

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo  
univerzitetnega programa

**PRIDOBIVANJE NACIONALNE POKLICNE USPOSOBLJENOSTI V  
SLOVENIJI**

Kandidatka: Neža Pavzin  
Številka indeksa: 04032886  
Mentor: dr. Štefan Ivanko

Ljubljana, september 2009

## POVZETEK

Formalni izobraževalni sistem je zelo pomembno mesto pridobivanja znanja, spretnosti in kompetenc, ki pa ga zaradi hitrega tehnološkega in informacijskega razvoja dopolnjujejo nova učna mesta, med katerimi je najpomembnejše prav delovno mesto.

Ker se posamezniki učimo na različne načine, se mora temu prilagoditi tudi formalni izobraževalni sistem izobraževanja in usposabljanja, ki mora posamezniku omogočiti, da vanj vstopa in iz njega izstopa, hkrati pa upošteva in priznava znanje, spretnosti in kompetence, pridobljene na drug način.

Priznavanje neformalnega znanja in združljivost teh znanj s formalnim sistemom izobraževanja bo mogoče le s prenovo zdajšnjega sistema izobraževanja. Učni programi se bodo delili na več modulov, moduli pa na več nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Posameznik bo imel možnost, da mu je z znanjem, ki ga je pridobil neformalno, priznan določen modul ter se bo tako lahko vključil v sistem formalnega izobraževanja.

Možnost priznavanja formalno in neformalno pridobljenega znanja ter spretnosti ob vpisu v prvi letnik srednje poklicne in strokovne šole uvaja Pravilnik o ocenjevanju znanja v poklicnem in srednjem strokovnem izobraževanju.

V Sloveniji je potrebno razviti sistem, ki bo posamezniku dal možnost, da uveljvi svoja znanja in spretnosti, pridobljene v delovnem procesu in v življenju, tako, da jih šola na sistematičen in pregleden način prizna ter tako olajša posamezniku vstop v sistem izobraževanja.

Pri vzpostavljanju mehanizmov in postopkov ter pripravi metodologij pa je potrebno, poleg sprejete zakonodaje, upoštevati evropska priporočila za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja. Priporočila poudarjajo predvsem vzpostavitev sistema, ki naj bi zagotavljal kakovost v postopkih priznavanja znanj, spretnosti in kompetenc.

Sistem pridobivanja nacionalne poklicne usposobljenosti je v Sloveniji dobro razvit, kljub temu pa je potrebno še veliko usklajevanja zakonodaje. Sistem pa je potrebno vpeljati tudi v prakso, sistematizirati delovna mesta in pridobiti strokovno usposobljen kader, ki bo posameznike dobro informiral in jih vodil skozi celotni postopek preverjanja in priznavanja neformalnega in priložnostnega znanja ter sistem certificiranja.

V Evropi področje pridobivanja neformalnega znanja ureja organizacija CEDEFOP. Evropske države, ki so začele z uvajanjem sistema že v poznih osemdesetih letih prejšnjega stoletja, dosegajo danes vidne rezultate, medtem ko so nekatere še vedno v začetnih fazah uvajanja. Pojavljajo se zadržki in strah, da bi se s sistemom priznavanja in preverjanja neformalnega znanja razvrednotil sistem formalnega izobraževanja.

**Ključne besede:** neformalno znanje, postopek preverjanja in priznavanja neformalnega znanja, sistem certificiranja.

## SUMMARY

Formal education system is an important place to gain knowledge, skills and competence. But because of fast development of technology and informatics it is being complemented by new learning places, most important being the working place.

Since individuals are studying in different ways, the formal education system of education and qualifications must adapt to them. It has to enable an individual to enter and exit from it and at the same time it has to consider and recognize the knowledge, skills and competence gained in a different way.

The recognition of informal knowledge and compatibility of this knowledge with a formal education system will be possible only with modernisation of the current education system. Studying programmes will be divided into several modules and the modules into several national professional qualifications.

Individuals will have a chance that their formal or informal knowledge will be recognised as a specific module and they will be able to enter the formal education system. Recognition of formal and informal knowledge and skills when entering the first year of technical high school programme is made possible and regulated by the Rules on evaluating knowledge in professional and high school education.

Slovenia needs to develop a system, which will give an individual a chance to realize his knowledge and skills, gained in the working process and in life, in such a way that a school can systematically and clearly recognize them, so that an individual can easily enter the education system.

While establishing the mechanisms and the procedures and while preparing the methodology it is necessary to consider, besides the valid legislation, European recommendations to recognize informal and occasional learning. The recommendations emphasise the establishment of a system that would ensure high quality procedures in recognising knowledge, skills and competence.

The system of gaining national professional qualifications in Slovenia is well developed, however it still needs some adjustments with the legislation. The system also needs to be put into practice. Work places need to be systematised and there needs to be a skilled cadre, which would inform the individuals and lead them through the whole procedure of examining and recognising informal and occasional knowledge and through the system of certificates.

Area of gaining informal knowledge in Europe is regulated through CEDEFOP. European countries that began introducing the system in the late eighties are already seeing

the results today, whereas some countries are still in the early stages of introducing the system. There are still some prejudices and apprehensions that the system of examining and recognising informal knowledge would devalue the formal education system.

**Key words:** informal knowledge, procedure of examining and recognising informal knowledge, system of certificates.

## KAZALO

POVZETEK .....	ii
SUMMARY .....	iv
1 UVOD .....	1
2 NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE.....	3
2.1 ZAČETKI PRIZNAVANJA NEFORMALNIH ZNANJ IN SISTEMA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ .....	3
2.2 PRIDOBITEV NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE .....	4
2.3 POGOJI PRIDOBITVE NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE .....	5
2.4 OPREDELITEV SORODNIH POJMOV .....	6
2.4.1 Formalno izobraževanje .....	6
2.4.2 Neformalno in informalno izobraževanje.....	6
2.4.3 Poklicni standard .....	7
2.4.4 Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti .....	7
2.4.5 Profil poklica .....	8
2.4.6 Certifikat o nacionalni poklicni kvalifikaciji.....	8
2.5 PRAVNA UREDITEV SISTEMA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ ...	8
2.6 EVROPSKE SMERNICE NA PODROČJU NEFORMALNEGA IN INFORMALNEGA ZNANJA .....	9
2.7 TEMELJNE INSTITUCIJE .....	10
2.7.1 Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve .....	10
2.7.2 Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje.....	10
2.7.3 Področni odbori.....	11
2.7.4 Strokovni svet, zbornice in pristojna ministrstva .....	12
2.7.5 Državni izpitni center .....	14
3 PRIPRAVA POKLICNEGA STANDARDA IN KATALOGA STANDARDOV STROKOVNIH ZNANJ IN SPRETNOSTI .....	15
3.1 PRIPRAVA POKLICNEGA STANDARDA .....	15
3.1.1 Pobuda za oblikovanje poklicnega standarda.....	16
3.1.2 Primer pobude za razvoj novih nacionalnih poklicnih kvalifikacij .....	17
3.1.3 Profil poklica .....	18
3.1.4 Poklicni standard .....	19
3.2 OBLIKOVANJE KATALOGA STANDARDOV STROKOVNIH ZNANJ IN SPRETNOSTI.....	19
4 POSTOPEK VPISA V REGISTER IZVAJALCEV UGOTAVLJANJA IN POTRJEVANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ.....	22
4.1 VPIS V REGISTER IZVAJALCEV POSTOPKOV ZA UGOTAVLJANJE IN POTRJEVANJE NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ .....	22
4.2 NADZOR NAD IZVAJALCI NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ .....	24
5 POSTOPEK PREVERJANJA ZNANJA TER PRIDOBITEV CERTIFIKATA NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE.....	26

5.1	VLOGA ZA PRIDOBITEV CERTIFIKATA .....	26
5.2	SVETOVALEC V POSTOPKU NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ ....	26
5.3	KANDIDATOVA ZBIRNA MAPA DOKAZIL OZIROMA PORTFOLIJO .....	27
5.3.1	Kriteriji za preverjanje in potrjevanje dokumentov iz portfolija .....	28
5.3.1.1	Verodostojnost dokazil iz portfolija .....	29
5.3.1.2	Veljavnost dokazil iz portfolija .....	29
5.3.1.3	Ustreznost dokazil iz portfolija .....	29
5.3.1.4	Zanesljivost dokazil iz portfolija .....	29
5.3.1.5	Zadostnost dokazil iz portfolija .....	30
5.3.1.6	Raznolikost dokazil iz portfolija .....	30
5.3.2	Ocenjevanje dokazil iz portfolija.....	30
5.4	POSTOPEK PREVERJANJA IN POTRJEVANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ .....	31
5.5	UGOVOR KANDIDATA NA ODLOČBO KOMISIJE.....	31
5.6	KOMISIJA V POSTOPKU PREVERJANJA IN POTRJEVANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ .....	32
5.6.1	Stalno strokovno izobraževanje komisije .....	32
5.6.2	Etična načela komisije .....	33
5.6.3	Postopek pridobitve licence za člane komisij.....	33
5.6.4	Podaljševanje licence za člane komisij .....	34
5.6.5	Izločitveni pogoji komisije .....	35
6	UREJENOST NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ V DRUGIH EVROPSKIH DRŽAVAH.....	36
6.1	FRANCIJA .....	36
6.2	NORVEŠKA.....	39
7	KONKRETEN PRIMER PRIZNAVANJA IN POTRJEVANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ .....	42
7.1	PRIMER PODJETJA ISKRA AVTOELEKTRIKA D.D. ....	42
7.2	PRIZNAVANJE NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE .....	43
8	ZAKLJUČEK.....	45
	VIRI IN LITERATURA .....	47
	OBRAZLOŽITEV KRATIC .....	49
	IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA .....	50

# 1 UVOD

Priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj in spretnosti je področje izobraževanja, ki se v zadnjem času vedno bolj uveljavlja, tako v Sloveniji kot tudi v celotni Evropi.

Posameznikova neformalna znanja, izkušnje in kompetence je smiselno ovrednotiti in jih s pomočjo različnih ukrepov, priporočil in predlogov umestiti v izobraževalni sistem kot tudi sam delovni proces. Eden izmed pomembnih ukrepov je oblikovanje različnih sistemskih dokumentov, ki urejajo področje neformalno pridobljenih znanj, ga tudi ustrezno umeščajo in mu s tem dajejo uporabno vrednost.

V Sloveniji začetke razvijanja modela ugotavljanja in potrjevanja neformalnega učenja najdemo v devetdesetih letih prejšnjega stoletja. Razlog so bile predvsem strukturne spremembe trga dela, spremembe v strukturi kvalifikacij in hitro naraščajoča brezposelnost, na katere pa se formalno poklicno izobraževanje ni moglo ustrezno in pravočasno odzvati.

Tako je preko Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve začel nastajati projekt razvoja certifikatnega sistema, ki je dobil tudi zakonsko podlago, ko je bil leta 2000 sprejet Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah.

Tako se lahko v Sloveniji pridobi poklicna usposobljenost na različnih področjih predvsem s pomočjo sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Nacionalne poklicne kvalifikacije lahko opredelimo kot formalno priznано strokovno usposobljenost, ki je potrebna za opravljanje poklica, zasnovanega na podlagi nacionalnih poklicnih standardov, in je pridobljena na podlagi verificiranih izobraževalnih programov ali v postopku preverjanja in potrjevanja.

Postopek preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij vključuje postopke in mehanizme, ki predhodno pridobljenemu znanju in spretnostim uradno priznajo določeno vrednost v odnosu do dogovorjenih poklicnih standardov.

Postopek priznavanja in potrjevanja neformalnega in priložnostnega znanja lahko izvajajo institucije le po vpisu v register, ki ga vodi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Postopek ureja Pravilnik o vodenju registra izvajalcev postopkov za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij. V register je bilo do 1. 1. 2008 vpisanih 73 izvajalcev preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.



Cilji, ki sem si jih pri ustvarjanju diplomskega dela zadala, so predvsem predstavitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij, saj je ta pojem razmeroma nov. V zvezi z izobraževanjem se ga še redko uporablja, zato ga ljudje v večini tudi ne poznajo.

Predstaviti sem želela postopek vpisa v register izvajalcev ter postopek za priznavanje in potrjevanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja za posameznike. Prav tako sem želela predstaviti nekaj držav, ki so na tem področju že dobro razvite. S konkretnima primeroma sem želela predstaviti priznavanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij v dveh podjetjih. Ta sistem ponuja posameznikom, ki iščejo zaposlitev, ali posameznikom, ki želijo svoje znanje še obogatiti, možnosti, da to tudi storijo.

Diplomsko delo sem v splošnem razdelila na 7 poglavij. V uvodnem delu navajam uvodne misli o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Drugo poglavje zajema opredelitev nacionalne poklicne kvalifikacije, začetke razvijanja sistema priznavanja in potrjevanja kot tudi drugih pojmov, povezanih s pojmom nacionalne poklicne kvalifikacije, ter pravno podlago z evropskimi smernicami, ki naj bi sistem še dopoljevale. Tretje poglavje zajema celoten postopek oblikovanja poklicnega standarda in kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti. Četrto poglavje zajema postopek vpisa v register izvajalcev, peto poglavje pa postopek preverjanja znanja ter pridobitve certifikata. Ta se deli na nekaj podpoglavij, in sicer na podpoglavje vloga za pridobitev certifikata, svetovalec, portfolijo, ki ga mora kandidat v postopku izdelati, podpoglavje samega postopka preverjanja in potrjevanja ter možnost ugovora kandidata na odločitev ter podpoglavje o komisiji v postopku. Zaključujem z dvema nekoliko konkretnjšima poglavjema, in sicer v šestem poglavju sem predstavila primera uspešnih evropskih držav s tega področja, v sedmem pa primer preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij v enem od podjetij v Sloveniji.

## **2 NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE**

Nacionalna poklicna kvalifikacija je delovna, poklicna oziroma strokovna usposobljenost, ki je potrebna za opravljanje poklica ali posameznih sklopov zadolžitev v okviru poklica na določeni ravni zahtevnosti. Poklicna kvalifikacija, ki je pridobljena v skladu z Zakonom, je priznana kot nacionalna poklicna kvalifikacija (ZNPk-UPB2, 2. člen).

Nacionalna poklicna kvalifikacija je formalno priznana usposobljenost, potrebna za opravljanje poklica na podlagi nacionalnega poklicnega standarda.

### **2.1 ZAČETKI PRIZNAVANJA NEFORMALNIH ZNANJ IN SISTEMA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ**

Že v srednjem veku je bil edini način prenašanja znanj in spretnosti z mojstrov na vajence. Prav tako tudi pri starih Grkih najdemo zapise filozofov, ki so priznavali učenje preko izkušenj, poudarjali pa so tudi pomembnost takšnega učenja za razvoj človeka.

Zamisel priznavanja neformalnih znanj se je razvila v Združenih državah Amerike v 70. letih. Neformalno učenje je potekalo v formalnih izobraževalnih ustanovah, saj so ga le tako tudi uradno priznali. Šele kasneje se je začelo priznavati tudi znanja, ki so bila pridobljena izven formalnih ustanov, kot na primer na delovnem mestu. Razvili so celovit sistem formalnega potrjevanja neformalnih in priložnostnih znanj ter spretnosti, kar deluje še danes.

V Evropi je zgledu priznavanja neformalnih znanj v Ameriki hitro ter uspešno sledila Velika Britanija. Dandanes ima do potankosti razvit sistem pridobivanja poklicnih kvalifikacij, medtem ko druge države ta sistem šele uveljavljajo.

V Sloveniji je bilo v času vpeljevanja sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij zaznati visok odstotek osipa iz formalnega izobraževalnega sistema, predvsem na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Večkrat se je tudi izkazalo, da se ti takoimenovani osipniki dobro znajdejo in obnesejo na delovnih mestih, saj se raje praktično učijo, so veliko bolj motivirani in zato tudi uspešno napredujejo. V šoli jim je učenje predstavljalo težave, na delovnih mestih pa so se učili in usposabljali lažje ter z velikim veseljem. V tem primeru je bilo te kandidate nesmiselno umeščati v formalni izobraževalni sistem samo zato, da bi bila njihova usposobljenost tudi formalno priznana. Z razvojem sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij je bilo takim kandidatom omogočeno, da preko portfolija ali z neposrednim preverjanjem in ocenjevanjem pridobijo certifikat, s katerim lahko izkazujejo svojo usposobljenost.

## 2.2 PRIDOBITEV NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE

Izobraževalni programi se pripravljajo in izvajajo v skladu z Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju. Izobraževalni program okvirno določa pot pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Formalna šolska pot pridobivanja kvalifikacij je namenjena tako mladini kot tudi odraslim. Nacionalno poklicno kvalifikacijo lahko torej pridobimo preko dveh poti, in sicer (Nacionalno informacijsko središče za poklicne kvalifikacije):

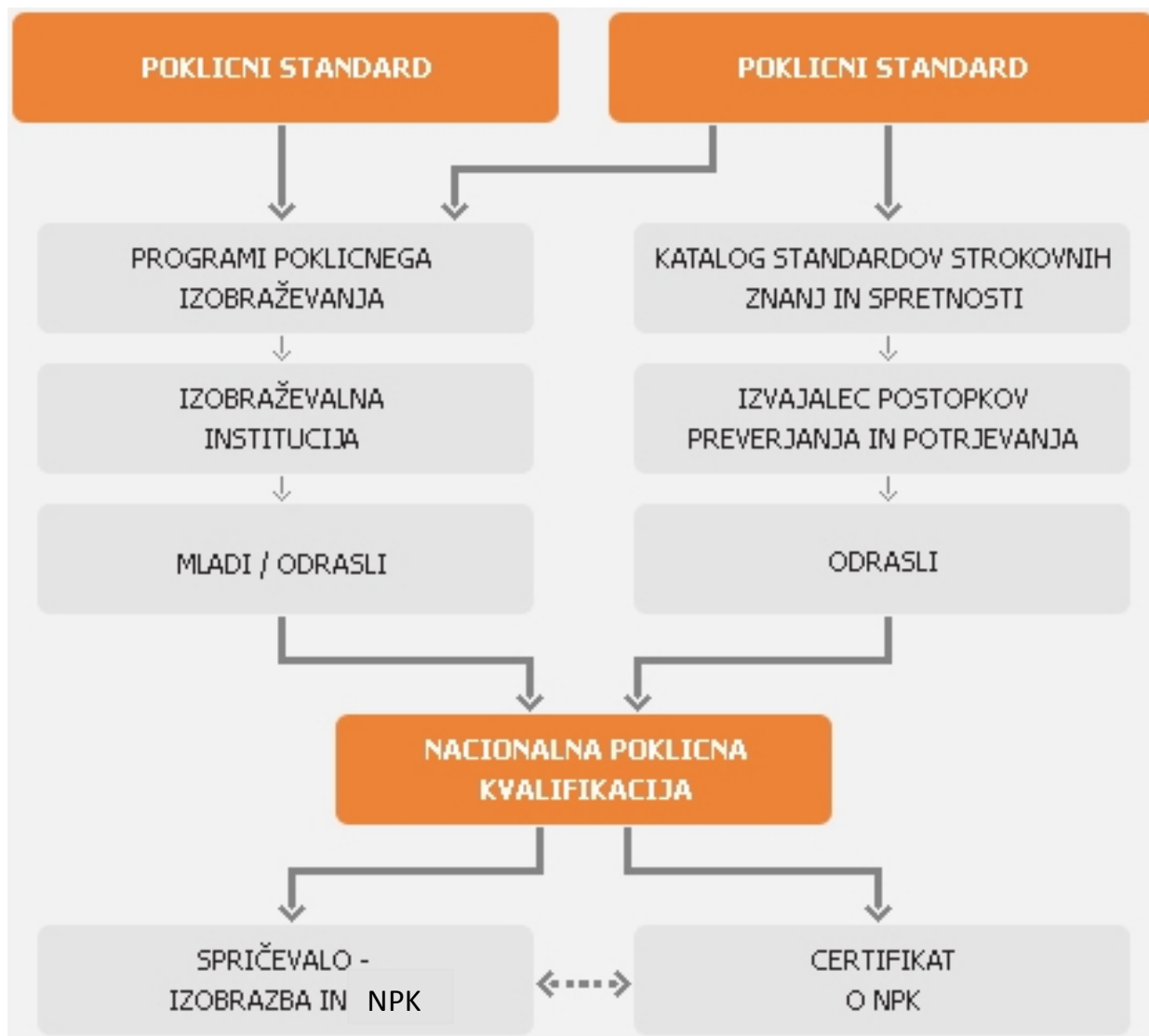
- po zaključku šolanja oziroma po formalni šolski poti, kjer poleg kvalifikacije dobimo tudi stopnjo izobrazbe in
- preko postopka certificiranja.

Šolska pot je namenjena vsem učencem, ki so uspešno zaključili osnovno šolo in si poleg poklicne izobrazbe želijo pridobiti tudi znanja za opravljanje poklica.

Certificiranje za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije pa je namenjeno:

- odraslim, ki nimajo javno veljavne listine o poklicni ali strokovni izobrazbi,
- odraslim, ki imajo poklicne kompetence (izkušnje, znanje, spretnosti),
- tistim, ki želijo napredovati v poklicni karieri, ne da bi morali za to pridobiti tudi višjo raven poklicne izobrazbe.

**Slika 1: Možne poti pridobitve nacionalne poklicne kvalifikacije**



Vir: Nacionalno informacijsko središče za poklicne kvalifikacije

### 2.3 POGOJI PRIDOBITVE NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE

Po Zakonu o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah lahko poklicno kvalifikacijo pridobi oseba, ki je stara najmanj 18 let. Izjemoma jo lahko pridobi tudi oseba, ki še ni stara 18 let, vendar le, če ji je prenehal status vajenca ali dijaka in izkazuje ustrezne delovne izkušnje.

Posameznik pridobi nacionalno poklicno kvalifikacijo (ZNPk-UPB2, 3. člen):

- z doseženo poklicno oziroma strokovno izobrazbo za vse poklice, ki jih v skladu z nomenklaturo poklicev obsega ustrezen naziv poklicne ali strokovne izobrazbe,
- po delih izobraževalnih programov za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe,
- po programih poklicnega usposabljanja in izpopolnjevanja, če je s temi programi tako določeno ali
- če dokaže, da dosega standarde strokovnih znanj in spretnosti, sprejete v skladu z zakonom.

V sistemu nacionalnih poklicnih kvalifikacij kandidat ne pridobi stopnje izobrazbe, ampak poklicno kvalifikacijo na določeni stopnji zahtevnosti, ki dokazuje usposobljenost za delo v poklicu.

## **2.4 OPREDELITEV SORODNIH POJMOV**

### **2.4.1 Formalno izobraževanje**

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

Formalno izobraževanje daje formalno, javno veljavno izobrazbo. Se pravi, da spremeni izobrazbeni ali kvalifikacijski status. Daje javno veljavno listino, spričevalo ali certifikat (Spremljava certifikatnega sistema, str. 74).

### **2.4.2 Neformalno in informalno izobraževanje**

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

Temeljni kriterij za razlikovanje formalnega in neformalnega izobraževanja je merilo, ali je končanje izobraževalne aktivnosti vodi k izobraževalnemu izidu, ki ga je mogoče pozicionirati v nacionalno ogrodje kvalifikacij (Spremljava certifikatnega sistema, str. 75).

Informalno ali priložnostno učenje je namerna, vendar manj organizirana, strukturirana in neinstitucionalizirana učna aktivnost. Poteka v vsakdanjem življenju, domačem okolju, na delovnem mestu itd. Te aktivnosti usmerja učeči se posameznik sam, družina oziroma socialno okolje, v katerem potekajo (Spremljava certifikatnega sistema, str. 74).

### **2.4.3 Poklicni standard**

Poklicni standard določi vsebino poklicne kvalifikacije na določeni ravni zahtevnosti del in opredeli potrebna znanja, spretnosti in poklicne kompetence. Pomembni so na področju dela kot tudi na področju izobraževanja, saj so osnovni instrument, ki zagotavlja relevantnost, transparentnost in kvaliteto rezultatov izobraževanja in usposabljanja.

Poklicni standard je podlaga za izdelavo izobraževalnih programov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti. Oblikovan mora biti na podlagi profila poklica (Spremljava certifikatnega sistema, str. 76).

Poklicni standard predstavlja temelj za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije s pomočjo zaključenega poklicnega ali strokovnega izobraževanja ali s preverjanjem in potrjevanjem predhodno pridobljenih znanj. Določa strokovno kodo in ime, stopnjo zahtevnosti, področje dela, poglobitve ter znanja, spretnosti in kompetence, ki jih določen poklic zahteva (Nacionalno informacijsko središče za poklicne kvalifikacije).

### **2.4.4 Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti**

Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti je dokument, ki določi (ZNPk-UPB2, 12. člen):

- vstopne pogoje,
- vsebino preverjanja in potrjevanja na določeni ravni zahtevnosti ter opredeli načine in merila preverjanja,
- kriterije in merila za posamezna vprašanja in naloge,
- primere nalog in vprašanj,
- kreditne točke ter materialne pogoje, ki jih morajo izpolnjevati izvajalci postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij, ter
- kadrovske pogoje, ki jih morajo izpolnjevati člani komisije za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Katalog se pripravi na podlagi poklicnega standarda in se kreditno vrednoti po isti metodologiji, po kateri se vrednotijo moduli v poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZNPk-UPB2, 12. člen).

Predstavlja podlago postopka preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij in kot tak opredeljuje tudi načine in merila za preverjanje ter potrjevanje strokovnih znanj in spretnosti ter natančno definira naloge za preverjanje opredeljenega standarda (Spremljava certifikatnega sistema, str. 74–75).

## **2.4.5 Profil poklica**

Profil poklica je podroben opis delovnih zadolžitev. Opis je dopolnjen s stopnjo zahtevnosti, delovnimi pogoji, delovnimi instrumenti, storitvami / proizvodi, osebnostnimi lastnostmi in področjem dela (Nacionalno informacijsko središče za poklicne kvalifikacije).

## **2.4.6 Certifikat o nacionalni poklicni kvalifikaciji**

Certifikat je javna listina, ki izkazuje poklicno kvalifikacijo. Če je pridobljen v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, ne izkazuje stopnje izobrazbe. Ob upoštevanju predpisov, ki urejajo izobraževanje, in po primerljivosti standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije s tistimi v formalnem sistemu izobraževanja pa bodo lahko upoštevani tudi pri pridobivanju formalne izobrazbe (Spremljava certifikatnega sistema, str. 74).

Certifikat je javno priznana listina, ki dokazuje, da je oseba pridobila nacionalno poklicno kvalifikacijo v postopku preverjanja in potrjevanja predhodno pridobljenega znanja.

## **2.5 PRAVNA UREDITEV SISTEMA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ**

V Sloveniji je priznavanje neformalno pridobljenega znanja v poklicnem in strokovnem izobraževanju opredeljeno v Zakonu o poklicnem in strokovnem izobraževanju ter Pravilniku o ocenjevanju znanja v poklicnem in srednjem strokovnem izobraževanju. V Sloveniji zakonodaja dopušča možnost preverjanja in potrjevanja neformalno pridobljenega znanja, vendar ga ne zapoveduje.

Pravilnik o ocenjevanju znanja v poklicnem in srednjem strokovnem izobraževanju uvaja v srednje poklicne in strokovne šole možnost priznavanja formalno in neformalno pridobljenega znanja ter spretnosti ob vpisu v začetni letnik. Šola mora v skladu s pravilnikom oblikovati merila in postopke, po katerih bo priznavala formalno in neformalno pridobljeno znanje.

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

V Sloveniji je pravna podlaga za vpeljevanje sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, ki ureja (ZNPk-UPB2, 1. člen):

- postopek in telesa oziroma organe in organizacije, pristojne za pripravo in sprejemanje poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti ter
- pogoje in postopek pridobivanja nacionalnih poklicnih standardov.

Poleg Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah pa določa Pravilnik o nomenklaturi poklicev postopek priprave poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti ter poklicne standarde in kataloge, razvrščene v nomenklaturu poklicev.

Izvršilni predpisi, izdani na podlagi Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, so:

- Pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence, Uradni list RS, št. 13/01, 97/03, 108/04, 18/05,
- Pravilnik o stalnem usposabljanju članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, Uradni list RS, št. 65/07,
- Pravilnika o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, Uradni list RS, št. 13/01, 97/03, 108/04, 117/05,
- Pravilnika o vodenju registra izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, Uradni list RS, št. 26/01, 27/03, 107/05,
- Pravilnik o obrazcu javne listine o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah – certifikatu, Uradni list RS, št. 97/03,
- Pravilnik o strokovnem izpitu inšpektorjev za nacionalne poklicne kvalifikacije, Uradni list RS, št. 16/02.

Področje nacionalnih poklicnih kvalifikacij urejajo še:

- Odredba o sprejemu katalogov standardov strokovnih znanj za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij, Uradni list RS, št. 68/01, 46/02, 67/03 in
- Sklep o dopolnitvi sklepa o določitvi liste zborničnih oziroma ministrskih članov in liste sindikalnih članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, Uradni list RS, št. 115/02, 58/03, 73/04, 54/05, 73/05.

## **2.6 EVROPSKE SMERNICE NA PODROČJU NEFORMALNEGA IN INFORMALNEGA ZNANJA**

Evropski svet je maja 2004 sprejel skupne evropske podlage za identifikacijo in potrjevanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja, ki jih lahko povzamemo v štirih temeljnih načelih (Priznavanje in potrjevanje ..., str. 24):

- celoten proces prikazovanja znanja (celovit nabor znanja, spretnosti in izkušenj) mora ostati prostovoljen, rezultati potrjenega znanja pa ostanejo v lasti posameznika;
- odgovorni skrbniki sistemov morajo vzpostaviti podsisteme in pristope, ki vključujejo primerne mehanizme za zagotavljanje kakovosti, zagotavljanje vodenja, svetovanja in podajanja informacij o možnostih v teh sistemih;
- temelji zaupanja v proces priznavanja neformalno priložnostno pridobljenega znanja so: poštenost, preglednost in zagotavljanje kvalitete;



- potrebno je zagotoviti kredibilnost in legitimnost, te pa ni brez: sodelovanja relevantnih skrbnikov, izogibanja konfliktom med različnimi interesi in jasnih profesionalnih standardov za izvedbo potrjevanja.

Omenjene smernice oziroma priporočila so referenčne in kontrolne točke za razvoj sistemov in metod priznavanja v različnih evropskih državah, njihova uporaba pa je prostovoljna (Priznavanje in potrjevanje ..., str. 24).

## **2.7 TEMELJNE INSTITUCIJE**

Temeljne institucije v sistemu nacionalnih poklicnih kvalifikacij so:

- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki je krovna institucija v sistemu nacionalnih poklicnih kvalifikacij,
- Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje,
- Področni odbori za poklicne standarde,
- Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje,
- Državni izpitni center in
- posamezni izvajalci preverjanja in potrjevanja poklicne kvalifikacije

### **2.7.1 Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve**

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je glavni nosilec odločanja za izdajo pooblastil in registracijo organizacij.

Ministrstvo je odgovorno predvsem za naslednje naloge (Priročnik o potrjevanju izvajalcev ..., str. 5):

- da soglasje k imenovanju članov komisije za preverjanje in potrjevanje,
- nadzira strokovnost dela komisije za preverjanje in potrjevanje ter
- nadzira delo pooblaščenih organizacij za preverjanje in potrjevanje.

Ministrstvo vodi tudi register organizacij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter njihovo registracijo.

### **2.7.2 Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje**

Razvojno in svetovalno delo ter strokovna dela pri razvoju standardov na področju poklicnih kvalifikacij ter pri oblikovanju katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti opravlja Center Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje. Center za poklicno izobraževanje pri opravljanju svojih nalog sodeluje tudi z Andragoškim centrom Republike Slovenije, Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje in drugimi strokovnimi institucijami.

Center za poklicno izobraževanje opravlja naslednje naloge (ZNPk-UPB2, 8. člen):

- pripravlja predloge katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti,
- pripravlja čistopise sprejetih katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti,
- vodi evidence poklicnih kvalifikacij, za katere so sprejeti katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti,
- predlaga spremembe in dopolnitve katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti,
- pripravlja gradiva in opravlja druge naloge, določene z zakoni in drugimi predpisi ter splošnimi akti.

### **2.7.3 Področni odbori**

Naloge Področnih odborov za poklicne standarde (ZNPk-UPB2, 14. člen):

- obravnavajo utemeljenost pobud za poklicne standarde in kataloge,
- predlagajo prioritete priprave poklicnih standardov in katalogov pristojnemu strokovnemu svetu,
- predlagajo metodologijo za pripravo poklicnega standarda in kataloga,
- predlagajo pripravo poklicnih standardov in katalogov,
- predlagajo sezname uveljavljenih strokovnjakov za pripravo poklicnih standardov, profilov poklicev in katalogov,
- predlagajo strukturo kvalifikacij za področje,
- usklajujejo vsebine poklicnih standardov in katalogov,
- predlagajo revizijo poklicnih standardov in katalogov,
- predlagajo poklicne standarde in kataloge pristojnemu strokovnemu svetu.

Področni odbori predlagajo posameznim panogam pripravo poklicnega standarda in kataloga ter za to nalogo imenujejo delovno skupino uveljavljenih strokovnjakov. Predlog poklicnega standarda in kataloga ali predlog o podaljšanju veljavnosti obstoječega ali prenovljenega poklicnega standarda in kataloga delovna skupina z utemeljitvami posreduje pristojnemu področnemu odboru (Nacionalno informacijsko središče za poklicne kvalifikacije).

V letu 2003 je Minister za delo, družino in socialne zadeve imenoval 9 področnih odborov za nacionalne poklicne standarde, ki pokrivajo vsa strokovna področja oziroma dejavnosti in panoge po mednarodni klasifikaciji izobraževanja ISCED (Nacionalno informacijsko središče za poklicne kvalifikacije):

- Področni odbor za poklicne standarde Izobraževanje, umetnost, kultura,
- Področni odbor za poklicne standarde Poslovanje in uprava,
- Področni odbor za poklicne standarde Tehnika, računalništvo,
- Področni odbor za poklicne standarde Proizvodna tehnologija,
- Področni odbor za poklicne standarde Arhitektura, gradbeništvo in varstvo okolja,
- Področni odbor za poklicne standarde Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterina,

- Področni odbor za poklicne standarde Zdravstvo in sociala,
- Področni odbor za poklicne standarde Storitve in
- Področni odbor za poklicne standarde Vojaščina, varovanje.

Področne odbore sestavljajo predstavniki socialnih partnerjev, in sicer zbornic, sindikatov ter pristojnih ministrstev, član pa je tudi predstavnik Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ki je odgovorno za sprejem in objavo poklicnih standardov (Nacionalno informacijsko središče za poklicne kvalifikacije).

Področni odbor mora pri usklajevanju vsebin poklicnih standardov in katalogov upoštevati predvsem (ZNPk-UPB2, 14. člen):

- ugotovljene potrebe po poklicni kvalifikaciji,
- mednarodno primerljivost in
- usklajenost s pravnim redom.

Področni odbor preveri predlog ter izdela predlog za sprejetje ali zavrnitev poklicnega standarda in kataloga ter posreduje mnenje k poklicnim standardom in katalogom na pristojni strokovni svet (ZNPk-UPB2, 14. člen).

#### **2.7.4 Strokovni svet, zbornice in pristojna ministrstva**

Naloge Strokovnega sveta Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje so, da:

- predlaga kataloge standardov strokovnih znanj in spretnosti,
- sprejme metodologijo za pripravo katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti,
- predlaga program usposabljanja za člane komisije za pridobitev licence,
- nudi strokovno pomoč pri sprejemanju odločitev in pripravi predpisov na področju poklicnih kvalifikacij,
- nudi koordinacijskemu odboru in področnim odborom strokovno in administrativno pomoč,
- posreduje pobude za pripravo poklicnih standardov in katalogov področnim odborom,
- pripravlja nabore vprašanj za posamezna poklicna področja,
- usposablja člane delovnih skupin, jih metodološko vodi,
- koordinira delo in nudi informacijsko in administrativno pomoč,
- vodi evidence poklicnih kvalifikacij, za katere so sprejeti poklicni standardi in katalogi,
- vsakih pet let posreduje pobude za pregled in revizijo poklicnih standardov, profilov poklicev in katalogov področnim odborom za poklicne standarde,
- izdela analizo mednarodne primerljivosti za poklicni standard in katalog,

- proučuje razvoj strukture dela na podlagi zbiranja in analiziranja informacij, srednjeročnih in dolgoročnih napovedi, odkrivanja novih poklicnih področij in poklicev ter daje pobude za pripravo poklicnih standardov za področja in poklice, za katera še ne obstajajo programi,
- opravlja druge naloge, določene z zakoni in drugimi predpisi.

Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje je partnersko sestavljen organ, ki določi metodologijo za pripravo poklicnih standardov in katalogov, na nacionalnem nivoju potrdi poklicne standarde in kataloge ter predlaga ministru, pristojnemu za delo, v objavo. Odbor za poklicne standarde in Komisija za izobraževalne programe delujeta v okviru Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje (Spremljava certifikatnega sistema, str. 76).

Strokovna, tehnična in druga dela na področju poklicnih standardov opravlja za Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje Center za poklicno in strokovno izobraževanje (ZNPk-UPB2, 6. člen).

Zbornice, ki se kot interesna združenja organizirajo v skladu z zakonom, opravljajo naslednje naloge (ZNPk-UPB1, 7. člen):

- pripravlja predloge katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti,
- predlagajo člane komisij za preverjanje in potrjevanje kvalifikacij,
- zagotavljajo materialne in prostorske pogoje ter opremo za preverjanje in potrjevanje strokovnih znanj in spretnosti,
- poročajo o problematiki izvajanja postopkov preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij ter predlagajo potrebne spremembe katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti,
- opravljajo druge naloge, določene z zakonom in drugimi predpisi.

Interesna združenja pomenijo pomemben vir strokovnih ljudi, ki so seznanjeni z novostmi na področju opravljanja poklicev. S temi strokovnjaki Center za poklicno izobraževanje sodeluje pri pripravi profilov poklicev, poklicnih standardov in katalogov.

Interesna združenja, s katerimi Center sodeluje, so (Nacionalno informacijsko središče za poklicne kvalifikacije):

- Gospodarska zbornica Slovenije,
- Obrtna zbornica Slovenije,
- Ministrstvo za obrambo,
- Ministrstvo za notranje zadeve,
- Ministrstvo za javno upravo,
- Ministrstvo za zdravje,
- Socialna zbornica Slovenije in
- Kmetijsko - gozdarska zbornica Slovenije.

Za dejavnosti, za katere zbornice niso organizirane, opravljajo te naloge pristojna ministrstva.

### 2.7.5 Državni izpitni center

Državni izpitni center (ZNPk-UPB2, 9. člen):

- skrbi za razvoj metodologij in postopkov preverjanj in potrjevanja poklicnih kvalifikacij,
- organizira usposabljanje kandidatov za člane komisij za preverjanje in potrjevanje,
- skrbi za nabor vprašanj in nalog v postopku preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij,
- skrbi za razvoj mreže za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij,
- vodi register izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij,
- podeljuje licence članom komisij za preverjanje in potrjevanje,
- vodi evidence, za katere je pooblaščen z zakonom,
- spremlja delo komisij za preverjanje in potrjevanje,
- vsaj enkrat letno poroča ministru,
- opravlja druge naloge, določene z zakoni in drugimi predpisi ter splošnimi akti.

### **3 PRIPRAVA POKLICNEGA STANDARDA IN KATALOGA STANDARDOV STROKOVNIH ZNANJ IN SPRETNOSTI**

Poklicni standard in katalog standardov strokovnih znanja in spretnosti pripravimo za poklice, ki so identificirani tudi s strani Statističnega urada Republike Slovenije in so razvrščeni v standardno klasifikacijo poklicev.

Poklicni standard in katalog morata biti jasna, razumljiva in nedvoumno zapisana, tako da ne prihaja do napačnih interpretacij. Prav zaradi tega sta predpisani metodologiji za pripravo poklicnih standardov in katalogov, ki zagotavljata preglednost in primerljivost poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti. Pomembno je, da pri pripravi poklicnih standardov sodelujejo strokovnjaki, ki dobro poznajo poklic, organizacijo dela, tehnologijo in nenazadnje tudi razvojne trende v poklicu in stroki sami.

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

Postopek priprave poklicnih standardov in katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti je urejen v Pravilniku o nomenklaturi poklicev.

#### **3.1 PRIPRAVA POKLICNEGA STANDARDA**

Poklicne standarde se pripravi na podlagi metodoloških izhodišč za pripravo poklicnega standarda, kataloge pa na podlagi metodologije za pripravo katalogov, ki jih sprejme Strokovni svet za poklicno in strokovno izobraževanje. Poklicne standarde se pripravi za izdelavo programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja, srednjega in višjega strokovnega izobraževanja ter za izdelavo katalogov.

Nomenklatura poklicev obsega seznam poklicnih standardov v okviru poklicnih področij. Poklicni standardi morajo biti oblikovani na podlagi profila poklica in v skladu z mednarodno standardno klasifikacijo izobraževanja.

Poklicni standardi obsegajo ime in kodo poklica, raven zahtevnosti dela, poklicne kompetence ter opis poklicnega standarda. Opis poklicnega standarda pa vsebuje področje dela, ključna dela, znanja in spretnosti.

Katalogi morajo biti oblikovani na podlagi poklicnega standarda in profila poklica in v skladu z zakonodajo, ki ureja nacionalne poklicne kvalifikacije (Pravilnik o nomenklaturi poklicev, 2. člen).

Oblikovanje poklicnega standarda se začne s pobudo za oblikovanje poklicnega standarda. Vlagatelj odda pobudo na predpisanem obrazcu na Center za poklicno izobraževanje. Eden najpomembnejših delov ponudbe je analiza trga delovne sile glede na dolgoročni razvoj gospodarstva. Po fazi podrobnega opisa, ki ga zahteva določeno delo oziroma poklic, nastane poklicni standard.

### **3.1.1 Pobuda za oblikovanje poklicnega standarda**

Pogoj za novo nacionalno poklicno kvalifikacijo je oblikovanje poklicnega standarda, ki mora temeljiti na oceni potrebe in podpori socialnih partnerjev.

Pobudo za oblikovanje poklicnega standarda se predloži na Center za poklicno izobraževanje. Predloži jo lahko le pravna oseba. Pobudo je mogoče vložiti kadarkoli ter na obrazcu, ki je na voljo tudi na spletnem naslovu Centra. Na Centru pobudo evidentirajo, strokovno ovrednotijo in jo predložijo v obravnavo področnemu odboru za poklicne standarde.

Pobudo za pripravo ali spremembo poklicnega standarda in kataloga oblikujejo pristojne zbornice, ministrstva, sindikati, izobraževalne institucije, lahko pa tudi druge pravne osebe na podlagi spremljanja razvoja dela in poklicev, tekočih in dolgoročnih potreb (Pravilnik o nomenklaturi poklicev, 4. člen).

Pobuda mora vključevati naslednje elemente (Priročnik za razvoj ..., str. 5):

- poklic in kodo iz standardne kvalifikacije poklicev ali seznam delovnih dolžnosti in odgovornosti,
- seznam tipičnih poklicnih zadalžitev,
- možnosti za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije,
- analizo trga delovne sile glede na dolgoročni razvoj gospodarstva,
- pravno osnovo v Sloveniji in Evropski uniji,
- mednarodno primerjavo in
- podatke o pobudniku in oblikovalcu novega poklicnega standarda.

Center za poklicno izobraževanje pregleda ustreznost vložene pobude za novo nacionalno poklicno kvalifikacijo skupaj z vlagateljem pobude, medtem pa področni odbor za poklicni standard, ki ga sestavljajo predstavniki zbornic, ministrstev in sindikatov, odloči, ali je poklicni standard pripravljen. Prav zaradi tega je zelo pomembno, da se pred vložitvijo pobude zagotovi močna podpora s strani socialnih partnerjev, ki so zastopani v področnih odborih, sicer se lahko postopek oblikovanja že na začetku zaplete. Pri pobudi so pomembni tudi podatki o potrebah na trgu dela in primerljivosti s standardi za to

kvalifikacijo v državah Evropske unije ter podatki o skladnosti s predpisi in normativi na ravni Evropske unije.

Najpomembnejši element pobude je analiza trga delovne sile glede na dolgoročni razvoj gospodarstva. Poleg poglobljene analize trga delovne sile je priporočljivo pridobiti pisma o podpori s strani socialnih partnerjev oziroma delodajalcev in na ta način okrepiti rezultate ocenitve potreb.

Analizo potreb na trgu delovne sile za določeno nacionalno poklicno kvalifikacijo je mogoče izdelati na več načinov. Najlažji način je navezava stikov z organizacijami, ki lahko zagotovijo ustrezne podatke o:

- številu podjetij na tem področju oziroma v sektorju,
- številu zaposlenih na zadevnem področju,
- številu prostih delovnih mest na tem področju in podobno.

Podatki o številu podjetij, številu zaposlenih in številu prostih delovnih mest pa so na voljo pri ustanovah, ki se ukvarjajo z upravljanjem človeških virov. Te ustanove so Zavod RS za zaposlovanje, regionalne razvojne agencije, gospodarska in obrtna zbornica ter druge agencije za upravljanje s človeškimi viri.

V primeru, da od navedenih ustanov ni mogoče pridobiti vseh ustreznih podatkov, jih mora vlagatelj pobude za nacionalno poklicno kvalifikacijo pridobiti sam. V takem primeru je treba sestaviti ustrezen vprašalnik, s pomočjo katerega bo vlagatelj pobude za poklicno kvalifikacijo, potrebne informacije glede potreb po določenih znanjih in spretnostih, ki jih je mogoče vključiti v posamezno kvalifikacijo, pridobil neposredno s strani podjetij. Poleg tega tak vprašalnik lahko zagotovi tudi podatke o številu zaposlenih, ki bi jih predlagana nacionalna poklicna kvalifikacija zanimala. Učinkovit način je, da se najprej analizira potrebe v velikih podjetjih. Ko se na ta način pridobi temeljna slika njihovih potreb, se vprašalnik pošlje še ostalim podjetjem, ki delujejo na sorodnem področju (Priročnik za razvoj ..., str. 6).

### **3.1.2 Primer pobude za razvoj novih nacionalnih poklicnih kvalifikacij**

Primer pobude za razvoj novih nacionalnih poklicnih kvalifikacij, oblikovalec in izdelovalec spletnih strani, je bila podana leta 2001 s strani gospodarstva na področju elektroinženiringa, računalništva in informatike. Socialni partnerji so pobudo podprli. Analiza potreb na trgu delovne sile je temeljila na podatkih Gospodarske zbornice in Zavoda RS za zaposlovanje kot tudi na informacijah, pridobljenih s strani podjetij, glede njihovih potreb. Analiza je tudi pokazala, da ne v Sloveniji ne v drugih državah Evropske unije ni posebnega študijskega programa za oblikovanje in izdelovanje spletnih strani. Ocenjeno je bilo, da bo samo v Sloveniji na voljo vsaj 2000 potencialnih delovnih mest za ti dve kvalifikaciji, in sicer 400 za oblikovalce spletnih strani in 1600 za izdelovalce spletnih strani. Čeprav je mogoče nacionalno poklicno kvalifikacijo za izdelovalca spletnih strani pridobi-



ti po izobraževalnem programu za elektrotehniko računalništva in oblikovalca spletnih strani po izobraževalnem programu za medijskega tehnika, je bila v postopku preverjanja predhodno pridobljenega znanja ugotovljena velika potreba po možnosti pridobivanja obeh kvalifikacijah tudi na neformalen način (Priročnik za razvoj ..., str. 6).

Obe poklicni kvalifikaciji sta primerni za osebe, zaposlene in nezaposlene, ki so že osvojile nekaj predhodnega znanja o osnovah računalništva ter jih oblikovanje in internet zanimata. Za ta način so se zanimali tudi kandidati, ki že delajo na področju oblikovanja spletnih strani in se želijo udeležiti samo določenih modulov programa usposabljanja, pridobiti znanje in posledično tudi certifikat. Kvalifikaciji pa sta primerni tudi za tiste, ki so predčasno zapustili šolanje ter so si že pridobili določena znanja o oblikovanju in izdelovanju spletnih strani, vendar niso zaključili ustrezne formalne izobrazbe, zato bi jih možnost pridobitve certifikata zanimala (Priročnik za razvoj ..., str. 6).

### 3.1.3 Profil poklica

Ko je pobuda za nov poklicni standard potrjena s strani imenovanega področnega odbora za poklicni standard, začne Center za poklicno izobraževanje skupaj s svojo delovno skupino s pripravljanjem profila poklica. Omenjena delovna skupina je imenovana s strani ministrstev ali zbornic in jo sestavljajo strokovnjaki z zadevnega področja. Običajno je vanjo vključen tudi predstavnik pobudnika za nacionalno poklicno kvalifikacijo.

Profil poklica je podroben opis dela, ki ga mora oseba opravljati v določenem poklicu in temelji na pobudi za poklicni standard. Najpogosteje uporabljene metode oblikovanja so »brainstorming«, intervju in ankete, opazovanje dela, študija primera ter literatura in analiza statističnih podatkov (Priročnik za razvoj ..., str. 7).

Oblikovanje profila poklica je razdeljeno na tri faze:

- priprava strokovne podlage za poklicni standard,
- izdelava osnutka profila poklica in
- presoja profila poklica z vprašalnikom o potrebah na trgu delovne sile in trendih, ki ga izpolnijo podjetja.

Na osnovi profila poklica strokovnjaki, ki jih predlaga pristojni področni odbor za poklicne standarde ter ob podpori Centra za poklicno izobraževanje, pripravijo predlog poklicnega standarda, v katerem se opredelijo zadolžitve določenega poklica oziroma sklopa. Tako se začnejo priprave za oblikovanje novega poklicnega standarda.

Poklicni standard se usklajuje v okviru pristojnega Področnega odbora za poklicne standarde, ki ga predlaga v obravnavo Strokovnemu svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje. Strokovni odbor za poklicne standarde, ki deluje v okviru Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje, obravnava poklicni standard in predlaga sprejem ali zavrnitev.

Končno odločitev sprejme Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje, ki nato Ministrstvu za delo predlaga poklicni standard v sprejem in objavo v Uradnem listu (Spremljiva certifikatnega sistema, str. 17).

### **3.1.4 Poklicni standard**

Delovna skupina sodeluje s Centrom za poklicno izobraževanje, ministrstvi in zbornicami, ki so odgovorni za pripravo poklicnega standarda. Priprave sestavljajo naslednje pogloblitve naloge:

- razvoj ključnih zadalžitev (na osnovi profila poklica),
- opis strokovnih znanj, spretnosti in kompetenc,
- uskladitev s slovenskimi in evropskimi predpisi,
- ocena potreb na trgu delovne sile na osnovi dolgoročne razvojne strategije,
- vključitev v javno priznane izobraževalne programe.

Naslednja faza na poti do potrditve poklicnega standarda je dokončni predlog, ki ga izdelajo ministrstva, zbornice in področni odbor, ter potrditev s strani Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje ter končno še objava s strani Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (Priročnik za razvoj ..., str. 7).

Poklicni standard je dokument, ki zajema naslednje elemente (Center RS za poklicno izobraževanje):

- ime in koda poklica,
- raven zahtevnosti,
- poklicne kompetence in
- opis poklicnega standarda, ki vsebuje: področja dela, ključna dela, znanje in spretnosti.

## **3.2 OBLIKOVANJE KATALOGA STANDARDOV STROKOVNIH ZNANJ IN SPRETNOSTI**

Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti je dokument, ki določi (ZNPk-UPB2, 12. člen):

- vstopne pogoje,
- vsebino preverjanja in potrjevanja na določeni ravni zahtevnosti ter opredeli načine in merila preverjanja,
- kriterije in merila za posamezna vprašanja in naloge,
- primere nalog in vprašanj,
- kreditne točke,
- materialne pogoje, ki jih morajo izpolnjevati izvajalci postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij, ter

- kadrovske pogoje, ki jih morajo izpolnjevati člani komisije.

Katalog se pripravi na podlagi poklicnega standarda in se kreditno vrednoti po isti metodologiji, po kateri se vrednotijo moduli v poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZNPK-UPB2, 12. člen).

Katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti je temeljni dokument za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Katalog je tudi pokazatelj, da je nekatere kvalifikacije možno pridobiti s preverjanjem in potrjevanjem predhodno pridobljenih znanj.

Pobudo za sprejem katalogov lahko poda vsakdo. Postopek oblikovanja pa usklajuje Center za poklicno izobraževanje v tesnem sodelovanju s strokovnimi telesi, združenji in sindikati.

Katalog mora vsebovati naslednje elemente (Priročnik za razvoj ..., str. 8):

- strokovna znanja, spretnosti in posebne pogoje, ki jih mora posameznik imeti ali izpolnjevati za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije,
- povezavo z javno priznanim izobraževalnim programom,
- metode preverjanja za posamezna znanja in spretnosti,
- kriterije za preverjanje oziroma ocenjevanje,
- zaposlitev ali seznam sklopov zadolžitve znotraj nacionalne poklicne kvalifikacije,
- nivo zahtevnosti dela,
- prilagoditve za osebe s posebnimi potrebami,
- materialne in kadrovske pogoje, ki morajo biti izpolnjeni s strani organizacije, ki je pooblaščen za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Postopek za vložitev pobude za potrditev poklicnega standarda in kataloga je zelo kompleksen, ker vključuje delo več strokovnjakov ter uporabo različnih podatkov in postopkov. Običajno traja od šest mesecev do enega leta. V primeru za oblikovalca in izdelovalca spletnih strani, predstavljenega v enem izmed prejšnjih podpoglavij, je postopek potekal skoraj dve leti (Priročnik za razvoj ..., str. 8).

Poklicni standard in katalog morata biti pripravljena v skladu z metodologijo, ki jo določi pristojni strokovni svet na predlog področnih odborov za poklicne standarde. Nacionalna metodologija predstavlja enotno podlago vsem poklicnim standardom in katalogom, kar omogoča transparentnost in primerljivost dokumentov na nacionalnem nivoju. Metodološko podporo pri pripravi poklicnih standardov in katalogov nudi Center RS za poklicno izobraževanje (Spremljava certifikatnega sistema, str. 17).

Center za poklicno izobraževanje pripravi čistopis katalogov. Kataloge objavi minister v posebni publikaciji ministrstva, pristojnega za delo, ki mora biti javno dostopna v tiskani in elektronski obliki.

Kataloge sprejme minister, na predlog Strokovnega sveta Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje. Katalogi, ki so sprejeti v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, so javno veljavni (ZNPk-UPB2, 12. in 15. člen).

## **4 POSTOPEK VPISA V REGISTER IZVAJALCEV UGOTAVLJANJA IN POTRJEVANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ**

Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah narekuje, da morajo biti vsi izvajalci postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij pred začetkom opravljanja dejavnosti vpisani v register izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij.

Postopke za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij lahko izvajajo medpodjetniški izobraževalni centri, šole, organizacije za izobraževanje odraslih in zbornice, ki izvajajo javno veljavne izobraževalne programe ter izpolnjujejo materialne in kadrovske pogoje, določene s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti, ter drugimi akti, če je tako določeno s posebnimi predpisi. Za področja, za katera ni zagotovljenih pogojev v zgoraj navedenih organizacijah, izbere Državni izpitni center izvajalca postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij na podlagi javnega razpisa (ZNPB-UPB2, 10. člen).

Način in postopek preverjanja pa je točno določen v Pravilniku o vodenju registra izvajalcev postopkov za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, kar zagotavlja enotnost in transparentnost dokumentacije in certifikatov.

Postopek preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij izvajajo izvajalci postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij, ki so vpisani v register. Register kot javno knjigo vodi Državni izpitni center.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve poda šolskim centrom predlog za vpis v register izvajalcev.

Vpis v register se opravi na podlagi predloga za vpis, ki ga vloži izvajalec pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve. Predlog za vpis v register se vloži na posebnem obrazcu.

### **4.1 VPIS V REGISTER IZVAJALCEV POSTOPKOV ZA UGOTAVLJANJE IN POTRJEVANJE NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ**

Izvajalec v predlogu za vpis v register izvajalcev postopkov predloži (Državni izpitni center):

- akt o ustanovitvi,
- izjavo, da izpolnjuje materialne pogoje, določene s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti in poklicnim standardom,

- podatke o materialnih in drugih pogojih za izvajanje postopkov preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, iz katerih izhaja, da izpolnjuje s katalogom določene materialne pogoje za kvalifikacijo, za katero se vpisuje v register,
- izjavo, da se materialni pogoji po vpisu v register ne bodo poslabšali ali postali neustrezni,
- potrdilo o usposobljenosti za svetovalca za portfolijo,
- izjavo, da bodo kandidatom za pridobitev poklicne kvalifikacije zagotavljali svetovanje za portfolijo,
- izpisek iz sodnega registra, ki ne sme biti starejši od 30 dni, iz katerega mora biti razvidno, da je registriran za opravljanje dejavnosti, na katero se nanaša vloga, ali pa ima registrirano dejavnost drugega izobraževanja (izpis iz Poslovnega registra Slovenije pridobi Državni izpitni center sam),
- splošni akt organizacije, iz katerega izhaja, katera organizacijska enota bo pristojna za izvajanje dejavnosti, če ima več organizacijskih enot,
- letno oceno potreb po izdanih certifikatih, ki jo sestavi vlagatelj sam, in sicer na podlagi razvojnih potreb,
- izjavo, da bo evidenco o izdanih certifikatih vodil v skladu s predpisi in navodili Nacionalnega informacijskega središča in ki je sestavni del tega pravilnika,
- navedbo odgovorne osebe za izvajanje postopkov preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij,
- sklep o vpisu v sodni register oziroma potrdilo o začetku postopka vpisa, ki ne smeta biti starejša od 6 mesecev,
- dokazila o izpolnjevanju materialnih in kadrovskih pogojev.

Če izvajalec ne razpolaga z ustreznimi materialnimi pogoji, mora predložiti pogodbo o zagotovitvi teh pogojev za izvajanje neposrednega preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij pri drugih pravnih ali/in fizičnih osebah. S pogodbo je možno zagotoviti le manjši del izpolnjevanja materialnih pogojev, pretežni del pa mora izvajalec imeti v lasti. Pogodbe morajo biti sklenjene najmanj za dobo dveh let.

Po prejemu popolnega predloga za vpis v register uradna oseba, ki odloča v postopku, ugotovi, ali izvajalec postopkov za preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij izpolnjuje predpisane pogoje za izvajanje postopkov preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij in izda odločbo o vpisu oziroma zavrnitvi vpisa.

Poleg izpolnjevanja pogojev pa preverja še kriterije, kot so lastni prostori in oprema izvajalca v primeru dveh ali več vlog, regionalno pokritost izvajalcev v okviru statističnih regij, najmanj 30 izdanih certifikatov letno, lahko manj, če gre za redke poklice, kakovostnejše materialne pogoje za izvedbo postopka, sorodnost in funkcionalna povezanost poklicnih kvalifikacij v okviru dejavnosti in potrebe oziroma interes države po zagotavljanju boljše poklicne usposobljenosti v posamezni dejavnosti.

Če je potrebno za ugotovitev ali presojo kakšnega dejstva posebno znanje, s katerim uradna oseba ne razpolaga, imenuje komisijo, ki ugotovi, ali izvajalec izpolnjuje predpisane pogoje. Komisija ima predsednika in dva člana.

Komisija potem na podlagi dokumentacije in ogleda ugotovi izpolnjevanje predpisanih pogojev izvajalca in o tem sestavi zapisnik. Zapisnik mora vsebovati datum in številko, podatke o tem, kateri standard strokovnih znanj in spretnosti bo izvajalec izvajal, podatke o izvajalcu (ime, sedež, priloženo dokumentacijo ...), dokazila o izpolnjevanju pogojev in ugotovljene pomanjkljivosti ter rok za njihovo odpravo.

Komisija zaključi postopek z izdajo dokončnega mnenja ter predloži zapisnik in dokumentacijo uradni osebi, ki vodi postopek. Zapisnik komisije se piše na obrazcu, ki je sestavni del tega pravilnika.

Vpis v register se opravi, ko je odločba o vpisu v register dokončna (Pravilnik o vodenju registra ..., 10. člen).

Register se vodi v glavni knjigi registra izvajalcev. Glavna knjiga se vodi kot centralna informatizirana baza ministrstva tako, da se vanjo vpisujejo in v njej vzdržujejo vsi podatki, ki se vpisujejo v register.

Glavna knjiga vsebuje podatke, kot so subjekt vpisa, ustanovitelj, standard strokovnih znanj in spretnosti in še druge podatke.

## **4.2 NADZOR NAD IZVAJALCI NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ**

Nadzor nad zakonitostjo dela izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij ter zakonitostjo in strokovnostjo dela komisij opravlja Inšpektorat Republike Slovenije za poklicne kvalifikacije, ki se ustanovi v okviru ministrstva.

Inšpektorat nadzira (ZNPK-UPB2, 25. člen):

- izpolnjevanje pogojev, določenih za izvajalce postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij,
- zakonitost postopkov ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij,
- sestavo komisij in
- usposobljenost članov komisij.

Inšpektor v primeru, ko ugotovi kršitve, z odločbo (ZNPK-UPB2, 27. člen):

- določi ukrepe in rok za odpravo kršitev,
- zahteva zamenjavo komisije oziroma posameznega člana ali predsednika,
- odredi začasen ali trajen odvzem dovoljenja za izvajanje postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij,
- odredi začasen ali trajen odvzem licence predsedniku oziroma članu komisije.

Odločbo vroči stranki, v primerih zamenjave komisije, začasnega ali trajnega odvzema dovoljenja in začasnega ali trajnega odvzema licence pa tudi Državnemu izpitnemu centru, ki je po dokončnosti odločbe dolžan izvršiti v odločbi predlagane ukrepe (ZNPk-UPB2, 27. člen).

Nadzor se opravi kot redni ali izredni nadzor in ponovni nadzor. Redni nadzor se opravi v skladu z letnim delovnim načrtom inšpektorata, ki mora zagotoviti, da se opravi nadzor pri posameznem izvajalcu postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij vsaj enkrat letno. Izredni nadzor se opravi na zahtevo posameznika, ki mora biti o rezultatih nadzora obveščen, če tako zahteva. Inšpektor mora opraviti izredni nadzor tudi v primeru anonimne prijave. Ponovni nadzor se izvede po preteku roka, določenega za odpravo kršitev ter izvršitev naloženih ukrepov in nalog (ZNPk-UPB2, 26. člen).

Zoper odločbo, ki jo izda inšpektor, je možna pritožba v osmih dneh od dneva njene vročitve na ministrstvo (ZNPk-UPB2, 30. člen).



## **5 POSTOPEK PREVERJANJA ZNANJA TER PRIDOBITEV CERTIFIKATA NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE**

Postopek preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij izvajajo izvajalci postopkov za ugotavljanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij, ki so vpisani v register pri Ministrstvu, pristojnemu za delo (Pravilnik o načinu in postopku ..., 2. člen).

V postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij kandidat dokazuje svojo usposobljenost in znanje z določenega področja. Preverjanje in potrjevanje poklicne kvalifikacije je ugotavljanje spretnosti in znanj, ki jih ima kandidat glede na konkretni poklicni standard in katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti.

### **5.1 VLOGA ZA PRIDOBITEV CERTIFIKATA**

Izvajalec pošlje na Državni izpitni center predlog roka in kraja preverjanja in potrjevanja nacionalne poklicne kvalifikacije. Ta uskladi rok in kraj preverjanja z izvajalcem in javno objavi rok za preverjanje in potrjevanje nacionalne poklicne kvalifikacije. Izvajalec za tem obvesti kandidate, ki so zainteresirani za pridobitev kvalifikacije, o možnostih in pogojih za pridobitev poklicne kvalifikacije.

Državni izpitni center na predlog izvajalcev javno objavi roke za preverjanje. Pred objavo uskladi roke za preverjanje z izvajalci tako, da je na območju države najmanj dvakrat letno zagotovljeno preverjanje za vsako poklicno kvalifikacijo.

Kandidati, ki izpolnjujejo vse pogoje za pridobitev poklicne kvalifikacije, pa lahko na podlagi listin pošljejo vlogo tudi zunaj objavljenih rokov.

Po popolni kandidatovi vlogi postopek preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij nadaljuje tričlanska komisija, ki jo na zahtevo izvajalca imenuje Državni izpitni center.

### **5.2 SVETOVALEC V POSTOPKU NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ**

Izvajalec mora kandidatom za pridobitev poklicne kvalifikacije zagotoviti informacije o možnostih in pogojih za pridobitev poklicne kvalifikacije in ustrezno svetovanje.

V procesu svetovanja kandidat s pomočjo svetovalca zbere listine in druga dokazila, potrebna za potrditev poklicne kvalifikacije, in izdelava zbirno mapo oziroma portfolijo (Pravilnik o načinu in postopku ..., 3. člen).

Svetovalec pregleda celotno prijavo kandidata ter ga obvesti o ustreznosti prijave. Če je prijava nepopolna, jo mora kandidat dopolniti. Svetovalec kandidatu dodatno svetuje pri pripravi zbirne mape, katere strukturo predpiše Center za poklicno izobraževanje.

Naloge svetovalca za nacionalne poklicne kvalifikacije so predvsem (Nacionalne poklicne kvalifikacije ..., str. 40):

- informiranje kandidata o celotnem postopku preverjanja in potrjevanja,
- pomoč pri prijavi v postopek,
- pomoč in mentorstvo pri pripravi portfolija,
- pomoč pri iskanju možnosti za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije,
- vodi tudi zapisnik o svetovanju, ki je lahko v pomoč komisiji za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Svetovalec kandidata podrobno informira o možnostih, ki jih ima za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije. Kandidatu predstavi različne kvalifikacije, v kolikor kandidat ni še povsem odločen, za kaj se hoče usposobiti. Podrobno opiše celoten postopek preverjanja in potrjevanja znanja. O vseh informacijah, priznavanju predhodne izobrazbe in neformalnih znanj ter postopku preverjanja in potrjevanja znanja ter pridobitvi certifikata nacionalne poklicne kvalifikacije svetovalec kandidata seznanja na prvem informativnem srečanju, ki je lahko organiziran skupinsko ali individualno.

Ko svetovalec ugotovi, da kandidat izpolnjuje posebne pogoje iz kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti, usmerja kandidata pri sestavi zbirne mape. Zbirna mapa zajema različna potrdila, dokazila in referenčna pisma. Svetovalec poskuša kandidata spodbuditi k razmišljanju o najrazličnejših znanjih in spretnostih, ki jih je pridobil po neformalni poti.

Prvo presojo dokazil opravi svetovalec. Svetovalec pripravi prečiščeno različico zbirne mape ter poda svoje mnenje o kandidatu, njegovih znanjih in spretnostih.

### **5.3 KANDIDATOVA ZBIRNA MAPA DOKAZIL OZIROMA PORTFOLIJO**

Zbirna mapa dokazil ali portfolijo je eden od pogojev, ki jih mora zagotoviti izvajalec za kakovostno izveden postopek preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Je mapa z dokazili o znanjih in spretnostih ter podatki, ki se nanašajo na kandidata in na poklicno kvalifikacijo, ki jo želi pridobiti. To je zbirna mapa posameznikovih dosežkov in izkušenj, pridobljenih na različne načine.

Na področju poklicnih kvalifikacij ta dokument pomeni standardiziran pregled posameznikovega učenja, ki zadovoljuje zahteve, izražene v nacionalnem sistemu poklicnih kvalifikacij.

Vloga portfolija je večplastna (Vrednotenje dokazil in zbirne mape, str. 6):

- v obliki osebne zapisa izkazuje kandidatovo usposobljenost, ne glede na kakšen način je bila le-ta pridobljena,
- kandidata seznaniti o neformalno pridobljenem znanju in spretnostih, ki jih je dobil nenačrtovano, priložnostno in se jih zato največkrat ne zaveda,
- sistematično ureja kandidatove dosežke s tem, ko ima kandidat izdelan svoj poklicni življenjepis,
- kandidatu dviguje samozavest, ga spodbuja k nadaljnjemu učenju ter mu daje motivacijo za nadaljnji razvoj na poklicni poti,
- ga spodbuja, da postaja pri nadaljnjem učenju dejavnejši in ga sproti tudi načrtuje.

Dokazila dokazujejo, da ima kandidat spretnosti in znanja iz kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti.

Vsebina ni formalno predpisana. Dokazila v portfoliju so tako lahko:

- potrdilo o delovnih izkušnjah,
- spričevalo o formalni izobrazbi,
- potrdila o udeležbi v programih neformalnega usposabljanja in izobraževanja,
- avtorski ali soavtorski priročniki,
- referenčna pisma,
- članki,
- priznanja,
- izdelki,
- video posnetki, fotografije ...

Portfolijo ima zelo različne vrste vsebin, odvisno, kaj hočemo z njim doseči. Poleg dokazil o znanju in spretnosti vključuje portfolijo še druge sestavine, kot so vodenje dnevnika, oblikovanje delovnega in učnega načrta ...

Prvo selekcijo dokumentov torej opravi svetovalec, naknadno pa še komisija.

Dobro poznavanje vseh podrobnosti, ki se navezujejo na dokazila, je pomembno tako za ocenjevalce kot tudi svetovalce. Svetovalci imajo širši pregled nad njimi in jih morajo dojemati celostno, medtem ko naj bi jih ocenjevalci umeščali v standarde znanj in spretnosti ter kriterijev in meril določene ravni nekega področja.

### **5.3.1 Kriteriji za preverjanje in potrjevanje dokumentov iz portfolija**

Komisija za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij vrednoti portfolijo v skladu s sprejetimi kriteriji in merili, določenimi s katalogom.

Kriteriji za preverjanje in potrjevanje dokumentov iz portfolija so:

- verodostojnost ali avtentičnost,
- veljavnost ali aktualnost,

- ustreznost ali relevantnost in
- zanesljivost.

### **5.3.1.1 Verodostojnost dokazil iz portfolija**

Ocenjevalec mora storiti vse, kar je v njegovi moči, da ugotovi, ali je izdelek resnično kandidatovo delo. Pri tem je potrebno pridobiti referenčna pisma delodajalcev, mentorja, pisne izjave ali pisma o verodostojnosti izdelka.

Ena od metod preverjanja verodostojnosti posameznih dokumentov je tudi intervju s kandidatom. Ta nam omogoča, da preverimo kandidatovo poznavanje izdelka ter znanje, ki ga izdelava posameznega izdelka zahteva. V kolikor se dvomi v avtentičnost dokazil, komisija le teh ne sme sprejeti kot veljavne.

### **5.3.1.2 Veljavnost dokazil iz portfolija**

Ocenjevalec mora zagotoviti, da je kandidatov izdelek še vedno veljaven oziroma da ni zastaral. Dokazilo mora biti tudi izraz tega, da kandidat znanje še vedno obvlada in da je še vedno sposoben opraviti določeno delo.

Koliko časa je določen izdelek veljaven, je težko v splošnem opredeliti, saj lahko znanje na nekaterih področjih zastara že v letu ali dveh. V splošnem naj bi dokazila zastarala v roku dveh ali treh let. V kolikor je ocenjevalec v dvomih o aktualnosti kandidatovih znanj, je potrebno usposobljenost ponovno preveriti. To je lahko kratko, kot razgovor ali razlaga vsebine, ki jo dokazuje dokument.

### **5.3.1.3 Ustreznost dokazil iz portfolija**

Dokazilo je ustrezno, kadar se najbolj mogoče približa zahtevam standardov znanj in spretnosti, kar pomeni, da se čim bolj nanaša na standard. Bližje, kot je dokazilo zahtevam standarda, lažje je oceniti oziroma priznati kandidatovo usposobljenost. Ustreznost je visoka, kadar pokriva v celoti ali izključno zahteve standarda ali dela standarda. Primerna je, kadar pokriva standard ali le del, medtem ko je nizka, kadar izkazuje popolnoma druga znanja in spretnosti, kot jih zahteva standard.

### **5.3.1.4 Zanesljivost dokazil iz portfolija**

Dokazilo je zanesljivo, ko je njegova kakovost oziroma ustreznost tako visoka, da med ocenjevalci in ostalimi udeleženci v procesu preverjanja ne pride do dvomov in da so si vsi enotni v mnenju o dokazilu. Čim bolj so si ocenjevalci pri presoji dokumentov enotni, tem bolj je dokazilo zanesljivo. Poleg enotnega mnenja pa je pomembno tudi dejstvo, da se dokazilo po preteku določenega časa bistveno ne spremeni in da je kolikor mogoče trajne narave.

Poleg ocene dokazila pa komisija na koncu oceni še portfolijo v celoti. Pri tem mora upoštevati še dva dodatna kriterija, zadostnost in raznolikost.

#### **5.3.1.5 Zadostnost dokazil iz portfolija**

Zadostnost je lahko visoka, primerna in nizka. Visoka je, ko je določen del standardov znanj izkazan z večjim številom različnih dokazil in dokazili, ki so tehtnejša. Primerna je, ko je določen del standardov znanj izkazan z nekoliko manjšim številom različnih dokazil, a so še vedno tehtna. Zadostnost pa je nizka, ko je določen del standardov znanj izkazan z minimalnim številom dokazil, katerih tehtnost je razmeroma slaba. Dokazila morajo biti količinsko zadostna in dovolj različna, da zadovoljijo zahteve standardov znanj in spretnosti. Ocenjevalci morajo biti pozorni in jih ne sme zavesti številnost dokumentov na račun kakovosti le-teh.

#### **5.3.1.6 Raznolikost dokazil iz portfolija**

Raznolikost dokumentacije pomeni predvsem to, da so dokazila različna in bolj kompleksno izražajo usposobljenost kandidata. Pod raznolikost dokumentov razumemo tako neposredna dokazila kot posredna. Opredelimo jo kot visoko, primerno ali nizko raznolikost.

Vrednotenje portfolija je pomembno, saj komisija na podlagi zapisnika o poteku potrjevanja, obvestila o preverjanju, zapisnika o poteku neposrednega preverjanja ter obvestila o izpolnjevanju pogojev za pridobitev certifikata izda odločbo o izpolnjevanju ali neizpolnjevanju pogojev za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije.

Glavni namen portfolija v sistemu nacionalnih poklicnih kvalifikacij in v postopku preverjanja je podrobno predstaviti kandidata in njegove dosežke ter usposobljenost. Portfolijo je brez smisla v primeru, ko ga ne moremo vrednotiti v skladu s standardi znanj in spretnosti.

### **5.3.2 Ocenjevanje dokazil iz portfolija**

V portfolijo skušamo zbrati vsa ustrezna dokazila, ki dokazujejo naša znanja in spretnosti. Ocenjevalci so pri svojem delu dolžni izdelke in dokazila vsakega kandidata vrednotiti individualno.

Dokazila so lahko neposredna ali posredna. Med neposredna dokazila sodijo vsi izdelki ali dela kandidata. Sem spadajo objavljeni pisni prispevki, fotografije izdelkov, ki jih je kandidat pripravil. Med posredna dokazila pa sodi vsa ostala dokumentacija, kot so referenčna pisma, posebne nagrade ali pohvale, članki kandidata, referenčna pisma strank itd.

#### **5.4 POSTOPEK PREVERJANJA IN POTRJEVANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ**

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

Komisija najprej ovrednoti zbirno mapo oziroma portfolijo kandidata. Če komisija ugotovi, da kandidat izpolnjuje vse pogoje, določene s katalogom, mu potrdi poklicno kvalifikacijo in izda certifikat.

Če komisija na podlagi predloženih listin in drugih dokazil oziroma izdelane zbirne mape ugotovi, da kandidat ne izpolnjuje vseh pogojev, določenih s katalogom, ga napoti na preverjanje. V postopku preverjanja se dokazuje doseganje standardov znanj in spretnosti, ki jih ni mogoče ugotoviti na podlagi dokazil.

O obsegu znanj in spretnosti, ki jih mora kandidat dokazati v postopku preverjanja, in o možnostih svetovanja komisija pisno obvesti kandidata najkasneje v 30 dneh od prejema vloge in mu določi rok, v katerem mora sporočiti, ali se bo preverjanja udeležil. Načine in merila preverjanja strokovnih znanj in spretnosti določa katalog.

Predsednik komisije mora pred začetkom preverjanja ugotoviti istovetnost kandidata ter ga seznaniti s postopkom in merili preverjanja.

Komisija v skladu s katalogom določi začetek in trajanje preverjanja. Preverjanje skupno ne sme trajati več kot 180 minut. Med preverjanjem lahko kandidat uporablja literaturo, ki je določena s katalogom.

O ugotovitvah komisije se piše zapisnik na predpisanih obrazcih, ki so priloga Pravilnika o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. V zapisniku se poleg osebnih podatkov kandidata navedejo še naloge, vprašanja oziroma izdelki, doseženi uspeh pri posamezni nalogi in končni uspeh pri preverjanju (Pravilnik o načinu in postopku ..., 7. in 10. člen).

#### **5.5 UGOVOR KANDIDATA NA ODLOČBO KOMISIJE**

Kandidat ima pravico do ugovora v treh dneh po prejemu odločbe komisije. Ugovor predloži komisiji za ugovore, ki jo imenuje minister.

Komisija za ugovore mora v treh dneh ugotoviti utemeljenost ugovora. Če ugotovi, da je ugovor utemeljen, imenuje komisijo, ki določi novo oceno, če je to možno na podlagi dokumentacije oziroma ponovno preveri strokovna znanja in spretnosti v skladu s kata-

logom. V komisijo ne sme imenovati članov, ki so sodelovali pri izdaji odločbe, zoper katero je vložen ugovor (ZNPk-UPB2, 21. člen).

## **5.6 KOMISIJA V POSTOPKU PREVERJANJA IN POTRJEVANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ**

Preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij izvaja tričlanska komisija, ki jo na zahtevo izvajalca imenuje Državni izpitni center. Tričlansko komisijo sestavljajo predsednik in dva člana. Predsednik in člani komisij morajo imeti licenco Državnega izpitnega centra.

Člani komisije za preverjanje in potrjevanje so strokovnjaki na svojem področju dela, kar dokazujejo z zahtevanim znanjem, izobrazbo in delovnimi izkušnjami.

Predsednik in člani komisije morajo obnoviti licenco vsakih pet let. V postopku obnovitve licence mora kandidat ponovno dokazati, da izpolnjuje pogoje, določene s katalogom. Izpolnjevanje splošnih pogojev ugotavlja Državni izpitni center (Pravilnik o sestavi komisij ..., 8. člen).

### **5.6.1 Stalno strokovno izobraževanje komisije**

Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij določa načine stalnega strokovnega usposabljanja članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Določa tudi, da se mora član komisije v roku do izteka licence najmanj enkrat udeležiti ali izvesti eno od navedenih dejavnosti stalnega strokovnega usposabljanja (Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju ..., 1. in 4. člen).

Za strokovno usposabljanje in razvoj po tem pravilniku se štejejo naslednje dejavnosti, ki so povezane s posamezno nacionalno poklicno kvalifikacijo in teorijo ali načeli preverjanja poklicnih kompetenc (Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju ..., 3. člen):

- dokazila o delu v stroki,
- dodatna izobraževanja in usposabljanja v stroki,
- udeležba ali predavanje na strokovnem srečanju ali prireditvi doma ali v tujini,
- objava članka v strokovni reviji, zborniku, knjigi ali monografiji,
- študijska potovanja in obiski v tujini,
- nagrada relevantnih inštitucij za dosežek, ki je neposredno povezan s standardi znanj in spretnosti s področja poklicne kvalifikacije, za katero je oseba član komisije, in teorijo ali načeli preverjanja poklicnih kompetenc.

Cilj stalnega strokovnega usposabljanja članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij je predvsem zagotavljanje spremljanja strokovnega razvoja poklicne kvalifikacije, za katero ima član komisije licenco.

Državni izpitni center organizira delavnice za posamezne nacionalne poklicne kvalifikacije, v katerih člani komisij izdelajo kriterije in merila za preverjanje in potrjevanje posameznih nalog neposrednega preverjanja.

### **5.6.2 Etična načela komisije**

Člani komisije so pri svojem delu dolžni upoštevati etična načela člana komisije. S tem člani komisije za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij sprejemajo temeljna načela etičnega vedenja in temeljne etične vrednote, katerih cilje je (Državni izpitni center):

- zagotoviti korektno in pošteno preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij,
- prispevati k dobrim medčloveškim in delovnim odnosom,
- postaviti temelj strokovnemu, hkrati pa prijaznemu in vljudnemu odnosu do kandidatov,
- skrbeti za ugled in veljavo preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Etična načela, po katerih se morajo med postopkom preverjanja in potrjevanja ravnati člani komisij, so poštenost in nepristranskost, integriteta osebnosti, empatija oziroma občutek za druge, komunikacijske spretnosti, strokovnost preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, evalvacijske spretnosti, kontinuirano izpopolnjevanje, toleranca in timsko delo, pozitiven odnos do nacionalnih poklicnih kvalifikacij, odgovornost ter izločitev.

V kolikor Državni izpitni center ugotovi, da predsednik komisije ali član ni strokovno usposobljen za delo v komisiji oziroma da krši predpise s področja priznavanja poklicnih kvalifikacij, mu odvzame licenco.

### **5.6.3 Postopek pridobitve licence za člane komisij**

Licenco za člana komisije lahko pridobi vsak, ki ima:

- s katalogom strokovnih znanj in spretnosti določeno kvalifikacijo,
- zadnjih 5 let delovnih izkušenj v stroki,
- opravljen program usposabljanja, ki ga na predlog pristojnega strokovnega sveta določi minister.



Dokazilo o usposobljenosti lahko kandidati za člane komisij pridobijo tudi z neposrednim preverjanjem na podlagi kataloga znanj in spretnosti, ki ga določi minister (Državni izpitni center).

Minister, pristojen za delo, družino in socialne zadeve, na podlagi javnega razpisa Državnega izpitnega centra, za vojaške poklice pa na predlog ministra, pristojnega za obrambo, določi listo članov komisij za vsak katalog posebej. Člani so imenovani na listo za štiri leta. Izmed teh članov Državni izpitni center imenuje komisije za vsako posamezno preverjanje in potrjevanje.

Kandidat za člana komisije mora na Državni izpitni center dostaviti:

- vlogo za pridobitev licence, ki mora biti kolkovana,
- dokazila, da izpolnjuje pogoje za pridobitev licence za člana komisije, navedene v katalogu standardov strokovnih znanj in spretnosti, ter
- izjavo o samoizločitvi.

Izjavo o samoizločitvi kandidat podpiše ter se s tem zaveže, da v primeru, ko bo s strani izvajalca izbran za člana komisije pri kandidatu, pri katerem na podlagi izločevalnih dejavnikov ne more sodelovati, ne bo sodeloval ter bo obvestil izvajalca, ki bo poskrbel za ustreznega člana oziroma predsednika komisije za preverjanje in potrjevanje kvalifikacij.

Državni izpitni center preveri izpolnjevanje pogojev za člana komisije, ki so določeni s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti.

V primeru, ko kandidat ne izpolnjuje pogojev, mu Državni izpitni center pošlje dopis za dopolnitev vloge. V kolikor kandidat zaradi utemeljenih razlogov vloge ne more dopolniti, lahko vloga do pridobitve dokazil miruje.

Če pa kandidat izpolnjuje vse pogoje, določene s katalogom standardov strokovnih znanj in spretnosti, Državni izpitni center napoti kandidata k izvajalcu usposabljanja za člane komisij. Andragoški center Slovenije oziroma izvajalec usposabljanja za člane komisij izvede usposabljanje. Po uspešnem usposabljanju kandidat prejme potrdilo o uspešno opravljenem izpitu in ga posreduje Državnemu izpitnemu centru. Tako Državni izpitni center izda licenco članu komisije.

#### **5.6.4 Podaljševanje licence za člane komisij**

Licenco za člana komisije za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij je potrebno podaljšati vsake štiri leta. Ker Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah določa, da morajo imeti kandidati za člana komisije vsaj zadnjih pet let delovnih izkušenj v stroki, je treba vlogi za podaljšanje licence priložiti dokazilo, ki potrjuje te delovne izkušnje.

Državni izpitni center pa lahko zavrne obnovo licence, dokler član komisije ne izpolnjuje vsaj enega od pogojev, ki jih določa 3. člen Pravilnika o stalnem strokovnem usposabljanju članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

#### **5.6.5 Izločitveni pogoji komisije**

Poleg licence pa mora član komisije izpolnjevati še naslednje pogoje v odnosu do kandidata. Član oziroma predsednik komisije ne sme biti (ZNPK-UPB2, 19. člen):

- kandidatov delodajalec,
- solastnik podjetja, obratovalnice, prodajalne, lokala, sodelovec kandidata,
- v sorodstvu s kandidatom v ravni ali stranski vrsti do 3. kolena in
- njegov zakonec ali zunajzakonski partner.

Zahtevani pogoji zagotavljajo strokovnost, nepristranskost in profesionalnost komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

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

## **6 UREJENOST NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ V DRUGIH EVROPSKIH DRŽAVAH**

Evropske države so sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij različno uredile. Nekatere so to področje že sistemsko uredile, druge pa možnosti ureditve sistema še proučujejo in oblikujejo. Sistem priznavanja neformalnega in informalnega učenja se po državah razlikuje. To področje urejajo na podlagi in v skladu s svojim sistemom.

Nekatere države z zakoni spodbujajo priznavanje neformalnega in informalnega znanja, medtem ko ga druge le dovoljujejo in ga ne regulirajo. Velika Britanija, Irska, Francija in Estonija so že vpeljale metode in sisteme za prepoznavanje in vrednotenje znanj, pridobljenih zunaj akreditiranih izobraževalnih programov.

Države so v različnih fazah praktičnega uvajanja sistema priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc v sistemu izobraževanja in usposabljanja. Ob koncu leta 2007 so glede na stopnjo, ki so jo dosegle pri uvajanju tega sistema, države razdelili v tri glavne skupine (Priznavanje in potrjevanje ..., str. 27):

- države, v katerih je postopek že dobro vpeljan in urejen in se posamezniki že vključujejo vanj (Belgija, Danska, Estonija, Finska, Francija, Irska, Nizozemska, Norveška, Portugalska, Slovenija, Romunija, Španija, Velika Britanija),
- države, v katerih se postopki razvijajo, pravne podlage so vzpostavljene, vendar se posamezniki še ne vključujejo vanje (Avstrija, Češka, Islandija, Italija, Nemčija, Madžarska, Litva, Luksemburg, Malta, Poljska, Češka),
- države, v katerih se na področju še ne dogaja veliko in so v začetni fazi razvoja (Bolgarija, Hrvaška, Ciper, Grčija, Latvija, Liechtenstein, Slovaška in Turčija).

Kot dva najbolj razvita sistema sta tudi sistem priznavanja neformalnega znanja v Franciji in na Norveškem.

### **6.1 FRANCIJA**

Francijo je ena najbolj naprednih evropskih držav na področju systemskega razvoja priznavanja in vrednotenja neformalnega znanja. V Franciji se je izobraževanje odraslih začelo pojavljati že v 19. stoletju.

Poklicno izobrazbo je po pridobljenem prvem poklicu mogoče dopoljnevati v nadaljevalnem izobraževanju, ki ga omogoča certifikatni sistem. Ta sodi v pristojnost državnega sekretariata za poklicno izobraževanje, ki je bil leta 1974 ustanovljen kot oddelek ministrstva za delo (Spremljava certifikatnega sistema, str. 80).

Povezovanje neformalnega in formalnega sistema izobraževanja sega v sedemdeseta leta 20. stoletja. Zakonski podlagi sta:

- pogodbi o poklicnem in nadaljevalnem izobraževanju, ki sta jo sklenili zvezi sindikatov in delodajalcev ter
- zakon o nadaljevalnem izobraževanju.

Kot kakovostno povezovanje neformalnega in formalnega izobraževanja lahko označimo razvoj modela, imenovanega »bilan de competence« iz leta 1985.

Model »bilan de competence« poskuša vnesti priznavanje neformalno osvojenega znanja preko procesov formalizacije na vseh stopnjah izobrazbe. Model omogoča razvoj sistema vrednotenja, priznavanja in potrjevanja poklicnih kompetenc, pridobljenih v neformalnih oblikah učenja.

Pobudo za oblikovanje in preverjanje poklicne kvalifikacije lahko poda ali posameznik sam ali podjetje, v katerem je posameznik zaposlen. To pravico je leta 1991 dopolnil zakon, ki je delodajalce enakopravno vključil v izobraževalni proces na osnovi modela »bilan de competence« (Spremljava certifikatnega sistema, str. 84).

Temeljno idejo »bilan de competence« gre iskati v dolžnosti delodajalca, da zagotavlja zaposlenim pravico do stalnega strokovnega izobraževanja in usposabljanja na vseh stopnjah poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Pomankljivosti modela so, da naj bi imel pretirano formalno vlogo, ki najpogosteje ne vodi k nadaljnim oblikam izobraževanja, prav tako se pogosto ne uresničijo zadani individualni načrti strokovnega razvoja. Značilno pa je tudi pretirano prepričanje v standardizacijo postopka priznavanja neformalnega znanja, spretnosti in kompetenc, ki vodijo do poklicne kvalifikacije. Model izpostavlja individualizacijsko vlogo posameznika kot vira znanja in nosilca novih delovnih izkušenj. Pogosto gre za specialne kompetence, ki vedno ne vodijo do standardizacije znanja in posledično do nacionalne kvalifikacije.

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

Opisani sistem izpostavlja različne sistemske poti, ali preko formalnega ali neformalnega sistema pridobivanja poklicnih kvalifikacij.

Čeprav bi lahko pričakovali, da lahko postopek vrednotenja, priznavanja in potrjevanja neformalno pridobljenega znanja kakor koli vpliva na formalni izobraževalni sistem, pa nikakor ne more predstavljati resne alternative. Model »bilan de competence« bi lahko

ocenili zgolj kot usmeritev in ponudbo v procesu posameznikovega izgrajevanja poklicne kvalifikacije, šolski zakon iz leta 1992 pa kot korak k večji odprtosti izobraževalnega sistema, ki poskuša integrirati obliko neformalnega izobraževanja na način standardizacije znanja.

V nadaljevanju razvoja certifikatnega sistema pomeni bistveni kakovostni premik Zakon o socialni modernizaciji. Zakon poudarja pet prednostnih ciljev (Spremljava certifikatnega sistema, str. 87):

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

Zakon o socialni modernizaciji omogoča potrditev pridobljenih izkušenj kot način za pridobitev vseh vrst diplom, nazivov in certifikatov o poklicni kvalifikaciji, ki so vpisani na državnem seznamu poklicnih certifikatov. Izdajatelji certifikatov morajo zagotoviti enakovrednost certifikatov, ki jih podeljujejo, ne glede na to, kako je bil certifikat pridobljen (Spremljava certifikatnega sistema, str. 87).

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

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

Najprej je treba ugotoviti, kateri certifikat je ali kateri certifikati so na voljo kandidatu glede na vsebino njegovih strokovnih izkušenj. Regijske storitvene celice, ki delujejo na celotnem francoskem ozemlju, pomagajo kandidatom v postopku priznavanja in potrjevanja strokovnih izkušenj, da se usmerijo k vrsti certifikata, ki najbolje ustreza njihovi izobrazbi in njihovim individualnim razmeram. Nato morajo kandidati pri pristojnih ministrskih službah ali drugih organih, ki izdajajo certifikate, spoznati način prijave, pridobiti gradivo in se prijaviti (Spremljava certifikatnega sistema, str. 88).

## 6.2 NORVEŠKA

Proti koncu devetdesetih let preteklega stoletja je norveški parlament predlagal vladi, da bi oblikovali sistem, ki bi odraslim omogočal dokumentirati njihove kompetence, ne da bi morali ti opravljati tradicionalno testiranje. Ta pobuda dejansko predstavlja začetek projekta validacije, pri čemer izraz kompetence v tem primeru zajema vse kompetence, ki jih je posameznik pridobil. Koncept se nanaša na formalno, neformalno in priložnostno učenje odraslih ter predstavlja seštevek spretnosti, ki so jih posamezniki pridobili v izobraževalnem sistemu, ob plačanem in prostovoljnem delu, organizacijskih dejavnostih ter skozi družbeno življenje (Spremljava certifikatnega sistema, str. 94).

Nacionalna ustanova za izobraževanje odraslih se imenuje VOX. Pri kompetenčni reformi je imel VOX nalogo vpeljati prioritete reforme v izobraževalno prakso. Ena izmed nalog institucije je pripravljati raziskovalne študije. Temeljni namen njihovega delovanja je (Spremljava certifikatnega sistema, str. 99):

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

V nacionalnem sistemu validacije Norvežani uporabljajo izraz realkompetanse, ki zajema vse posameznikove kompetence. Torej izraz zajema kompetence, ki si jih je posameznik pridobil z udeležbo v izobraževalnih programih, ki temeljijo na nacionalnih kurikulumih, ter kompetence, ki si jih posamezniki pridobijo v različnih delovnih in življenjskih okoliščinah (iz predhodnega učenja – neformalnega in priložnostnega).

Koncept realkompetenc se torej nanaša na formalno, neformalno in informalno učenje odraslih in predstavlja seštevek spretnosti, ki so jih posamezniki pridobili v izobraževalnem sistemu, pri plačanih in neplačanih delih, organizacijskih dejavnostih ter v družbenem življenju (Spremljava certifikatnega sistema, str. 101).

Sistem validacije spodbuja mobilnost delovne sile tako znotraj podjetja kot med podjetji, poleg tega pa spodbuja tudi individualni razvoj ter povečuje možnosti za nadaljevanje izobraževanja.

Sistem kot tak zagotavlja uporabne informacije ne samo zaposlenim, temveč tudi podjetjem, saj lahko le-ta na podlagi zbranega pripravljajo strateške razvojne načrte. S pomočjo dokumentacije o individualnih kompetencah, pridobljenih na delovnem mestu, želijo vsi sodelujoči v sistemu potrjevanja poudariti pomen sistema za posameznika in za podjetje. Tovrstni sistem spodbuja zaposlene, da pridobivajo novo znanje in sposobnosti ter da izboljšujejo kvalifikacije. Poleg tega sistem pripomore k načrtovanju izobraževanja in

usposabljanja zaposlenih tako v podjetju kot zunaj njega v različnih izobraževalnih organizacijah (Spremljava certifikatnega sistema, str. 101).

Opisana dokumentacija nastaja v delovni organizaciji, v kateri je posameznik zaposlen. Kompetence mora opredeliti in opisati posameznik sam, njegovi nadrejeni v podjetju pa so zadolženi, da navedeno ocenijo in potrdijo. Nadrejeni dokumentacijo podpišejo in tako dobi dokumentacija določeno veljavo. Dokumentacija je last posameznika, podjetje jo lahko uporabi za svoje potrebe, analize. Pri oblikovanju dokumentacije so zaposlenim na voljo njihovi nadrejeni v delovni organizaciji, iz dokumentacije pa mora biti razvidno, katere kompetence si je posameznik pridobil na podlagi delovnih zadolžitev v podjetju, kakšne delovne metode je uporabljal ter kako je sposoben sodelovati tako na svojem delovnem mestu kot z zunanjim okoljem (Spremljava certifikatnega sistema, str. 102).

Sistem validacije pa obsega poleg dokumentacije o delovnih kompetencah tudi dokumentacijo o priložnostno pridobljenih kompetencah. To so predvsem kompetence, pridobljene v vsakodnevni življenjskih situacijah ter ob prostovoljnih dejavnostih. Tovrstna dokumentacija se nanaša predvsem na prostovoljne dejavnosti, ki potekajo v sklopu nevladnih organizacij.

Sistem dokumentiranja tovrstnih kompetenc naj bi omogočal izkazovanje raznovrstnosti kompetenc, razvit naj bi bil za različna področja ter uporabljen na različne načine in v različnih situacijah.

VOFO je kot krovna organizacija pristojna za 23 organizacij, ki so zadolžene za izvajanje prostovoljnega dela in neformalnega izobraževanja odraslih. Pri tem sodelujejo tudi z VOX-om. Vse organizacije, za katere je VOFO pristojen, pa so nevladne.

Proces validacije potrebnih kompetenc za vstop v višješolsko izobraževanje opravlja na višjih šolah in univerzah posebna »porota«, ki jo sestavljajo zaposleni. Posameznik, ki dobi dovoljenje za vpis, opravlja prvo leto študija kot poskusno leto. Če poskusno leto uspešno sklene, lahko nadaljuje študij. V postopku validacije uporabljajo porote različne metode ocenjevanja. Te metode niso določene, višješolski in univerzitetni zavodi jih izbirajo avtonomno. Prav tako pa so tudi merila presojanja v pristojnosti posameznih zavodov.

Validacija lahko poteka s pomočjo presojanja izjave posameznika o neformalno pridobljenih kompetencah, ob presojanju dokazil v portfoliju ali s pomočjo testiranja.

Ocenjevanje neformalno pridobljenih kompetenc na ravni srednješolske izobrazbe je v pristojnosti ocenjevalcev / specialistov, ki jih imenujejo regionalne avtoritete. Le-ti so lahko strokovnjaki s trga dela, člani izpitnih komisij ali učitelji, zaposleni v programih srednjega strokovnega izobraževanja (Spremljava certifikatnega sistema, str. 107).

VOX tako zagovarja povečanje rabe kompetenčne kartice. To je sistem, namenjen beleženju in dokumentiranju posameznikovega znanja in spretnosti. Kompetenčno kartico je

razvil VOX in je dostopna na spletu. Ta naj bi postala uradna dokumentacija neformalnega in priložnostnega učenja na delovnem mestu. Proces mora biti izpeljan tako, da omogoča pozitivno izkušnjo in nagrado za vse udeležene, v nasprotnem primeru bodo norveška podjetja sistem zavrnila.

Pomanjkljivosti sistema so predvsem te, da bi morale oblasti na področju izobraževanja, različne vladne službe in ministrstva med seboj učinkoviteje sodelovati. VOX ter ministristvo za šolstvo in raziskovanje bi morala organizirati ustrezne seminarje, na katerih bi imeli vsi sodelujoči možnost razpravljati o izkušnjah in izzivih, povezanih z uporabo dokumentacije in sodelovanjem v sistemu vrednotenja predhodno pridobljenega znanja in kompetenc. Izboljšati je treba tudi orodje, potrebno za izpeljavo sistema vrednotenja v primeru, ko se želijo posamezniki ponovno izobraževati na univerzitetni ravni in ravni višjih šol. Temeljni namen je udeležencem ponuditi individualne izobraževalne programe, ki bi izhajali iz dokumentiranega predhodno pridobljenega učenja (Spremljava certifikatnega sistema, str. 111).



## **7 KONKRETEN PRIMER PRIZNAVANJA IN POTRJEVANJA NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ**

Iskra Avtoelektrika d.d. pri priznavanju in potrjevanju predhodnega znanja sodeluje s Tehniškim šolskim centrom Nova Gorica. Priznavanje predhodnega znanja poteka po postopku, določenem s Pravilnikom o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Priznavanje in potrjevanje v podjetju Iskra Avtoelektrika d.d. v sodelovanju s Tehniškim šolskim centrom Nova Gorica poteka za nacionalni poklicni kvalifikaciji upravljalec/upravljalca strojev v proizvodnji ter pomočnik/pomočnica v proizvodnji. Tehniški šolski center Nova Gorica je vpisan v register izvajalcev priznavanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.

Konkretni primer je predstavljen z namenom pridobitve vpogleda v dejansko izvajanje preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij v Sloveniji.

### **7.1 PRIMER PODJETJA ISKRA AVTOELEKTRIKA D.D.**

V podjetju Iskra Avtoelektrika d.d. se soočajo s problemi, ki nastajajo kot posledica zaposlovanja ljudi z neustreznim znanjem. Zaposlujejo predvsem delavce z nedokončano ali dokončano osnovno šolo in delavce z neustrezno smerjo izobrazbe. Vzrok zaposlovanja drugih profilov pa izhaja iz trga dela, kjer je prisoten primankljaj kandidatov s strokovnimi znanji iz strojništva.

In prav zaradi primankljaja na trgu delovne sile mora podjetje samo poskrbeti za strokovno izobraževanje proizvodnih delavcev. Tako se je podjetje odločilo sodelovati z zunanjo izobraževalno institucijo pri pridobivanju strokovnih znanj svojih zaposlenih, s Tehniškim šolskim centrom Nova Gorica.

Ta način izobraževanja predvsem skrajša čas v nekajmesečno usposabljanje v primerjavi z večletnim formalnim izobraževanjem, to pa posledično za podjetje pomeni tudi manjši denarni vložek. Investicija v usposabljanje za nacionalne poklicne kvalifikacije se še posebej obrestuje tako zaradi načina usposabljanja, ki vodi k večji kakovosti in produktivnosti dela, kot tudi zaradi možnosti, ki jo imajo kandidati po pridobitvi poklicne kvalifikacije.

Koristi podjetja pa so tudi v mobilnosti zaposlenih, saj se s prerazporejanjem na različna delovna mesta izboljša izkoristek delovnega kapitala. Poleg tega pa podjetje od zaposlenih, ki so pridobili certifikat nacionalne poklicne kvalifikacije, pričakuje povečanje inovativnosti in s tem tudi dodane vrednosti izdelka.

Iskra Avtoelektrika d.d. ima v svojih poslovnih ciljih določeno, da je potrebno dvigniti izobrazbeno strukturo delavcev, s poudarkom na dvigu strokovne usposobljenosti v proizvodnji. Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij pa zagotavlja natančno to, saj omogoča zaposlenemu z delovnimi izkušnjami in praktičnimi znanji neposredno pridobitev kvalifikacije ob predložitvi ustreznih dokazil pred državno komisijo.

Podjetje pa se je pri napotitvi delavcev na usposabljanje soočalo s številnimi problemi. Pri zaposlenih je bil zelo majhen interes za izobraževanje, predvsem jih je zanimalo, kaj bodo s tem pridobili v podjetju. Kandidate je bilo tudi strah, da ne bodo uspešni pri usposabljanju. Poleg tega pa so morali izobraževanje prilagoditi dvoizmenskemu delu, pri tem pa je bila potrebna popolna podpora s strani vodij.

## **7.2 PRIZNAVANJE NACIONALNE POKLICNE KVALIFIKACIJE**

Podjetje Iskra Avtoelektrika d.d. je želelo z usposabljanjem predvsem pridobiti strojniška teoretična znanja ter možnost nadaljevanja preko sistema modulov za pridobitev poklicne izobrazbe oblikovalec kovin ter izboljšati poznavanje delovnih mest v proizvodnji. Usposabljanje delavcev poteka izven delovnega časa z upoštevanjem izmenskega dela, kar pomeni, da izobraževanje poteka vsak drugi teden v popoldanskem času. Iskra Avtoelektrika d.d. želi s tovrstnim izobraževanjem doseči čim hitrejšo in kvalitetno pridobivanje znanj svojih zaposlenih.

Na Tehniškem šolskem centru poleg klasičnega izobraževanja mladine ponujajo tako mladim kot odraslim tudi usposabljanje za nacionalne poklicne kvalifikacije. Ta se izvaja v okviru Medpodjetniškega izobraževalnega centra, ki spada pod Šolski center.

Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij se dobro dopolnjuje z uveljavljenim sistemom izobraževanja za pridobitev izobrazbe, s stališča izobraževalnega procesa kot tudi s stališča ponudbe različnih izobraževalnih storitev. Sistem daje možnost pridobitve izobrazbe po delih in je prav zaradi tega primeren za odrasle, saj jim omogoča priznavanje neformalnega znanja, ki so ga pridobili z življenjskimi in delovnimi izkušnjami. Prednost sistema pa je predvsem v tem, da omogoča hitro pridobitev certifikata za znanje na določenem strokovnem področju, ki ga kandidat že ima ali pa si ga pridobi preko usposabljanja.

Izobrazbo oblikovalec kovin lahko kandidati na Tehniškem šolskem centru pridobijo po delih, in sicer z dvema kvalifikacijama, upravljalec strojev v proizvodnji in pomočnik vzdrževalca v proizvodnji, ter splošnim modulom za srednjo poklicno izobrazbo.

Izobraževanje za pridobitev posamezne kvalifikacije poteka po zaključenih vsebinskih sklopih, ki jim sledi preverjanje. Za preverjanje posameznih vsebin kandidati prejmejo

učna gradiva z vprašanji. Po končanem usposabljanju kandidat pridobi certifikat o nacionalni poklicni kvalifikaciji.

Celoten postopek preverjanja in potrjevanja izvaja Tehniški šolski center, ki je izvajalec nacionalnih poklicnih kvalifikacij, vpisan v register pri Državnemu izpitnemu centru.

## 8 ZAKLJUČEK

V današnjem času šolska spričevala izgubljajo vlogo edinega dokazila o poklicni kompetentnosti in usposobljenosti njegovega nosilca. Prav zaradi tega se po vsej Evropi razvijajo modeli certificiranja, predvsem kot sistemi preverjanja in potrjevanja po neformalnih poteh pridobljenega znanja.

Znanja in spretnosti, pridobljene izven formalnega izobraževalnega sistema, so nujno potrebne za posameznika kot tudi za podjetja in celotno družbo. Prav zaradi tega je priznavanje tako pridobljenih kompetenc, spretnosti in znanj velik izziv za posameznika in priložnost na nacionalni ravni.

Možnosti za neformalno in priložnostno pridobivanje znanja in spretnosti so dandanes skorajda neomejene. Informacijsko usmerjena družba nas z njimi kar prepravlja.

V prihodnosti pa naj bi se sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij razvijal v smeri:

- promocije certifikatnega sistema na regionalni, lokalni in pa tudi branžni ravni,
- vgradnje v certifikatov kreditni sistem,
- priprave sprememb in dopolnitev Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah,
- ustanovitve agencije za akreditacijo neformalno pridobljenega znanja,
- izgradnje baz licenc, certifikatov,
- evalvacije certifikatnega sistema,
- sprejema sporazuma socialnih partnerjev na področju vseživljenjskega učenja,
- izgradnje transparentne mednarodno primerljive kvalifikacijske strukture,
- definiranje slovenskega ogrodja kvalifikacij,
- uvrstitve certifikatov v slovensko ogrodje kvalifikacij, tarifne razrede in odpiranje dejavnosti.

Glede na to, da je bila prvotna naloga certifikatnega sistema osnovana na nacionalnih poklicnih kvalifikacijah namenjena predvsem hitrim prekvalifikacijam delovne sile, pa mora certifikatni sistem oziroma sistem priznavanja neformalnih znanj, spretnosti in kompetenc dobiti novo razsežnost.

Neformalno izobraževanje postaja z vidika nadaljevalnega izobraževanja vedno pomembnejši del izobraževalnega sistema in nikakor ne more nadomestiti ali poseči v kakovost formalnega sistema.

Pomembno je predvsem povezovanje poklicne usposobljenosti z možnostjo nadgradnje izobrazbe, bistven pa je poudarek v nadaljevalnem izobraževanju v smislu strokovne specializacije znanj.

Klub temu da je v Sloveniji sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij že dobro vpeljan in se posamezniki že vključujejo vanj, pa večjih učinkov sistema še ni. In čeprav imamo urejene sistemske podlage, razvite izvedbene dokumente, postavljeno mrežo izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter mrežo usposobljenih članov komisij in svetovalcev, smo še vedno le na pol poti.

Danes je največja slabost sistema pretirana formalizacija sistema ter regulacija programov in vsebin usposabljanj. Prav tako pa standardizacija certifikatnega sistema povzroča, da so nekatere poklicne kvalifikacije nezanimive za podjetja prav zaradi neprilagojenosti njihovim specifičnim potrebam.

Zato je potrebno še dodatneje izboljšati kakovost svetovalnega postopka, razviti sodobne oblike in metode vrednotenja in priznavanja znanj, spretnosti in kompetenc, določiti natančno izdelavo osebne zbirne mape ter poostri nadzor nad delom izvajalcev postopka in člani komisij, s katerim bo mogoča standardizacija celotnega postopka. Nujni ukrepi na področju nacionalnih poklicnih kvalifikacij so predvsem umeščanje le-teh v kolektivne pogodbe v tarifne razrede. Brez te umestitve poklicne kvalifikacije ne dosegajo svojega namena na trgu dela.

Potrebna je nekoliko intenzivnejša promocija sistema in njegovih prednosti za posameznike in delodajalce. Za promocijo naj bi skrbel predvsem Zavod RS za zaposlovanje.

Potrebno pa je razviti tudi nacionalno kvalifikacijsko ogrodje, ki bo povezovalo certifikatni in izobraževalni sistem. Napredek pri vključitvi nacionalnih poklicnih kvalifikacij v formalni sistem izobraževanja se kaže že pri novih prenovljenih programih izobraževanja oziroma modularno zgrajenih programih. Slovensko ogrodje kvalifikacij, ki sicer še ni dogovorjeno, pa bo dokončno povežalo oba sistema.

## VIRI IN LITERATURA

### Literatura:

- 1 ACS, Andragoški center Republike Slovenije. Vrednotenje dokazil in zbirne mape. Ljubljana.
- 2 Cedefop, European centre for the development of vocational training. Validation of non-formal and informal learning in Europe. Office for official publications of the European Communities, Luxembourg, 2008.
- 3 CPI, Center RS za poklicno izobraževanje. Izobraževalni programi na trgu dela. Sklop publikacij STOPNIČKE, Ljubljana, 2007.
- 4 CPI, Center RS za poklicno izobraževanje. Priznavanje in potrjevanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja. Sklop publikacij POTI, Ljubljana, 2008.
- 5 CPI, Center RS za poklicno izobraževanje. Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja, Aktivnosti OECD 2006–2007, Nacionalno poročilo za Slovenijo. Ljubljana, 2007.
- 6 CPI, Center RS za poklicno izobraževanje. Spremljava certifikatnega sistema. Sklop publikacij STOPNIČKE, Ljubljana, 2008.
- 7 Ivanko Štefan, Stare Janez. Organizacijsko vedenje. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2007.
- 8 Priročnik o potrjevanju izvajalcev postopkov za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (Primer Slovenije). Ljubljana, 2005.
- 9 Priročnik za razvoj nacionalnih poklicnih kvalifikacij in certificiranje (Primer Slovenije). Ljubljana, 2005.
- 10 RIC, Državni izpitni center. Nacionalne poklicne kvalifikacije, Posvet za člane komisij. Ljubljana, 2006.
- 11 Vrednotenje dokazil in zbirne mape. Interno gradivo.

### Zakoni in pravilniki:

- 1 Pravilnika o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, Ur. list RS, št. 13/01, 97/03, 108/04, 117/05.
- 2 Pravilnik o nomenklaturi poklicev, Ur. list, št. 77/03, 27/04, 73/04, 108/04, 18/05, 54/05, 103/05, 21/06, 50/06, 136/06, 31/07, 85/07, 17/08, 117/08.
- 3 Pravilnik o obrazcu javne listine o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah – certifikatu, Ur. list RS, št. 97/03.
- 4 Pravilnik o postopku za pridobitev poklicnih kvalifikacij, Ur. list RS, št. 48/99, 13/01.
- 5 Pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence, Ur. list RS, št. 13/01, 97/03, 108/04, 18/05.
- 6 Pravilnik o stalnem usposabljanju članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, Ur. list RS, št. 65/07.

- 7 Pravilnika o vodenju registra izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, Ur. list RS, št. 26/01, 27/03, 107/05.
- 8 Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, Ur. list RS, št. 81/00, 55/03, 83/03, 118/06, 1/07.

Viri z interneta:

- 1 CPI, Center RS za poklicno izobraževanje. URL=«<http://cpi.si>»
- 2 NRP, Nacionalno informacijsko središče. URL=«<http://www.nrp.org>»
- 3 RIC, Državni izpitni center. URL=«<http://ric.si>»

## **OBRAZLOŽITEV KRATIC**

<b>ACS</b>	<b><i>Andragoški center Republike Slovenije</i></b>
<b>CPI</b>	<b><i>Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje</i></b>
<b>NRP</b>	<b><i>Nacionalno informacijsko središče za nacionalne poklicne kvalifikacije (National reference point)</i></b>
<b>RIC</b>	<b><i>Državni izpitni center</i></b>



## **IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA**

Podpisana Neža Pavzin, rojena 04.03.1985 v Šempetru pri Gorici, študentka Fakultete za upravo, univerzitetni študijski program Uprava, vpisna številka indeksa 04032886, izjavljam, da sem avtorica diplomskega dela z naslovom Pridobivanje nacionalne poklicne usposobljenosti v Sloveniji, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Štefana Ivanka.

V skladu z Zakonom o avtorskih in sorodnih pravicah dovolim objavo diplomskega dela na spletnih straneh Fakultete za upravo.

Diplomsko delo je lektorirala Polona Puc.

Ljubljana, september 2009

Neža Pavzin