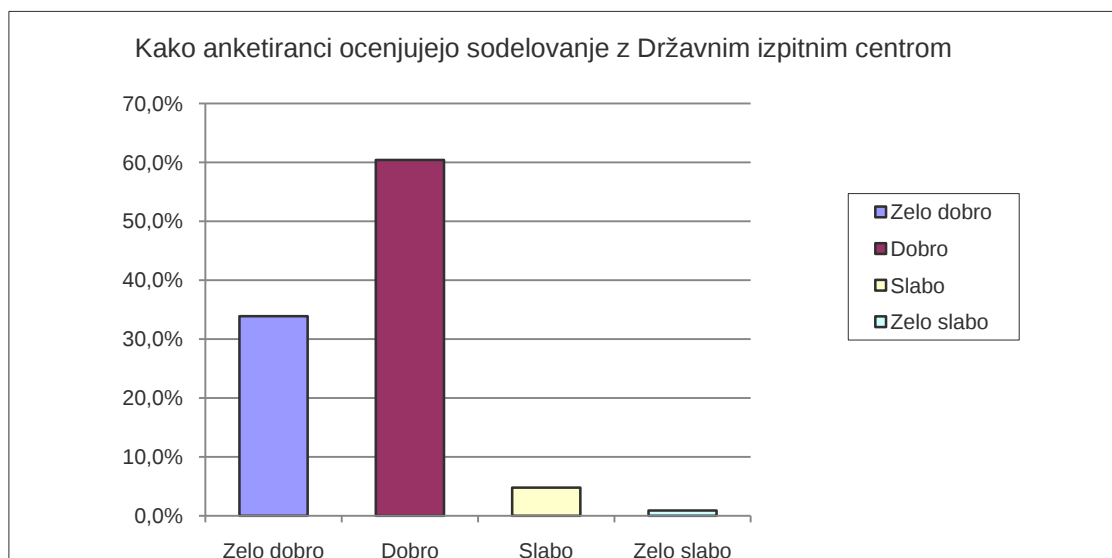
Ali: »izvajalci ne skrbijo za preglednost portfolij«... »Izvajalci niso motivirani za strokovnost, ampak samo za profit. Zaradi tega velikokrat zavajajo kandidate in jim ponujajo drage priprave, zavajajoče informacije o možnostih zaposlovanja in samozaposlovanja po pridobitvi certifikata«...«izvajalci na nas člane komisij, ki želimo delati po pravilih in katalogu, gledajo kot na nebodigatreba nadlego«...« vsi stroški, ki bi jih morali plačati članom komisij se jim zdijo previsoki in potrebni«

Stopnja zadovoljstva z izvajalci je zelo visoka, vendar je treba pri tem upoštevati, da je kar 21% članov zaposlenih pri izvajalcih, zato tudi niso bili preveč kritični. Čeprav je kritičnih izjav malo, ne bi smeli spregledati sporočila, da si člani komisij želijo bolj načrtnega in pogostejšega sodelovanja ter predvsem obveščanja s strani izvajalcev. Prav

tako ne gre prezreti opozoril, da nekateri izvajalci skušajo vplivati na presojo članov komisij in na način njihovega dela. V prihodnje bi veljalo premisliti(vloga RICA) Ali člani komisij dobro poznajo in ločujejo pristojnosti izvajalcev od drugih akterjev. Poglej še, kako so sodelovanje z izvajalci ocenjevali v sklopu »spremljave certifikatnega sistema 2006«

Anketirance smo podobno kot v primeru izvajalcev, zaprosili, da ocenijo sodelovanje tudi z Državnim izpitnim centrom.

Slika 29: Kako anketiranci ocenjujejo sodelovanje z Državnim izpitnim centrom



N = 227

Kar 60,4 odstotka anketirancev dobro ocenjuje sodelovanje Državnega izpitnega centra s člani komisij, tretjina ali 33,9 odstotka pa jih meni, da je sodelovanje celo zelo dobro. Delež »nezadovoljnih« s sodelovanjem je v tem primeru še nižji kot pri izvajalcih, zanj se je opredelilo 13 ali 5,7 odstotka anketirancev. Pri utemeljevanju ocene »slabo« ali zelo

slabo«, je najbolj pogosto navedeno, da sodelovanja med Državnim izpitnim centrom in člani komisij sploh ni, ali pa ga je premalo. Člani od Državnega izpitnega centra pričakujejo večjo odzivnost do pobud s terena, boljše obveščanje, konkretna strokovna navodila za poenotenje ocenjevanja v komisijah ter bolj aktivno poseganje v razmerja med člani komisij in izvajalci postopkov. Izražena je bila tudi sugestija, da naj se center zaradi čedalje večjega števila poklicnih kvalifikacij in njihove različnosti kadrovsko in strokovno okrepi, da bo lahko »kakovostno in ažurno« deloval.

Usposobljenost članov komisij in kakovost programa usposabljanja članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij

V nadaljevanju prikazujemo odgovore na evalvacijska vprašanja o usposobljenosti članov komisij, njihova stališča o kakovosti/uporabnosti vsebin usposabljanja za opravljanje te vloge ter o vsebinah, ki jih uporabniki zaznavajo kot potrebne pri svojem delu, pa jim do zdaj v programu usposabljanja ni bilo namenjeno dovolj pozornosti. Ustrezna usposobljenost za izvajanje preverjanja in ocenjevanja je namreč ključnega pomena za kakovost izpeljave postopkov certificiranja.

Prvo vprašanje, ki smo ga zastavili vprašanim, je bilo namenjeno ugotavljanju, kako na splošno ocenjujejo svojo usposobljenost za opravljanje postopkov preverjanja in ocenjevanja poklicnih kvalifikacij. Velika večina anketirancev (88,8 odstotka) je odgovorila pritrdilno, le dva anketiranca ali 0,9 odstotka vprašanih menita, da nista ustrezno usposobljena, 10,3 odstotka udeležencev pa meni, da njihova usposobljenost le deloma ustreza zahtevam po opravljanju te vloge.

Slika 30: Usposobljenost članov komisij za izpeljavo postopkov preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij



Vzrokov za »delno usposobljenost« je lahko več. Nismo jih ugotavljali neposredno. Kot smo že omenili, je bil program usposabljanja »ocenjevalcev« za izpeljavo postopkov preverjanja in ocenjevanja poklicnih kvalifikacij pripravljen v začetku leta 2001, ko se je sistem certificiranja poklicnih kvalifikacij vpeljeval in konkretnih izkušenj, z izjemo izvedbe poskusnega preverjanja na primeru PK socialne oskrbovalke na domu, z izpeljavo postopkov še ni bilo. Program usposabljanja je bil pripravljen na osnovi analize teh konkretnih izkušenj in programov/modelov iz drugih držav, ki so sistem preverjanja in potrjevanja predhodnih izkušenj razvijala in implementirala v prejšnjem stoletju. Gre predvsem za angleški in nizozemski model usposabljanja svetovalcev in ocenjevalcev. Program je bil v izhodišču zasnovan na predpostavki, da so člani komisij za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij »strokovnjaki na poklicnem področju« kvalifikacij, ki jih preverjajo, usposobiti pa se morajo za izpeljavo postopkov preverjanja in ocenjevanja poklicne usposobljenosti. V program usposabljanja so bile v ta namen vključene predvsem vsebine o sistemu certificiranja in njegovih normativnih podlag, o pripravi in uporabi katalogov standardov znanj in spretnosti pri izpeljavi postopkov preverjanja in potrjevanja, o merilih in kriterijih ocenjevanja ter načinih in metodah preverjanja poklicne usposobljenosti.

V evalvacijski študiji anketirancev nismo spraševali po splošnem zadovoljstvu s programom usposabljanja za člane komisij, pač pa so nas zanimala njihova mnenja oz. odgovori na bolj konkretna vprašanja o posameznih segmentih programa usposabljanja, ki bi nas lahko usmerjala pri vsebinski in izvedbeni prenovi programa. Visok odstotek respondentov, ki meni, da so za delo člana komisije ustrezno usposobljeni, nakazuje, da dosegamo s programom vse ključne cilje usposabljanja. Ker pa se potek usposabljanja v poglavitnih vsebinski značilnostih ni spreminjal od leta 2001, nas je v nadaljevanju zanimalo, kako člani komisij ocenjujejo uporabnost znanj/vsebin, ki so si jih pridobili v programu usposabljanja, za njihovo delo.⁴¹ Podobno kot pri prejšnjih vprašanjih so tudi pri tem odgovarjali z uporabo petstopenjske lestvice. Distribucija odgovorov je prikazana v preglednici in na sliki.

Preglednica 34: Ocena uporabnosti vsebin, ki jih izvaja Andragoški center Slovenije za delo člana komisije za preverjanje in potrjevanje

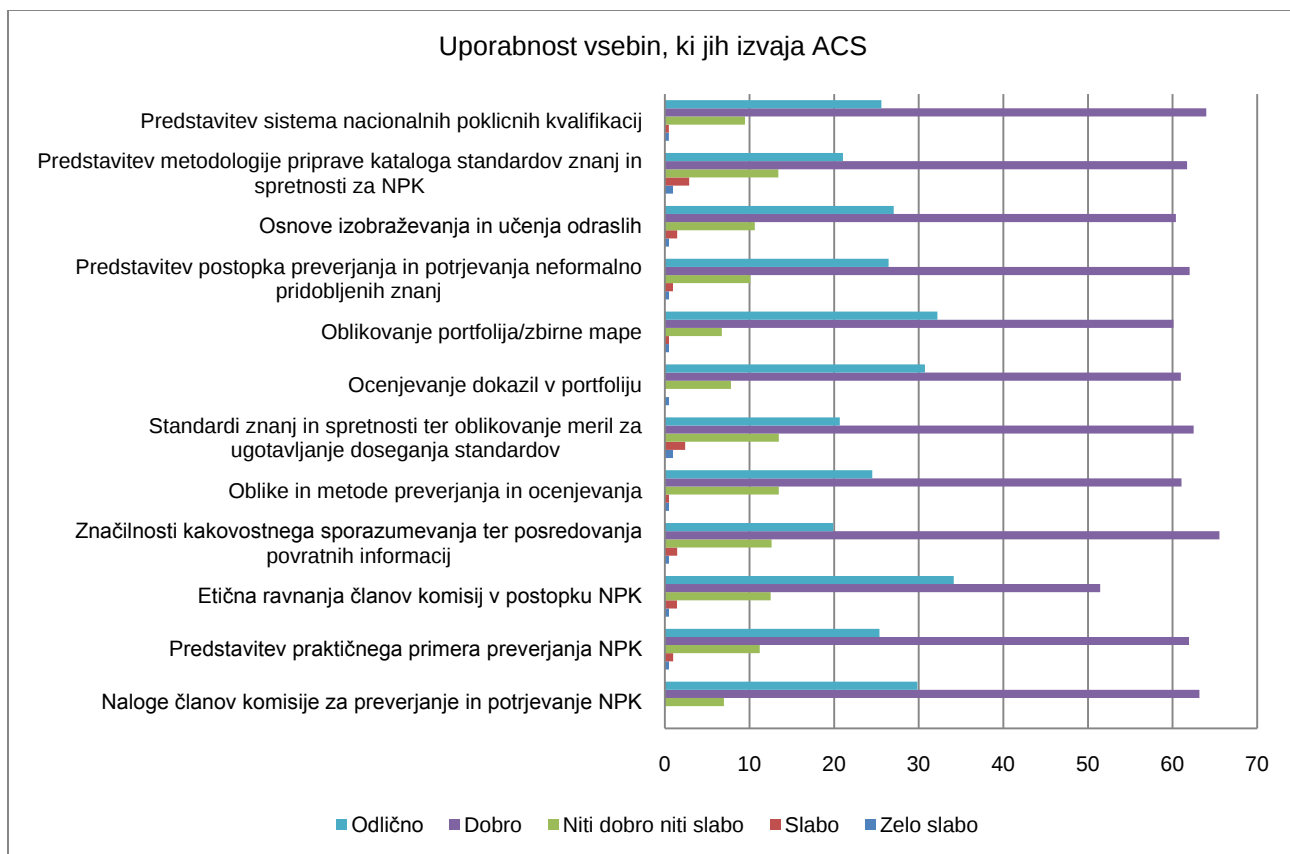
	Zelo slabo		Slabo		Niti dobro niti slabo		Dobro		Odlično	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Vsebine ACS										
Predstavitev sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij	1	0,47	1	0,47	20	9,48	135	63,98	54	25,59
Predstavitev metodologije priprave kataloga	2	0,96	6	2,87	28	13,40	129	61,72	44	21,05

⁴¹ Gre za javno veljavni program, ki ga je na predlog Strokovnega sveta za poklicno in strokovno izobraževanje sprejel minister za delo, družino in socialne zadeve (Ur.list RS...).

standardov znanj in spretnosti za NPK										
Osnove izobraževanja in učenja odraslih	1	0,48	3	1,45	22	10,63	125	60,39	56	27,05
Predstavitev postopka preverjanja in potrjevanja neformalno pridobljenih znanj	1	0,48	2	0,96	21	10,10	129	62,02	55	26,44
Oblikovanje portfolija/zbirne mape	1	0,48	1	0,48	14	6,73	125	60,10	67	32,21
Ocenjevanje dokazil v portfoliju	1	0,49	0	0,00	16	7,80	125	60,98	63	30,73
Standardi znanj in spretnosti ter oblikovanje meril za ugotavljanje doseganja standardov	2	0,96	5	2,40	28	13,46	130	62,50	43	20,67
Oblike in metode preverjanja in ocenjevanja	1	0,48	1	0,48	28	13,46	127	61,06	51	24,52
Značilnosti kakovostnega sporazumevanja ter posredovanja povratnih informacij	1	0,49	3	1,46	26	12,62	135	65,53	41	19,90
Etična ravnanja članov komisij v postopku NPK	1	0,48	3	1,44	26	12,50	107	51,44	71	34,13
Predstavitev praktičnega primera preverjanja NPK	1	0,49	2	0,98	23	11,22	127	61,95	52	25,37
Naloge članov komisije za preverjanje in potrjevanje NPK	0	0,00	0	0,00	14	6,97	127	63,18	60	29,85

Vsebine, ki jih prikazuje slika, so povzete iz programa usposabljanja za člane komisij. Rezultati kažejo, da so respondenti uporabnost vsebin usposabljanja ocenili visoko, saj je povprečna ocena na ravni programa 4,12 in se giblje med odgovorom »dobro« oz. uporabno in »odlično« oz. zelo uporabno. Nekoliko nižje ocene so prisodili le dvema temama programa in sicer *Metodologiji priprave kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti* z oceno 3,99 in *Standardom strokovnih znanj in spretnosti ter oblikovanje meril za ocenjevanje* z oceno 4,0. Delež anketirancev, ki so uporabnost teh vsebin ocenili kot zelo slabo oz. slabo uporabno, se v obeh primerih giblje med 3 in 4 odstotki, medtem ko je pri drugih vsebinah delež teh respondentov manjši od 1 ali 2 odstotka. Delež tistih, ki se do uporabnosti izpostavljenih tem niso mogli opredeliti (ki so izbrali možnost niti uporabno, niti slabo uporabno) je nekaj več kot 15 odstotkov (16,82).

Slika 31: Ocena uporabnosti vsebin, ki jih izvaja Andragoški center Slovenije



N = 246

Povprečna ocena = 4,12

Manj zadovoljne udeležence smo zaprosili, da svojo oceno pojasnijo oz. navedejo vzroke za njo, vendar zelo konkretnih pojasnil za teme, ki smo jih izpostavili, nismo dobili. V naslednji preglednici združeno prikazujemo odgovore, kot sp jih navajali udeleženci.

Preglednica 35: Vprašani o razlogih za slabše zadovoljstvo z uporabnostjo znanja/vsebin

RAZLOGI ZA SLABŠE ZADOVOLJSTVO Z UPORABNOSTJO ZNANJA/VSEBIN
Določene stvari se s časom pozabijo, zato jih je dobro osvežiti, saj sem prvo delo v komisiji opravila dobra tri leta po končanem usposabljanju.(3)
Če opravljaš 20 let pedagoško delo na strokovnem področju, menim da neko dodatno usposabljanje za člane komisij ni potrebno.
Preveč birokratsko-pragmatično zastavljeno, brez realnih situacij, ki so specifične za posamezen poklicni standard
Moti me, da so vse panoge (člani komisij za različne poklicne kvalifikacije) skupaj.
V okviru usposabljanja se pridobi osnovno znanje, največ ti da praksa oz. izkušnje pri različnih izvajalcih.(2)
Usposabljanje je na ustrezni kakovostni ravni; dobro bi bilo v usposabljanje vključiti izkušnje oz. informacije iz prakse, ki jih lahko ponudijo člani komisij, ki že dolgo delajo

Pogrešala sem več praktičnih primerov in seznanjanja s težavami, ki člane komisij lahko doletijo. Premalo smo bili seznanjeni z vlogo svetovalcev. Čeprav vsak začetnik na usposabljanju ne dojame vso resnost področja, ne dobi zadosti poudarkov o pomenu tega sistema za kandidate in za rezultate njihovega kasnejšega dela. (3)
Problem je z razumevanjem pomena certifikatnega sistema; ne razumejo ga ne člani komisij in ne kandidati. Težko je sprejeti potrjevanje brez predhodnega šolanja, usposabljanja
Večji poudarek bi bilo treba dati etičnim načelom ravnanja članov komisij v postopku NPK. (3)
Več napotkov glede izdelave meril ocenjevanja .(2)
Bolj natančne informacije o dolžnostih članov komisij. (3)
Premalo so razdelani in poudarjeni standardi in njihov pomen za pravilno in kvalitetno oblikovanje meril.
Kljub izkušnjam na področju izobraževanja sem imel težave pri vaji »neposredno preverjanje« postavljanje kriterijev je bilo precej zamegljeno in sem težko sledil.
Vsebine so sicer predstavljene solidno, premalo pa je poudarka na tem, da gre pri NPK (ali bi vsaj morale iti), za ugotavljanje usposobljenosti delavcev skozi prakso. Ob tem sem pričakov tudi večji delež » praktičnega pogleda«.
Usposabljanje nudi osnovni vpogled; je pa potrebno več časa in kontinuirano, dodatno izobraževanje (2)

Iz odgovorov lahko povzamemo, da je slabše zadovoljstvo morda povezano s tem, da so nekatere vsebine preveč teoretično predstavljene, da je potrebno vključevati več praktičnih primerov, oz. v usposabljanje vgraditi analizo realnih situacij, ki so značilne ali specifične za posamezna poklicna področja (poklicne standarde), potrebnih je več vaj - zlasti to velja za uporabo kriterijev in meril pri izvedbi neposrednega preverjanja usposobljenosti kandidatov in v večji meri v usposabljanje vključevati izkušnje članov, ki imajo več prakse. Izkušnje, ki si jih člani pridobijo s sodelovanjem pri izpeljavi postopkov, so bile izpostavljene kot pomemben vir potrebnih znanj. Respondenti so v okviru tega vprašanja opozorili tudi na potrebo po organiziranju dodatnih usposabljanja oz. osvežitvenih seminarjev, kjer bi imeli možnost izmenjati izkušnje oz. obnoviti znanje iz osnovnega programa usposabljanja, saj se lahko zgodi, da mine od zaključka usposabljanja pa do začetka dela člana komisije preveč časa.

Iz nekaterih odgovorov respondentov pri tem vprašanju je mogoče tudi razbrati, da uporabnost/neuporabnost vsebin programa usposabljanja niso pglavitni vzrok za nižjo oceno (slabše zadovoljstvo), temveč drugi dejavniki, na primer: vprašljiva uporabnost certifikatov za imetnike (*»uporabnost NPK za posameznika ni jasno opredeljena«*), dvom v kakovost izpeljanih preverjanj pri posameznih izvajalcih (*»zaostri kriterije kakovosti – zaradi pričakovane kakovosti kandidatov«*), pripombe na metodologijo priprave katalogov in na postopek priprave posameznega kataloga (*»potrebno je posodobiti kataloge standardov znanj in načine preverjanja«*).

Teh odgovor pri evalvaciji uporabnosti vsebin usposabljanja seveda ne moremo upoštevati. Hkrati pa se sprašujemo, ali so anketiranci vprašanje razumeli tako, kot smo želeli, da ga razumejo. Testiranje vprašalnika ni pokazalo morebitnih težav z

razumevanjem vprašanja, je pa res, da so nekateri udeleženci sporočali, da je preteklo od usposabljanja toliko časa, da se slabo spominjajo vsebin programa in se zato njihovi odgovori, pojasnila ne nanašajo toliko na uporabnost vsebin programa za delo, ampak bolj na splošno zadovoljstvo s programom.

Vsa nadaljnja vprašanja, ki smo jih zastavili udeležencem v zvezi z vsebinami programa usposabljanja so konkretnjša in iz njih je mogoče razbrati, kako so zadovoljni s posameznimi vidiki usposabljanja oz. kako ocenjujejo posamezne vidike usposabljanja. Mnenja o programu usposabljanja smo zbirali in analizirali predvsem zato, da bi ob drugih podatkih tudi z evalvacijsko študijo zbrali relevantne informacije, ki bi nam lahko pomagale oceniti kakovost dozdajšnjega usposabljanja članov komisij ter pripraviti podlage za spremembe ali dopolnitve programa, ki bi jih bilo treba narediti, da bi v večji meri zadostili konkretnim potrebam po usposobljenosti.

Cilj usposabljanja članov komisij je usposobiti jih za izpeljavo postopkov preverjanja in potrjevanja, zato je program zgrajen tako, da se pri posameznih vsebinah udeleženci tudi praktično (na primerih) urijo oz. spoznavajo konkretne primere dobre prakse. Zato nas je zanimalo, ali je razmerje med tki. teoretičnim in praktičnim delom usposabljanja članov komisij ustrezno.

Velika večina vprašanih (88, 1 odstotek), ki so odgovorili, je razmerje med teoretičnimi in praktičnimi vsebinami ocenila kot ustrezno. Da je razmerje neustrezno, pa meni 25 udeležencev oz. 11,9 odstotka anketirancev. Pri utemeljevanju ocene so bile navedbe respondentov zelo splošne. Najbolj pogosta ugotovitev je bila, da bi bilo treba pri vseh vsebinah programa usposabljanja vključevati več praktičnih primerov in čas, ki je namenjen vajam in konkretnemu praktičnemu delu udeležencev usposabljanja, podaljšati na račun tki. teoretičnih vsebin. Med vsebinami, kjer bi bilo treba delež praktičnega dela (demonstacije) udeležencev usposabljanja povečati, so navajali postopek ocenjevanja portfolija (zbirne mape) in demonstracijo izvedbe neposrednega preverjanja usposobljenosti kandidata z uporabo meril in kriterijev ocenjevanja ter dokumentacije, ki spremlja postopek certificiranja. Zanimiv je tudi predlog, da bi po zaključenem usposabljanju vpeljali možnost svetovanja, ali dopolnilnega usposabljanja, na katerem bi lahko že usposobljeni člani komisij razčističevali konkretne težave, probleme iz njihove prakse.

Podobno kot že pri prejšnjem vprašanju, so tudi pri tem vprašanju nekateri odgovori nakazali, da respondenti vprašanja niso dobro razumeli. Iz odgovorov je bilo moč razbrati, da so nekateri ocenjevali predvsem ustreznost razmerja med praktičnimi in teoretičnimi vsebinami v programih priprave kandidatov na preverjanje poklicne kvalifikacije, v katerih respondenti poučujejo. Povsem možno pa je, da so anketiranci možnost, da pri nekaterih vprašanjih, kjer so lahko komentirali oz. sporočali svoja mnenja, to možnost izkoristili, da so nam sporočili tudi svoja druga opažanja povezana z izpeljavo postopkov certificiranja.

Pri prenovi programa usposabljanja za člane komisij je treba upoštevati potrebe udeležencev usposabljanja. Zato smo anketirane člane komisij, ki že imajo izkušnje z

izpeljavo postopkov preverjanja in potrjevanja vprašali, katere vsebine so na usposabljanju, ki ga izvaja Andragoški center pogrešali, pa se je kasneje pri njihovem delu izkazalo, da bi jih potrebovali. 160 udeležencev (78,6 odstotka) vsebin ni pogrešalo, 44 respondentov (21,4 odstotka) pa je na naše vprašanje odgovorilo pritrdilno. Presenetljivo visok je tudi odstotek anketiranih, ki na vprašanje niso odgovorili (40 oz. 16,2 odstotka). Vprašanje je bilo odprtega tipa, zato so anketiranci lahko navedli poljubno število odgovorov. Njihove odgovore smo razvrstili v nekaj kategorij, ki jih prikazujemo v naslednji preglednici.

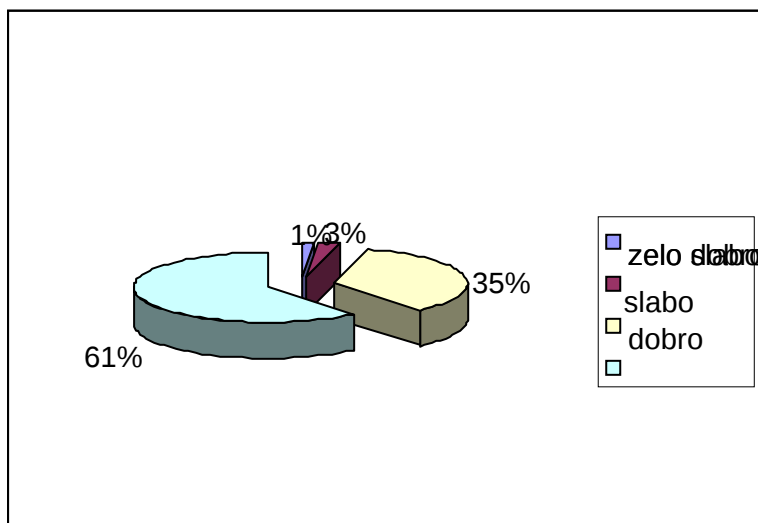
Preglednica 36: Vsebine, ki so jih vprašani pogrešali na usposabljanju za člane komisij

Vsebine	Število
Načini in metode preverjanja znanja (poudarek na demonstracijah praktične preverjanja, predstavitev posameznih metod kot so igre vlog, analiza različnih izpitnih situacij)	3
Merila in kriteriji ocenjevanja (poudarek na poenotenju kriterijev za vse kandidate)	3
Priprava nalog za preverjanje znanja	1
Andragoške vsebine	1
Katalogi standardov strokovnih znanj (poudarek na razlagi posameznih katalogov za PK, sodelovanje predstavnikov izdelovalcev katalogov)	5
Vloga in pomen certifikatnega sistema ter možnosti zaposlovanja	1
Certifikatni sistemi v evropskih državah	1
Portfolijo (poudarek na praktičnem prikazu ocenjevanja portfolija za konkretno poklicno kvalifikacijo, analiza realnih dokazil)	4
Izmenjava izkušenj s člani komisij, ki delujejo že dalj časa (poudarek na analizi primerov dobre in slabe prakse)	3
Metodologija preverjanja poklicnih kompetenc	1
Različne komunikacije tehnike (poudarek na delu s kandidati)	3
Naloge članov komisij (poudarek na pravicah in dolžnostih, simulacija dela komisije)	2
Zakonodaja (poudarek na poznavanju veljavne delovne zakonodaje)	1
Aktualne vsebine (poudarek na novostih v postopkih preverjanja)	1
Možnost sodelovanja/opazovanja izpeljave postopka »v živo«	1
Strokovne vsebine s področja posameznih poklicnih kvalifikacij (poudarek na analizi kataloga za posamezno PK, pregled potrebnega znanja posamezno PK)	8
Več praktičnega dela	4
Drugo	6

Pregled in primerjava navedenih vsebin z vsebinami obstoječega programa pokaže, da so v usposabljanju članov komisij že zdaj zastopane skoraj vse vsebine, ki so jih respondenti pogrešali. Izjema sta temi »certifikatni sistemi v evropskih državah« in »zagotavljanje možnosti za neposredno opazovanje izpeljave postopka konkretnega certificiranja.« Zato odgovori po našem mnenju bolj nakazujejo potrebo članov po tem, da se določene vsebine v programu okrepijo, preoblikujejo in dopolnijo s predstavitvami praktičnih primerov, z možnostjo preizkušanja in analiziranja različnih situacij, s katerimi se srečujejo v praksi. Najpogosteje so udeleženci navajali, da so med usposabljanjem pogrešali predstavitev strokovnih vsebin s področja poklicne kvalifikacije, ki jo preverjajo. Posebej so izpostavili analize katalogov znanj in spretnosti za posamezno poklicno kvalifikacij, predstavitev potrebnega znanja za pridobitev konkretne poklicne kvalifikacije, demonstracije izpeljave postopka preverjanja kandidata za specifično poklicno kvalifikacijo in pripravo nalog za preverjanje kandidata.

Postopek preverjanja in potrjevanja spremlja tudi potrebna dokumentacija, ki omogoča na eni strani ustrezno evidentiranje vseh aktivnosti v okviru postopka, 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 portfolija ter zapisnik o preverjanju poklicne kvalifikacije. Pri vseh ocenah omenjenih dokumentov s strani anketiranih članov komisije je razveseljivo predvsem to, da je večina članov vse navedene dokumente ocenila kot dobre oz. zelo dobre. Še bolj pa prija dejstvo, da so v večini primerov le trije anketirani navedene dokumente ocenilo kot slabe ali zelo slabe; izjema je le zapisnik o preverjanju poklicne kvalifikacije, katerega je kar 8 anketiranih članov ocenilo kot slabega ali zelo slabega – a je ta zapisnik, verjetno vsled povratnih informacij neposrednih uporabnikov, že spremenjen in v novi obliki objavljen tudi v uradnem listu.

Slika 32: Ustreznost zapisnika o poteku svetovanja



Ocenjevanje dokumentacije je ozko povezano tudi s presojanjem kriterijev za posamezno dokazilo v zbirni mapi oz. portfoliju ter presojanjem kriterijev za oceno celotnega portfolija, saj so opredeljeni kriteriji del pripomočka za oceno posameznega dokazila v portfoliju kot del pripomočka za oceno celotnega portfolija. Anketirani člani komisij so tako presojali uporabnost naslednjih kriterijev: avtentičnost, veljavnost, uporabnost, zanesljivost, raznolikost, zadostnost in kompleksnost. Na zastavljeni vprašanji je odgovarjalo 72 članov komisij, med katerimi je največ anketiranih (več kot 70% anketiranih) kriterije za oceno posameznega dokazila ocenili kot zelo dobre oz. dobre. Podobno je bilo pri ocenjevanju kriterijev za oceno celotnega portfolija, vseeno pa je potrebno opraviti dodaten strokoven razmislek glede kriterija kompleksnost, saj je ravno ta kriterij največ anketiranih članov (6 oz. 8,3%), ocenilo kot slab oz. zelo slab.

Portfolijo je v postopku preverjanja in potrjevanja eden od pomembnih elementov ugotavljanja in potrjevanja na različne načine pridobljenih znanj in spretnosti, zato nas je v raziskavi zanimalo tudi, kako člani komisij ocenjujejo ustreznost sestavin portfolija. Na zastavljeno vprašanje je odgovarjalo 72 članov komisij, pri čemer so presojali ustreznost naslednjih sestavin: življenjepis, formalna spričevala, dokazila 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 portfolija ocenilo kar 60 oz. 83,3% anketiranih, medtem ko je npr. le nekoliko več kot polovica anketiranih (42 oz. 58,3%) kot dobro ocenila sestavino, ki vključuje referenčna pisma, članke, fotografije, izdelke ipd. Iz pridobljenih podatkov je moč sklepati dvojje, in sicer:

- formalna spričevala so ocenjena kot pomembna, ker gre za poklicne kvalifikacije, ki za pridobitev certifikata zahtevajo že doseženo določeno formalno izobrazbo ali

- lahko sklepamo na še vedno nizko stopnjo zaupanja do znanj pridobljenih na različne ter nizko stopnjo zaupanja v dokumente, ki tovrstna znanja dokazujejo, ne glede na to, za kakšna dokazila gre in kdo jih izdaja (lahko je to tudi referenčno pismo delodajalca o dolgoletnih izkušnjah kandidata).

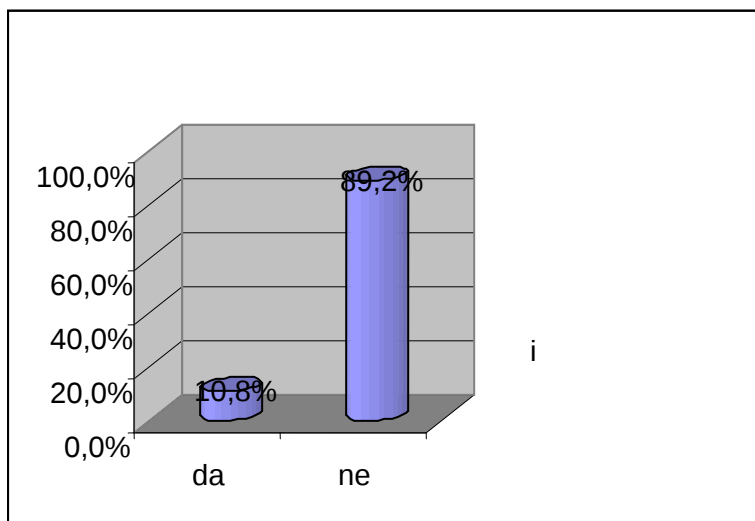
V povezavi s prejšnjim vprašanjem nas je zanimalo tudi, ali bi člani komisij portfolijo dopolnili z dodatnimi elementi, na vprašanje pa je odgovorilo 65 članov komisij. Večina anketiranih (58 oz. 80,6%) je menila, da portfolijo ne potrebuje dopolnitev, medtem ko je približno ena desetina anketiranih menila ravno nasprotno. Med predlogi za dopolnitev so navedli naslednje:

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

Iz navedenega je ponovno mogoče sklepati na apliciranje pravil formalnega oz. »šolskega« izobraževanja na področje preverjanja in potrjevanja na različne načine pridobljenih znanj – 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 kandidati imajo vsa tista znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo za samostojno opravljanje določenega poklica.

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

Slika 33: Dopolnitev portfolija z dodatnimi elementi



Ker je delo svetovalcev v sistemu NPK zelo pomembno in predstavlja predhodnico za uspešno delo članov komisij, smo člane komisij prosili tudi za oceno dela svetovalcev. Razveseljivo je, da je več kot polovica anketiranih članov (44 oz. 61,1%) delo svetovalcev ocenila kot zelo dobro, medtem ko je nekoliko več kot ena tretjina anketiranih (26 oz. 31,9%) njihovo delo ocenila kot dobro. Čeprav so le trije člani komisij delo svetovalcev ocenili kot slabo, je skrb zbujača utemeljitev njihove ocene. Med utemeljitvami so navedli, da so bili deležni primera, ko je en svetovalec pomagal pri oblikovanju portfolija s pomočjo SMS sporočil ali preko telefona. Zbirne mape so bile slabo pripravljene. Za tovrstno ravnanje lahko rečemo, da je v nasprotju s temeljno nalogo, ki jo svetovalec v postopku NPK ima, to pa je motiviranje kandidata, pomoč pri oblikovanju zbirne mape, kar dejansko pomeni pomoč pri zbiranju in pridobivanju dokazil pa tudi pri njihovi izdelavi, če za to obstaja možnost. Svoje temeljno poslanstvo pa svetovalec lahko doseže v prvi vrsti s pomočjo osebnega stika s kandidatom.

Člani komisij nadalje opozorijo, da portfolijo ni sestavljen tako, da bi kandidatu lahko potrdili znanja, za katere vedo, da jih ima. Presenetljivi pa so razlogi, ki so jih člani komisij pri tem navedli, in sicer: na dokazilih manjkajo datumi, žigi in podobno. Presenetljivi 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 člani komisij v teh primerih ne stopijo v stik s svetovalcem in prosijo za dopolnitve dokazil, se lahko kaj hitro zgodi, da se kandidata ponovno preverja za tista znanja, ki jih ima in jih s pridom uporablja pri opravljanju določenega dela ali poklica. Podobno skrb so izrazili tudi anketirani člani komisij, ki izpostavijo, da sodelovanja med svetovalci in člani komisij sploh ni, kar gre še v dodatno škodo kandidatom, ki NPK pridobivajo. Tovrstno sodelovanje namreč omogoča med drugim tudi odpravo vseh prej naštetih napak in pomanjkljivosti v zbirni mapi (ni žiga, podpisa, datuma ipd.) in s tem povečanje možnosti za potrjevanje znanj in spretnosti na podlagi dokazil. Po mnenju članov komisij pa so

dokazila zelo pomembna, saj je izpit tako dodatne strošek in še posebej dodatne stres za kandidata. Temu pa se lahko izognemo, seveda če so dokazila dobro pripravljena.

Glede na to, da morajo člani komisij za pridobitev licence izpolniti določene pogoje – zahtevana stopnja in vrsta izobrazbe, delovne izkušnje s področja, za katerega potrjujejo NPK ter uspešno opravljen program usposabljanja – in glede na to, da pridobitev licence sledi določenemu postopku, smo člane komisij spraševali tudi o tem. Na zastavljeno vprašanje je odgovorilo 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.

Pri oceni postopka imenovanja je večina anketiranih članov (39 oz. 54,2%) menila, da je način imenovanja neustrezen. Pri omenjeni oceni pa je potrebno izpostaviti, da so člani komisij ocenjevali imenovanje s strani zbornice ali sindikata, ki pa je s sprejetjem novega Zakona o NPK spremenjen. Po novem zakonu je namreč celo leto odprt razpis za člane komisij za preverjanje in potrjevanje NPK na Državnem izpitnem centru, na katerega se zainteresirani člani komisij prijavijo sami.

Kar zadeva oceno informiranja o postopku, ocena anketiranih članov komisij ni bila bistveno drugačna kot pri imenovanju. Večina članov komisij (35 oz. 48,6%) je namreč informiranje ocenila kot neustrezno. Nekoliko manj kritični pa so bili anketirani člani pri oceni cene postopka imenovanja, saj je nekoliko več kot polovica anketiranih menila, da je cena postopka ustrezna.

Pri trajanju postopka je polovica anketiranih članov menila, da je ta neustrezen, medtem ko je kar 65,3% anketiranih 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 ocenila kot neustrezne.

Število imetnikov certifikatov, ki so tega pridobili zgolj s potrjevanjem znanj in spretnosti evidentiranih v zbirni mapi je majhno, zato nas je v raziskavi zanimalo tudi, zakaj je po mnenju članov komisij temu tako. Glede na to, da je presojanje portfolija ena izmed temeljnih nalog članov komisije so vsekakor oni tisti, ki lahko na to vprašanje dajo najbolj eksplicitne in relevantne odgovore. 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,
- politični interesi in med člani komisij in med izvajalci,
- svetovalci niso opravili svojega dela,
- predpisano je tudi preverjanje

Imetniki certifikatov /delojemalci

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

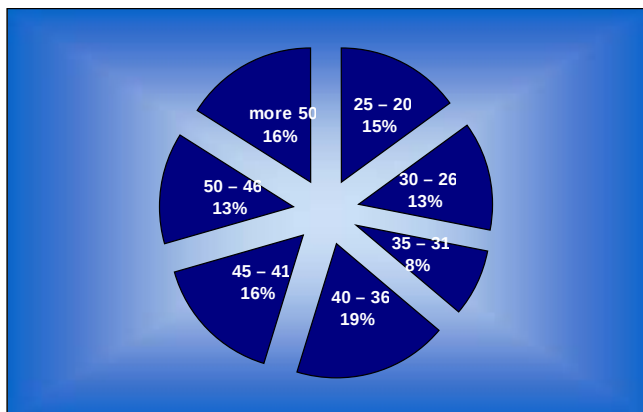
Značilnosti zajetih v anketiranje

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

Anketiranih je bilo 174 oseb, njihove ankete 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 34: Delež anketiranih glede na starostno skupino



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.

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 (3 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 %.

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.

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

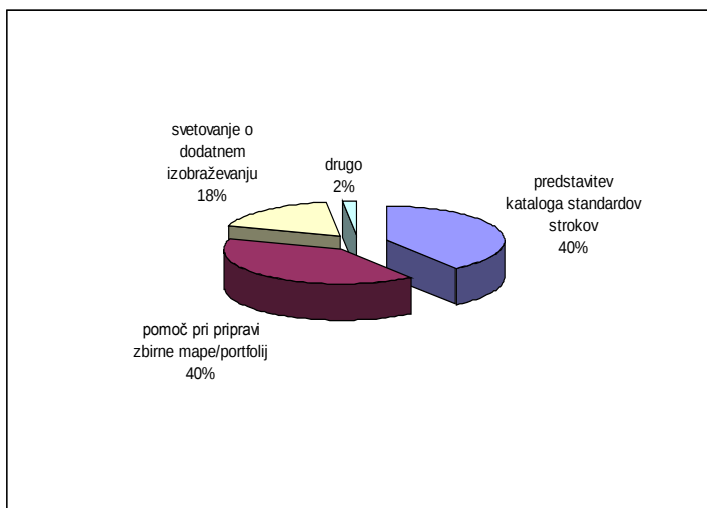
V polovici primerov so si imetniki postopek za pridobitev NPK financirali sami, 34% je plačal delodajalec, 10% pa Zavod.

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.



Delež oseb, ki jim je bilo zagotovljeno tudi svetovanje, je 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 z 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%)

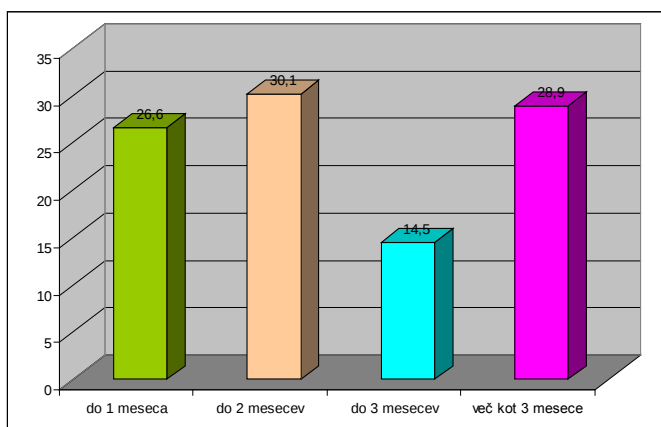
Največ usposabljanj (52%) je bilo izvedenih v okviru 50-ih ur. Med 51 do 100-timi urami je trajalo 16% usposabljanj, do 150 ur pa 17% usposabljanj.

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).

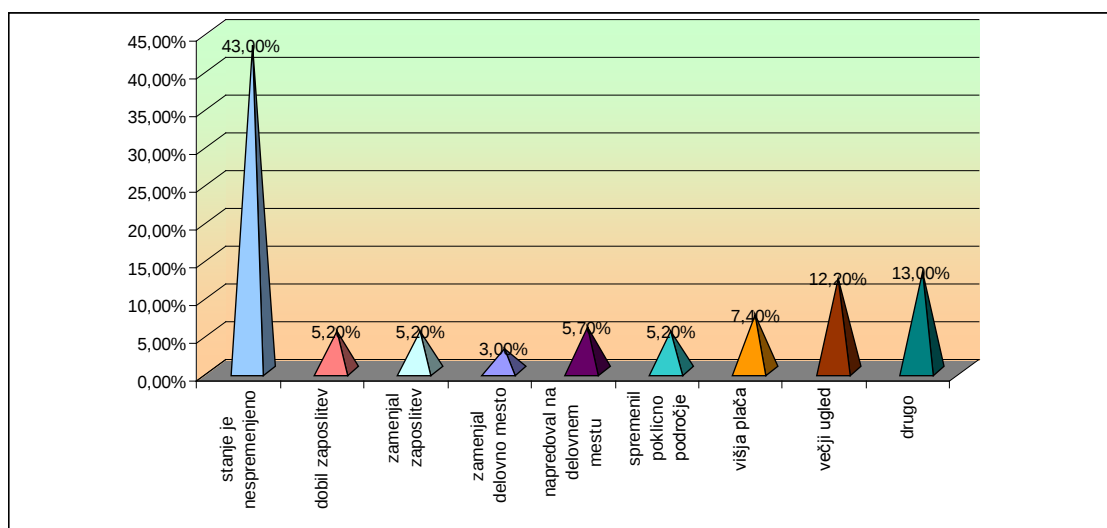
Komisijo za preverjanje so po mnenju anketiranih oseb največkrat sestavljali člani, ki niso sodelovali kot predavatelji v programu priprave (37%) ali pa člani, med katerimi so bili člani tudi predavatelji v programu priprave (32%). Delež komisij, katerih člani niso sodelovali v postopku kot svetovalci,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



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



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.

Izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja 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), svetovalce za NPK, strokovni sodelavec za kadre, vodja kakovosti, vodja marketinga,...

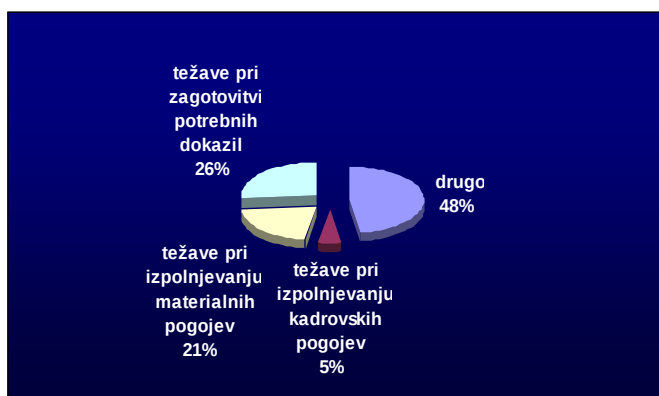
Anketa je pokazala, da so glavni motivi, ki vodijo izvajalsko organizacijo v odločitev, da postanejo izvajalci postopkov predvsem dopolnitev dejavnosti, širitev ponudbe za izobraževanje odraslih, dolgoletne izkušnje na področju organiziranja in izvajanja izobraževanja, večja prepoznavnost šole/organizacije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

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

Kot slabost pa naštevajo 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 kadrovskih pogojev (21%). Kot drugo so izpostavili predolgo trajanje postopka (3), medtem ko so ostali navedli, da niso naleteli na posebne težave in ovire.



Na vprašanje, ali izvajalci menijo, da je status izvajalca povezan s funkcijo priprav 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.

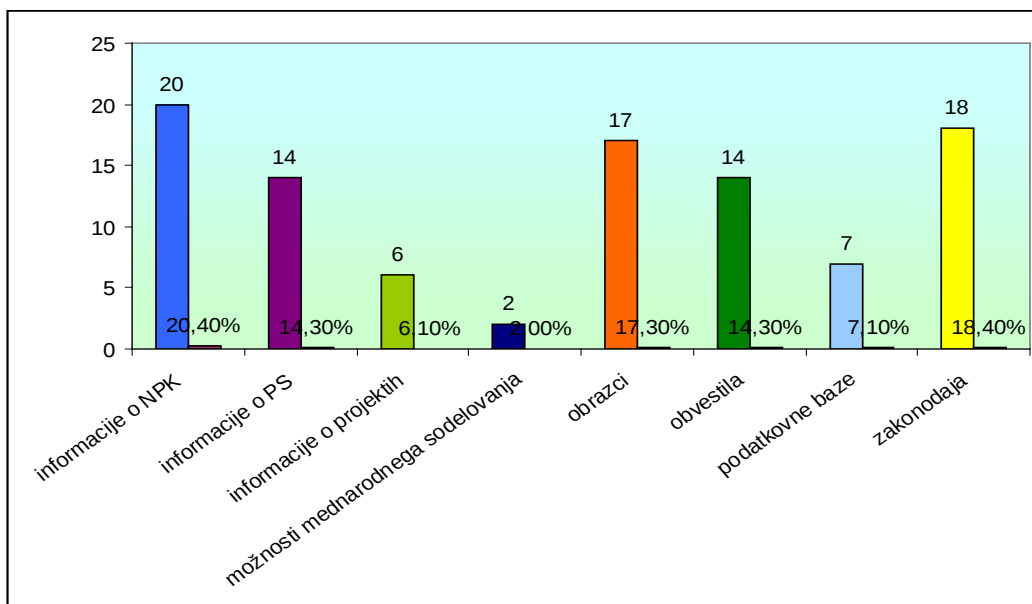
Izvajalci lahko pri svojem delu uporabljajo tudi obrazce, ki so na voljo na spletni strani Nacionalnega informacijskega središča. Dve tretjini anketiranih izvajalcev pri svojem delu uporablja samo ponujene obrazce, ostala tretjina pa je za lažje delo razvila tudi svoje oblike.

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 ročni, nekateri izvajalci pa so poseben program vodenja baze.

Izvajalska organizacija mora enkrat letno poročati Državnemu izpitnemu centru na predpisanem obrazcu, pri čemer je večina izvajalcev potrdila razumljivost obrazca.

Zanimalo nas je tudi, kako pogosto izvajalci obiščejo 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%).



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).

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).

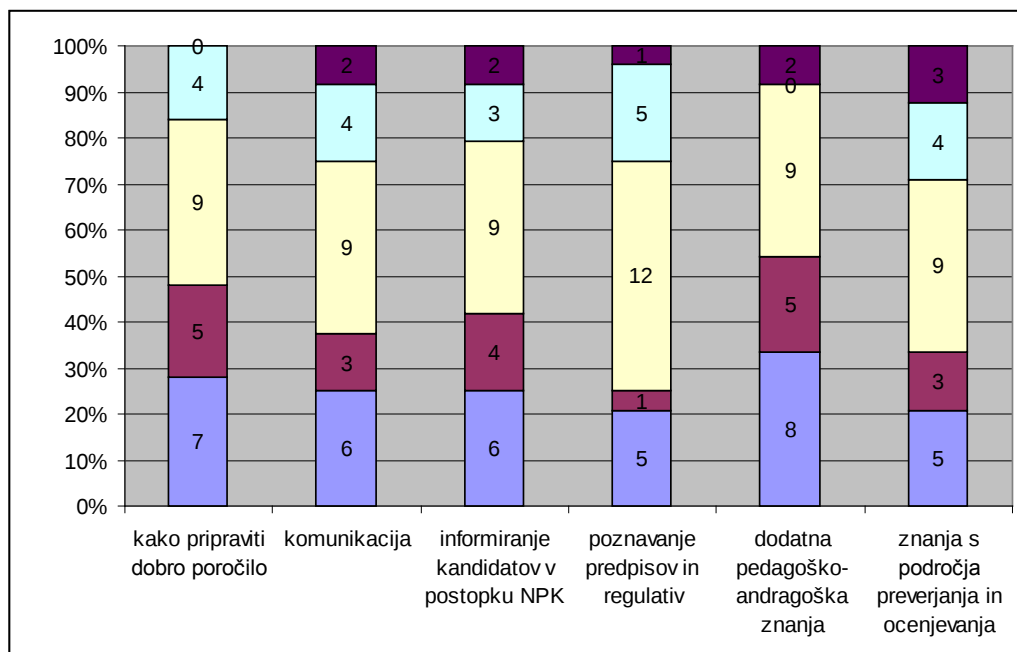
Pogosto so svetovalci pri izvajalcu v rednem delovnem razmerju in opravljajo še druge delovne naloge. Za njihovo delo izvajalci večinoma ne plačujejo po dogovorjeni Metodologiji, ker to delo opravljajo v okviru delovnih obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

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.

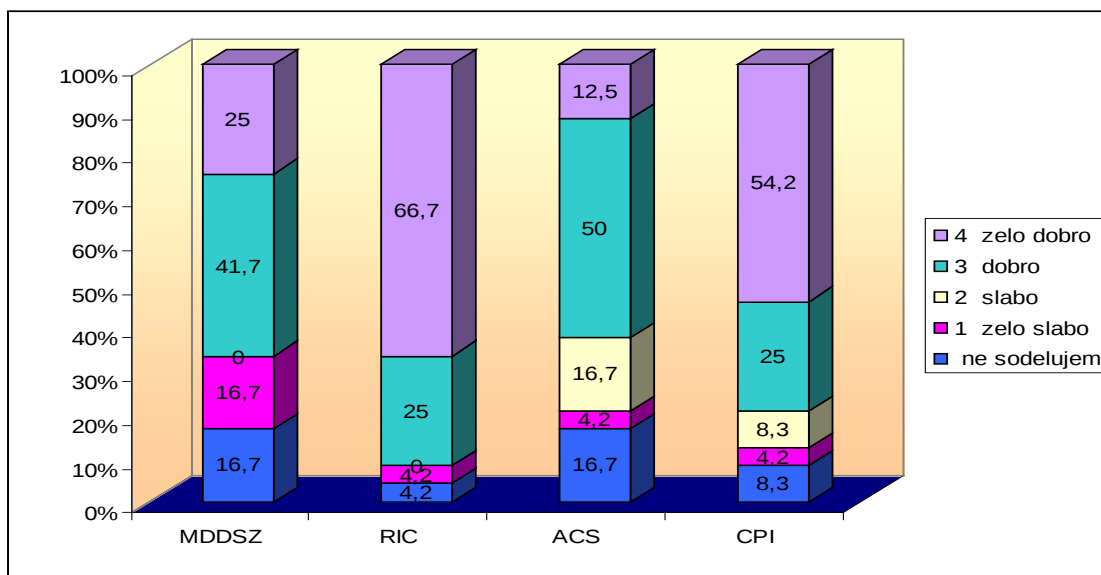
Pri preverjanju, ali je predstavnik izvajalske organizacije tudi usposobljen za delo svetovalca v sistemu NPK, je 62% anketiranih bilo na usposabljanju, dobra polovica delo svetovalca tudi opravlja. Četrtna anketiranih izjava tudi vlogo predavatelja v programih usposabljanja.

Zanimiv je spodnji graf, ki prikazuje, katera dodatna znanja in v kolikšnem deležu bi po mnenju anketiranih izvajalec postopkov še potreboval.



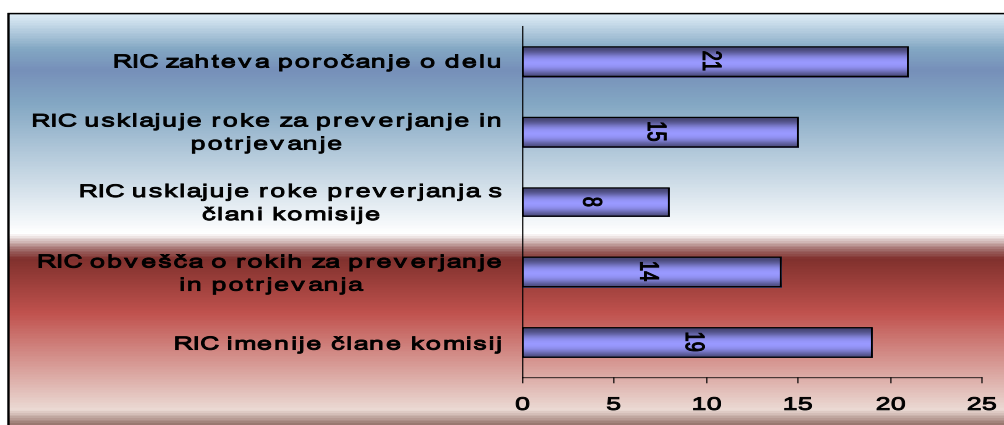
Znanja so ocenjevali z oceno od 1 (sploh ne) do 5 (ta znanja bi potreboval zelo veliko). Najbolj so zastopane vrednosti od 1 do 3. Glede na ocene je največja potreba zaznana po znanjih s področja preverjanja in ocenjevanja, komunikacije, informiranja kandidatom v postopku NPK, sledi potreba po znanju 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.



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

Sodelovanje z RIC je »zakonsko obvezno«, saj morajo izvajalci enkrat letno poročati o svojem delu, prosili pa smo jih tudi, da opišejo sodelovanje z njimi.



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%)

8. SKLEPNE UGOTOVITVE

Temeljna teza, ki smo jo obravnavali in testirali v nalogi, je, da uspešnost uvajanja certifikatnega sistema sloni na zaupanju vseh deležnikov (zlasti pa delodajalcev) v sistem, kooperativnosti socialnih partnerjev, dobri promociji ter enostavnih in nebirokratskih postopkih. Delojemalcem omogočajo certificirane kompetence večjo zaposljivost, mobilnost in karierno napredovanje oz. neposredno vplivajo na njihovo konkurenčnost na trgu delovne sile.

Tezo smo testirali s pomočjo treh hipotez. V prvi hipotezi smo predvideli, da je uspešnost uvajanja CS pozitivno povezana s kooperativnostjo socialnih partnerjev in z ustrezno institucionalno in organizacijsko upravno ureditvijo celotnega sistema certificiranja NPK. To hipotezo smo potrdili.

Odgovori tistega dela anketiranih delodajalcev, ki so v vlogi pobudnikov NPK in izvajalcev postopkov v CS, kažejo, da je veliko število vključenih akterjev v CS ovira zaradi nepovezanosti, različnih interesov in birokratskih prvin delovanja in so jim vloge posameznih teles nejasne in nedorečene (povp. vred. 3,8). Respondenti tudi pogrešajo povezovalno vlogo oz. organ, ki bi potencialne pobudnike NPK/izvajalce postopkov in potencialne kandidate za certifikate informiral, spodbujal, usmerjal in jim svetoval. Podobno ugotavljamo v analizi razvoja nove NPK v GT in take so tudi navedbe v poročilu za OECD (Ivančič idr. 2007).

Da se ovire certifikatnemu sistemu začnejo že na državni ravni, potrjujejo izkušnje respondentov s postopki na državni ravni ali njihovih strokovnih telesih, to potrjujejo rezultati statistične analize podatkov o rezultatih CS. Odstotek respondentov delodajalcev, ki so udeleženi v CS kot pobudniki NPK/izvajalci postopkov, je sicer majhen (10–11 %), v ocenah delovanja državnih institucij, ki opravljajo strokovne naloge v CS, pa so bili zelo kritični, prav tako do zbornic in sindikatov (ocene delovanja: med zaviralno in indiferentno oz. 2,05–2,8). Podobne rezultate najdemo v poročilu za OECD (Ivančič idr. 2007), taka so tudi naša spoznanja v analizi razvoja nove NPK za GT. Tudi statistična analiza podatkov o rezultatih CS iz sekundarnih virov je razkrila tesno povezanost razvitega nabora NPK z resorsko zakonodajo in kolektivnimi pogodbami za posamezne dejavnosti. Posebej pa je treba omeniti zavračanje CS na ravni visokega šolstva, torej vlogo MVZT in SVŠ.

Ali delodajalci kandidate s certifikati obravnavajo enakovredno kandidatom s spričevali oz. diplomami? V odgovorih so delodajalci dali prednost delovnim izkušnjam (povp. vred. 4) pred spričevali in certifikati. Tu se spet lahko vprašamo, ali so dojeli bistvo CS, saj certifikati vendar pomenijo verifikacijo pridobljenih delovnih izkušenj, torej formaliziranje pridobljenega znanja. Ugotavljamo, da je prisotno

nezaupanje do kakovosti neformalno in priložnostno pridobljenih in verificiranih znanj in spretnosti. To kažejo rezultati kvantitativne analize anketnih podatkov, kjer v vseh trditvah, vezanih na konkretno sprejemanje certifikatov respondenti – delodajalci izražajo previdnost ali pa kar odklanjanje. Posebej poudarimo tudi podatek, da delodajalce moti, da se kot izvajalci postopkov preverjanj in potrjevanj NPK pojavljajo organizacije brez referenc in izkušenj v stroki (povp. vred. 3,9). Izvajalci postopkov res nudijo le prostorsko materialne pogoje in storitve svetovanja, sestave komisijских ocenjevalcev pa jim določi RIC, toda ko potencialni delodajalec dobi v roke certifikat, so na vrhu navedeni podatki o izvajalcu.

Tudi drugo hipotezo, da je uspešnost vzpostavitve CS pozitivno povezana s promoviranjem transparentnega in enostavnega CS po nizkih transakcijskih stroških in z nebirokratskimi postopki, smo potrdili; ob tem je (po rezultatih factorske analize) pri delodajalcih pomembnejši stroškovni, pri delojemalcih pa postopkovni vidik.

Prepoznavnost certifikatov v našem okolju je skromna. Sistem je premalo poznan tako možnim vlagateljem pobud za NPK, izvajalcem postopkov, delodajalcem, kot tudi potencialnim kandidatom. Tudi pri respondentih, ki so izjavili, da CS poznajo, se je v odgovorih na nekatera vprašanja v nadaljevanju ankete razkrilo skromno poznavanje tematike. Faktorska analiza pa je pri delojemalcih razkrila prepoznavnost kot ključni dejavnik uspešnosti CS. Kvantitativna analiza anketnih podatkov je razkrila, da promocijskih aktivnosti za sistem certificiranja NPK v javnosti ni zaznati: izredno majhen (16–17 %) delež respondentov pozna spletni portal NRP, še manjši je delež tistih, ki so zasledili kako promocijsko aktivnost za CS; na strokovnih srečanjih je bila le dobri desetini respondentov – delodajalcev predstavljena tematika certificiranja NPK. Tudi respondenti – delojemalci so se strinjali s trditvijo, da bi potrebovali več informacij o CS (povprečna vrednost 3.9), saj so za CS izvedeli povsem naključno (povprečna vrednost 3,2). Tako zaznana odsotnost promocijskih aktivnosti je, ob dokazano skromni prepoznavnosti certifikatov NPK, ključna anomalija za uspešnost uvajanja in uveljavljanja CS.

Pri vseh trditvah, vezanih na stroškovni vidik vključevanja v CS, so odgovori delodajalcev (kot potencialnih pobudnikov novih NPK oz. katalogov standardov znanj in spretnosti in izvajalcev postopkov certifikacije) pokazali, da niso stimulirani za vključevanje v sistem oz. izvajajo aktivnosti z izgubo. Le manjšemu delu teh respondentov stroškovni vidik ni pomemben. Zato nekateri izvajalci preverjanj in potrjevanj NPK iščejo rešitev v (plačljivih) programih usposabljanj, kar je razvidno tudi iz deleža odgovorov delojemalcev, ki so potrdili, da so jih najprej napotili v usposabljanje. Dodajmo, da nekateri strokovnjaki (RIC 2006) menijo, da to lahko vodi v izrabo CS oz. v pretirano pridobitniške namene.

V tretji hipotezi smo predvideli, da certificirane kompetence večajo posamezniku

možnosti za zaposlitev, zaposljivost, mobilnost in karierno napredovanje ter s tem zagotavljajo konkurenčno prednost na trgu dela. Te hipoteze ne moremo ne potrditi ne ovreči. Načelno so se respondenti (tako delodajalci kot delojemalci) strinjali z vsemi trditvami o prednostih certifikatov NPK na področju zaposljivosti, napredovanja, plač in (samo)zaposlitve, v praksi pa so še nezaupljivi. Pri dejanskih posledicah pri delojemalcih zaznanih prednosti ni (povp. vred. 1,82,9). Poudariti moramo, da je bil delež imetnikov certifikatov med respondenti- delodajalci majh en (25 oz. 21 %).

Možnosti za priznanje znanj skozi CS so limitirane na samo določene poklicne standarde. To potrjujejo rezultati statistične analize podatkov o rezultatih delovanja CS. V CS torej ni mogoče formalizirati vseh znanj in spretnosti, pridobljenih izven izobraževalnih sistemov. Ob tem se respondenti strinjajo, da se nabor možnih NPK premalo prilagaja njihovim potrebam in razmeram na trgu dela, pa tudi dogajanju in trendom v stroki. Ob upoštevanju odgovorov o udeležbi respondentov – delojemalcev v različnih oblikah neformalnega in priložnostnega učenja (87 %), kjer prevladujejo ravno motivi, vezani na zaposljivost, mobilnost in napredovanje, je to žal še en podatek o neizkoriščenih možnostih, ki jih ponuja CS.

Naša pričakovanja, da veliko kandidatov usmerja v certifikatni sistem Zavod za zaposlovanje, se niso uresničila. Respondenti so se le v majhnem deležu strinjali s trditvijo, da jih ZRSZ informira, usmerja (povp. vred. 2,2) ali jim plačuje stroške pridobitve certifikata (povp. vred. 2,3). Rezultat nas je presenetil, ker je bil delež brezposelnih v strukturi respondentov- delojemalcev dokaj velik (36 %), vendar v njihovih stikih z ZRSZ očitno ni bilo dovolj poudarka na možnostih, ki jih ponuja CS. V obdobju hitrega povečevanja brezposelnosti in potreb po prekvalifikacijah pa je vloga ZRSZ ključnega pomena za uveljavitev CS.

Ali so kandidati za zaposlitev s certifikatno listino dobrodošli predvsem, ko gre za področja, kjer ni ustreznih programov izobraževanja in kjer to določa zakonska podlaga? Po rezultatih factorske analize je normativna podlaga za certifikate med delodajalci sploh odločilna za uspešnost razvoja CS, kjer pa ni programov izobraževanja, pa delodajalci certifikatom (zaenkrat) ne dajejo ustrezne veljave, tako zaradi nepoznavanja CS kot zaradi skromnega nabora možnih certifikatov NPK.

Temeljno tezo, da uspešnost uvajanja CS sloni na zaupanju vseh deležnikov (zlasti pa delodajalcev) v sistem, kooperativnosti socialnih partnerjev, dobri promociji ter enostavnih in nebirokratskih postopkih torej lahko potrdimo. Drugega dela temeljne teze, da delojemalcem certificirane kompetence omogočajo večjo zaposljivost, mobilnost in karierno napredovanje oz. neposredno vplivajo na njihovo konkurenčnost na trgu delovne sile ne moremo ne potrditi ne ovreči. Kljub neštetokrat navajanim prednostim v teoriji, v implikaciji sistem certificiranja še ni prispel do

stopnje, ko bi se njegove prednosti lahko merilo na področju zaposlenosti, zaposljivosti, mobilnosti delavcev in na področju plač.

Ob posploševanju rezultatov raziskave je treba spomniti, da je izvedena na namenskem vzorcu respondentov v gostinstvu in turizmu. Menimo, da je vzorec reprezentativen za celotno populacijo v gostinstvu in turizmu. Zaradi posebnosti vzorčenja, vzorca in izvedbe anketiranja posploševanje na druga strokovna področja ni mogoče. Poleg tega so na številnih strokovnih področjih prisotne določene posebnosti, npr. zaradi različne normativne obravnave CS (so strokovna področja, kjer so certifikati zakonsko predpisani in področja, kjer certifikate zakonodaja izloča oz. 'ruši').

V nadaljevanju bomo izpostavili tri komponente CS, za katere menimo, da bi jim morali posvetiti posebno pozornost. Na osnovi rezultatov raziskave smo pripravili tudi matriko SPIN, kot zbir vseh relevantnih dejavnikov v CS in njegovem okolju in v oporo nadaljnjemu strateškemu usmerjanju CS.

Pomen informacijsko promocijskih aktivnosti v CS in negativen image sistema certificiranja NPK

Od prvih let uvajanja CS, ko je bila promocija naloga MDDSZ (in na tem področju nismo zaznali aktivnosti), je z novelo zakona o NPK leta 2007 ta naloga pripadla 'CPI v sodelovanju s partnerji'. Avtorji nacionalnega poročila za Slovenijo za OECD (Ivančič idr. 2007, 63) s prispevkom partnerjev niso zadovoljni (oceni prispevka CPI so se izognili): »Večji del delodajalskih organizacij (zbornic) in sindikatov ni odigral pričakovane vloge promotorja in akterja pri razvoju sistema NPK s ciljem pospešiti razvoj človeških virov in izboljšati sektorske in nacionalne kvalifikacijske strukture.« Promocijske naloge so avtorji porazporedili na vse glavne deležnike v sistemu CS: zbornice in sindikate (v sklopu rednih aktivnosti), ZRSZ (v okviru aktivnosti vključevanja brezposelnih), na regionalni ravni naj bi izvajale promocijo regionalne razvojne agencije, na nacionalni ravni pa RIC, CPI in ACS (v okviru raznih delavnic, posvetov, srečanj), pa tudi izvajalce postopkov. Tudi Zgonc (v Kunčič idr. 2008) pričakuje, da izvajalci v lokalnem okolju promovirajo sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Avtorji nacionalnega poročila za OECD (Ivančič idr. 2007, 24) ugotavljajo: »... da je promocija šibka točka sistema, zato bo v prihodnje treba pripraviti medinstitucionalni načrt izvajanja promocije sistema priznavanja in vrednotenja neformalno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc na nacionalni, regionalni in lokalni ravni.«

Raziskava je pokazala, da si CS ni pridobil ustreznega ugleda med delodajalci in

delojemalci. Vzroki tičijo tako v samih anomalijah sistema, predvsem institucionalni in organizacijskoupravni ureditvi, skromnih promocijskih aktivnostih in izkušnjah deležnikov s sistemom. Delno pa tiči vzrok za negativen image in nezaupanje deležnikov v CS tudi v preteklosti, v nekdanjih internih kvalifikacijah. Vzroke zanj povzema Muršak (2006, 19): »Za razliko od sodobnih trendov, je v obdobju samoupravljanja t. i. 'institut z delom pridobljenih zmožnosti' uvajal nekakšen avtomatizem pri priznavanju delovnih izkušenj. Zato je še danes čutiti nelagodje ob uvajanju priznavanja poklicnih kvalifikacij brez ustreznega prejšnjega izobraževanja.« Organizacije takrat sploh niso razvile postopkov preverjanja in priznavanja.

Image ima deloma že attribute stigme, to pa je izredno težko popraviti. Ker pa image ni le celotna podoba, ki jo imajo deležniki oz. ciljne skupine o sistemu, ampak tudi rezultat komuniciranja sistema z okoljem, je potrebno skrbno načrtovanje in aktivno vplivanje na oblikovanje/spreminjanje imagea. In kot trdi Kozoder (2006), je razviti sistem vrednotenja neformalnega učenja le en element družbenega priznavanja neformalnega učenja, drugi element pa je spreminjanje kulture, to pa je veliko dolgotrajnejše.

Menimo, da je prepoznavnost certifikatov še dodatno otežena zato, ker ima termin certifikat izrazito širok pomen (kot listina, ki nekaj dokazuje: izkaz, potrdilo; spričevalo, celo diploma; certifikat o izvoru blaga, zdravniški certifikat, naložbeni certifikat, certifikati ISO idr.). Tudi pojmi certifikat, spričevalo in diploma se uporabljajo zelo ohlapno in se celo zamenjujejo.

Maloštevilne aktivnosti promocije CS doslej so le sporadične aktivnosti, daleč od strateško naravnane promocije, ki bi sistematično obdelala ciljne skupine, z dobrim načrtom oglaševanja, komuniciranja z javnostmi, internega komuniciranja in seveda ustreznim promocijskooglaševalskim proračunom. Analiza je pokazala, da so respondenti zaznali komaj katero aktivnost. Tako laična kot strokovna javnost imata o CS zelo skromno védenje. Informacije se vrtijo le v ozkem krogu izvajalcev, organov in teles države, ki si prizadevajo sistem izboljšati, vendar pozabljajo na nekatere ključne deležnike. To lahko pripelje do stanja, ko bo vzpostavljen optimalno delujoč sistem, javnost pa zanj ne bo vedela in kandidatov ne bo.

Prepričani smo, da mora biti promocija sistema certificiranja zastavljena zelo premišljeno in bi jo morali zaupati profesionalcem na tem področju. Javnosti je treba najprej ozaveščati o pomenu vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja. Z javnostmi lahko komuniciramo neposredno (spletne strani, tiskovine, dnevi odprtih vrat ipd.), preko medijev in s kampanjami. Bagonova idr. (2006, 302) trdijo, da so javne informativne in komunikacijske kampanje v javnem sektorju nujne za obveščanje, izobraževanje in prepričevanje ljudi, vendar so zelo zahtevne, ker gre za spreminjanje stališč, znanja in vedenja ljudi; ljudje pa so nagnjeni k izbirnemu

zaznavanju in pomnjenju informacij: »V Sloveniji organizacije v javnem sektorju vodijo bistveno preveč kampanj in večina jih izzzveni v prazno.«

Z javnostmi – deležniki se lahko komunicira neposredno ali pa se nasloni na množične medije. Orodja neposrednega komuniciranja so lahko dnevi odprtih vrat oz. informativni dnevi na šolah, odprti telefoni, spletne strani in tiskovine. Tudi izvajalce postopkov je treba spodbujati, da skrbijo za informacije in promocijo. Naše izkušnje kažejo, da lahko izvajalci postopkov v CS opozorimo medije na CS npr. ob podeljevanju certifikatov (ki ga lahko združimo z drugimi odmevnimi dogodki, npr. s podelitvijo diplom), z novinarsko konferenco ali sporočilom za medije.

Pomen socialnega partnerstva v sistemu certificiranja NPK

Socialno partnerstvo je za razvoj priznavanja neformalnega in izkustvenega učenja ključnega pomena. Konsenzualno sodelovanje delodajalcev, sindikatov in države pri iskanju skupnih odločitev v izobraževanju in zaposlovanju poudarjajo tako ILO, UNESCO kot tudi CEDEFOP. Tripartitnost odločanja in urejanja odnosov je v naših današnjih gospodarskih in političnih razmerah bolj izražena kot v preteklosti, ko se je država bolj ali manj sama ukvarjala s politiko izobraževanja in zaposlovanja. Postavlja se le vprašanje, koliko so posamezni partnerji enakopravni, pa tudi konstruktivni. Izsledki naše analize so za področje certificiranja NPK te dvome bolj ojačali kot omajali. Po mnenju Ivančičeve (1995b, 10) pa tudi drugod po EU partnerji niso v enakovrednem položaju: »V vseh državah EU sodelujejo v postopkih potrjevanja poklicnih kvalifikacij tudi socialni partnerji, vendar je njihova vloga največkrat posvetovalna.«

Menimo, da je ključnega pomena sedanja odsotnost vgrajenosti certifikatov v kolektivne pogodbe. Ivančič idr. (2007, 54) navajajo kot izjemo le kolektivno pogodbo na področju cestnega gospodarstva, kjer so certifikati kot vstopni pogoji za zaposlitev enakovredni formalni izobrazbi.

Strokovnjaki opozarjajo, da je nujno izvesti tudi deregulacijo poklicev (RIC 2009). Respondente na strani delodajalcev /izvajalcev postopkov v CS/pobudnikov NPK smo prosili tudi za oceno vloge MDDSZ in povprečna ocena je znašala 2,8, torej blizu indiferentnosti. Ker je MDDSZ skrbnik CS, je taka ocena respondentov indikator, ki terja resen razmislek.

Na vprašanje, zakaj v državni upravi težko pride do dogovorov med posameznimi ministrstvi, v tej nalogi ne iščemo odgovora. Le pritrdimo lahko Bagonovi idr. (2006), ki priznavajo, da je javno upravo težko spreminjati. Za razliko od gospodarskih družb njene institucije niso izpostavljene konkurenci in tržnemu prepihu, niso prisiljene v boj za obstanek in dobiček. Je pa izpostavljena konkurenčnemu boju vlada, ki za delovanje javne uprave odgovarja in jo volivci lahko zamenjajo – med drugim tudi

zaradi neprijaznega in neučinkovitega delovanja uprave.

Za kakovostno udejanjanje ciljev certificiranja NPK ter izkoristek potenciala človeških virov je nujno skladno in sinergijsko delovanje vseh treh socialnih partnerjev: delodajalcev, delojemalcev in države. Delojemalce zastopajo sindikati in zdi se, da so šibki člen te verige in zato pogosto tudi neenakopraven sogovornik. To dokazujejo tako rezultati naše anketne raziskave kot empirična spoznanja iz analize primera uvajanja nove NPK v GT. Povprečna ocena delovanja sindikatov je 2,8 (vendar je na to vprašanje odgovorilo le 10% respondentov) torej najbližje indiferentnosti, analiza razvoja NPK pa je izkazala njihovo nedejavnost in nezainteresiranost. Odločitev MDDSZ, da se v dopolnjenem Zakonu o NPK odpravi obvezno članstvo predstavnika sindikatov v komisijah za preverjanje in potrjevanje, je bila zato povsem logična poteza.

Kot priznava Komačeva (v Muršak in Vidmar 2006), si sindikalno gibanje šele utira svoje mesto v družbi. V samoupravljanju so bili delavci formalno neposredno vključeni v vse procese odločanja, sindikati niso zastopali delavcev in večina sindikatov sedaj ni ne organizacijsko ne kadrovske ne finančno usposobljena za nove naloge. Formalno so navzoči v organih odločanja, nimajo pa enakopravne vloge, ker ji niso dorasli. Ker so v neposrednem stiku z delojemalci, je to neizkoriščena priložnost. Za promocijo CS bi sindikati lahko veliko naredili, predvsem pa bi morali v kolektivnih pogodbah zagotoviti ustrezno ovrednotenje certifikatov NPK. Tudi avtorji nacionalnega poročila za Slovenijo – aktivnosti OECD 2006–2007 (Ivančič idr. 2007) kritično opozarjajo na šibko aktivnost sindikatov v CS na trgu dela. Sindikalno gibanje v RS očitno potrebuje temeljito prenovu, prav tako vzpostavitev industrijskih odnosov v modernem smislu. Tako Franca (2009) priporoča sindikatom, naj se lotijo strateških vprašanj, kajti aktivnosti na področju delovnosocialnega položaja delavcev so premalo: »V vsakem primeru bi moral biti eden od strateških temeljev usmeritev k izobraževanju, izpopolnjevanju, usposabljanju, čim tesnejšem povezovanju z drugimi akterji na trgu dela ter nenazadnje tudi na motivaciji samih delavcev.«

Trdni industrijski odnosi in tripartitni sistem, ki dobro funkcionira, so osnova za to, da se trg dela odziva na spremembe in da se zagotavljata razvoj in konkurenčnost. Vloga delodajalcev je večplastna: zaposlenim morajo zagotavljati možnosti za učenje, priskrbeti vire, ponujati izobraževalne vsebine, zagotavljati institucionalno infrastrukturo – kadrovske in izobraževalne službe v podjetjih, (med)podjetniška izobraževalna središča in panožna središča ter sodelovati z drugimi partnerji pri urejanju izobraževanja na državni ravni (UNESCO 1997). Delodajalci so partnerji v kolektivnih pogajanjih, spodbujajo izobraževanje in širjenje izobraževalne dejavnosti, dejavno sodelujejo v organih na državni ravni (kot npr. Svet za poklicno

izobraževanje). Tudi v certifikatnem sistemu so prisotne delodajalske organizacije. Kar se tiče zbornic, zlasti GZS, respondenti – predstavniki delodajalcev njihovo vlogo ocenjujejo s povprečno oceno 2,4, torej kot zaviralen element CS. Podobno meni Šlandrova (2006, 172), ko ugotavlja, da je ozko grlo pri uvajanju sistema omejeno število katalogov, posebno na področju industrije in obrti: »Zbornici, odgovorni za ta področja, v sistemu nista odigrali pričakovane pozitivne in aktivne vloge.« Taka je bila tudi naša izkušnja (analiza primera uvajanja NPK v GT). Tudi MDDSZ (v RIC 2006) ugotavlja, da zbornici ne vidita priložnosti za razvoj CS in v zvezi s tem opozarja na lobije. Menimo torej, da je ena od nalog CS, da postopoma preseže interese tistih, ki sicer sodelujejo v CS, a očitno le zato, da varujejo status quo.

V sistem certificiranja NPK se je (kot pobudnik za NPK in izvajalec postopkov) vključilo razmeroma malo gospodarskih družb. Po pregledu katalogov je razvidno, da gre za sporadične primere poklicnih kvalifikacij, za katere ni ustreznih izobraževalnih programov, v podjetjih pa imajo zaposlene, ki so z usposabljanjem v njihovih izobraževalnih centrih in preko delovnih izkušenj pridobili ustrezna znanja in spretnosti. Pri pripravi kataloga sodelujejo tudi strokovnjaki iz drugih družb iste panoge (npr.: Krka, Lek in Bayer Pharma ali pa Hit in Casino Portorož). Nekatera strokovna področja so torej zgled sodelovanja, praviloma pa so to področja z manjšim številom gospodarskih subjektov, kjer je lažje priti do konsenza (farmacevtika, elektroenergetika, igralništvo). Med prvimi pobudniki NPK v CS sta bila Eles in Krka, njuna izobraževalna centra sta tudi izvajalca preverjanj in potrjevanj NPK. Značilno je tudi to, da gre za podjetja, ki so prevzela filozofijo učeče se organizacije in imajo med razvojnimi prioritetami jasno opredeljene cilje na področju izobraževanja, izpopolnjevanja in usposabljanja zaposlenih. Zavedajo se, da so delovne izkušnje zaposlenih vir tacitnega znanja, ki ga je treba narediti vidno. Ivančič (1995, 69) navaja kot pomemben indikator sprejemanja CS tudi izobraževalni dopust, ki se odobrava tudi za pripravo na preverjanje poklicnih kompetenc v CS. Pogoj za uspešno delovanje CS in povečevanje vloge neformalno in priložnostno pridobljenega znanja so vsekakor dobri izobraževalni pogoji na delovnem mestu. Imetniki certifikatov /delojemalci so v raziskavi menili, da delodajalci ne poznajo dovolj prednosti certificiranih NPK in še vedno višje vrednotijo spričevala kot certifikate. Eden od vzrokov je tudi izredno skromna vključenost delodajalcev v CS v vlogi pobudnikov novih NPK. Brez teh deležnikov pa CS nima prihodnosti. Kakovost CS vrednoti trg dela, kot končni uporabnik outputa tega sistema (podjetja in drugi delodajalci, interesne skupine, posredniki). Področja na trgu dela, kjer se odraža kakovost CS, pa zajemajo zaposlenost, zaposljivost, plačni sistem in napredovanja

Področna normativna neusklajenost in administrativne in birokratske ovire

Izsledki raziskave potrjujejo v začetku postavljeno hipotezo o (pre)velikem številu vključenih akterjev v postopkih od sprejemanja pobud do sprejetja katalogov

standardov in preverjanj ter potrjevanj, ki predstavljajo oviro sistemu zaradi nepovezanosti, različnih interesov in birokratskih prvin delovanja. V predstavitvi deležnikov v certifikatnem sistemu v poglavju 4.1.1 smo prikazali kar 13 skupin deležnikov. Ugotovili smo, da so posamezne institucije znotraj certifikatnega sistema usmerjene zgolj v izpolnjevanje svojih strokovnih nalog, nimajo pa pregleda nad delovanjem celotnega sistema. Taka parcialna gledanja na postopke ovirajo postopke razvoja in potrditve NPK. Procese razvoja CS močno upočasnjuje neusklajenost institucij in odsotnost povezovalnega organa s sistemskim pogledom na certifikatni sistem, z usklajevalno, povezovalno in korektivno vlogo. V tej vlogi bi morale bolj propulzivno nastopati MDDSZ. Zaznana je odsotnost koordinacije med različnimi ministrstvi in koordinacije različnih politik, saj CS zadeva različna področja življenja. Brez tega se CS ne more polno uveljaviti. Z identificiranjem dejavnikov, ki imajo »moč« in vplivajo na institucionalizirane postopke in ovirajo razvoj sistema, bi dali CS velik zagon.

Po primerjavi z ZNPK iz leta 2000 in 2003 je MDDSZ del svojih nalog prevailo na druge institucije, na samem ministrstvu pa ni zaznati novih aktivnosti. Tudi Hozjan (2005) opozarja na parcialno zasnovanost, nezadostna preglednost in prehodnost v zakonskih določilih kot posledico neusklajenega delovanja različnih institucij in izpostavlja potrebo po sinhronizaciji. Menimo, da neusklajenost institucij znotraj certifikatnega sistema zelo upočasnjuje procese. Posamezne institucije so usmerjene v izpolnjevanje svojih strokovnih nalog, nimajo pa pregleda nad delovanjem celotnega sistema. Taka parcialna gledanja podaljšujejo postopke razvoja in potrditve NPK. Značilna je nizka stopnja povezanosti in medsebojnega sodelovanja z neposrednimi uporabniki CS. S tega vidika so deklarirane prednosti CS, ki naj bi omogočale hiter odziv na potrebe po novih kompetencah, postavljene pod vprašaj. Dodajmo, da strokovnjaki OECD Mernagh, Sechaud in Werquin (v Ivančič idr. 2007, 92) za Slovenijo ugotavljajo, da: »... problem tiči v načinih odločanja in administrativnih sistemih v državi. Sekcije, oddelki, organizacije delujejo v zaprtih enotah, med katerimi ni komuniciranja in je navada, da se informacije zadržuje, ne diseminira.« Težave znotraj CS niso le slovenski problem – raziskava McAdama in Crowove (2004) ugotavlja številne probleme v britanskem sistemu certificiranja poklicnih kvalifikacij: pretirano birokratskost, preveč zamotano terminologijo, pa tudi pomanjkanje kredibilnosti.

ZNPK je vzpostavljen, ni pa usklajenosti s področnimi zakoni in včasih prihaja na določenih področjih celo v nasprotje s predpisi oz. rušenja CS. To je v velikem neskladju z neštetokrat deklariranimi prednostmi CS in VŽU ter poudarjanjem pomena priznavanja neformalnega in informalnega znanja.

Posameznik ima omejene možnosti priznanja NPK, razen če pridobljeno znanje in spretnosti v celoti pokrivajo vsebine kataloga. Strinjamo se z Muršakom (2006, 22), ki to imenuje »prokrustovski model« priznavanja neformalno pridobljenih znanj: »Če ima posameznik drugačna znanja ali kompetence, kot jih zahteva standard, so pa prav tako zahtevne ali še bolj, pa tudi splošne, takih kompetenc in znanja ne more uveljaviti kot kvalifikacijo, še zlasti ne na nacionalni ravni. Valorizacija je odvisna zgolj od delodajalca.« Razviti bo torej treba tudi druge oblike priznavanja VŽU.

8. LITERATURA IN VIRI

1. Communication from the Commission: Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth (COM (2010) 2020), marec 2010, http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_en.pdf (8. 3. 2010).
2. Detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe, sprejeto na Svetu EU v Barceloni, 2002, http://www.atee1.org/uploads/EUpolicies/detailed_workprog_eandt2010.pdf (8. 3. 2010).
3. Državni razvojni program za obdobje 2007–2013, 2008, <http://www.svlr.gov.si/index.php?id=1182> (13. 11. 2009).
4. Evropska komisija, Evropsko ogrodje kvalifikacij za vseživljenjsko učenje (EOK), 2009, http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/broch_sl.pdf (8. 3. 2010).
5. Evropska komisija, White Paper on Education and Training: Teaching and Learning. Towards the Learning Society, COM (95) 590 final, 29. november 1995.
6. Helsinško sporočilo (The Helsinki Communiqué on Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training), 2006, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/helsinkicom_en.pdf (8. 3. 2010).
7. Ivančič, A., Jelenc, N. E., Jakara, V., Krajnc, B., Sever, B., Višnar, B., Postopek ugotavljanja in potrjevanje poklicnih kvalifikacij, Ministrstvo za šolstvo in šport, Ljubljana, 2000.
8. Kopenhagenska deklaracija (Deklaracija evropskih ministrov za poklicno izobraževanje in usposabljanje ter Evropske komisije, ki so se sestali 29. in 30. novembra 2002 v Kopenhagenu, o krepitvi evropskega sodelovanja v poklicnem izobraževanju in usposabljanju), november 2002, http://europass.cedefop.europa.eu/img/dynamic/c1401/type.FileContent.file/Copenhagen_sl_SI.PDF (8. 3. 2010).
9. Lizbonska strategija (Lisbon European council 23 and 24 March 2000 Presidency Conclusions), marec 2000, http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm# (8. 3. 2010).
10. Maastrichtsko sporočilo (Maastricht Communiqué on the Future Priorities of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training (VET)).

Review of the Copenhagen Declaration of 30 November 2002), http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht_com_en.pdf (8. 3. 2010).

11. Nov začetek za Lizbonsko strategijo (Sporočilo spomladanskemu Evropskemu svetu: Skupna prizadevanja za gospodarsko ras in nova delovna mesta. Nov začetek za Lizbonsko strategijo), 2005, http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/comm_spring_sl.pdf (8. 3. 2010).

12. Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, 2007, http://www.svlr.gov.si/fileadmin/svlr.gov.si/pageuploads/KOHEZIJA/kohezija-200207/op-ess_vlada-150207_koncno.pdf (13. 11. 2009).

13. Poročilo o rezultatih nacionalne razprave o evropskem ogrođju kvalifikacij, http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/results/slovenia_sl.pdf (8. 3. 2010).

14. Priporočilo Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. aprila 2008 o uvedbi evropskega ogrođja kvalifikacij za vseživljenjsko učenje (2008/C 111/01), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:SL:PDF> (8. 3. 2010).

15. Program reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji, oktober 2005, http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/projekti/04_pr-lizbona.pdf (1. 4. 2010).

16. Program reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji, oktober 2008, http://www.svrez.gov.si/fileadmin/svez.gov.si/pageuploads/docs/katal_inf_javn_zn_ac/SI-NRP2008-slo.pdf (1. 4. 2010).

17. Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007–2013, http://www.ess.gov.si/SLO/DEJAVNOST/Programi/apz_2007_2013.pdf (13. 11. 2009).

18. Program vladnih reform za uresničevanje lizbonskih ciljev 2008–2010, 2008, <http://www.svr.gov.si/fileadmin/srs.gov.si/pageuploads/Dokumenti/SI-NRP2008-slo.pdf> (13. 11. 2009).

19. Sklepi sveta z dne 12. maja 2009 o strateškem okviru za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju (»ET 2020«) (2009/C 119/02), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:SL:PDF> (8. 3. 2009).

20. Sporočilo iz Bordeauxa (The Bordeaux Communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training), 2008,

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/bordeaux_en.pdf (8. 3. 2010).

21. Strategija razvoja Slovenije, 2005, http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/projekti/02_StrategijarazvojaSlovenije.pdf (13. 11. 2009).

22. Zakon o izobraževanju odraslih (ZIO-UPB1), Ur. l. RS, št. 110/2006, <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006110&stevilka=4673> (1. 4. 2010).

23. Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPK-UPB2), Ur. l. RS, št. 1/2007, <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20071&stevilka=4> (1. 4. 2010).

24. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1), Ur. l. RS, št. 79/2006, <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200679&stevilka=3449> (1. 4. 2010).

25. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPK-C), Ur. l. RS, št. 85/2009, <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200985&stevilka=3792> (1. 4. 2010).

26. Zakon o visokem šolstvu (ZViS-UPB3), Ur. l. RS, št. 119/2006, <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2006119&stevilka=5079> (1. 4. 2010).

27. Zakon o višjem strokovnem izobraževanju (ZVSI), Ur. l. RS, št. 86/2004, <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200486&stevilka=3840> (1. 4. 2010).

9. PRILOGE:

1. Priloga 1: Katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti (abecedni seznam)
2. Priloga 2: Izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij
3. Priloga 3: Vprašalniki
 - 3.1. Vprašalnik za izvajalce postopkov preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij
 - 3.2. Priloga 2: Vprašalnik za člane komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij
 - 3.3. Priloga 3: Vprašalnik za delojemalce/imetnike certifikatov
 - 3.4. Priloga 4. Vprašanja za vodeni intervju za nosilce politik na področju preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij

KATALOGI STANDARDOV STROKOVNIH ZNANJ IN SPRETNOSTI

Abecedni seznam vseh katalogov

KATALOGI STANDARDOV STROKOVNIH ZNANJ IN SPRETNOSTI Abecedni seznam vseh katalogov		Aktualni					Pretekli
		Leto obj.	Akt.	Nekativni			
				Ni izv., kom.	Ni kom.	Ni izv.	
1	Analitik/analitičarka v farmacevtskih laboratorijih	2007		x			
2	Asfalter/asfalterka	2007	x				
3	Asistent kamere/asistentka kamere	2007		x			
4	Asistent montaže slike in zvoka/asistentka montaže slike in zvoka	2008		x			
5	Asistent/asistentka v mednarodnem poslovanju	2007	x				
6	Barman/barmanka	2006	x				
7	Cestni preglednik/cestna preglednica	2002	x				
8	Čebelar/čebelarka	2001					x
9	Čebelar/čebelarka	2009	x				
10	Čipkar/čipkarica	2002					x
11	Čistilec/čistilka prostorov	2008		x			
12	Delavec/delavka za preprosta konfekcijska dela	2003			x		
13	Delovni inštruktor/delovna inštruktorica	2005	x				
14	Dietni kuhar/dietna kuharica	2003	x				
15	Dispečer/dispečerka v centru vodenja elektroenergetskega sistema (ES)	2003	x				
16	Drevesničar trsničar/drevesničarka trsničarka	2009		x			
17	Ekološki kmetovalec/ekološka kmetovalka	2004		x			
18	Glasbeni redaktor/glasbena redaktorica	2009		x			
19	Gozdarski gojitelj/gozdarska gojiteljica	2007	x				
20	Gozdarski sekač/gozdarska sekačica	2007	x				
21	Gozdarski traktorist/gozdarska traktoristka	2007	x				
22	Hišnik/hišnica	2004	x				
23	Izdelovalec/izdelovalka aranžerskega materiala	2007		x			
24	Izdelovalec/izdelovalka kruha, potic, peciva in testenin na tradicionalni način	2005	x				
25	Izdelovalec/izdelovalka kruhov iz krušne peči	2000					x
26	Izdelovalec/izdelovalka potic iz krušne peči	2000					x
27	Izdelovalec/izdelovalka nakita	2006		x			
28	Izdelovalec/izdelovalka spletnih strani	2003	x				
29	Izvajalec/izvajalka betonskih del	2004	x				
30	Izvajalec/izvajalka del nizkih gradenj	2004	x				
31	Izvajalec/izvajalka zidanja in ometavanja	2004	x				
32	Kamerman/kamermanka	2009		x			
33	Kamnosek, restavratorski sodelavec/kamnosekinja, restavratorska sodelavka	2003	x				
34	Klekljar/ klekljarica	2009			x		
35	Kletar/kletarka	2009		x			
36	Knjigovodja/knjigovodkinja	2008	x				
37	Koder/koderka algoritmov	2006		x			
38	Konjar/konjarka	2009		x			
39	Kovač/kovačica	2007		x			
40	Krovec-klepar, restavratorski sodelavec/krovka-kleparka, restavratorska sodelavka	2003		x			
41	Krupje/krupjeka	2003	x				
42	Letalski tehnik za vojaške zrakoplove/letalska tehnica za vojaške zrakoplove	2007	x				
43	Livar/livarka	2007		x			
44	Lončar/lončarka	2000					x
45	Maniker/manikerka	2005	x				
46	Manipulant/manipulantka nevarnih odpadkov	2005		x			
47	Manipulant/manipulantka odpadkov	2005		x			
48	Maser/maserka	2002	x				
49	Medijski arhivist/Medijska arhivistka	2009				x	
50	MIG/MAG-varilec/varilka	2004	x				
51	Mizar, restavratorski sodelavec/mizarka, restavratorska sodelavka	2003	x				
52	Modni stilist/modna stilistka	2005	x				
53	Montažer/Montažerka slike in zvoka	2008	x				
54	Oblikovalec maske/oblikovalka maske	2008	x				
55	Oblikovalec osvetljave/oblikovalka osvetljave	2006	x				
56	Oblikovalec/oblikovalka cvetličnih vezav in dekoracij	2007		x			
57	Oblikovalec/oblikovalka spletnih strani	2003	x				
58	Oblikovalec/oblikovalka zvoka	2008	x				
59	Odgovorna oseba v cestnem prometu	2003	x				

60	Operater orožja in oborožitvenih sistemov oklepnega vozila/operaterka orožja in oborožitv	2007	x				
61	Operater/operaterka multimedjskih naprav	2004	x				
62	Operater/operaterka na CNC-stroju	2003	x				
63	Operater/operaterka pri prevozu nevarnega blaga	2006	x				
64	Operater/operaterka varnostno nadzornega centra	2006	x				
65	Operativni tehnolog/operativna tehnologinja v farmacevtski proizvodnji	2007		x			
66	Organizator/organizatorka produkcije medijskih vsebin	2008	x				
67	Ortopedski tehnolog/ortopedska tehnologinja	2005	x				
68	Osvetljevalec/osvetljevalka	2006	x				
69	Parkovni vrtnar/parkovna vrtnarica	2009		x			
70	Pečar, restavratski sodelavec/pečarka, restavratska sodelavka	2003		x			
71	Pediker/pedikerka	2002	x				
72	Plamenski varilec/varilka in spajkalec/spajkalka	2003	x				
73	Pletar/pletarka iz ličja	2000	x				
74	Podčastnik artilerije/podčastnica artilerije	2007	x				
75	Podčastnik inženirstva/podčastnica inženirstva	2007	x				
76	Podčastnik mornar/Podčastnica mornarka	2007	x				
77	Podčastnik mornarski potapljač/podčastnica mornarska potapljačica	2007	x				
78	Podčastnik nuklearno-radiološko-kemično-biološke obrambe (nrkbo)/podčastnica nuklearn	2007	x				
79	Podčastnik oklepnih enot/podčastnica oklepnih enot	2007	x				
80	Podčastnik operater radarskega sistema/podčastnica operaterka radarskega sistema	2007	x				
81	Podčastnik operater sistema nadzora in kontrole zračnega prostora/podčastnica operaterka	2007	x				
82	Podčastnik pehote/podčastnica pehote	2007	x				
83	Podčastnik posebnih enot/podčastnica posebnih enot	2007	x				
84	Podčastnik vojaške policije/podčastnica vojaške policije	2007	x				
85	Podčastnik zračne obrambe/podčastnica zračne obrambe	2007	x				
86	Podčastnik zvez/podčastnica zvez	2007	x				
87	Podčastnik/podčastnica premikov in transportov	2007	x				
88	Podčastnik/podčastnica za oskrbo	2007	x				
89	Podkovski kovač/podkovska kovačica	2004					x
90	Podkovski kovač/podkovska kovačica	2009		x			
91	Polagalec/polagalka talnih oblog	2007	x				
92	Poljedelec/poljedelka	2004	x				
93	Pomočnik / pomočnica čistilca / čistilke prostorov	2009	x				
94	Pomočnik/pomočnica kmetovalca/kmetovalke	2006		x			
95	Pomočnik/pomočnica kuharja/kuharice	2007	x				
96	Pomočnik/pomočnica natakara/natakarice	2007	x				
97	Pomočnik/pomočnica upravljalca geovrtalnih strojev in naprav	2006		x			
98	Pomočnik/pomočnica vzdrževalca v proizvodnji	2005	x				
99	Pomožni vzdrževalec/pomožna vzdrževalka tekstilij	2006	x				
100	Pooblaščen inženir/pooblaščen inženirka varnostnih sistemov	2006					x
101	Pooblaščen inženir/pooblaščen inženirka varnostnih sistemov	2006	x				
102	Pospeševalec/pospeševalka prodaje	2007		x			
103	Posrednik/posrednica za nepremičnine	2009	x				
104	Predelovalec sadja/predelovalka sadja	2000	x				
105	Predelovalec/predelovalka mesa	2000	x				
106	Predelovalec/predelovalka mleka	2000	x				
107	Procesničar/procesničarka v logistiki farmacevtske industrije	2002					x
108	Procesničar/procesničarka v logistiki farmacevtske industrije	2005			x		
109	Procesničar/procesničarka v proizvodnji farmacevtskih učinkovin	2002					x
110	Procesničar/procesničarka v proizvodnji farmacevtskih učinkovin	2005			x		
111	Proizvodni procesničar/proizvodna procesničarka v farmacevtski industriji	2002					x
112	Proizvodni procesničar/proizvodna procesničarka v farmacevtski industriji	2005			x		
113	Prometnik/prometnica v cestnem prometu	2007				x	
114	Računovodja/računovodkinja za manjše družbe, samostojne podjetnike in zavode	2008	x				
115	Radijski napovedovalec moderator/Radijska napovedovalka moderatorica	2006	x				
116	Realizator oddaj / realizatorka oddaj	2010		x			
117	Refleksoterapevt/refleksoterapevtka	2005	x				
118	Rekviziter/rekviziterka	2010		x			
119	Rezbar/rezbarka	2008	x				
120	Ročno obločni/obločna varilec/varilka	2004	x				
121	Romski koordinator/romska koordinatorica	2007	x				
122	Romski pomočnik/romska pomočnica	2007	x				
123	Sadjar/sadjarka	2004	x				

124	Scenski kašer/scenska kašerka	2008		x			
125	Scenski oblikovalec/scenska oblikovalka	2008		x			
126	Scenski slikar/scenska slikarka	2008		x			
127	Skladiščnik/skladiščnica v logistiki	2007				x	
128	Skrbnik/skrbnica informacijske in komunikacijske opreme	2004					x
129	Skrbnik/skrbnica informacijskih sistemov	2006		x			
130	Skrbnik/skrbnica komunikacijskih sistemov	2006		x			
131	Skrbnik/skrbnica procesnih naprav-mehatronik/mehatroničarka	2004	x				
132	Slikopleskar-črkoslikar, restavratorski sodelavec/slikopleskarka-črkoslikarka, restavratorska sodelavka	2003	x				
133	Snemalec/snemalka	2009		x			
134	Socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka na domu	2001	x				
135	Stikalničar/stikalničarka v elektroenergetiki	2003	x				
136	Strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za konjerejo in konjenišтво	2006		x			
137	Strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za programske aplikacije in podatkovne baze	2005	x				
138	Strokovni sodelavec/strokovna sodelavka za računalniške sisteme in omrežja	2005	x				
139	Suhorobar – obodar / suhorobarka – obodarka	2009		x			
140	Suhorobar – orodjar / suhorobarka – orodjarka	2009		x			
141	Suhorobar – podnar / suhorobarka – podnarka	2009		x			
142	Suhorobar – posodar / suhorobarka – posodarka	2009		x			
143	Suhorobar – rešetar / suhorobarka – rešetarka	2009		x			
144	Suhorobar – spominkar / suhorobarka – spominkarka	2009		x			
145	Suhorobar – zobotrebčar / suhorobarka – zobotrebčarka	2009		x			
146	Suhorobar – žličar / suhorobarka – žličarka	2009		x			
147	Špediter/špediterka	2006	x				
148	Tajnik režije/tajnica režije	2008		x			
149	Talilec/talilka	2007		x			
150	Tehnik letalec na vojaškem zrakoplovu/tehnica letalka na vojaškem zrakoplovu	2007	x				
151	Tekstilni konfektor/konfektorica	2003			x		
152	Teletržnik/teletržnica	2008	x				
153	Tesar, restavratorski sodelavec/tesarka, restavratorska sodelavka	2003			x		
154	TIG varilec/varilka	2003	x				
155	Tolmač/tolmačica slovenskega znakovnega jezika	2002	x				
156	Toplotni obdelovalec/toplotna obdelovalka kovin	2007			x		
157	Turistični animator/turistična animatorka	2003	x				
158	Turistični informator/turistična informatorka	2003	x				
159	Umetnostni kovač/umetnostna kovačica	2009		x			
160	Upravljalac/upravljalica geovrtnih strojev in naprav	2006		x			
161	Upravljalac/upravljalica kmetijskih in vrtnarskih strojev in naprav	2009		x			
162	Upravljalac/upravljalica lesnoobdelovalnih strojev	2009		x			
163	Upravljalac/upravljalica procesnih strojev za predelavo nekovinskih rudnin	2003			x		
164	Upravljalac/upravljalica strojev v proizvodnji	2005	x				
165	Upravljalac/upravljalica v farmacevtski industriji	2005	x				
166	Upravljalac/upravljalica v logistiki farmacevtske industrije	2005	x				
167	Upravljalac/upravljalica v proizvodnji farmacevtskih učinkovin	2005	x				
168	Upravljalac/upravljalica strojev in naprav za ravnanje z odpadki	2005		x			
169	Urar/urarka	2009		x			
170	Valjavec/valjavka	2007		x			
171	Varnostni menedžer/varnostna menedžerka	2005	x				
172	Varnostni svetovalec/varnostna svetovalka za prevoz nevarnega blaga	2001					x
173	Varnostni svetovalec/varnostna svetovalka za prevoz nevarnega blaga	2009	x				
174	Varnostni tehnik/varnostna tehnica	2001					x
175	Varnostni tehnik/varnostna tehnica	2005	x				
176	Varnostnik čuvaj/varnostnica čuvajka	2001					x
177	Varnostnik čuvaj/varnostnica čuvajka	2004	x				
178	Varnostnik nadzornik/varnostnica nadzornica	2004	x				
179	Varnostnik telesni stražar/varnostnica telesna stražarka	2001					x
180	Varnostnik telesni stražar/varnostnica telesna stražarka	2006	x				
181	Varnostnik/varnostnica	2001					x
182	Varnostnik/varnostnica	2004	x				
183	Veterinarski podčastnik/veterinarska podčastnica	2007	x				
184	Vgrajevalec/vgrajevalka ognjevarnih materialov	2003			x		
185	Video oblikovalec/video oblikovalka	2009		x			
186	Viličarist/viličaristka	2007				x	
187	Vinogradnik/vinogradnica	2004	x				

188	Vinski svetovalec/vinska svetovalka sommelier	2005	x				
189	Vizažist/vizažistka	2003	x				
190	Vodja cateringa	2003	x				
191	Vodja delovne skupine v proizvodnji	2008	x				
192	Vodja projekta	2005	x				
193	Vodja projektne naloge	2005	x				
194	Vojak artilerije/vojakinja artilerije	2007	x				
195	Vojak bolničar/vojakinja bolničarka	2007	x				
196	Vojak inženirstva/vojakinja inženirstva	2007	x				
197	Vojak mornar/vojakinja mornarka	2007	x				
198	Vojak mornarski potapljač/vojakinja mornarska potapljačica	2007	x				
199	Vojak nuklearno-radiološko-kemično-biološke obrambe (nrkbo)/vojakinja nuklearno-radio	2007	x				
200	Vojak operater radarskega sistema/vojakinja operaterka radarskega sistema	2007	x				
201	Vojak operater sistema nadzora zračnega prostora/vojakinja operaterka sistema nadzora zra	2007	x				
202	Vojak pehote/vojakinja pehote	2007	x				
203	Vojak posebnih enot/vojakinja posebnih enot	2007	x				
204	Vojak specialist-izvidnik nuklearno-radiološko-kemično-biološke obrambe (nrkbo)/vojak	2007	x				
205	Vojak specialist – laborant nuklearno-radiološko-kemično-biološke obrambe (nrkbo)/vojak	2007	x				
206	Vojak specialist artilerije – izvidnik/vojakinja specialistka artilerije – izvidnica	2007	x				
207	Vojak specialist artilerije – meteorolog/vojakinja specialistka artilerije – meteorologijna	2007	x				
208	Vojak specialist artilerije – računar/vojakinja specialistka artilerije – računarka	2007	x				
209	Vojak specialist artilerije – topograf/vojakinja specialistka artilerije – topografka	2007	x				
210	Vojak specialist inženirstva/vojakinja specialistka inženirstva	2007	x				
211	Vojak strelec/vojakinja strelka	2007	x				
212	Vojak veterinarski bolničar/vojakinja veterinarska bolničarka	2007	x				
213	Vojak zračne obrambe/vojakinja zračne obrambe	2007	x				
214	Vojak zvez/vojakinja zvez	2007	x				
215	Vojak/vojakinja za oskrbo	2007	x				
216	Vojaški policist/vojaška policistka	2007	x				
217	Vojaški voznik/vojaška voznica	2007	x				
218	Voznik oklepnega vozila/voznica oklepnega vozila	2007	x				
219	Voznik/voznica v cestnem prometu	2003	x				
220	Vrtnar pridelovalec/vrtnarica pridelovalka	2009		x			
221	Vzdrževalec/vzdrževalka cest	2002	x				
222	Vzdrževalec/vzdrževalka pnevmatik in vulkanizer/vulkanizerka	2003	x				
223	Vzdrževalec/vzdrževalka programske opreme	2005	x				
224	Vzdrževalec/vzdrževalka računalniške strojne opreme	2005	x				
225	Vzdrževalec/vzdrževalka rekreacijskih in športnih zelenih površin	2007		x			
226	Vzdrževalec/vzdrževalka tekstilij	2007	x				
227	Zdravstveni podčastnik/zdravstvena podčastnica	2007	x				
228	Zdravstveni reševalec/zdravstvena reševalka	2005	x				
229	Zelenjadar/zelenjadarica	2004	x				
230	Zeliščar/zeliščarka	2009		x			
231	Zidar, restavratorski sodelavec/zidarka, restavratorska sodelavka	2003	x				
232	Zobozdravstveni asistent/zobozdravstvena asistentka	2003	x				
233	Živinorejec/živinorejka	2004	x				

Vir: NRP - katalogi, http://www.nrpslo.org/podatkovne_baze/katalogi_standardov_strokovnih_znanj_in_spretnosti.aspx, zajem 2

Legenda:

Aktivni katalogi
Ni registriranih izvajalcev, ni licenciranih članov komisij
Ni registriranih izvajalcev, so licencirani člani komisij
So registrirani izvajalci, ni licenciranih članov komisij
Pretekli

	IZVAJALEC	KRAJ
1	Agencija za promet, razvoj in raziskave d.o.o.	LJUBLJANA
2	Akademija professional d.o.o.	MIKLAVŽ NA DRAVSKEM POLJU
3	Andragoški zavod ljudska univerza Velenje	VELENJE
4	Andragoški zavod Maribor - Ljudska univerza	MARIBOR
5	Animacija d.o.o.	PTUJ
6	B&B izobraževanje in usposabljanje d.o.o.	KRANJ
7	Barbara Visket s.p.	MARIBOR
8	B.C.Darmil, d.o.o., Ljubljana	LJUBLJANA
9	Belosana d.o.o.	LJUBLJANA
10	Biotehniški center Naklo	NAKLO
11	Biotehniški izobraževalni center Ljubljana	LJUBLJANA
12	BIS d.o.o.	KRANJ
13	Blisk avto šola d.o.o. Ljubljana	LJUBLJANA
14	Casino Portorož, d.d.	PORTOROŽ - PORTOROSE
15	Cene Štupar - Center za permanentno izobraževanje	LJUBLJANA
16	Center mladih	KRANJ
17	Center za izobraževanja in kulturo Trebnje	TREBNJE
18	Cerera d.o.o., Ljubljana	LJUBLJANA
19	Cetera, center za tehnični razvoj, izobraževanje in organizacijo	LJUBLJANA
20	Čas - Zasebna šola za varnostno izobraževanje d.o.o.	LJUBLJANA
21	Čebelarstva zveza Slovenije	LUKOVICA
22	Doba, Evropsko poslovno izobraževalno središče	MARIBOR
23	Edibo d.o.o.	PESNICA PRI MARIBORU
24	Ekonomsko-storitveni izobraževalni center Kranj	KRANJ
25	Evropska hiša Ljubljana-zavod	LJUBLJANA
26	Firis Imperl & CO. d.n.o. Logatec	LOGATEC
27	Formula	MARIBOR
28	Fortuna	MARIBOR
29	Gea College PIC poslovnoizobraževalni center, d.o.o.	LJUBLJANA
30	Gimnazija Franca Miklošiča Ljutomer	LJUTOMER
31	Gimnazija Jurija Vege - Čipkarska šola	IDRIJA
32	Gospodarska zbornica Slovenije Center za poslovno usposabljanje	LJUBLJANA
33	Grm Novo mesto - center biotehnike in turizma	NOVO MESTO
34	Higeja d.o.o.	LJUBLJANA
35	HIT hoteli, igralnice, turizem d.d. Nova Gorica	NOVA GORICA
36	ICA Izobraževalni center za avtomatizacijo	SLOVENSKE KONJICE
37	Inštitut za varilstvo	LJUBLJANA
38	Inštitut za varstvo pri delu in varstvo okolja Maribor p.o.	MARIBOR
39	INTER-ES Izobraževanje in svetovanje d.o.o.	KANAL
40	Izobraževalni center energetskega sistema	LJUBLJANA
41	Izobraževalni center Geoss - Ljudska univerza Litija	LITIJA
42	Izobraževalno središče Miklošič Ljubljana	LJUBLJANA
43	Jacooop	SLOVENSKA BISTRICA
44	Klinični center Ljubljana, Reševalna postaja	LJUBLJANA
45	Klinični center Ljubljana, Reševalna postaja, SPS Kirurška klinika, Klinični oddelek za travmatologijo	LJUBLJANA
46	Klinični center Ljubljana, SPS Stomatološka klinika	LJUBLJANA
47	Kmetijsko gozdarska zbornica Slovenije	LJUBLJANA
48	Konfekcija Jutranjka Sevnica	SEVNICA
49	Krka, tovarna zdravil, d.d. Kadrovskega sektorja	NOVO MESTO
50	Ljudska univerza Ajdovščina	AJDOVŠČINA
51	Ljudska univerza Celje	CELJE

52	Ljudska univerza Gornja Radgona	GORNJA RADGONA
53	Ljudska univerza Koper	KOPER - CAPODISTRIA
54	Ljudska univerza Murska Sobota	MURSKA SOBOTA
55	Ljudska univerza Šentjur	ŠENTJUR
56	Ljudska univerza Škofja Loka	ŠKOFJA LOKA
57	Ljudska univerza Žalec	ŽALEC
58	Ljudska univerza, zavod za izobraževanje in kulturo Rogaška Slatina	ROGAŠKA SLATINA
59	Ministrstvo za notranje zadeve policija	LJUBLJANA
60	Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije	LJUBLJANA
61	MOCIS center za izobraževanje odraslih	SLOVENJ GRADEC
62	Most do znanja	LJUBLJANA
63	Much, izobraževanje, d.o.o.	LJUBLJANA
64	Obrtno podjetniška zbornica Slovenije	LJUBLJANA
65	Optimus vita, izobraževalni center za kozmetiko in zdravje, d.o.o.	LJUBLJANA
66	Prekmurški raziskovalno-izobraževalni zavod Murska Sobota	MURSKA SOBOTA
67	Prah, izobraževalni center, avtošola in drugo izobraževanje, d.o.o.	ROGAŠKA SLATINA
68	Prihajam	MARIBOR
69	RM VUK d.o.o.	PTUJ
70	RTV Slovenija, Izobraževalno središče	LJUBLJANA
71	Sab, varovanje in storitve, d.o.o.	IZOLA - ISOLA
72	Slovenska cestna podjetja d.o.o., Ljubljana	LJUBLJANA
73	Socialna zbornica Slovenije	LJUBLJANA
74	Spin Informacijski inženiring d.o.o.	ŠEMPETER PRI GORICI
75	Srednja gostinska in turistična šola Izola	IZOLA - ISOLA
76	Srednja gozdarska in lesarska šola Postojna	POSTOJNA
77	Srednja gradbena šola in gimnazija Maribor	MARIBOR
78	Srednja gradbena, geodetska in ekonomska šola Ljubljana	LJUBLJANA
79	Srednja kmetijska šola Maribor	MARIBOR
80	Srednja kmetijska šola Rakičan Naziv v odgovoru: Biotehniška šola Rakičan	MURSKA SOBOTA
81	Srednja lesarska šola Škofja Loka	ŠKOFJA LOKA
82	Srednja poklicna in strokovna šola Bežigrad-Ljubljana	LJUBLJANA
83	Srednja strojna šola Maribor	MARIBOR
84	Srednja šola Domžale	DOMŽALE
85	Srednja šola Krško	KRŠKO
86	Srednja šola Ravne na Koroškem	RAVNE NA KOROŠKEM
87	Srednja šola za farmacijo, kozmetiko in zdravstvo	LJUBLJANA
88	Srednja šola za gostinstvo in turizem Celje	CELJE
89	Srednja šola za gostinstvo in turizem Ljubljana	LJUBLJANA
90	Srednja šola za gostinstvo in turizem Maribor	MARIBOR
91	Srednja tehniška in poklicna šola Trbovlje	TRBOVLJE
92	Srednja tehniška šola Koper	KOPER - CAPODISTRIA
93	Srednja zdravstvena in kozmetična šola Maribor	MARIBOR
94	Srednja zdravstvena šola Celje	CELJE
95	Srednja zdravstvena šola Ljubljana	LJUBLJANA
96	Šola za strojništvo Škofja Loka	ŠKOFJA LOKA
97	Šolski center Celje, Poklicna in tehniška elektro in kemijska šola	CELJE
98	Šolski center Celje, Poklicna in tehniška gradbena šola	CELJE
99	Šolski center Celje, Poklicna in tehniška strojna šola	CELJE
100	Šolski center Celje, Srednja strokovna in poklicna šola Celje	CELJE
101	Šolski center Ljubljana, Sr. strojna šola in sr. lesarska šola	LJUBLJANA
102	Šolski center Novo mesto	NOVO MESTO
103	Šolski center Novo mesto, Srednja gradbena in lesarska šola	NOVO MESTO
104	Šolski center Postojna	POSTOJNA
105	Šolski center Ptuj, Biotehniška šola	PTUJ
106	Šolski center Ptuj, Strojna šola	PTUJ

107	Šolski center Rudolfa Maistra Kamnik	KAMNIK
108	Šolski center Slovenj Gradec, Gimnazija in srednja zdravstvena šola	SLOVENJ GRADEC
109	Šolski center Slovenj Gradec, Sr. gostinska, turistična in lesarska šola	SLOVENJ GRADEC
110	Šolski center Slovenj Gradec, Srednja ekonomska šola	SLOVENJ GRADEC
111	Šolski center Slovenj Gradec, Srednja šola Muta	MUTA
112	Šolski center Slovenj Gradec, Višja strokovna šola	SLOVENJ GRADEC
113	Šolski center Slovenske Konjice-Zreče, SIC Izobraževanje odraslih in svetovanje	ZREČE
114	Šolski center Šentjur, Srednja poklicna in strokovna šola	ŠENTJUR
115	Šolski center Velenje	VELENJE
116	Šolski center Velenje, Medpodjetniški izobraževalni center	VELENJE
117	Šolski center za pošto, ekonomijo in telekomunikacije	LJUBLJANA
118	Tehniški šolski center Kranj	KRANJ
119	Tehniški šolski center Maribor	MARIBOR
120	Tehniški šolski center Nova Gorica	NOVA GORICA
121	Tehniški šolski center Nova Gorica, Biotehniška šola	ŠEMPETER PRI GORICI
122	Tehniški šolski center Nova Gorica, Elektrotehniška in računalniška šola	NOVA GORICA
123	Tehniški šolski center Nova Gorica, Strojna, prometna in lesarska šola	NOVA GORICA
124	TIB STORITVE	ILIRSKA BISTRICA
125	TICCOPI	GROSUPLJE
126	Turistično društvo Kanja Trzin	TRZIN
127	Univerza na Primorskem, Fakulteta za turistične študije Portorož-Turistica	PORTOROŽ - PORTOROSE
128	Varnost Maribor d.d.	MARIBOR
129	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Bled	BLED
130	Višja strokovna šola za gostinstvo in turizem Maribor	MARIBOR
131	Vita Sana	MEDVODE
132	Vital masaže Aleksandar Kolarski s.p.	ŠEMPETER PRI GORICI
133	Vrtnarska šola Celje / zdaj Šola za hortikulturo	CELJE
134	Zasavska ljudska univerza Trbovlje	TRBOVLJE
135	Zavar, Podjetje za varilno tehniko d.o.o.	SELNICA OB DRAVI
136	Zavod Karnika	KRIŽE
137	Zavod Ulala Artiče	ARTIČE
138	Zavod za izobraževanje in kulturo Črnomelj	ČRNOMELJ
139	Zavod za izobraževanje in razvoj AI - Akademija za inovativnost	LJUBLJANA
140	Zavod za tehnično izobraževanje	LJUBLJANA
141	Zavod za zdravstveno in športno izobraževanje	LJUBLJANA
142	Zavod združenje tolmačev za slovenski znakovni jezik	LJUBLJANA
143	Zbornica za razvoj slovenskega zasebnega varovanja	LJUBLJANA
144	ZRP POMELAJ, z.o.o.	VELIKA POLANA
145	ZVD Zavod za varstvo pri delu d.d. Ljubljana	LJUBLJANA
146	ŽELVA podjetje za usposabljanje in zaposlovanje invalidov, d.o.o. Ljubljana	LJUBLJANA

Vir: NRP, https://www.nrpslo.org/podatkovne_baze/izvajalci_postopkov_za_preverjanje_in_potrjevanje_npk.a



**VPRAŠALNIK ZA ČLANE IN ČLANICE KOMISIJ ZA PREVERJANJE IN POTRJEVANJE NACIONALNIH
POKLICNIH KVALIFIKACIJ (NPK)**

Spoštovani!

Pred vami je vprašalnik, s katerim želimo ugotoviti dejavnike, ki pri članih komisij vplivajo na uspešnost izvajanje postopka preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Ker Državni izpitni center pripravlja tudi pobudo za prenovo programa usposabljanja članov komisij, pa želimo z vprašalnikom pridobiti tudi vaše mnenje/oceno vsebine in ciljev programa usposabljanja.

Vaši odgovori so za evalvacijo zelo pomembni, zato vas prosimo, da ob izpolnjevanju upoštevate:

- *Ni pravih ali napačnih odgovorov, zanima nas le vaše mnenje.*
- *Vaši odgovori so anonimni, zato vas prosimo, da ste pri odgovarjanju iskreni.*
- *Prosimo vas, da odgovorite na vsa zastavljena vprašanja.*
- *Prosimo vas, da pri izpolnjevanju vprašalnika upoštevate navodila ob vsakem vprašanju.*

1. Strokovno področje, ki ga pokrivате kot član / članica komisije (Možnih je več odgovorov!):

- a) Izobraževanje, umetnost, kultura
- b) Novinarstvo in obveščanje
- c) Poslovanje, uprava
- d) Tehnika, računalništvo
- e) Proizvodna tehnologija
- f) Transportne storitve
- g) Arhitektura in gradbeništvo, urbanizem
- h) Varstvo okolja
- i) Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterina
- j) Zdravstvo, farmacija
- k) Socialno delo
- l) Osebne storitve
- m) Varovanje, vojaščina
- n) Drugo:

2. Poleg dela člana komisije za NPK, opravljam/sem opravljal še naslednje funkcije: (Možnih je več odgovorov.)

- a) Usposabljam kandidate za pridobitev certifikata
 - b) Opravljam vlogo svetovalca za NPK
 - c) Zaposlen sem pri izvajalcu postopkov za NPK
 - d) Sodeloval sem /sodelujem v strokovni skupini za pripravo katalogov standardov za NPK
 - e) Sodelujem/sem član v področnih odborih za pripravo poklicnih standardov.
 - f) Pobudnik za pripravo nove poklicne kvalifikacije
 - g) Drugo (Navedite):
-

h) Ne opravljam drugih funkcij/vlog

3. Kako na splošno ocenjujete vaše sodelovanje z izvajalci postopkov NPK (Obkrožite en odgovor!)

- a) Zelo dobro
- b) Dobro
- c) Slabo
- d) Zelo slabo

Če je vaš odgovor slabo ali zelo slabo, prosimo, da ga utemeljite:

4. Kako ocenjujete vaše sodelovanje z Državnim izpitnim centrom? (Obkrožite en odgovor!)

- a) Zelo dobro
- b) Dobro
- c) Slabo
- d) Zelo slabo

Če je vaš odgovor slabo ali zelo slabo, prosimo, da navede vzroke.

5. Ocenite ustreznost opredelitve elementov v katalogu znanj za vašo poklicno kvalifikacijo za izpeljavo postopkov certificiranja.

(Prosimo, obkrožite izbran odgovor za vsak element kataloga.)

Elementi katalog	Zelo dobro	Dobro	Slabo	Zelo slabo
Načini preverjanja strokovnih znanj in spretnosti	1	2	3	4
Merila preverjanja	1	2	3	4
Kriteriji preverjanja	1	2	3	4
Zahtevana znanja in spretnosti	1	2	3	4
Naloge za dokazovanje usposobljenosti	1	2	3	4

Če je vaša ocena pri katerem od elementov slabo ali zelo slabo, jo utemeljite:

6. Glede na vaše dozdajšnje izkušnje ocenite, kako pogosto ste se srečali s težavami pri izpeljavi postopka certificiranja?

Težave z :	Zelo pogosto	Pogosto	Redko	Nikoli
Avtentičnost dokazil	1	2	3	4
Ustreznost dokazil glede na zahteve poklicne kvalifikacije	1	2	3	4
Aktualnost dokazil	1	2	3	4
Kakovost zbirne mape/portfolija v celoti	1	2	3	4
Sodelovanje s svetovalci za NPK	1	2	3	4
Sodelovanje z drugimi člani komisije	1	2	3	4
Izpeljava neposrednega preverjanja kandidata	1	2	3	4
Drugo (navedite):	1	2	3	4

7. Ali menite, da ste ustrezno usposobljeni za izpeljavo postopkov certificiranja (Obkrožite en odgovor.)

- a) da
- b) delno
- c) ne

8. Ocenite uporabnost vsebin usposabljanja za delo člana komisije.

Obkrožite ustrezno številko v tabeli : 1-zelo slabo, 2-slabo, 3–niti dobro niti slabo, 4-dobro, 5-odlično

Vsebine iz programa usposabljanja	zelo slabo	slabo	niti dobro niti slabo	dobro	odlično
Predstavitev sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij	1	2	3	4	5
Predstavitev metodologije priprave kataloga standardov znanj in spretnosti za NPK	1	2	3	4	5
Osnove izobraževanja in učenja odraslih	1	2	3	4	5
Predstavitev postopka preverjanja in potrjevanja neformalno pridobljenih znanj	1	2	3	4	5
Oblikovanje portfolija/zbirne mape	1	2	3	4	5
Ocenjevanje dokazil v portfoliju	1	2	3	4	5
Standardi znanj in spretnosti ter oblikovanje meril za ugotavljanje doseganja standardov	1	2	3	4	5
Oblike in metode preverjanja in ocenjevanja	1	2	3	4	5
Značilnosti kakovostnega sporazumevanja ter posredovanja povratnih informacij	1	2	3	4	5
Etična ravnanja članov komisij v postopku NPK	1	2	3	4	5
Predstavitev praktičnega primera preverjanja NPK	1	2	3	4	5
Naloge članov komisije za preverjanje in potrjevanje NPK	1	2	3	4	5

Prosimo vas, da na kratko utemeljite vašo oceno.

9. Ali se vam zdi, da je v programu usposabljanja, ki ga izvaja Andragoški center Slovenije primerno razmerje med teoretičnim in praktičnim delom? (Obkrožite ustrezno črko!)

a) Ne, razmerje ni primerno. (Utemeljite, prosimo.)

b) Da, razmerje je primerno.

10. Katere vsebine, ki bi jih po vaših dozdajšnjih izkušnjah potrebovali za delo člana komisije, ste na usposabljanju pogrešali? (Obkrožite ustrezno črko in navedite!)

a) Nič nisem pogrešal.

b) Pogrešal sem:

11. Katera dodatna znanja bi še potrebovali? (Pri vsakem elementu obkrožite eno izmed možnosti.)

Znanja, ki bi jih potrebovali	Sploh ne	Zelo malo	Malo	Veliko	Zelo veliko
Presojanje posameznega dokazila	1	2	3	4	5
Presojanje celotnega portfolija	1	2	3	4	5
Uporaba dokumentacije v postopku certificiranja	1	2	3	4	5
Vloga članov in predsednika pri izpeljavi postopka certificiranja	1	2	3	4	5
Oblikovanje meril in kriterijev za ocenjevanje usposobljenosti	1	2	3	4	5
Zakonodaja in podzakonski akti s področja NPK	1	2	3	4	5
Znanja s področja izobraževanja odraslih (splošna pedagoško-andragoška znanja)	1	2	3	4	5
Načini in metode ocenjevanja znanja in spretnosti	1	2	3	4	5
Priprava nalog za preverjanje usposobljenosti	1	2	3	4	5
Komunikacija z udeleženci certificiranja	1	2	3	4	5
Etična načela v postopkih certficeranja	1	2	3	4	5

Prosimo vas še za naslednje podatke:

12. Spol: *Obkrožite!* **M** **Ž**

13. Starost: Obkrožite ustrezno črko!

a) do 30 let b) 31- 40 let c) 41 – 50 let d) nad 50 let

14. Stopnja izobrazbe: Obkrožite ustrezno črko!

a) srednja b) višja c) visoka/fakultetna d) magisterij/doktorat

15. Navedite koliko časa delate/ali ste delali kot član komisije za preverjanje in potrjevanje NPK.

.....

16. Ocenite število izpeljanih preverjanj, pri katerih ste do zdaj sodelovali:

.....

Zaključili ste izpolnjevanje vprašalnika. O rezultatih evalvacije certifikatnega sistema, ki bo vsebovala tudi analizo odgovorov na vprašalnik za člane komisij, vas bomo obvestili po elektronski pošti.

Andragoški center Slovenije se vam iskreno zahvaljuje za sodelovanje.



Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education

VPRAŠALNIK ZA IZVAJALCE POSTOPKOV PREVERJANJA IN POTRJEVANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ

Pred vami je vprašalnik, s katerim želimo ugotoviti dejavnike, ki vplivajo na uspešnost certifikatnega sistema in preveriti učinke na trgu dela.

Vaši odgovori so za izpeljavo projekta zelo pomembni, zato vas prosimo da ob izpolnjevanju upoštevate naslednje:

- ***Ni pravih ali napačnih odgovorov, zanima nas le vaše mnenje.***
- ***Vaši odgovori so anonimni, zato vas prosimo, da ste pri odgovarjanju iskreni.***
- ***Prosimo, da odgovorite na vse postavljene trditve.***

1. Ali se je vaša organizacija v certifikatni sistem aktivno vključila?

- da
- ne

2. Če DA, v kateri vlogi (možnih je več odgovorov):

- kot pobudnik za novo poklicno kvalifikacijo
- kot izvajalec postopkov preverjanj in potrjevanj poklicnih kvalifikacij
- zaposlene spodbujamo, da si pridobijo certifikate poklicnih kvalifikacij
- certifikate NPK smo vgradili v akt o sistemizaciji delovnih mest oz. opise delovnih mest
- pri zaposlovanju novih kadrov upoštevamo tudi pridobljene certifikate
- v zaposlitvenih oglasih navajamo med pogoji tudi certifikate (kjer obstajajo)

- imamo tudi zaposlene z licenco za člane komisij, ki preverjajo kandidate za poklicne kvalifikacije
- za zaposlene na delovnih mestih so certifikati zakonsko predpisani, kar upoštevamo
- drugo (navedite): _____

3. Kakšne so vaše izkušnje? Označite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami. (Obkrožite ustrezno številko pri vsaki trditvi.)

Trditev	Se popolnoma strinjam	Se strinjam	Ne morem se odločiti	Se ne strinjam	Se sploh ne strinjam
Z odzivnostjo Centra za poklicno izobraževanje na našo pobudo za novo poklicno kvalifikacijo smo bili zadovoljni	1	2	3	4	5
Na sestanku socialnih partnerjev je bila naša pobuda sprejeta	1	2	3	4	5
Nekateri socialni partnerji so naši pobudi nasprotovali	1	2	3	4	5
Moti nas, da je potrebno od pobude za novo poklicno kvalifikacijo do priprave kataloga standardov veliko vlaganj, ki so izključno strošek pobudnika	1	2	3	4	5
Kot izvajalci postopkov se pojavljajo nekatere organizacije, ki v naši stroki nimajo nobenih referenc, izkušenj	1	2	3	4	5
Izvajalec postopkov je nepotreben člen v certifikatnem sistemu, ker poskrbi le za zagotavljanje materialnih pogojev za delo komisij ter za svetovanje kandidatom	1	2	3	4	5
Za izvajanje postopkov certificiranja bi bili primernejši centri za ocenjevanje z usposobljenimi kadri in poenoteno administrativno ureditvijo	1	2	3	4	5
Za izvajanje postopkov certificiranja bi bili primernejši centri za ocenjevanje z usposobljenimi kadri in poenoteno administrativno ureditvijo	1	2	3	4	5
Vloge in odgovornosti posameznih teles in organizacij v sistemu certificiranja so včasih nejasne in nedorečene	1	2	3	4	5
S certifikatom se bom lažje zaposlil v drugi državi EU	1	2	3	4	5
S pomočjo certifikata se nameravam ponovno vključiti v šolo	1	2	3	4	5
Certifikat, ki sem ga pridobil, je v skladu z mojimi poklicnimi interesi	1	2	3	4	5

4. Označite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami (*Obkrožite ustrezno številko pri vsaki trditvi*).

Trditev	Se popolnoma strinjam	Se strinjam	Ne morem se odločiti	Se ne strinjam	Se sploh ne strinjam
Postopek naše registracije za izvajalca postopka je potekal brez težav	1	2	3	4	5
Izvajanje postopkov za certificiranje poklicnih kvalifikacij je finančno povsem nedonosna dejavnost	1	2	3	4	5
Postopke izvajamo predvsem za naše zaposlene	1	2	3	4	5
V sistemu certificiranja sodelujemo zato, ker želimo prispevati k uveljavljanju in razvoju kadrov v stroki	1	2	3	4	5
Zaračunavanje postopkov certificiranja komaj pokrije stroške članov komisij	1	2	3	4	5
Pričakovali smo, da bo izvajanje preverjanj prinašalo organizaciji dodatni prihodek	1	2	3	4	5
Javnost je dovolj dobro informirana o možnostih certificiranja poklicnih kvalifikacij	1	2	3	4	5
Za promocijo in informiranje potencialnih kandidatov poskrbimo sami izvajalci postopkov	1	2	3	4	5
Vloge in odgovornosti posameznih teles in organizacij v sistemu certificiranja so včasih nejasne in nedorečene	1	2	3	4	5
Kot izvajalci postopkov se pojavljajo nekatere organizacije, naši stroki nimajo nobenih referenc, izkušenj	1	2	3	4	5

Zahvaljujemo se vam za sodelovanje!



Andragoški center Republike Slovenije
Slovenian Institute for Adult Education

VPRAŠALNIK za imetnike certifikatov

Pred vami je vprašalnik, s katerim želimo ugotoviti dejavnike, ki vplivajo na uspešnost certifikatnega sistema.

Vaši odgovori so za izpeljavo projekta zelo pomembni, zato vas prosimo da ob izpolnjevanju upoštevate naslednje:

- ***Ni pravih ali napačnih odgovorov, zanima nas le vaše mnenje.***
- ***Vaši odgovori so anonimni, zato vas prosimo, da ste pri odgovarjanju iskreni.***
- ***Prosim, da odgovorite na vse postavljene trditve.***
- ***Ob reševanju upoštevajte navodila, ki so napisana ob vsakem vprašanju.***

Odgovarjajte tako, da obkrožite številko ali črko pred izbranim odgovorom ali pa sami napišite odgovor. Pri nekaterih vprašanjih je ponujena lestvica odgovorov od 1 do 5. V vrstici pri vsaki trditvi obkrožite številko, ki ustreza vašemu odgovoru. Bodite pozorni na to, da je pri nekaterih vprašanjih možnih več odgovorov. Če med ponujenimi ni nobenega, ki bi vam ustrezal, obkrožite »drugo« in sami napišite to, kar je za vas ustrezno.

Usposobljenost za opravljanje poklica se dokazuje s šolskim spričevalom ali diplomo, lahko pa tudi s certifikatom o nacionalni poklicni kvalifikaciji (NPK).

- 1. Ali ste pridobili certifikat NPK? (Obkrožite črko pred izbranim odgovorom).**

- a) Da
- b) Ne
- c) Sem v postopku pridobivanja certifikata.

2. Če ste pridobili certifikat, napišite, za katero poklicno kvalifikacijo. Prosimo, prepišite s certifikata naziv kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti:

3. Na kakšen način ste pridobili certifikat? (Obkrožite črko pred ustreznim odgovorom.)

- a) Na osnovi zbranih dokazil v portfoliju.
- b) Z dokazovanjem usposobljenosti pred komisijo (izpit)
- c) Z zbiranjem dokazil in dokazovanjem usposobljenosti pred komisijo (portfolijo + izpit)

4. Koliko časa je trajal »vaš« postopek pridobivanja certifikata (od prijave do pridobitve certifikata)?

Mesecev: _____

5. Označite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami: (Obkrožite ustrezno številko pri vsaki trditvi.)

Trditev	Se popolnoma strinjam	Se strinjam	Ne morem se odločiti	Se ne strinjam	Se sploh ne strinjam
Za pridobitev certifikata sem se odločil, da bi uradno znanja in spretnosti, ki sem jih pridobil z delom	1	2	3	4	5
Za pridobitev certifikata sem se odločil, ker sem po zaključeni šoli pridobil še druga znanja, ki sem jih želel potrditi	1	2	3	4	5
Za pridobitev certifikata sem se odločil na pobudo nadrejenih.	1	2	3	4	5
Za pridobitev certifikata sem se odločil ker je certifikat pogoj za zasedbo delovnega mesta	1	2	3	4	5
Za pridobitev certifikata sem se odločil na pobudo zavoda za zaposlovanje	1	2	3	4	5
Za pridobitev certifikata sem se odločil, ker mi prinaša večje možnosti zaposlitve	1	2	3	4	5
Za pridobitev certifikata sem se odločil, da bi	1	2	3	4	5

napredoval na delovnem mestu					
Za pridobitev certifikata sem se odločil, ker mi prinaša možnost samozaposlitve	1	2	3	4	5
Zaradi certifikata bom imel večji ugled v svojem okolju	1	2	3	4	5
S certifikatom se bom lažje zaposlil v drugi državi	1	2	3	4	5
S pomočjo certifikata se nameravam ponovno vključiti v šolo	1	2	3	4	5
Certifikat, ki sem ga pridobil, je v skladu z mojimi poklicnimi interesi	1	2	3	4	5

6. Označite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami: (Obkrožite ustrezno številko pri vsaki trditvi.)

Trditev	Se popolnoma strinjam	Se strinjam	Ne morem se odločiti	Se ne strinjam	Se sploh ne strinjam
Stroški postopka pridobitve certifikata so visoki	1	2	3	4	5
Postopek pridobitve certifikata sem v celoti plača sam	1	2	3	4	5
Stroške pridobitve certifikata mi je pokrtil delodajalec.	1	2	3	4	5
Postopek pridobitve certifikata mi je pokrtil Zavod za zaposlovanje	1	2	3	4	5
O postopku za pridobitev certifikata sem bil dobro informiran in voden skozi vse faze	1	2	3	4	5

7. Označite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami: (Obkrožite ustrezno številko pri vsaki trditvi.)

Trditev	Se popolnoma strinjam	Se strinjam	Ne morem se odločiti	Se ne strinjam	Se sploh ne strinjam
Informacije o pridobivanju poklicnih kvalifikacij so jasne in razumljive.	1	2	3	4	5
Informacije o pridobivanju poklicnih kvalifikacij so enostavno dostopne.	1	2	3	4	5
Postopek za pridobitev certifikata je zapleten	1	2	3	4	5

O možnostih za pridobitev poklicne kvalifikacije sem zvedel iz medijev. a	1	2	3	4	5
Postopek za pridobitev certifikata je predolg.	1	2	3	4	5
Za pridobitev poklicne kvalifikacije sem zvedel v podjetju	1	2	3	4	5
O možnostih za pridobitev poklicne kvalifikacije sem zvedel po naključju	1	2	3	4	5
O možnostih za pridobitev poklicne kvalifikacije sem zvedel pri izvajalcu preverjanja	1	2	3	4	5
Pred vključitvijo v postopek pridobitve certifikata bi potreboval več informacij.	1	2	3	4	5

8. Če ste se vključili v usposabljanje za pridobitev certifikata, označite, v kolikšni meri veljajo za vas naslednje trditve: (Obkrožite ustrezno številko pri vsaki trditvi.) Če se niste vključili v usposabljanje, nadaljujte z vprašanjem št. 9.

Trditev	Se popolnoma strinjam	Se strinjam	Ne morem se odločiti	Se ne strinjam	Se sploh ne strinjam
V usposabljanje sem se vključil, ker sem želel pridobiti manjkajoča znanja in spretnosti.	1	2	3	4	5
V usposabljanje sem se vključil, ker je bil to pogoj, da so mi plačali postopek pridobitve certifikata.	1	2	3	4	5
V usposabljanje sem se vključil, po nasvetu svetovalca za NPK	1	2	3	4	5
V usposabljanje sem se vključil, ker je bil to pogoj za vključitev v postopek pridobitve certifikata.	1	2	3	4	5
V usposabljanje sem se vključil, ker nisem imel dokazil o svojih znanjih in spretnostih.	1	2	3	4	5

9. Če ste si certifikat že pridobili, označite, v kolikšni meri za vas veljajo naslednje trditve. (Obkrožite ustrezno številko pri vsaki trditvi.)

Trditev	Se popolnoma strinjam	Se strinjam	Ne morem se odločiti	Se ne strinjam	Se sploh ne strinjam
Pričakovanja, ki sem jih imel v zvezi s certifikatom, se uresničila.	1	2	3	4	5
S pridobljenim certifikatom sem dobil (novo) zaposlitev.	1	2	3	4	5
S pridobljenim certifikatom sem napredoval na boljše in/ali bolje plačano delovno mesto..	1	2	3	4	5
S pridobljenim certifikatom sem bolj konkurenčen na trgu delovne sile.	1	2	3	4	5
S pridobljenim certifikatom sem odprl lastno dejavnost.	1	2	3	4	5
Nameravam se potegovati še za kakšen drug certifikat.	1	2	3	4	5
Pridobivanje poklicnih kvalifikacij mi ustreza, ker mi omogoča poklicno napredovanje, ne da bi se moral vrniti v šolske klopi.	1	2	3	4	5
Certifikat mi je olajšal ponovno vključitev v šolo.	1	2	3	4	5
Moje izkušnje kažejo, da delodajalci višje vrednotijo šolska spričevala kot certifikate NPK.	1	2	3	4	5

10. Ali ste po končanem izobraževanju v šoli še naprej pridobivali znanje? (Obkrožite črko pred izbranim odgovorom).

- a) V šolskem sistemu
- b) Sam s pomočjo literature, interneta
- c) Na tečajih, seminarjih
- d) Na delovnem mestu v podjetju
- e) Drugo (napišite):.....
- f) Nisem

Če ste odgovorili z »nisem«, nadaljujte z odgovarjanjem na vprašanju št. 12.

11. Kateri so vaši motivi za nadaljnje izobraževanja? (Obkrožite črko pred izbranim odgovorom. Prosimo vas, da izberete tisti motiv, ki je za vas najpomembnejši).

- a) Zamenjava delovnega mesta
- b) Želja po napredovanju
- c) Pridobitev zaposlitve
- d) Uspešnost v stroki
- e) Višja plača
- f) Ohranitev delovnega mesta
- g) Zahteva delodajalca
- h) Pridobitev novega certifikata
- i) Drugo (napišite): _____

Prosimo vas še za naslednje osebne podatke (Obkrožite in/ali napišite ustrezen odgovor):

12. Spol

- a) Moški
- b) Ženski

13. Letnica rojstva: _____

14. Skupna delovna doba: _____ let

15. Kakšno formalno izobrazbo ste si pridobili z dosedanjim šolanjem?

- a) Osnovna šola
- b) Poklicna izobrazba
- c) Srednješolska izobrazba (gimnazija, strokovna šola)
- d) Višja izobrazba
- e) Univerzitetna izobrazba
- f) Magisterij/doktorat

16. Status, ki ste ga imeli pred pridobitvijo certifikata

- a) Zaposlen
- b) Brezposeln
- c) Samozaposlen
- d) Študent
- e) Drugo (napišite): _____

Datum: _____

ZAHVALJUJEMO SE VAM ZA SODELOVANJE!

Zagotavljamo vam tajnost vaših podatkov in odgovorov.