

# Validacija in verifikacija vseživljenjskega učenja

Marija Rok





## Založba Univerze na Primorskem

*Uredniški odbor*

Katarina Babnik

Štefan Bojnec

Aleksandra Brezovec

Boris Horvat

Dejan Hozjan

Alenka Janko Spreizer

Alen Ježovnik

Lenka Kavčič

Alan Orbanič

Gregor Pobežin

Andraž Teršek

Jonatan Vinkler



# Validacija in verifikacija vseživljenjskega učenja

Večje kompetence za večjo  
zaposljivost delojemalcev

Marija Rok



*Znanstvena monografija*

*Validacija in verifikacija vseživljenjskega učenja:  
večje kompetence za večjo zaposljivost delojemalcev*

mag. Marija Rok

*Recenzenta*

dr. Štefan Bojnec

dr. Massimo Manzin

*Glavni urednik*

dr. Jonatan Vinkler

*Vodja založbe*

Alen Ježovnik

*Izdala in založila*

Založba Univerze na Primorskem

Titov trg 4, SI-6000 Koper

Koper 2014

*Oblikovanje:* Alen Ježovnik

*Prelom in grafična priprava:* Davorin Dukič

ISBN 978-961-6832-72-4 (spletna izdaja: pdf)

[www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-72-4.pdf](http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-72-4.pdf)

ISBN 978-961-6832-73-1 (spletna izdaja: html)

<http://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6832-73-1/index.html>

© 2014 Založba Univerze na Primorskem



CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

374(497.4)(0.034.2)

ROK, Marija

Validacija in verifikacija vseživljenjskega učenja [Elektronski vir] : večje kompetence za večjo zaposljivost delojemalcev : znanstvena monografija / Marija Rok. - El. knjiga. - Koper : Založba Univerze na Primorskem, 2014

Način dostopa (URL): <http://www.hippocampus.si/isbn/978-961-6832-72-4.pdf>

Način dostopa (URL): <http://www.hippocampus.si/isbn/978-961-6832-73-1/index.html>

ISBN 978-961-6832-72-4 (pdf)

ISBN 978-961-6832-73-1 (html)

273979136

# Vsebina

**Kazalo tabel • 7**

**Kazalo slik • 9**

**1 Uvod • 11**

**2 Zaposljivost in konkurenčnost na trgu dela • 15**

**3 Terminološki kontekst vseživljenjskosti učenja • 17**

3.1 Vseživljenjsko učenje: nova paradigma • 18

3.2 Prvi steber VŽU: formalno izobraževanje • 20

3.3 Drugi steber VŽU: neformalno učenje • 21

3.4 Tretji steber VŽU: izkustveno učenje • 22

**4 Priznavanje neformalnega in izkustvenega učenja v RS • 25**

4.1 Preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK) • 25

4.2 Priznavanje znanja in spretnosti na ravni sekundarnega in terciarnega izobraževanja • 26

4.3 Preverjanje in potrjevanje znanja jezikov • 27

4.4 Priznavanje znanja pri posameznih ministrstvih na osnovi področne zakonodaje • 27

4.5 Priznavanje znanja pri delodajalcih, zbornicah in združenjih • 28

**5 Sistem certifikacije nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK) • 31**

5.1 Predstavitev sistema certificiranja NPK • 31

5.2 Zgodovina uvajanja sistema NPK • 34

5.3 Statistična analiza podatkov sekundarnega izvora o rezultatih delovanja sistema certificiranja NPK • 35

**6 Empirična raziskava • 43**

6.1 Namen in cilji • 43

6.2 Raziskovalna vprašanja • 43

6.3 Raziskovalna metodologija • 44

6.4 Vzorčenje in zbiranje podatkov • 44

6.5 Rezultati in razprava • 45

6.5.1 Predstavitve vzorca • 46

6.5.2 Udeležba respondentov v oblikah VŽU in motivih zanje • 46

6.5.3 Prepoznavnost sistema certificiranja NPK • 47

6.5.4 Zaznavanje informacijsko promocijskih aktivnosti • 47

6.5.5 Stališča delojemalcev in izkušnje s certificiranjem • 47

6.5.6 Motivi za vključitev v sistem certificiranja, možnosti napredovanja in zaposlovanja • 48

6.5.7 Izkušnje delojemalcev, ocena učinkov certifikacije, stališča do sistema NPK • 48

6.5.8 Korelacijska analiza • 49

6.5.9 Faktorska analiza • 49

6

**7 Zaključek • 53**

**Viri in literatura • 55**

**Priloga 1 • 61**

**Priloga 2 • 63**

**Imensko kazalo • 67**

# Kazalo tabel

- Tabela 1: Rezultati implementacije sistema certificiranja NPK (2000–2010) • 35
- Tabela 2: Razvoj potrjevanja katalogov standardov znanj in spretnosti in števila izdanih certifikatov NPK (2000–2010) • 36
- Tabela 3: Sprejeti katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti po poklicnih področjih, 2010 • 38
- Tabela 4: Nacionalne poklicne kvalifikacije na področju turizma in gostinstva (stanje 31. 12. 2013) • 39
- Tabela 5: Število registriranih izvajalcev postopkov in število podeljenih certifikatov NPK na področju turizma in gostinstva . • 40
- Tabela 6: Predstavitev vzorca: struktura respondentov • 46
- Tabela 7: Ocena komunalitet dejavnikov uspešnosti sistema certificiranja NPK • 50
- Tabela 8: Pojasnitev skupne variance • 50
- Tabela 9: Rotirana faktorska matrika: ocene faktorskih uteži dejavnikov uspešnosti sistema certificiranja • 51





# Kazalo slik

Slika 1: Vrste izobraževanja/učenja (vir: Davies 1985) • 20

Slika 2: Poti do poklica • 32

Slika 3: Gibanje števila podeljenih certifikatov NPK (2002–2010) • 37

Slika 4: Diagram Scree • 51



# I

## Uvod

Zaposljivost posameznika je novodoben termin, v večini slovarjev in leksikonov ga (še) ne zasledimo. V razmerah recesije in brezposelnosti je postala zaposljivost še posebno aktualna tema in termin, ki je zamenjal zaposlenost. V preteklosti je posameznik vstopal v organizacijo v veri, da bo tam preživel celoten ciklus svoje delovne aktivnosti; dandanes pa je gotovo le to, da bo moral zamenjati različne organizacije, delovna mesta, pa tudi poklice. Kako si torej zagotoviti konkurenčnost na trgu dela? Za zaposljivost in prilagodljivost na trgu dela mora posameznik poskrbeti z nenehnim učenjem in usposabljanjem, s širjenjem in nadgrajevanjem kompetenc.

Filozofija in praksa vseživljenjskosti učenja se je na področje ekonomskih znanosti in trga dela razširila iz andragogike in pedagogike že v devetdesetih letih. V sodobni družbi se vse bolj zavedamo pomena znanja v vseh njegovih oblikah in razsežnostih; formalno izobraževanje ni več dovolj, splošni standard dandanes zahteva nenehno učenje, poleg formalnega tudi neformalno in izkustveno učenje, stalen razvoj spretnosti, veščin in sposobnosti posameznika. Nove paradigme oziroma premiki od izobraževanja k učenju prinašajo številne novosti v izobraževalni sferi in na trgu dela.

V monografiji analiziramo področje uradnega priznavanja vseživljenjskega učenja (VŽU) v Sloveniji, zlasti neformalnih in izkustvenih oblik učenja. Javno uveljavljanje teh oblik učenja posamezniku povečuje kompetence, s tem pa izboljšuje njegovo zaposljivost, poklicno mobilnost in karierno napredovanje, skratka, večja fleksibilnost posameznika na trgu dela. Obenem to prispeva k uveljavljanju posameznika v družbi, njegovi samozavesti in socialnem položaju.

Sodobna družba si mora prizadevati za konkurenčnost in dinamičnost gospodarstva, ki temelji na znanju, ekonomski in socialni koheziji. Le tako bi EU lahko dohitela hitro napredujoča, predvsem azijska in ameriško gospodarstvo. Med strateškimi usmeritvami EU je prioriteta družba znanja, učinkovito ustvarjanje znanja in njegova uporaba za ekonomski razvoj. Prav tako tudi Strategija razvoja Slovenije izpostavlja kot enega ključnih ciljev pospeševanje vseživljenjskega učenja v vseh možnih oblikah in povečanje udeležbe odraslih v njem (MGRT 2013). Brez vlaganj v človeške resurse ne bo mogoče izkoristiti vseh potencialov družbe. Le permanentno ustvarjanje, prenos in uporaba znanja zagotavljata konkurenčnost v globalizacijskih razmerah.

12

Dogajanja na trgu delovne sile (porast brezposelnosti, strukturna neskladja, premajhna mobilnost zaposlenih) terjajo korenite ukrepe države. V razmerah globalne krize in upada gospodarske rasti doživljajo najbolj turbulentne spremembe trgi dela, ki prizadevajo življenje posameznika, družine in družbe. Številni avtorji (Nickson 2013; Ahlgren in Engel 2011; Vodopivec in Dolenc 2009; Allen idr. 2008; Kramberger 2008; Bryan in Joyce 2007; Pavlin 2007) poudarjajo vpliv človeških virov na konkurenčnost podjetij in gospodarstev. V obdobju, ko se populacije mladih manjšajo, povečuje pa se delež starejših delavcev, Svetlik (2004) ugotavlja, da je mogoče človeške vire povečevati predvsem kvalitativno v smislu večanja sposobnosti, znanja in kompetentnosti zaposlenih. Postopno uvajanje podaljševanja povprečne delovne dobe implicira potrebo po stalnem izpopolnjevanju znanja in spretnosti. Vseživljenjsko učenje se mora vsebinsko prilagajati sodobnim potrebam in dinamičnemu poslovnemu okolju. Tudi Ule (2004) opozarja, da je današnji in prihodnji družbeni razvoj vse bolj odvisen od tega, kako močno bo državi uspelo izkoristiti in uporabiti znanje, inovativnost in ustvarjalno moč svojih prebivalcev. Današnji ekonomski sistemi so zasnovani na storitvah in znanju, zato zahtevajo drugačno usposobljenost kot tradicionalne industrije. Na področju izobraževanja in usposabljanja prebivalstva je zato nujno priznavanje kompetenc iz neformalnega in izkustvenega učenja, upoštevanje predhodnega učenja v šolskih kurikulumih, spodbujanje prehodov med delom in izobraževanjem ter verificiranje pridobljenih kompetenc. Delodajalcem in državi to znižuje stroške delovne sile in izboljšuje njeno kvalifikacijsko strukturo.

V pričujočem delu namenjamo pozornost predvsem neformalnemu in izkustvenemu učenju, njuni validaciji in verifikaciji ter na primeru turizma in gostinstva spremljamo odzive ključnih deležnikov na trgu dela na uveljavljanje potencialov tega doslej skritega, nepriznanega znanja. Kakšna

je percepcija delojemalcev? Ali tovrstno priznavanje kompetenc sprejemajo kot prispevek k njihovi zaposljivosti in konkurenčnosti?

Tematiko postavljamo v kontekst zaposlovanja v dejavnosti turizma in gostinstva (TG). V zadnjega pol stoletja je turizem postal glavno gonilo družbeno-ekonomskega razvoja in zaposlovanja mnogih držav; ustvarja nova podjetja, spodbuja razvoj infrastrukture, je pomembna izvozna dejavnost. Tudi Slovenija postavlja turizem med razvojne in poslovne prioritete, dinamika razvoja te dejavnosti pa pomeni tudi stalno generiranje novih delovnih mest, kar je v razmerah naraščajoče brezposelnosti zelo aktualna tema. Upravljanje s človeškimi viri je v tej storitveni dejavnosti ključnega pomena: »Zgodba o uspešnih turističnih podjetjih je predvsem zgodba o ljudeh – kako se jih rekrutira, vodi, usposablja in izobražuje, kako se njihovo delo vrednoti in nagrajuje, kako se jih spodbuja in podpira pri stalnem učenju« (Failte Ireland 2005).



## 2

# Zaposljivost in konkurenčnost na trgu dela

Zaposljivost predstavlja sposobnost posameznika, da si uspe zagotoviti in ohraniti zaposlitev, po potrebi pa poiskati novo (Hillage in Pollard 1998). Avtorja poudarjata tudi možnost realizacije posameznikovih potencialov na trgu dela skozi trajnostno zaposlenost.

Zaposljivost temelji na znanju, spretnostih, veščinah, značajskih lastnostih in reakcijah posameznika, pa tudi na pripravljenosti menjati poklice in lokacije, na sledenju razvojnim trendom in načrtovanju lastnega razvoja. Ignjatovič (v Kramberger in Pavlin 2007) tako trdi, da je zaposljivost pogoj za zaposlenost. Nekateri avtorji (npr. Cai in Shumilova 2012; Hillage in Pollard 1998) posebej poudarjajo tudi druge (kakovostne) dimenzije zaposljivosti: zadovoljstvo z zaposlitvijo, samoizpolnitev in nagrajevanje. Zaposljivost je odgovornost posameznika in ne več organizacije; zaposljiv pa je, kadar ima vse tiste lastnosti in sposobnosti, katere delodajalec išče na trgu dela in si je zmožen delo pridobiti. Delodajalci iščejo bolj prilagodljive delavce, saj se tudi sami trudijo preoblikovati svoje organizacije v bolj fleksibilne in odzivne na izredno dinamičnost na trgih in potrebe potrošnikov.

Posamezniku zaposljivost zagotavlja finančno neodvisnost, varnost, status v družbi in socialno vključenost ter ima močan vpliv na samopodobo. Dodati pa moramo še Krambergerjevo opozorilo (v Kramberger in Pavlin 2007), da problem zaposljivosti ne sloni le na individualnih sposobnostih ljudi. Pomembne so še sistemske okoliščine na trgih dela, kar države rešujejo s t. i. varnostno mrežo družbe (z reformami v lastnih sistemih izobraževanja, usposabljanja in socialne politike ter delovno zakonodajo).

Za življenjepis iskalca zaposlitve je ključnega pomena, da lahko izkaže čim več dodatno pridobljenih znanj, spretnosti in veščin. Vse formalizirane kompetence v obliki pridobljenih licenc, certifikatov in drugih listin širijo in nadgrajujejo uradno priznane kompetence delojemalca, za delodajalce pa so pomemben indikator kakovosti in konkurenčnosti posameznika. Zato je pomembno, da posameznik lahko prikaže vse rezultate vseživljenskega učenja v ustrezni formalni obliki. Ob tem pa mora iskalec zaposlitve znati izpostaviti svoje potenciale, izkazati sposobnosti samo-predstavitve in samo-promocije. Pogosto se namreč dogaja, da posameznik ne zna artikulirati svojih prednosti ali pa se jih sploh ne zaveda. Če ne pritegne pozornosti delodajalca (z ustrezno vlogo in življenjepisom, na zaposlitvenem razgovoru, na socialnih omrežjih, zaposlitvenih portalih itd.), je priložnost zamujena.



# 3

## Terminološki kontekst vseživljenjskosti učenja

Po definiciji Evropske komisije predstavlja VŽU vse namerne učne aktivnosti v posameznikovem življenju, namenjene izboljšanju znanja, spretnosti in kompetenc v okviru osebnega, državlanskega, socialnega in poklicnega razvoja (EC 2006). VŽU pomeni razvoj človekovih zmožnosti z nenehnim podpiranjem, ki spodbuja posameznike in jim daje moč, da si pridobijo znanje, vrednote, spretnosti in razumevanje, ki jih bodo potrebovali vse življenje in jih uporabljali z zaupanjem, ustvarjalnostjo in veseljem v vseh vlogah, okoliščinah in okoljih (Longworth in Davies v Jelenc, Komljanc in Žakelj 2007). Dohmen (1996) pa pravi, da je to generični pojem, ki označuje celoten proces kulture človekovega življenja. Obsega vse oblike razvijanja človekovih spretnosti in stališč na vseživljenjski podlagi, pojavlja se lahko v institucionaliziranih razmerah ali kot naravna sestavina življenja.

Pojem vseživljenjsko učenje (lifelong learning) se je začel pojavljati v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja v vrsti dokumentov in publikacij UNESCO, pa tudi OECD. Zlasti Unesco si je zelo prizadeval za promocijo VŽU, vpeljal je tudi krilatico: učiti se, da bi vedeli, učiti se, da bi znali delati, učiti se, da bi znali živeti v skupnosti in učiti se biti (Delors 1996). V središče razprav in političnega odločanja pa so VŽU pripeljale tekme za konkurenčnost in reševanje problemov brezposelnosti v devetdesetih letih prejšnjega stoletja, kar odraža Lizbonski vrh 2000, ki je spodbudil tudi pripravo Memoranduma o vseživljenjskem učenju (EC 2000) in iniciativo Evropske komisije v sklopu uresničevanja programa Izobraževanje in usposabljanje 2010 (EC 2002). V Sloveniji je VŽU institucionalizirala leta 2007 Strategija vseživljenjskosti učenja (Jelenc, Komljanc in Žakelj 2007).

Koncept izobraževanja iz preteklosti je tako prerasel v koncept vseživljenjskosti učenja (Jarvis 1988), marsikje pa se oba pojma še zamenjuje. Spoznanje o nujnosti učenja skozi vse življenje je posledica negativnih demografskih gibanj, osipa v šolah, pomanjkanja delovne sile, pritoka migrantov na trg dela, revščine in socialne izključenosti nekaterih skupin prebivalstva ter premajhne udeležbe starejših v VŽU. Generacija »baby boom« počasni zasuša trg delovne sile, za njo pa bodo imeli delodajalci manjšo in strukturno neuravnoteženo ponudbo delovne sile.

VŽU poudarja dve dimenziji učenja: »lifelong« torej od rojstva do smrti posameznika (»from cradle to grave«), druga dimenzija »lifewide« pa poudarja možnosti dopolnjevanja in poglobljanja znanj na vsaki doseženi stopnji. V zgodnjem obdobju življenja prevladuje formalno, kasneje pa se povečuje delež neformalnega in izkustvenega učenja (učenje v družini, na delovnem mestu, ob konjičkih, prostovoljnih dejavnostih in v različnih drugih razmerah). Od tod tudi termina »učeca se družba« oziroma »družba znanja«, v kateri je znanje ključna vrednota in temelji na trikotniku: ustvarjanje znanja (raziskave), prenos znanja (izobraževanje) in uporaba (inovacije).

Omeniti velja še dve značilnosti VŽU, njegovo počasno sprejemanje in implementiranje ter obremenjenost z zahtevami trgov dela. Na retorični ravni je VŽU (vse)prisoten in popularen termin, toda Muršak (2006) in Jelenc (2006) opozarjata, da je VŽU pogosto le prikladna rešitev problemov družbe in gospodarstva na papirju, obenem pa je premalo sistemsko urejeno (zakonska regulativa, upravljanje, financiranje, infrastruktura). VŽU pomeni temeljito spremembo celotnega sistema in politike izobraževanja, kar ni le slovenska posebnost, ampak se s tem problemom ubadajo tudi druge razvite države.

### 3.1 Vseživljenjsko učenje: nova paradigma

Uveljavljanje VŽU pomeni tudi spremembo paradigme izobraževanja v paradigmo učenja kot procesa, ki izvira iz notranjih potreb posameznika. To poudarja tudi Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji: »Prvotna paradigma se opira na bolj formaliziran strukturiran proces dejavnosti izobraževanja in temelji na formalnih odnosih med učiteljem in učencem, na prenašanju informacij od učitelja na učenca, celoten proces pa slednjega vodi do spričevala. Sodobna paradigma stremi k širšim organiziranim možnostim učenja, označujejo jo prostovoljnost, veselje do učenja in preplet vsebin« (MŠŠ 2007). Cuffy, Tribe in Airey (2012) pa dodajajo, da je s tem v ospredje potisnjen učenec, njegova usmerjenost v učenje, širok izbor okolij, v katerih se učenje lahko odvija in njegova dolgoročna naravnost.

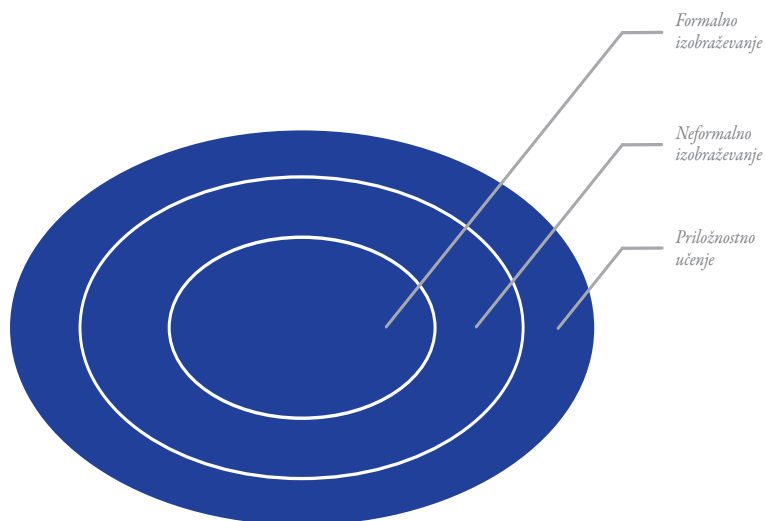
Izobraževanje je načrtno in sistematično razvijanje človekovih potencialnih duševnih zmožnosti z njegovo lastno aktivnostjo in ob pomoči izobraževalnih sistemov; sprejemanje novih spoznanj, znanj, zakonitosti in odvisnosti med pojavi v naravi in družbi (Leksikon Cankarjeve založbe 2002). Skratka, pri izobraževanju se od zunaj določa vloga in dejavnost posameznika. Učenje pa je širši pojem od izobraževanja, je »individualistično in individualizirajoče« (Jelenc, Komljanc in Žakelj 2007), izhaja iz posameznikovih potreb in dejavnosti, poudarja različne načine za pridobivanje znanja in spretnosti, vrednot, značajskih potez posameznika, interesov, odnosa do sebe in drugih. Poteka lahko namerno, nenamerno ali naključno, organizirano in priložnostno.

Jelenc (2006) opredeljuje, da kot vseživljenjskost učenja razumemo obe področji izobraževanja, začetno in nadaljevalno, kot komplementarna dela istega sistema. Začetno poteka od vstopa v šolo pa do izstopa na katerikoli stopnji, ko posameznik izstopi iz izobraževanja. Pri nadaljevalnem pa se posameznik po določeni odsotnosti ponovno vključi v izobraževanje.

Strokovnjaki (Rogers 2004; Jelenc 2006) poudarjajo, da so se ljudje od nekdaj učili v različnih okoliščinah in oblikah, le da temu niso pripisovali takega pomena kot dandanes, oziroma je bilo razumevanje tega, kaj šteje kot učenje, vezano le na učilnice. Poleg tega je danes učenje močno olajšano tudi zaradi napredka na področju informacijsko-komunikacijskih tehnologij in zaradi modernih učnih pripomočkov.

Učne aktivnosti razvrščamo v tri temeljne kategorije, kot jih ilustrira Davies (1985) v Sliki 1:

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



20

Slika 1: Vrste izobraževanja/učenja (vir: Davies 1985).

Davies (1985) je z zunanjim okvirom označil vse učenje, znotraj tega pa si oblike učenja sledijo v naslednjem vrstnem redu: priložnostno učenje, neformalno izobraževanje in formalno izobraževanje.

Vseživljenjsko učenje so torej različne učne aktivnosti, ki se jih posameznik loteva v času svojega življenjskega ciklusa s ciljem izboljševanja znanja, spretnosti in kompetenc z vidika osebne, socialne, delovne in državljanske perspektive.

### 3.2 Prvi steber VŽU: formalno izobraževanje

Za vstop na trg dela oziroma prehod v zaposlitev je formalno izobraževanje ključnega pomena. Po Tissotu in Bousquetovi (2004) je formalno učenje (formal learning) učenje znotraj organiziranega konteksta (učenje v šolah, usposabljanje v podjetjih itd.) in vodi k formalnemu priznanju (diploma, potrdilo). Muršak (2002) dodaja, da je formalno izobraževanje tisto, ki ga praviloma izvaja izobraževalna organizacija (vrtec, šola, fakulteta in druge institucije) in ne poteka neodvisno oziroma samostojno ali na delu. Daje formalno, javno veljavno izobrazbo – se pravi, da spremeni posameznikov izobrazbeni ali kvalifikacijski status – in daje javno veljavno diplomu, spričevalo ali certifikat. Po klasifikaciji učnih aktivnosti (EC 2006) je formalno izobraževanje namerna, institucionalizirana, sistematična, vnaprej načrtovana in organizirana izobraževalna aktivnost, z lestvičnim sistemom, prične se v starosti 5–7 let in nadaljuje do starosti 20–25 let, v obliki izobraževalnih programov z jasno opredeljenim ciljem in javno veljavno kvali-

fikacijo. Programi imajo določeno trajanje, hierarhično strukturo s kronološkim zaporedjem letnikov in stopenj, jasno definirane vstopne pogoje in formalni vpisni postopek.

Številni avtorji z vsega sveta (Senge 2001; Grosjean 2003; Pavlin 2007; Svetličič v Kramberger 2008) opozarjajo, da formalno izobraževanje ne sledi tehnološkim spremembam in potrebam gospodarstva, da je rigidno, da daje pogosto zastarelo znanje, da je preveč enostranskega tradicionalnega podajanja snovi, memoriranja faktografskih podatkov, premalo kritičnosti, ustvarjalnosti, timskega učenja, ipd. Čeprav se čas formalne izobrazbe daljša, pa ta zadošča za krajši čas. Kramberger in Pavlin (2004) pa dodajata, da so se izobraževalne ustanove znašle pred novimi izzivi in pritiski: na eni strani so povečana pričakovanja do njih, na drugi pa vse bolj občutijo naraščajočo konkurenco drugih virov znanja, vključno z informacijsko in zabavno industrijo ter podjetji, ki postajajo ustvarjalci in posredovalci znanja.

O tem, koliko se naš izobraževalni sistem pokriva s potrebami gospodarstva, je torej veliko polemik. Hitrejše, zahtevnejše in pogostejše tehnološke spremembe terjajo dodatno znanje, nadgrajevanje sposobnosti in dodatna usposabljanja. Ker klasično izobraževanje ne zmore pokriti zahtev delodajalcev in potreb uporabnikov, te vrzeli lahko zapolnijo različne oblike neformalnega in priložnostnega ali izkustvenega učenja.

### 3.3 Drugi steber VŽU: neformalno učenje

Muršak (2002) opredeljuje neformalno učenje (non-formal learning) kot tisto, v katerem učenec in učitelj nista jasno določena in v katerem se učenec uči sam. Za razliko od formalnega, pa neformalno učenje ne daje spričevala, certifikata ali diplome. Podobno trdijo Jelenc idr. (1991, 46): »Neformalno izobraževanje so izobraževalni programi, ki ne zahtevajo ali ne predpisujejo uradnega vpisa ali registracije učencev (po Unesco International Standard Classification of Education).« Memorandum o vseživljenjskem učenju (EC 2000) navaja, da je lahko zagotovljeno na delovnem mestu, v okviru aktivnosti civilne družbe, lahko pa se zagotavlja v organizacijah, ki so bile ustanovljene kot komplementarne formalnemu sistemu izobraževanja (kot npr. ure glasbe, športa, privatne inštrukcije kot priprava na izpite). Osnovna značilnost neformalnega izobraževanja je fleksibilnost vsebin in oblik izvajanja. Najbolj pogosti načini izvajanja so: seminarji, delavnice, posveti, tečaji, kongresi, študijski krožki, usposabljanja.

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

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

Tuji avtorji (Fretwell in Wheeler 2000) opozarjajo, da neformalno izobraževanje vključuje več posameznikov kot vse formalno izobraževanje s terciarno ravnijo vred skupaj, zato predstavlja izjemen potencial za razvoj človeškega kapitala.

V Sloveniji lahko govorimo o ekspanziji ponudbe neformalnega izobraževanja, po zaslugi številnih zasebnih izobraževalnih podjetij (pa tudi drugih izvajalcev). Tradicionalni šolski sistem se prepočasi prilagaja socialno-ekonomskim spremembam (strokovnjaki trdijo, da se bolj prilagaja političnim), posamezniki pa iščejo možnosti zadovoljitve potreb po novem znanju in spretnostih med oblikami neformalnega in aformalnega učenja. Tako du Bois-Reymondova (2004) pravi, da je neformalno učenje zdravilo za vse nezadostnosti formalnega izobraževalnega sistema. Vendar pa strokovnjaki iz Evropske komisije dodajajo, da je tovrstno učenje še vedno podcenjevano, ker – po definiciji – ostaja izven šol, kolidžev, centrov za usposabljanje in univerz, nanj se ne gleda kot na »resnično« učenje, pa tudi njegovi dosežki nimajo vrednosti na trgu dela (EC 2000). Premiki na tem področju se dogajajo počasi, a leta 2006 so strokovnjaki CEDEFOP že zapisali, da se v zadnjih letih v vseh evropskih državah odnos do neformalnega in priložnostnega učenja »dramatično« spreminja (CEDEFOP 2006).

Strokovnjaki pa si niso edini glede tega, ali je potrebno neformalno izobraževanje pustiti, da se svobodno razvija in le prirediti sistem vrednoteanja (npr. Kozoderc 2006) ali pa so potrebni posegi vanj (npr. Hozjan 2005).

### 3.4 Tretji steber VŽU: izkustveno učenje

Na najnižjo stopnjo po namembnosti in po formaliziranosti izpeljave postavlja Jelenc (2008) naključno (priložnostno) in aformalno učenje. Strokovnjaki pa govorijo o različnih terminih, o priložnostnem, izkustvenem, naključnem, informalnem, aformalnem, učenju (random learning, prior experiential learning, informal learning, incidental learning). Jelenc (2008) se zavzema za to, da bi ohranili vse različice, saj bogatijo jezik in so smiselne. To učenje poteka iz socialnega in fizičnega okolja, z zgledi, izkušnjami, označuje ga spontanost, odsotnost načrtovanja in nadzora. Največ-

krat pa se te oblike učenja obravnavajo poenostavljeno kar »v paketu« z neformalnim učenjem (npr. Rogers 2004). Jelenc idr. (1991) omenjajo izkušnjsko učenje kot proces učenja iz splošnih življenjskih izkušenj ali pa iz različnih dejavnosti posameznika. Učenje poteka na podlagi razmišljanja in čustev, ki ga neposredno povzroči izkušnja (experiential learning). Priložnostno izobraževanje je proces, ki poteka vse življenje, pri katerem se oblikujejo stališča, vrednote, spretnosti in znanje iz vsakodnevnih izkušenj, izobraževalnih vplivov in virov v okolju, družini, soseski, pri delu, igri, nakupovanju, v knjižnici in iz javnih občil. Jelenc, Komljanc in Žakelj (2007) poudarjajo, da je aformalno učenje vsaj deloma namembno, kajti zavesten namen, ki ga imata bodisi vir informacij bodisi učenec, ni časovno usklajen; priložnost za učenje prihaja od zunaj, ne da bi subjekt že tedaj imel jasen namen, da se bo učil.

Priložnostno učenje velikokrat poteka, ne da bi se ga posameznik zavedal kot takega in kot razvoj sposobnosti, znanj in veščin. OECD (2007) to celo opredeljuje kot »stranske učinke« življenja. To so najzgodnejše oblike učenja, saj potekajo že od otroštva. Memorandum o vseživljenjskem učenju (EC 2000) to ilustrira tudi z dejstvom, da se je računalnik uveljavil v domovih, preden se je uveljavil v šolah, kar potrjuje pomembnost priložnostnega učenja.

V okolju sodobne informatizirane družbe še nikoli nismo imeli toliko možnosti za učenje, samoučenje in razvoj veščin, spretnosti in znanja. Te oblike učenja potekajo spontano, na učenčevo željo in iniciativo, pridobljene kompetence pa predstavljajo skrito znanje (tacit knowledge), ki ga je potrebno prepoznati, potrditi in mu dati javno veljavo.

Memorandum o vseživljenjskem učenju (EC 2000) poudarja nujnost sprejemanja in priznavanja komplementarnosti vseh oblik VŽU: formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja, mreže odprtih priložnosti in vzajemno priznavanje med vsemi tremi učnimi okolji.

Merjenje kompetenc je kompleksna naloga; kompetence, ki so priučene ali privzgojene v izobraževalnih sistemih, se da meriti tradicionalno, izkustveno pridobljene kompetence pa se lahko vrednotijo le v konkretnih situacijah, v njihovi izvedbeni razsežnosti. Pomembna je prenosljivost kompetenc, da jo bo torej posameznik lahko demonstriral tudi v drugačnih okoliščinah.





# 4

## Priznavanje neformalnega in izkustvenega učenja v RS

V tem poglavju bomo predstavili posamezne oblike, načine in nosilce priznavanja neformalnega in izkustvenega učenja v naši državi. Formalno priznavanje tako pridobljenih kompetenc smo opazovali z vidika države, zbornic, delodajalcev in izobraževalnih organizacij. Priznavanje VŽU se torej pojavlja na različnih ravneh, temu primerna pa je njegovala relevantnost za uveljavljanje formaliziranih kompetenc na nacionalnem oz. globalnem trgu dela.

S priznavanjem znanja in spretnosti, pridobljenih izven šolskih sistemov, se ukvarjajo tako posamezne države, EU, OECD in druge organizacije. Tako so npr. eksperti OECD v Nacionalnem poročilu za Slovenijo v sklopu aktivnosti OECD 2006-2007 na temo priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja, poudarili, da Slovenija nima koncepta nacionalnega priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja (Ivančič idr. 2007). Ob pregledu obstoječega stanja ugotavljamo, da so posamezne oblike uradnega priznavanja kompetenc velikokrat plod prizadevanj in interesov posameznih organizacij, združenj delodajalcev in zbornic, pa tudi posameznih ministrstev.

V Sloveniji obstaja več oblik in ravni priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja in spretnosti. V nadaljevanju podajamo pregled obstoječega stanja na tem področju.

### 4.1 Preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK)

Sistem preverjanja in potrjevanja NPK, med strokovnjaki imenovan tudi certifikatni sistem, ima že kar bogato zgodovino. Poteka v skladu z Zako-

nom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPk). Nacionalne poklicne kvalifikacije temeljijo na nacionalnih poklicnih standardih, ki predstavljajo tudi osnove za izobraževalne programe. Skrbnik sistema je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). Ta sistem predstavlja ključno obliko priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, ker s potrjevanjem kompetenc, pridobljenih izven šolskih sistemov, priznava posamezniku poklicno usposobljenost, pomaga izboljševati nizko kakovost delovne sile v RS in ugodno vpliva tudi na stroške izobraževanja. Obenem predstavlja v Sloveniji doslej najbolj razvit in dodelan način vrednotenja učinkov neformalnega in priložnostnega oz. izkustvenega učenja. Kot osnovo za razvoj priznavanja so ga kasneje prevzeli tudi na drugih področjih (npr. v visokoškolskem sistemu), za izgradnjo celovitejših konceptov priznavanja predhodnih znanj oz. učenja. Prednost sistema certificiranja NPK je tudi v njegovi zasnovi v smislu mednarodne primerljivosti in transparentnosti poklicnih kvalifikacij.

#### 4.2 Priznavanje znanja in spretnosti na ravni sekundarnega in terciarnega izobraževanja

Na ravni srednjih poklicnih in strokovnih šol (pa tudi ljudskih univerz in zasebnih šol) urejata to vprašanje Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI 2006) in Zakon o izobraževanju odraslih (ZIO 2006), šole pa so temu prilagodile tudi šolska pravila o ocenjevanju.

Visokoškolski zavodi izvajajo priznavanje predhodnega učenja v skladu z Zakonom o visokem šolstvu (ZVis 2004) in na podlagi sprejetih meril. V našem visokoškolskem prostoru je tovrstnemu priznavanju pričelo utirati pot pristojno ministrstvo s projektom Implementacija sistema priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v slovenski visokoškolski prostor (nosilec: Fakulteta za management) v letu 2006. Po mnenju Gomezeljeve in Trunk Širce (2007) sodi Slovenija med države, kjer so zakonodajne podlage pripravljene in bolj ali manj sprejete, o rezultatih pa še ne moremo govoriti. Avtorici sodita, da je tovrstno priznavanje predhodnega učenja nekonsistentno in potrebuje enoten okvir, znotraj katerega bo potekalo vrednotenje tako za potrebe izobraževanja kot tudi za potrebe zaposlovanja. Na višješolski stopnji pa je priznavanje predhodnega učenja leta 2010 uredilo pristojno ministrstvo (MŠŠ) s Pravilnikom o priznavanju predhodno pridobljenega znanja v višjem strokovnem izobraževanju (2010) v skladu z Zakonom o višješolskem izobraževanju (ZVSI 2004).

Načine priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v visokem šolstvu je zakonodajalec povsem prepustil visokoškolskim institucijam, ki v svojih merilih oz. pravilnikih opredelijo postopke in merila priznavanja.

Taka ureditev pa ima prednosti in slabosti: »S prepuščanjem skoraj polne avtonomije posamezni šoli se odpira nevarnost, da bo prišlo do prevelikega odstopanja pri merilih, ki jih bodo uporabljale posamezne šole, s tem pa tudi do posledično zniževanja kakovosti tega procesa, ki bo vplivalo na vse šole« (Trunk Širca idr. 2006, 23). Na Univerzi na Primorskem ureja področje VŽU Pravilnik o načrtovanju in izvajanju mrežnega sistema vseživljenjskega učenja na Univerzi na Primorskem (2012), ki določa, da so postopki in merila za ugotavljanje, preverjanje, potrjevanje in priznavanje znanja, pridobljenega s formalnim, neformalnim izobraževanjem ter priložnostnim in aformalnim učenjem pred vpisom in med študijem na UP opredeljeni v Pravilniku o postopku in merilih za priznavanje formalno in neformalno pridobljenega znanja in spretnosti. Kar se tiče neformalnega in priložnostnega učenja, se postopki izvajajo predvsem v smislu priznavanja KT v bolonjskih študijskih programih iz naslova preteklih delovnih izkušenj, v znatno manjši meri pa iz naslova različnih funkcionalnih usposabljanj in izobraževanj. Tako kot ugotavljajo tudi Ivančič idr. (2007), pa ni nobene izmenjave rezultatov in spoznanj med institucijami, prav tako je očitna odsotnost razvojnega in sistemskega pristopa. Strokovnjaki si največ obetajo od enotnega orodja za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja z vzpostavitvijo nacionalnega ogrodja kvalifikacij.

Ker je tudi v terciarnem izobraževanju vpliv neugodnih demografskih dejavnikov že povzročil manjši pritok študentov, so institucije pred novimi izzivi. Bolj prodorne šole bodo manjše prilive delno kompenzirale s tujimi študenti, predvsem pa je iskati rešitve v VŽU in razvoju programov, ki bodo spodbujali prvine, ključne za prilagajanje turbulentnim časom v gospodarstvu in družbi (inovacije, podjetništvo). Eden od ključnih ukrepov je zato tudi upoštevanje pridobljenega znanja, spretnosti in veščin iz neformalnega učenja v študijskih programih, možnosti za prestopanje iz dela v izobraževanje in nazaj ter sistem certificiranja NPK na VII. stopnji in višje.

### 4.3 Preverjanje in potrjevanje znanja jezikov

Preverjanje in potrjevanje znanja jezikov (slovenskega, angleškega, francoskega, italijanskega, madžarskega) temelji na nacionalnih standardih. Nadzor nad zagotavljanjem kakovosti izvaja Državni izpitni center (RIC).

### 4.4 Priznavanje znanja pri posameznih ministrstvih na osnovi področne zakonodaje

Posamezna ministrstva priznavajo kompetence na osnovi področnih oz. sektorskih normativnih aktov. Tako npr: Ministrstvo za finance (Urad za nadzor prirejanja iger na srečo) izdaja licence za delo za krupjeje na osno-

vi igralniških standardov za osebe v dejavnosti prirejanja posebnih iger na srečo. Ministrstvo za gospodarstvo pa je z Zakonom o spodbujanju razvoja turizma (ZSRT 2004), uredilo dejavnost turističnih vodnikov in turističnih spremljevalcev, ki morajo za to delo pridobiti licenco na osnovi preverjanja in priznavanja znanj in spretnosti po programu Turistično gostinske zbornice Slovenije. S takimi certifikati pa si naš delavec v tujini ne pridobi delovnega mesta. Sedanja vlada si prizadeva tudi za deregulacijo poklicev, saj sodi naša država med tiste članice EU z najvišjo stopnjo reguliranosti. V prizadevanjih za večjo konkurenčnost in prost pretok delovne sile in storitev je to nujen ukrep.

#### 4.5 Priznavanje znanja pri delodajalcih, zbornicah in združenjih

Priznavanje znanj pri delodajalcih ima dolgo zgodovino: veliki industrijsko-poslovni sistem Litostroj je že nekakšen sinonim za nekdanje interne kvalifikacije, najbolj razvite v obdobju 1970–1980, ko so delodajalci priznavali delavcem določeno interno kvalifikacijo na podlagi delovnih izkušenj ter pridobljenih znanj in spretnosti. Z interno kvalifikacijo pa si delavec, ki je zamenjal delodajalca, ni prav nič pomagal. Poleg tega so interne kvalifikacije pogosto obtoževali, da so le sredstvo za dvigovanje plač. Postopki in merila za napredovanje namreč niso bili jasno opredeljeni, preverjanj največkrat sploh niso izvajali. Interne kvalifikacije so v tistem obdobju reševale problem pomanjkanja ustrezno formalno izobraženih kadrov. Res so tako nekateri posamezniki napredovali tudi do najvišjih položajev, čeprav brez ustrezne formalne izobrazbe.

Današnji sistem priznavanja znanj pri delodajalcih je v primerjavi s prejšnjim sistemom dodelan, ostaja pa dejstvo, da ga drugi delodajalci in tujina praviloma ne priznajo. Pri delodajalcih, ki imajo monopolen položaj, je politika internega priznavanja znanj nekako razumljiva; tak je primer priznavanja neformalnega in izkustvenega učenja na Adrii Airways. Poseben in povsem razumljiv primer so še delodajalci, ki so ostali brez javno veljavnih šolskih programov, npr. za livarskega tehnika. Litostroj zato omogoča svojim delavcem neformalno izobraževanje, interni certifikat pa priznavajo celo tuji delodajalci iz te stroke, ki pa so res maloštevilni (Ivančič idr. 2007).

Na drugi strani pa imamo zgledne primere delodajalcev (kot je farmacevtsko podjetje Krka), kjer so se odločili delavcem priznavati neformalno in izkustveno pridobljeno znanje v sklopu sistema certificiranja NPK, k temu pa so pristopile tudi ostale farmacevtske družbe in lekarne v državi. Tako obstaja že 12 NPK za delo v farmacevtski proizvodnji in logistiki na zahtevnostnih ravneh od III.–V. Menimo, da tak pristop zagotavlja

največji izplen, tako za delodajalca kot za delavca, čeprav je stroškovno zahtevnejši.

Poseben primer je tudi mednarodno spričevalo računalniške pismenosti ECDL (European Computer Driving Licence) – splošno priznan evropski standard za dokazovanje znanja računalništva. S tem se potrди, da zna imetnik certifikata uporabljati računalnik in splošne računalniške aplikacije. Spričevalo ni namenjeno računalniškim delavcem, od katerih se zahteva dosti bolj poglobljena znanja), ampak osebam, ki pri svojem delu uporabljajo računalnik. Fundacija ECDL iz Dublina izvaja občasen nadzor nad vsemi testnimi centri po svetu, za redne letne nadzore nad centri v Sloveniji pa je pooblašeno Društvo za informatiko. Vendar pa Ivančič idr. (2007) poročajo, da Microsoft in Cisco teh licenc ne upoštevata.

Ugotavljamo, da je priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja v Sloveniji najbolj razvito na področju certificiranja NPK. Ta sistem ima zdaj že razmeroma bogato zgodovino, ima dodelano normativno podlago (ZNPk je izšel leta 2000 in bil večkrat spremenjen, obstaja še 20 podrejenih predpisov, pravilnikov, sklepov in odredb), akterji imajo veliko izkušenj, doživel je že kar nekaj modifikacij, opravljene so prve evalvacije, predvsem pa se razvija skladno s sistemi priznavanja predhodnega učenja v državah EU. Zato smo se odločili, da se v monografiji osredotočimo na to obliko priznavanja predhodnega učenja in raziščemo, kako se je uveljavil med ključnimi uporabniki – delojemalci ter kaj vpliva na uspešnost njegove implementacije v turističnem sektorju.



# 5

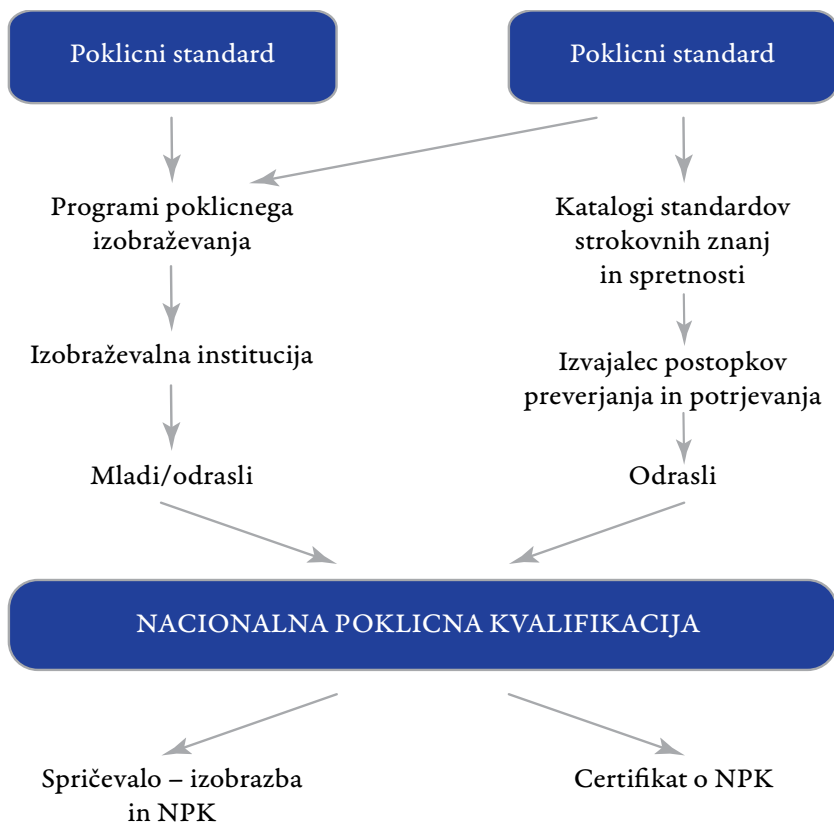
## Sistem certifikacije nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK)

### 5.1 Predstavitev sistema certificiranja NPK

Zaradi nedorečene oziroma večpomenske terminologije je potrebno najprej podati nekaj definicij. »Poklicna kvalifikacija« je delovna ali strokovna usposobljenost, ki je potrebna za opravljanje poklica ali posameznih sklopov zadolžitev v okviru poklica na določeni ravni zahtevnosti (ZNPk 2007). »Certificiranje« pa pomeni uradno in formalno potrditev pridobljenega znanja ali kvalifikacij, ratificiranje uspeha, pridobljenega na tečaju ali izpitu; je formalen izraz socialne, upravne in zakonske potrditve in velja kot ratifikacija (Svetlik 2000, 8). Največ zmede pa povzroča termin »certifikat«, ki je res večpomenski. Ivančičeva (1995, 14) definira certifikat kot uraden (državno veljavni) dokument, s katerim uradno zabeležimo dosežke posameznika. Torej dokaz o kvalifikacijah, ki si jih ne pridobimo neposredno s šolskimi diplomami in drugimi oblikami ocenjevanja in akreditacije znanja in spretnosti v izobraževalnem sistemu.

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

Slika 2 nazorno prikazuje, kako se v RS lahko doseže poklicno kvalifikacijo.



32

Slika 2: Poti do poklica (vir: CPI 2010).

Levi stolpec prikazuje pot v formalnem izobraževalnem sistemu (v ingerenci Ministrstva za šport, znanost in tehnologijo). Izobraževanje zajema različne formalne oblike, katerih izidi so pridobitve različnih stopenj izobrazbe oz. spričeval in diplom. Ta tradicionalni izobraževalni sistem je dobro poznan. Poleg tega pa dajejo kandidatom različna znanja, veščine in usposobljenost še številne neformalne oblike; desni stolpec prikazuje pot, ki vodi v priznanje NPK (ne pa izobrazbe!) s priznavanjem vseh oblik učenja in preko katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti (v ingerenci Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve). Ta sistem je namenjen le odraslim, mladi pa naj bi opravili izobraževanje v tradicionalnem šolskem sistemu. Podlaga tako za šolske programe kot za kataloge NPK pa so poklicni standardi (zamenjali so nekdanje nomenklature poklicev).



Po ZNPK (2007) lahko posameznik pridobi poklicno kvalifikacijo na sledeče načine:

- z doseženo poklicno oziroma strokovno izobrazbo za vse poklice, ki jih v skladu s poklicnim standardom obsega izobraževalni oziroma študijski program,
- po delih izobraževalnih programov za pridobitev poklicne oziroma strokovne izobrazbe,
- po programih poklicnega in strokovnega usposabljanja in izpopolnjevanja, če je s temi programi tako določeno,
- po delih študijskih programov za pridobitev visokošolske izobrazbe ali po študijskih programih za izpopolnjevanje,
- če dokaže, da dosega znanja in spretnosti po katalogu, sprejetim v skladu s tem zakonom.

Sistem potrjevanja NPK je najbolj razvit v Veliki Britaniji, na Irskem, Nizozemskem in v Skandinaviji. V teh deželah obstaja tudi po 600–900 NPK; Sloveniji jih je 269 (NRP 2014).

Prednosti NPK za delodajalce so številne: manjši stroški, večja izbira pri kadrovanju, možnost vpliva na vsebine, na kompetence, potrebne za poklic, s tem pa večje prilagajanje potrebam delodajalcev in njihova evalvacija. Delodajalci običajno višje vrednotijo šolska spričevala, ki dokazujejo širšo usposobljenost oz. za več poklicev. Prednost NPK je v tem, da pokrivajo poklice, kjer izobraževalnih programov ni. Gospodarstvo tako lahko vpliva na razvoj novih poklicnih standardov po njegovih potrebah, saj sodeluje v procesu. V podjetjih, kjer se zaposlene usposablja za delo, se kvalifikacija preko certifikatnega sistema prizna z uradno listino.

Preverjanja in ocenjevanja znanja so možna v različnih oblikah: simulacija, igra vlog, opazovanje na delovnem mestu, projektne naloge, intervjuji, demonstracije spretnosti, ipd. Posebnost je zlasti preverjanje neformalno pridobljenih znanj preko vrednotenja različnih dokazil, ki se izvaja v posebnem postopku. Ta dokazila zbere kandidat s pomočjo svetovalca. Organizacije, ki izvajajo preverjanja in potrjevanja so namreč dolžne nuditi kandidatom svetovanje za portfolio. Portfolio ali zbirna mapa vsebuje različne dokumente: kandidatov življenjepis (CV), zlasti podatke o izobrazbi: formalna dokazila, pregled zaposlitev, opravljena usposabljanja, tečaji, seminarji, delovne izkušnje, in druga dokazila. Kandidat lahko predloži različna dokazila: od referenčnih pisem, prejetih nagrad in priznanj s področja, posnetkov, ki ga prikazujejo ob opravljanju določenih del, samih izdelkov, dokazil o opravljenih tečajih, seminarjih, ipd. Na tej podlagi nato ocenjevalna komisija odloči o možnostih priznanja ali potrebnosti preverjanja.

V Prilogi 1 predstavljamo postopek pridobitve certifikata NPK. Ocenjevalci zagotavljajo kvalitetno eksterno preverjanje znanj in spretnosti, določenih s standardi poklicnih kvalifikacij. V zvezi s tem Ivančičeva (2000) posebej opozarja, da vrednost predhodnih znanj in neformalnega učenja na trgu dela in v formalnem izobraževanju ni samo administrativni in tehnični problem, ampak tudi ali pa predvsem problem splošnega zaupanja. Oboji, tako svetovalci kot ocenjevalci imajo odločilno vlogo v postopku preverjanja znanja. Zato morajo zaključiti posebno usposabljanje in pridobiti licenco za opravljanje tega dela. Upoštevati morajo tudi etična načela za člane komisij.

Sistem pridobivanja certifikatov poklicnih kvalifikacij daje torej večjo veljavo neformalnemu učenju in ga obenem povezuje s formalnim, povečuje pa tudi zaposljivost in daje osipnikom možnost pridobitve kvalifikacij na drugačen način, ob nižjih stroških izobraževanja in usposabljanja. Svetlik (2000) zatrjuje, da so pomisleki iz šolske sfere, da bo certifikatni sistem spodkopal obstoječi sistem izobraževanja, skrajšal in olajšal pot do kvalifikacij, povsem nepotrebni.

## 5.2 Zgodovina uvajanja sistema NPK

V tem delu bomo predstavili zametke certifikatnega sistema, tj. pilotne študije in projekte, ki so ustvarili podlage za implementacijo certifikatnega sistema ter vzpostavitev zakonodaje in izvršilnih predpisov.

Prvi zametki certifikatnega sistema segajo v leto 1994, ko je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve sprožilo projekt Razvoj in uveljavljanje certifikatnega sistema. Pripravljena je bila študija Kvalifikacije v certifikatnem sistemu: predlog modela ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij (Ivančič 1995). Sledil je pilotni projekt certificiranja, v sklopu katerega je CPI zbiral predloge zbornic, ministrstev in civilne družbe pripravo katalogov znanj in spretnosti. Začetki niso bili obetavni, Kopačeva (2000, 25) je zaključila, da so vzroki: »... pomanjkanje konsenza med partnerji, dolgotrajnost samega procesa, nepripravljenost ključnih akterjev, da prevzamejo odgovornost za svoje poteze. Od 25 predlaganih katalogov ni bil sprejet niti eden. GZS je umaknila svoje predloge in se odločila vzpostaviti lasten sistem usposabljanja«. Šlandrova (2006) pa je opozorila, da je bila prav zbornicam zaupana odločilna vloga, kar naj bi zagotavljalo dobro odzivnost na potrebe trga dela. Kasneje je 9 od prvotnih 25 predlogov le doseglo potrditev na MDDSZ.

V letih 1999–2000 je dal odločilno spodbudo uvajanju certifikatov v prakso projekt Phare Mocca (Svetlik 2000) kot skupna iniciativa ministrstev (pristojnih za šolstvo in za delo) za posodabljanje izobraževalnih pro-

gramov, razvoj certifikatnega sistema in preverjanja kakovosti v poklicnem izobraževanju za mladino in odrasle. V sklopu projekta so pripravili evalvacijsko študijo pilotnih projektov certifikacije, feasibility študije o tehnični infrastrukturi sistema in o združevanju spričeval in certifikatov, modele izvedbe preverjanj in potrjevanj NPK in primerjalne analize ureditve certificiranja v EU.

Leta 2000 je bil razglašen Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPk), nato pa še pravilniki, odredbe in sklepi kot podlaga za pričetek izvajanja postopkov preverjanj in potrjevanj NPK (MDDSZ 2009): pravilnik o sprejemu katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev NPK, pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja NPK, pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje NPK, pravilnik o obrazcu javne listine o NPK – certifikatu in druge spremljevalne predpise. V naslednjih letih so bili dopolnjeni in spremenjeni v različnih elementih: prehajanja med formalnim in neformalnim izobraževanjem, kreditno ovrednotenje poklicnih standardov in katalogov, spremembe vlog posameznih deležnikov v sistemu, idr. Izpeljan je bil tudi projekt spremljave in promocije certificiranja NPK, razvoj metodoloških postopkov za kakovostno preverjanje in potrjevanje NPK in spremljavo komisij za preverjanje in potrjevanje.

### 5.3 Statistična analiza podatkov sekundarnega izvora o rezultatih delovanja sistema certificiranja NPK

Podatke o doseženih rezultatih certifikatnega sistema smo zajeli s spletnega portala NRP – Nacionalnega informacijskega središča, iz podatkovnih baz RIC in CPI ter iz publikacije, pripravljene ob deseti obletnici certifikatnega sistema (Čot 2010). V Tabeli 1 prikazujemo potrebno tehnično-organizacijsko infrastrukturo, potrebno za izvajanje certifikacije NPK in rezultate razvoja sistema v desetih letih delovanja.

Tabela 1: Rezultati implementacije sistema certificiranja NPK (2000–2010).

Poklicni standardi	532
Katalogi standardov znanj in spretnosti	247
Izdani certifikati	56.824
Akreditiranje izvajalske organizacije	147
Člani komisij za potrjevanje in preverjanje NPK	1.907
Svetovalci	320

Viri: Čot (2010), NRP (2011) in RIC (2011).

Poklicni standardi in katalogi znanj so ključni dokumenti za izvedbo preverjanj in potrjevanj NPK; poklicni standardi so tudi podlaga za izobraževalne programe v poklicnem in strokovnem šolstvu. Akreditirane izvajalske organizacije za izvajanje postopkov so šole, organizacije za izobraževanje odraslih, medpodjetniški izobraževalni centri, ljudske univerze, zbornice in razna združenja. Člani komisij so posebej usposobljeni in licencirani strokovnjaki za posamezna področja, ki zagotavljajo kakovost postopkov in zaupanje v certifikate. Svetovalci pa delajo s kandidati v postopkih priprave dokazil oziroma portfolijev in po potrebi usmerjajo kandidate v programe usposabljanj. Tudi svetovalci morajo opraviti usposabljanje in izpit.

Evidentno je, da število sprejetih katalogov standardov znanj in spretnosti ne dohaja dinamike sprejemanja poklicnih standardov. Poleg tega se število registriranih izvajalskih organizacij, svetovalcev in ocenjevalcev ne ujema z možnostmi po posameznih katalogih NPK. Posamezna območja v Sloveniji (npr. Dolenjska in Notranjska) so še nepokrita z mrežo izvajalcev, ker ni zainteresiranih organizacij. Za nekatere NPK postopki preverjanj in potrjevanj ne morejo steči, ker zanje še ni ocenjevalcev in/ali svetovalcev, ali pa so, vendar ni kandidatov.

Tabela 2 prikazuje naraščanje števila sprejetih katalogov NPK in izdanih certifikatov NPK, a struktura je neuravnotežena.

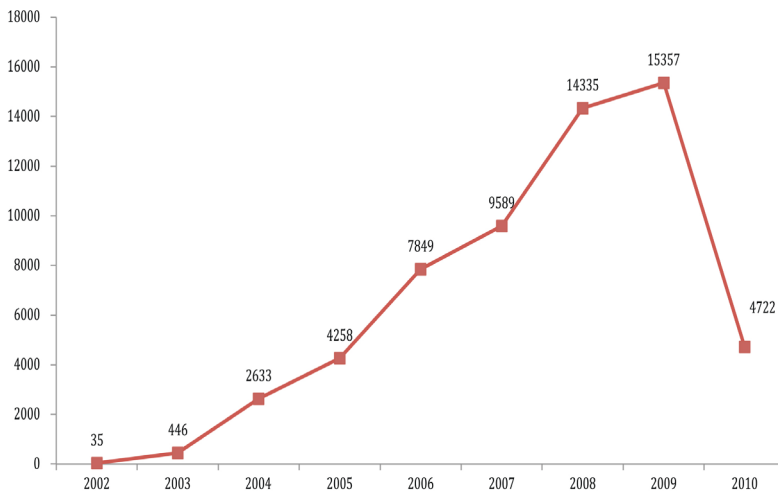
Tabela 2: Razvoj potrjevanja katalogov standardov znanj in spretnosti in števila izdanih certifikatov NPK (2000–2010).

Leto	Število potrjenih katalogov NPK	Število izdanih NPK certifikatov
2000	6	–
2001	4	38
2002	3	35
2003	36	446
2004	17	2633
2005	22	4258
2006	13	7849
2007	57	9589
2008	18	14335
2009	35	15357
2010	36	4722

Viri: RIC (2010) in NRP (2011).

V Sliki 3 smo še grafično predstavili dinamiko podeljevanja certifikatov; največ certifikatov je bilo podeljenih do leta 2009. Gre za NPK na področju gradbeništva, prometa, varnosti in kmetijstva, kjer so bili certifikati pogoj za opravljanje dejavnosti oz. so olajševali priliv tuje delovne sile. Z nastopom krize v gradbeništvu je dotok tujih delavcev usahnil, s tem pa tudi število certifikatov na tem poklicnem področju; na področju prometa pa je pristojno ministrstvo spremenilo zakonodajo in NPK Voznik nadomestilo s temeljno kvalifikacijo, ki se izvaja in preverja na Ministrstvu za promet; še leta 2009 je bilo kar 81 % izdanih certifikatov za NPK Voznik (RIC 2011).

Pristojna ministrstva imajo torej ključen vpliv na število izdanih certifikatov s tem, da (ne) vključujejo določil o NPK v področno zakonodajo.



Slika 3: Gibanje števila podeljenih certifikatov NPK (2002–2010).

Na dinamiko podeljevanja certifikatov so v obdobju 2009–2012 močno vplivali delodajalci – med pogoji za zaposlitev oziroma pogoji za opravljanje poklica so navajali poleg voznika v cestnem prometu še naslednje NPK: varnostnik, izvajalec zidanja in ometavanja, izvajalec betonskih del, zidar, restavratorski sodelavec, TIG varilec, varnostni tehnik, maser, socialni oskrbovalec in tesar, restavratorski sodelavec (NPK, 2014).

V Tabeli 3 prikazujemo strukturo sprejetih katalogov standardov znanj in spretnosti po posameznih poklicnih področjih.

Tabela 3: Sprejeti katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti po poklicnih področjih, 2010.

Poklicno področje	št. katalogov
Izobraževanje	2
Umetnost	44
Humanistika	1
Novinarstvo in obveščanje	1
Poslovanje in uprava	8
Računalništvo	8
Tehnika	18
Proizvodna tehnologija	11
Arhitektura, gradbeništvo	8
Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo	19
Zdravstvo, sociala	14
Osebne storitve	19
Prevozne storitve	8
Varstvo okolja	3
Varovanje	53
Skupaj	217

Viri: RIC (2011) in NRP (2011).

Področje Varovanje beleži veliko rast zlasti na podpodročju vojaščine, kjer je bilo do leta 2010 sprejetih že 23 katalogov NPK (npr.: NPK vojak pehote, NPK podčastnik, NPK vojak strelec, NPK vojaški policist, ipd.). Sledi varovanje oseb in premoženja (npr.: NPK občinski redar, NPK varnostnik telesni stražar, NPK varnostni menedžer, ipd.). Ogleдали smo si tudi drugo največje področje po številu sprejetih katalogov – Umetnost. To je področje, kjer je veliko pobud za NPK podala RTV, največ za audiovizualne tehnike in medijsko proizvodnjo (npr.: NPK asistent kamere, NPK asistent zvoka, NPK asistent montaže slike, NPK kamerman, NPK snemalec, NPK glasbeni urednik, ipd.), sledi umetna obrt (npr.: NPK klekljar, NPKpletar, NPK suhorobar žličar, NPK suhorobar spominkar, ipd.). Evidentno se je sistem certificiranja NPK dobro uveljavil na področjih, kjer šolski sistem nima ustreznih programov. Nekateri segmenti družbe (npr.: Slovenska vojska, RTV) so si s certifikatnim sistemom uredili celotno kvalifikacijsko strukturo zaposlenih.

Pregledali smo tudi nabor možnih NPK na področju turizma in gostinstva po obstoječih katalogih standardov strokovnih znanj in spretnosti (Tabela 4):

Tabela 4: Nacionalne poklicne kvalifikacije na področju turizma in gostinstva (stanje 31. 12. 2013).

	NPK – področje Gostinstvo	Zahtevnostna stopnja
1	NPK Pomočnik/-ica kuharja	III. – srednje zahtevna dela
2	NPK Pomočnik/-ica natakarja	III. – srednje zahtevna dela
3	NPK Sobar/sobarica	III. – srednje zahtevna dela
4	NPK Nadzornik/nadzornica sob	IV. – zahtevna dela
5	NPK Barman/barmanka	V. – bolj zahtevna dela
6	NPK Dietni kuhar/-ica	V. – bolj zahtevna dela
7	NPK Vodja cateringa	V. – bolj zahtevna dela
8	NPK Sommelier - svetovalec/-ka za sire	V. – bolj zahtevna dela
9	NPK Sommelier - vinski svetovalec/-ka	V. – bolj zahtevna dela
10	NPK Menedžer/-ka manjšega hotela	VI. – zelo zahtevna dela
11	NPK Strokovni svetovalec/-ka za hrano in pijačo (F&B menedžer/-ka)	VI. – zelo zahtevna dela
12	NPK Vodja hotelske recepcije	VI. – zelo zahtevna dela
13	NPK Hotelski gospodinjec/-nja	VI. – zelo zahtevna dela
	NPK – področje Turizem	
14	NPK Savnar/savnarka	V. – bolj zahtevna dela
15	NPK Krupje/krupječka	V. – bolj zahtevna dela
16	NPK Blagajnik/blagajničarka v igralnici	V. – bolj zahtevna dela
17	NPK Operater/-ka na igralnih aparatih	V. – bolj zahtevna dela
18	NPK Turistični informator/-ka	V. – bolj zahtevna dela
19	NPK Turistični animator/-ka	V. – bolj zahtevna dela
20	NPK Menedžer/-ka turistične agencije	VI. – zelo zahtevna dela
21	NPK Organizator/-ka kongresnih prireditev	VI. – zelo zahtevna dela
22	NPK Svetovalec/-ka za destinacijski menedžment	VI. – zelo zahtevna dela

Vir: povzeto po bazi NRP (2014).

Nabor obstoječih NPK je razmeroma obsežen, zajema 22 kvalifikacij od III. do VI. zahtevnostne stopnje; podrobnejši pregled pa žal pokaže, da za nekatere NPK ne obstaja mreža izvajalcev, ali pa svetovalcev in ocenjevalcev. Za nekatere NPK že leta ne obstaja zanimanje, zato se upravičeno postavlja vprašanje, kako je bila utemeljena pobuda (npr. svetovalec za sire).

Preverili smo, kateri delavci so najbolj iskani na trgu dela za TG (ZRSZ 2013): med deficitarne poklice sodijo: kuhar, natakar in točaj. Tako od nabora možnih NPK za TG ne moremo pričakovati, da bi kaj prispeval k reševanju pomanjkanja delovne sile v tem sektorju.

V Tabeli 5 predstavljamo stanje na področju registriranih izvajalskih organizacij in podeljenih certifikatov za področje TG. Preverjanje in potrjevanje poklicnih kvalifikacij 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.

Tabela 5: Število registriranih izvajalcev postopkov in število podeljenih certifikatov NPK na področju turizma in gostinstva.

	NPK – področje	Zahtevnostna stopnja	Število registriranih izvajalcev	Število podeljenih certifikatov
1	NPK Pomočnik/-ica kuharja	III.	16	260
2	NPK Pomočnik/-ica natakarja	III.	12	9
3	NPK Sobar/sobarica	III.	3	0
4	NPK Nadzornik/nadzornica sob	IV.	1	0
5	NPK Barman/barmanka	V.	3	0
6	NPK Dietni kuhar/-ica	V..	6	117
7	NPK Vodja cateringa	V.	5	16
8	NPK Sommelier – svetovalec/-ka za sire	V.	0	0
9	NPK Sommelier – vinski svetovalec/-ka	V.	4	25
10	NPK Menedžer/-ka manjšega hotela	VI.	3	0
11	NPK Strokovni svetovalec/-ka za hrano in pijačo (F&B menedžer/-ka)	VI.	1	0
12	NPK Vodja hotelske recepcije	VI.	3	0
13	NPK Hotelski gospodinjec/-nja	VI.	1	0
NPK – področje Turizem				
14	NPK Savnar/-ka	V.	0	0
15	NPK Krupje/-jka	V.	1	424
16	NPK Blagajnik/-čarka v igralnici	V.	1	6
17	NPK Operater/-ka na igralnih aparatih	V.	1	17
18	NPK Turistični informator/-ka	V.	18	42
19	NPK Turistični animator/-ka	V.	18	47
20	NPK Menedžer/-ka turistične agencije	VI.	2	0
21	NPK Organizator/-ka kongresnih prireditev	VI.	1	0
22	NPK Svetovalec/-ka za destinacijski menedžment	VI.	0	0

Vir: povzeto po NRP (2014) in NPK (2014).



Podatki o številu registriranih izvajalcev postopkov za posamezne NPK so zanimivi. Tako je kar 18 organizacij registriranih za npr. NPK turistični animator in NPK turistični informator, a sta le dve organizaciji že podeljevali certifikate; sklepamo, da je interes potencialnih kandidatov minimalen, pa tudi delodajalci ne spodbujajo povpraševanja po teh listinah. Največ podeljenih certifikatov za NPK Krupje je rezultat prizadevanj in finančne podpore delodajalca (HIT Nova Gorica). Po številu podeljenih certifikatov sledi NPK Kuharski pomočnik; ta NPK je dala kandidatom (tujcem) možnost pridobitve dovoljenja za delo v Sloveniji. Očitno je povpraševanje tudi po NPK Dietni kuhar. Za vse ostale NPK se lahko upravičeno vprašamo, ali odražajo potrebe na trga dela.

Zasledili smo tudi poklicne standarde, za katere ni izdelanih katalogov: organizator velneške dejavnosti, prodajalec turističnih storitev, receptor, kuhar in natakar. Resda so nekateri standardi izdelani le za potrebe izobraževalnih programov, pri nekaterih pa si le lahko obetamo, da bo v prihodnosti pripravljen tudi katalog znanj in spretnosti in s tem podlaga za certificiranje. Prav tako obstaja precej drugih NPK s področja osebnih storitev, relevantnih za TG: NPK postrežček, NPK maser, NPK pediker, NPK varnostni tehnik, NPK izdelovalec kruha, potic, peciva in testenin na tradicionalni način ipd.



# 6

## Empirična raziskava

### 6.1 Namen in cilji

Namen raziskave je bil proučiti vpliv certificiranja NPK na konkurenčnost in zaposljivost delojemalcev ter karierno napredovanje imetnikov certifikatov. Želeli smo raziskati tudi pomen in vlogo certificiranja NPK pri reševanju kadrovske deficitarnosti v TG; poglobiti se v odzivnost delojemalcev na priznavanje neformalno pridobljenih znanj s certifikati NPK; končni cilj je bil identifikacija faktorjev, ki v percepciji delojemalcev vplivajo na uspešnost sistema certificiranja NPK. Cilji te raziskave so vezani na identifikacijske probleme: prvi se nanaša na omejeno število aktivnih NPK v dejavnosti TG. Glede na to, da tudi v razmerah gospodarske krize turizem beleži rast in omogoča zaposlovanje, bi pričakovali več iniciative s trga dela. Naslednji problem, ki smo ga zaznali, je zavračanje certifikatov NPK oziroma preferiranje spričeval in diplom. Zaznali smo tudi problem skromnega informiranja zainteresirane javnosti o sistemu certificiranja NPK in malo promocijskih aktivnosti, ki bi uporabnikom približale certifikate NPK.

### 6.2 Raziskovalna vprašanja

- Ali se delojemalci zavedajo pomena vseživljenjskega učenja za njihovo zaposljivost?
- Kako so ključni deležniki – delojemalci seznanjeni s sistemom certificiranja NPK?
- Ali imetniki certifikatov zaznavajo prednosti tega sistema na svoji delovni karieri?

- Ali pridobljeni podatki odražajo zavedanje delojemalcev o prednostih validacije in verifikacije predhodnega učenja za njihovo zaposljivost?
- Kateri dejavniki so z vidika delojemalcev ključnega pomena za uspešnost certificiranja NPK z vidika delojemalcev?

### 6.3 Raziskovalna metodologija

Za potrebe empirične analize smo se odločili za navezavo na strokovno področje 81 Osebnostne storitve, in sicer Gostinstvo in Turizem. Po klasifikaciji Klasius so to podpodročja 811 Hotelirstvo in gostinstvo in 812 Potovanja, turizem, prosti čas. Kvantitativni del analize zajema pripravo anketnega vprašalnika za delojemalce, izvedbo ankete, statistično obdelavo podatkov in interpretacijo dobljenih podatkov. V nadaljevanju smo izvedli korelacijsko in multivariatno faktorsko analizo ter tako identificirali ključne dejavnike uspešnosti sistema certificiranja NPK z vidika delojemalcev. Z dobljenimi rezultati smo dobili odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja.

### 6.4 Vzorčenje in zbiranje podatkov

Izbrana populacija predstavlja množico dejanskih ter potencialnih delojemalcev v TG v RS kot kandidatov ali imetnikov certifikatov v NPK. Enote pa predstavljajo imetniki certifikatov NPK v dejavnosti turizem in gostinstvo ter kandidati zanje. Vzorec je bil torej namenjen (purposive). Za potrebe opredelitve vzorca v anketni raziskavi smo zajeli celotno kategorijo doslej na MDDSZ sprejetih in potrjenih katalogov NPK za področje GT, imetnike certifikatov in potencialne kandidate zanje. Z imetniki certifikatov smo stopili v stik s posredovanjem nekaterih izvajalcev postopkov, ki razpolagajo s tovrstnimi bazami podatkov. Potencialni kandidati za certifikate so bili: brezposelni, interesenti, ki so se odzivali na naše objave o certifikatih NPK na spletni strani in zaposleni na področjih, ki se lahko certificirajo. S tem smo skušali zagotoviti za raziskavo pomembne značilnosti vzorca, ki veljajo za celotno populacijo. Uporabili smo podatke iz lastne baze, oblikovane v dolgoletnem sodelovanju s podjetji v TG in iz baz NRP, GZS, OZS in STO. Za pridobivanje respondentov in določenih podatkov smo izkoristili tudi nekaj dogodkov, organiziranih v slovenskem GT. Poslali smo 260 vprašalnikov, prejeli pa 118 izpolnjenih. Odzivnost je bila torej 45 %.

Nekatere dodatne podatke smo pridobili na podlagi intervjujev z nekaterimi ključnimi akterji v sistemu certificiranja NPK (vodje kadrovske službe, člani delovnih skupin za pripravo katalogov standardov strokovnih

znanj in spretnosti, strokovnimi delavci CPI, DIC in ZRSZ). Predhodni intervjuji so nam služili kot osnova za pridobivanje podatkov, za sestavo anketnih vprašalnikov in za preverjanje zastavljenih konceptov.

Izdelali smo vprašalnik za delojemalce, ki je vodil raziskavo k zastavljenim ciljem in odgovorom na raziskovalna vprašanja. Vprašalnik predstavljamo v Prilogi 2. Vprašalnik je bil strukturiran, vprašanja zaprtega in odprtega tipa, del vprašanj je zajemal skale stališč. Med vprašanji je bil en del filtrirni – v smislu ločevanja respondentov in možnosti, da respondent preskakuje vprašanja. Na zaprti tip vprašanj ali trditev so respondentom ponujene možnosti odgovorov ali intenzivnost strinjanja z določeno trditvijo (Likertova petstopenjska lestvica). S pomočjo odprtih vprašanj in vprašanj o mnenjih smo si obetali dodatne informacije. Na koncu vprašalnika smo zbirali še demografske podatke. Opravili smo tudi testiranje vprašalnika.

Vprašalnike smo posredovali naslovnikom po klasični in elektronski pošti, osebno smo anketirali nekaj skupin brezposelnih na ZRSZ (v času izvajanja njihovih skupinskih delavnic). Odzivnost respondentov je bila v prvi fazi izredno nizka (10 %), po ponovnih pozivih pa se je izboljšala na 45 %. Ob tem smo v razgovorih in ob anketiranju ugotavljali, da so potencialni respondenti benevolentni, vendar zavračajo sodelovanje, ker s temo sploh niso seznanjeni. Delojemalci (zlasti brezposelni) bi radi izvedeli kaj več in ob anketiranju smo tudi informirali.

Dobljene podatke smo uredili, kodirali in statistično obdelali z uporabo programskih paketov Excel in SPSS. Spremenljivke smo predstavili z opisnimi statistikami, z ugotavljanjem povprečne vrednosti smo pridobili podatke za osnovo komentarjem in odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja. S faktorsko analizo smo reducirali podatke oz. poenostavili zveze med spremenljivkami. Ker uspešnost uvajanja CS ni neposredno merljiva, smo iskali dejavnike, ki so v ozadju za merjenimi spremenljivkami in so krivi, da se merjene spremenljivke tako obnašajo: s faktorsko analizo smo izluščiti dejavnike, ki z vidika delojemalcev vplivajo na uspešnost implementiranja NPK.

## 6.5 Rezultati in razprava

V tem delu monografije najprej predstavljamo uporabljeni vzorec respondentov, sledijo rezultati kvantitativne analize podatkov, pridobljenih v procesu anketiranja ter potek in rezultate korelacijske in multivariatne faktor-ske analize.

*6.5.1 Predstavitev vzorca*

V Tabeli 6 prikazujemo vzorec anketirancev in njegove strukturne značilnosti.

Tabela 6: Predstavitev vzorca: struktura respondentov.

Struktura respondentov po spolu	število	delež (v %)
Ženske	52	44
Moski	57	53,5
n. p.	9	2,5
Struktura respondentov po izobrazbi		
III. ali nižja	5	4,7
IV.	6	5,6
V.	49	45,8
VI.	13	12,1
VII. ali več	34	31,8
Struktura respondentov po zaposlitvenem statusu		
Zaposlen	54	45,7
Samozaposlen	4	3,4
Brezposeln	38	32,3
Študent	11	9,3
n. p.	11	9,3
Struktura respondentov po vrsti organizacije		
Gospodarska družba	39	33,1
Samostojni podjetnik	2	1,7
Javni sektor	18	15,2
Drugo	13	11
n. p.	46	39

Op.: n. p. – ni podatka.

*6.5.2 Udeležba respondentov v oblikah VŽU in motivih zanje*

Anketirance smo vprašali, ali so se po rednem izobraževanju še naprej izobraževali. Od 75 % vseh, ki so odgovorili pozitivno, je 45 % navedlo različne oblike neformalnega izobraževanja, 38 % formalno, 35 % pa samoučenje; 7 % je navedlo različne druge oblike, ki pa tudi spadajo med neformalne (npr. študijske ture). Lahko rečemo, da je velik del delojemalcev naklonjen učenju. Statistika sicer kaže (Umar, 2012), da je udeležba v VŽU

v RS razmeroma visoka in presega povprečje EU (leta 2011: EU 9,3 %, Slovenija 17,2 %).

Motivi anketirancev za izobraževanje pa so bili največkrat vezani na zaposljivost, napredovanje in uveljavljanje v okolju. Delojemalci se torej zavedajo pomena konkurenčnosti na trgu delovne sile. Med ostalimi motivi za izobraževanje so navajali veselje do učenja, radovednost itd.

### *6.5.3 Prepoznavnost sistema certificiranja NPK*

Anketirance smo vprašali, ali poznajo certificiranje NPK. 52,6 % respondentov je odgovorilo pozitivno, so pa na podvprašanje, katere NPK poznajo, dali veliko netočnih odgovorov (npr. turistični vodnik) – kar 10 % je bilo takih. Ugotavljali smo tudi, ali so se osebno vključili v sistem certificiranja: 23 % anketirancev je odgovorilo pritrdilno.

Informiranost respondentov o sistemu certificiranja NPK

V vprašalniku smo postavili deset trditev, vezanih na dostopnost, razumljivost in enostavnost informacij o certificiranju NPK. Respondenti so označili stopnjo strinjanja v razponu: od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam). Ocene se gibljejo med 2,8 in 3,1, torej med »se ne strinjam« in »ne morem se odločiti«. Pregled možnih NPK se giblje med III. in VI. zahtevnostno stopnjo, ciljni segment so torej delojemalci s srednješolsko poklicno, strokovno in z višješolsko izobrazbo. Informacije zanje morajo biti take, da delujejo na potencialnega interesenta na atraktiven, razumljiv in poljuden način.

### *6.5.4 Zaznavanje informacijsko promocijskih aktivnosti*

Odgovori respondentov potrjujejo skromno promocijsko aktivnost odgovornih v sistemu certificiranja – le 12,7 % respondentov je odgovorilo, da so zasledili kako promocijo. Navedli pa so: promocijske oglase izvajalcev postopkov, oglase za programe usposabljanj, interno promocijo NPK in zapise v medijih. Analogno so tudi strokovnjaki OECD (Ivančič idr. 2007) poudarili promocijo kot šibko stran sistema certificiranja NPK in predlagali medinstitucionalni načrt izvajanja promocije na nacionalni, regionalni in lokalni ravni.

### *6.5.5 Stališča delojemalcev in izkušnje s certificiranjem*

Respondenti so izražali stopnje strinjanja s sedmimi trditvami, povezanimi s stroški in postopkovnimi značilnostmi certificiranja NPK. Delojemalci se glede višine stroškov niso jasno opredelili (srednja vrednost 3- na morem se odločiti) in sklepamo, da se potencialni kandidati v cenike še niso poglo-

bili. Te informacije so dostopne le pri izvajalcih in na portalu NPR (katerega pa poznale 16 % anketiranih). Glede kritja stroškov certificiranja se niso strinjali, da jih pokrije delodajalec (sred. vred. 2,7), ZRSZ (2,3): Podobno ugotavljajo Kunčič idr. (2008), da si je polovica delojemalcev sama plačala stroške, 10 % je plačal ZRSZ, 34 % pa delodajalec.

#### *6.5.6 Motivi za vključitev v sistem certificiranja, možnosti napredovanja in zaposlovanja*

Postavili smo petnajst trditev, respondenti pa so označili stopnjo strinjanja z njimi. Strinjajo se, da se za certificiranje odločajo, ker želijo z javno listino potrditi z delom pridobljene kompetence (sred. vred. 4,2), ker so po rednem izobraževanju pridobili dodatna znanja in spretnosti (sred. vred. 4), ker certifikat omogoča lažjo zaposlitev v EU (sred. vred. 3,8), ker prinaša možnost napredovanja (sred. vred. 3,7), zaposlovanja (3,7), uveljavljanja v družbi (3,4), samozaposlitve (3,3). Neodločeni so ostali ob trditvah, da se s pomočjo certifikata NPK nameravajo ponovno vključiti v redno izobraževanje (3), daje nabor NPK dokaj skromen za področje TG (3,1), da ne sledi trendom v TG (2,8), nagibajo se k nestrinjanju tudi glede tega, da šolski sistem daje potrebna znanja za večino poklicev v TG, da je nabor NPK v skladu z njihovimi interesi (2,4) da je certifikat pogoj za zasedbo delovnega mesta (2,6), najmanj strinjanja pa je bila deležna trditev, da je za certificiranje dala pobudo ZRSZ (2,0).

Skratka, ni zaznanih pozitivnih izkušenj s certificiranjem NPK, niti da delodajalci upoštevajo certifikate NPK (povp. vrednost 3,2) ali jih sploh poznajo (3,5). Imetniki certifikatov pa z učinki niso zadovoljni (odgovori med sred. vrednostmi 2 in 3).

#### *6.5.7 Izkušnje delojemalcev, ocena učinkov certifikacije, stališča do sistema NPK*

V ta sklop smo uvrstili deset trditev. Anketiranci so se nagibali k strinjanju s trditvijo, da se nameravajo potegovati za še kak drug certifikat (sred. vrednost 3,5), da delodajalci slabo poznajo certificiranje NPK (3,5) in da so s certifikatom bolj konkurenčni na trgu dela (3,4). Nagibajo se k neodločnosti glede tega, da nabor NPK v TG ustreza njihovim ambicijam in željam (3,2), da delodajalci višje vrednotijo spričevala kot certifikate (3,2) ter da jim certificiranje ustreza, ker se ni treba vrniti v šolske klopi (3,1). Niso pa se strinjali s trditvami, da so se po pridobitvi certifikata njihova pričakovanja uresničila (2,9), da so pridobili zaposlitev (2,0), da so napredovali na boljše delovno mesto (2,5) in da so s pridobljeno NPK odprli lastno dejavnost (1,8). Naša spoznanja se ujemajo z rezultati raziskave Kunčičeve idr.



(2008) med imetniki certifikatov: 43 % jih ni zaznalo nobene spremembe, 12 % jih je pridobilo na ugledu, 7 % večjo plačo, 6 % napredovanje na delovnem mestu, 5 % je pridobilo zaposlitev, 3 % pa so zamenjali delovno mesto.

Skratka, zaznane prednosti pridobljenih certifikatov NPK med delojemalci so skromne, tako glede zaposlovanja, samozaposlovanja, napredovanja in glede poznavanja NPK in upoštevanja med delodajalci.

#### *6.5.8 Korelacijska analiza*

V korelacijsko matriko smo vključili vse spremenljivke (razen tistih, ki so odražale mnenje imetnikov certifikatov – zaradi manjšega števila odgovorov in možnosti preskakovanja odgovorov), da bi proučili odvisnost med njimi. Nato smo ocenjevali, kako močne so odvisnosti med njimi, izločali tiste z nizkimi korelacijami ali neizrazitim vplivom skupnih dejavnikov. V zaključni izvedbi smo izluščili devet spremenljivk z vrednostmi Pearsonovega koeficienta 0,4–0,8, torej močno soodvisnostjo.

#### *6.5.9 Faktorska analiza*

Uporabili smo metodo glavnih osi (Principal Axis Factoring) in metodo največjega verjetja (Maximum Likelihood). Opravili smo izračun komunalitet in ugotavljali delež variance posamezne spremenljivke, ki si ga lahko razložimo s poznavanjem vpliva skupnih dejavnikov. Opravili smo tudi rotacijo faktorjev.

Deleži pojasnjene variance z vplivom skupnih dejavnikov so bili največji pri sledečih spremenljivkah: »poznavanje sistema certifikacije NPK«: 64 % oz. 65 %, »razumljivost informacij o sistemu certificiranja«: 63 % oz. 66 %, »poznavanja posameznih NPK«: 59 % oz. 65 %, »osebna vključitev v certificiranje«: 56 % oz. 52 %, »enostavnost informacij«: 45 %, »napotitev na usposabljanje«: 44 % in »vodenje skozi postopke«: 42 %. Pri ostalih smo naleteli na nizek delež variance, ki se lahko pojasni z vplivom skupnih faktorjev; tu je torej značilen vpliv specifičnih dejavnikov.

Oceno komunalitet dejavnikov uspešnosti sistema certificiranja NPK (percepcija delojemalcev) zajema Tabela 7.

Tabela 7: Ocena komunalitet dejavnikov uspešnosti sistema certificiranja NPK.

Extraction Method	Principal Axis Factoring		Maximum Likelihood	
	Initial	Extraction	Initial	Extraction
Ali poznate certificiranje NPK?	0,570	0,638	0,570	0,649
Ali poznate kakšno poklicno kvalifikacijo, za katero je možno pridobiti certifikat?	0,511	0,592	0,511	0,654
Ste se osebno vključili v sistem certificiranja poklicnih kvalifikacij?	0,468	0,564	0,468	0,524
Informacije o certificiranju poklicnih kvalifikacij so enostavne	0,502	0,451	0,502	0,453
Informacije o certificiranju poklicnih kvalifikacij so razumljive	0,549	0,631	0,549	0,655
Za seznanjenost s certificiranjem poklicnih kvalifikacij bi potreboval več informacij	0,312	0,222	0,312	0,207
V postopkih certificiranja sem dobro informiran in voden skozi posamezne faze	0,480	0,423	0,480	0,430
Za pridobitev certifikata so me najprej napotili v program usposabljanja	0,345	0,439	0,345	0,403
Za certificiranje sem se/bom odločil, ker sem po rednem izobraževanju pridobil še druga znanja/ spretnosti, ki jih želim potrditi	0,287	0,296	0,287	0,281

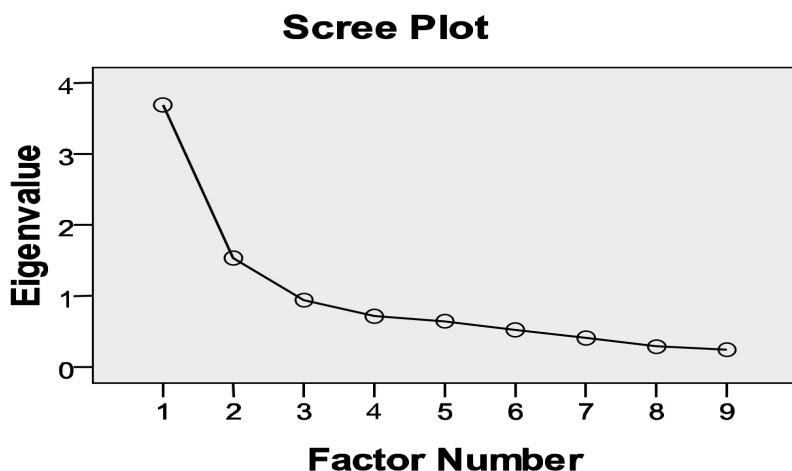
Iz Tabele 8 lahko razberemo, da – po metodi glavnih osi – s pomočjo prvega faktorja pojasnimo skoraj 41 % celotne variabilnosti v vzorcu, s pomočjo drugega pa 17 %, oba faktorja pojasnjujeta skupno 58 % celotne variabilnosti v vzorcu. Enake rezultate smo dobili s pomočjo metode največjega verjetja.

Tabela 8: Pojasnitev skupne variance.

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,690	40,998	40,998	3,190	35,442	35,442
2	1,536	17,070	58,067	1,065	11,838	47,280
3	0,944	10,488	68,555			
4	0,716	7,951	76,506			
5	0,643	7,144	83,650			
6	0,523	5,816	89,466			
7	0,412	4,573	94,039			
8	0,290	3,227	97,266			
9	0,246	2,734	100,000			

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Pravilnost izbire dveh skupnih faktorjev je potrdil tudi diagram scree (Slika 4).



Slika 4: Diagram Scree

Glede na prvi nabor uteži, ki je izrazil bipolarnost in prisotnost visokih uteži v obeh skupinah faktorjev, se je nakazovala možnost le enega faktorja; zato smo opravili še preizkus s 1. faktorjem, ki pa te možnosti ni potrdil. Izvedli smo pravokotno rotacijo in tako dobili stabilno matriko (Tabela 9). Predpostavljene povezave so pravilne (izbrano število faktorjev in vplivi posameznih faktorjev na skupine spremenljivk).

Tabela 9: Rotirana faktorska matrika: ocene faktorskih uteži dejavnikov uspešnosti sistema certificiranja.

	Factor	
	1	2
Ali poznate certificiranje NPK?	0,749	-0,295
Ali poznate kakšno poklicno kvalifikacijo, za katero je moč pridobiti certifikat?	0,808	-0,015
Ste se osebno vključili v sistem certificiranja poklicnih kvalifikacij?	0,710	-0,143
Informacije o certificiranju poklicnih kvalifikacij so enostavne.	-0,213	0,638
Informacije o certificiranju poklicnih kvalifikacij so razumljive.	-0,235	0,774
Za seznanjenost s certificiranjem poklicnih kvalifikacij bi potreboval več informacij.	0,398	-0,220
V postopkih certificiranja sem dobro informiran in voden skozi posamezne faze.	-0,295	0,585
Za pridobitev certifikata so me najprej napotili v program usposabljanja.	0,002	0,635
Za certificiranje sem se/bom odločil, ker sem po rednem izobraževanju pridobil še druga znanja/ spretnosti, ki jih želim potrditi	-0,394	0,354

Extraction Method: Maximum Likelihood, Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Tako smo na osnovi analize odvisnosti med spremenljivkami prišli do zaključka, da imata na gibanje spremenljivk vpliv dva skupna dejavnika, prvi vključuje »seznanjenost s certificiranjem in vključenost v certifikatni sistem«, drugi pa »enostavnost in razumljivost postopkov«, »vodenost skozi proces certificiranja ter napotitev v usposabljanje«. Največji vpliv se kaže pri poznavanju poklicnih kvalifikacij in samega sistema certificiranja ter formulaciji informacij o certificiranju. Prvi faktor bi definirali kot prepoznavnost sistema certificiranja NPK in vključenost v sistem, drugega pa kot postopkovna učinkovitost v certifikatnem sistemu.

Ugotovili smo, da je odzivnost delojemalcev na sistem certificiranja NPK skromna. Ko bodo delojemalci prepoznali certificiranje NPK kot način uveljavljanja neformalnega učenja za potrebe pridobitve kvalifikacij, bomo lahko rekli, da je na tem delu trga dela certifikatni sistem uspešen. Seveda ga morajo kot relevantnega najprej priznati delodajalci.

52

Analiza je pokazala, da so na retorični ravni delojemalci sicer priznavali sistemu NPK določene pozitivne lastnosti, ko pa gre za udeležanje vrednotenja rezultatov njihovega neformalnega učenja, so bolj zadržani. Za to vidimo več vzrokov: od premajhne informiranosti, redkih promocijskih akcij, pa do negativnega imidža sistema certificiranja. Ta izvira iz preteklosti: že Muršak (2006, 19) poroča, da je: »za razliko od sodobnih trendov, v obdobju samoupravljanja t. i. ‚institut z delom pridobljenih zmožnosti‘ uvajal nekakšen avtomatizem pri priznavanju delovnih izkušenj. Zato je še danes čutiti nelagodje ob uvajanju priznavanja poklicnih kvalifikacij brez ustreznega prejšnjega izobraževanja.«

Na primeru dejavnosti turizma in gostinstva smo ugotovili, da je nabor NPK razmeroma številčen, vendar je veliko NPK »mrtvih«, obstajajo le na papirju; za nekatere se sprašujemo, ali niso preozko zastavljene, za tiste, katere pokrivajo tudi šolski programi, pa dvomimo, da bodo certifikati kdaj povsem enakovredni pričevalom. Analiza kaže, da se najprej uveljavijo tiste NPK, ki so predpisane v zakonodaji. Žal je področno ministrstvo v primeru najbolj deficitarnih del v gostinstvu šlo v nasprotno smer in odpravilo obvezno minimalno izobrazbo v gostinstvu.

# 7

## Zaključek

Ugotavljamo, da so cilji raziskave doseženi, pridobili smo poglobljen vpogled v odziv s trga dela na najbolj uveljavljeni način validacije in verifikacije neformalnega učenja v RS. S pomočjo rezultatov anketne raziskave in multivariatne faktorske analize smo pridobili odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja. Lahko zaključimo, da se delojemalci zavedajo pomena VŽU, kar 75 % se jih je udeležilo programov VŽU. Tudi motivi za učenje potrjujejo zavedanje o nuji stalnega učenja, predvsem za potrebe svoje konkurenčnosti in zaposljivosti.

Delojemalci so razmeroma slabo seznanjeni s certifikatnim sistemom. Informativno-promocijske aktivnosti v sistemu certifikacije NPK so šibka točka sistema certificiranja. Delojemalci, ki so že pridobili certifikat, so zabeležili zelo malo pozitivnih učinkov na trgu dela, tako v zaposlovanju, samozaposlovanju in v napredovanju. Anketiranci so zaznali, da se delodajalci slabo odzivajo na deklarirane prednosti sistema certificiranja, kar se odraža v zaposlitvenih razgovorih oziroma v selekcijskih postopkih. O prednostih validacije in verifikacije predhodnega učenja torej ne moremo govoriti, dokler ne bodo delodajalci spremenili odnosa do sistema certificiranja. Certifikatni sistem si ni pridobil ugleda med delodajalci, posledično tudi med delojemalci. Vendar pa, ker strokovnjaki (npr. Kozoderc, 2006) poudarjajo, da je to dolgotrajen proces, saj gre za spreminjanje kulture, je potrebno sistemu certifikacije NPK dati čas, seveda ob intenzivnih spremljevalnih promocijskih aktivnostih, usmerjenih na ciljni publiko delojemalcev in delodajalcev.

Naslednji razlog tiči v strukturi NPK za potrebe TG. Certifikatni sistem bi se moral bolj prilagajati zahtevam trga. Pričakujemo, da bo sledil

trendom v stroki, znal predvideti bodoče poklicne profile in si tako pridobiti prednost pred formalnim izobraževalnim sistemom

Z opravljeno anketno raziskavo na vzorcu delojemalcev, statistično obdelavo podatkov, korelacijsko in multivariatno faktorsko analizo smo identificirali pogloblitve dejavnike uspešnosti sistema certificiranja NPK z vidika delojemalcev. Ugotovili smo, da imajo statistično pozitiven vpliv na uspešnost sistema certificiranja NPK zlasti njegova prepoznavnost (kar vključuje informativno promocijske aktivnosti, osveščanje javnosti o prednostih tega sistema in skrb za kakovost; to bo pripomoglo k vzpostavitvi zaupanja v sistem NPK), postopkovna učinkovitost sistema (anketiranci so zlasti poudarili enostavnost postopkov, razumljive informacije in vodenje skozi procese certificiranja, pa tudi usposabljanja za potrebe pridobitve certifikata NPK).

54

Na koncu spregovorimo še o omenitvah te raziskave. Dobljeni podatki odražajo percepcijo delojemalcev v dejavnosti turizem in gostinstvo. Nismo torej raziskovali razmer na drugih področjih, zajetih v certifikatni sistem. Ta raziskava ne zajema ostalih subjektov na trgu dela. Možnost generaliziranja rezultatov raziskave je zato omejena. Potrebne bodo še dodatne raziskave, zlasti na širšem vzorcu ključnih deležnikov na trgu dela.

## Viri in literatura

- Ahlgren, L., in L. C. Engel. 2011. »Lifelong Learning through SMEs: Exploring Workplace Learning in the UK.« *Journal of Workplace Learning* 23 (5): 331–348.
- Allen, R. S., G. Dawson, K. Wheatley in C. S. White. 2008. »Perceived Diversity and Organizational Performance.« *Employee Relations* 30 (1): 20–33.
- CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training. 2006. *Making Learning Visible*. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13370.aspx>
- Bryan, L. L., in C. I. Joyce. 2007. *Mobilizing Minds*. New York: McGraw-Hill.
- Cai, Y., in Y. Shumilova. 2012. »Employment and Professional Capabilities of International Graduates from Finnish Higher Education Institutions.« V *Zaposljivost diplomantov in sistemi visokošolskega izobraževanja*, ur. S. Pavlin. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede,
- CPI – Center RS za poklicno izobraževanje. 2008. *Nacionalne poklicne kvalifikacije*. <http://www.cpi.si/>
- Cuffy, V., J. Tribe in D. Airey. 2012. »Lifelong Learning for Tourism.« *Annals of Tourism Research* 39 (3): 1402–1424.
- Čot, D. 2010. *NPK – nacionalna poklicna kvalifikacija: 10 let NPK, 60.000 novih priložnosti*. Ljubljana: CPI.
- Davies, A. 1985. »Defining Non-formal Education.« *Non-formal Vocational Training. Courier* 34: 23–26.

- Delors, J. 1996. »Učenje: skriti zaklad.« Poročilo mednarodne komisije o izobraževanju za 21. stoletje, pripravljeno za UNESCO. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Dohmen, G. 1996. *Lifelong Learning: Guidelines for a Modern Education Policy*. Bonn: Federal Ministry of Education, Science, Research and Technology.
- du Bois-Reymond, M. 2004. *Youth – Learning – Europe. Ménage à trois?* London: Sage.
- EC – European Commission. 2000. *A Memorandum of Lifelong Learning*. [http://ec.europa.eu/education/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/index_en.html)
- EC – European Commission. 2002. *Education and Training 2010*. Luxembourg: Office for Official Publications of the EU Community.
- EC – European Commission. 2006. *Classification of Learning Activities – Manual*. Luxembourg: EC. <http://www.statbel.fgov.be/aes/classifications.pdf>
- Failte Ireland. 2005. *A Human Resource Development Strategy for Irish Tourism. Competing through People, 2005–2012*. Dublin: Failte Ireland.
- Fretwell, D., in A. Wheeler. 2000. »Secondary Education in Transition Economies: Rethinking the Framework.« World Bank Report, The World Bank, Washington, D. C.
- Gomezelj Omrzel, D., in N. Trunk Širca. 2007. »Priznavanje znanja, pridobljenega z neformalnim in izkustvenim učenjem.« *Management* 1 (2): 159–173.
- Grosjean, J. 2003. *Co-op in the Knowledge Economy: Critical Competencies and „Fit“*. Wace: Rotterdam.
- Hillage, J., in E. Pollard. 1998. *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Research Brief 85, Department for Education and Employment. <http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=emplblty>
- Hozjan, D. 2005. »Izobraževanje zaposlenih v slovenskih podjetjih.« *Sodobna pedagogika* 56 (2): 80–100.
- Ivančič, A., S. Pavlin, I. Svetlik idr. 2007. *Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja: aktivnost OECD 2006–2007: nacionalno poročilo za Slovenijo*. Ljubljana: CPI.
- Ivančič, A. 1995. *Kvalifikacije v certifikatnem sistemu: predlog modela ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij*. Ljubljana: ACS.



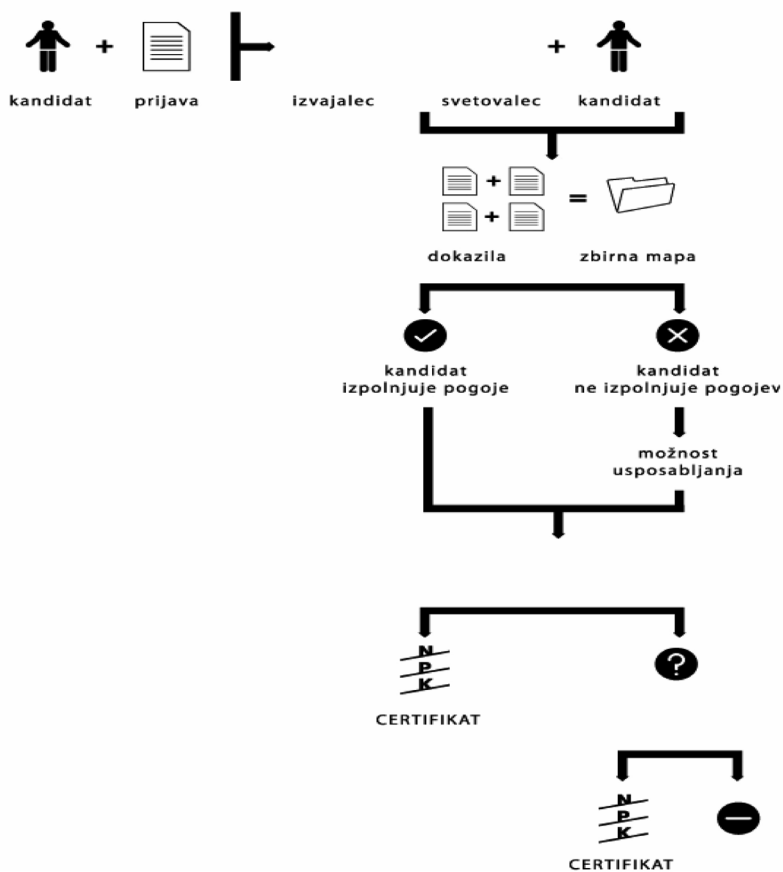
- Ivančič, A. 2000. »Ocenjevanje predhodno pridobljenega znanja in spretnosti.« V *Razvoj poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Sloveniji, Nemčiji in na Nizozemskem*, ur. P. Grootings. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Jarvis, P. 1988. *Adult and Continuing Education*. London: Routledge.
- Jelenc, Z., M. Svetina, J. Jug in J. Jereb. 1991. *Terminologija izobraževanja odraslih: z gesli in pojasnili v angleškem, francoskem, španskem, nemškem in italijanskem jeziku*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Jelenc, Z., N. Komljanc. in A. Žakelj (ur.). 2007. *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport in Pedagoški inštitut.
- Jelenc, Z. 2008. Vpliv koncepta in strategije vseživljenjskosti učenja na strokovno izrazje v vzgoji in izobraževanju. V *Vseživljenjsko učenje in strokovno izrazje*, ur. P. Javrh, 9–21. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Jelenc, Z. 2006. »Vseživljenjsko učenje – za zdaj bolj promoviranje kot sistemsko urejanje.« *Sodobna pedagogika* 57 (3): 22–44.
- Kopač, A. 2000. »Evalvacijska študija pilotnega projekta certificiranja.« V *Certificiranje poklicnih kvalifikacij v Sloveniji*, ur. I. Svetlik, 144–159. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport. .
- Kozoderc, D. 2006. »Vrednotenje neformalno pridobljenega znanja in zaposljivost mladih.« *Sodobna pedagogika* 57 (3): 50–70.
- Kramberger, A. 2008. »Družbeni položaj poklicnega znanja in dela: kulturna stigma, nihanja ciljev poklicnih šol, razvojna razpotja danes.« V *Kakovost poklicnega in strokovnega izobraževanja: normativne in strokovne podlage*, ur. J. Kolenc in A. Kramberger, 173–195. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Kramberger, A., in S. Pavlin. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji – analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Leksikon Cankarjeve založbe*. 2002. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2009. Veljavni predpisi. [http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_veljavni\\_predpisi/](http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_veljavni_predpisi/)
- MGRT – Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo. 2013. Dostop 20. julija 2013. <http://www.mgrt.gov.si>
- MŠŠ – Ministrstvo za šolstvo in šport. 2007. *Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji*, ur. Z. Jelenc. <http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss>

- gov.si/pageuploads/podrocje/razvoj\_solstva/ IU2010/Strategija\_VZU.pdf
- Muršak, J. 2002. *Pojmovni slovar za področje poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, Urad RS za šolstvo, CPI.
- Muršak, J. 2006. »Kaj storiti z učinki informalnega učenja.« *Sodobna pedagogika* 57 (3): 10–26.
- NPK – nacionalna poklicna kvalifikacija. 2014. Dostop 12. januarja 2014. <http://www.npk.si/?subpageid=36>
- Nickson, D. 2013. *Human Resource Management for the Hospitality and Tourism Industries*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- NRP – National Reference Point. 2014. Podatkovne baze. Dostop: 10. januarja 2014. <http://www.nrpslo.org/index.aspx>
- OECD – Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj. 2007. *Qualifications Systems: Bridges to lifelong learning*. Paris: OECD.
- Pavlin, S. 2007. »Vpliv tihega in izraženega znanja na profesionalizacijo poklicev.« Doktorska disertacija, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- »Pravilnik o načrtovanju in izvajanju mrežnega sistema vseživljenjskega učenja na Univerzi na Primorskem.« 2012. Dostop 12. januarja 2014. <http://www.upr.si>
- Pravilnik o priznavanju predhodno pridobljenega znanja v višjem strokovnem izobraževanju. 2010. *Uradni list*, št. 20/2010.
- RIC – Republiški izpitni center. 2011. »Letno poročilo Državnega izpitnega centra za 2010.« Dostop 21. maja 2013. <http://www.ric.si>
- RIC – Republiški izpitni center. 2014. »Pridobitev certifikata.« Dostop 12. januarja 2014. <http://www.ric.si/kvalifikacije/certifikat/pridobitev>
- Rogers, A. 2004. *Looking again at Non-formal and Informal Education – Towards a New Paradigm. The Encyclopaedia of Informal Education*. Dostop 7. novembra 2007. [http://www.infed.org/biblio/non\\_formal:paradigm.htm](http://www.infed.org/biblio/non_formal:paradigm.htm)
- Senge, P. 2001. *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. London: Nicholas Brealey.
- Svetlik, I., in B. Ilič (ur.). 2004. *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*. Ljubljana: Sophia.
- Svetlik, I. 2000. *Certificiranje poklicnih kvalifikacij v Sloveniji. Zv. 1. Poročilo o stanju in povzetki študij*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.

- Svetlik, I. 2004. »Kadrovska dejavnost pred novimi izzivi.« *Kadri* 10 (13): 5–9.
- Tissot, P., and S. Bousquet (ur.). 2004. *Terminology of Vocational Training Policy: A Multilingual Glossary for an Enlarged Europe*. Thessaloniki: CEDEFOP.
- Trunk Širca, N., D. Lesjak, M. Vodopivec, E. Žižmond, A. Trnavčević, A. Ivančič, V. Sulčič in Ž. Čepar. 2006. *Razvoj koncepta regionalnih centrov vseživljenjskega učenja*. <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1581-4718/015.pdf>
- Ule, A. 2004. »Znanost v družbi znanja.« *Teorija in praksa* 41 (1/2): 256–271.
- UMAR – Urad RS za makroekonomske analize in razvoj. 2012. »Poročilo o razvoju.« Ljubljana: UMAR. Dostop 21. aprila 2013. [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/POR2009.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/POR2009.pdf)
- Vodopivec, M., in P. Dolenc. 2009. »Live Longer, Work Longer.« V *Pension Reform in Southeastern Europe: Linking to Labor and Financial Market Reform*, ur. R. Holzmann, L. MacKellar in J. Repanšek, 105–126. Washington, D. C.: World Bank; Ljubljana: Center of Excellence in Finance.
- Zakon o izobraževanju odraslih – ZIO. 2006. *Uradni list RS*, št. 110/2006
- Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah – ZNPK. 2007. *Uradni list RS*, št. 1/2007.
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju – ZPSI. 2006. *Uradni list RS*, št. 79/2006.
- Zakon o spodbujanju razvoja turizma – ZSRT. 2004. *Uradni list RS*, št. 2/2004.
- Zakon o visokem šolstvu – ZVis. 2004. *Uradni list RS*, št. 100/2004.
- Zakon o višjem strokovnem izobraževanju – ZVSI. 2004. *Uradni list RS*, št. 86/2004
- ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje. 2013. Dostop 30. julija 2013. <http://www.ess.gov.si/>



# Priloga I



Vir: NPK, 2014.



# Priloga 2

## VPRAŠALNIK

1. Poklicna usposobljenost se dokazuje s pričevalom ali diplomo, lahko pa tudi s **certifikatom NPK** (nacionalne poklicne kvalifikacije) - na ta način se priznavajo tudi znanja in spretnosti, ki so bili pridobljeni izven izobraževalnih programov. Ali poznate certificiranje NPK? (prosimo, označite ustrezen odgovor)  da  ne
2. Ali poznate kakšno poklicno kvalifikacijo, za katero je možno pridobiti certifikat?  da  ne  
Če DA, prosimo, navedite katero (možnih je več navedb): .....
3. Ste se osebno vključili v sistem certificiranja poklicnih kvalifikacij?  da  se še odločam  ne
4. Označite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami (prosimo, v desni stolpec vpišite ustrezno številko):  
**1** se sploh ne strinjam **2** se ne strinjam **3** ne morem se odločiti **4** se strinjam **5** se popolnoma strinjam

Informacije o certificiranju poklicnih kvalifikacij so lahko dostopne	
Informacije o certificiranju poklicnih kvalifikacij so enostavne	
Informacije o certificiranju poklicnih kvalifikacij so razumljive	
Ne poznam vseh prednosti certificiranja poklicnih kvalifikacij	
Za seznanjenost s certificiranjem poklicnih kvalifikacij bi potreboval več informacij	
S certificiranjem poklicnih kvalifikacij so me seznanili na Zavodu za zaposlovanje	
Za certificiranje poklicnih kvalifikacij sem izvedel iz medijev	
Za certificiranje poklicnih kvalifikacij sem izvedel v podjetju	
Za certificiranje poklicnih kvalifikacij sem izvedel iz informacij izvajalca preverjanj	
Za certificiranje poklicnih kvalifikacij sem izvedel povsem naključno	

5. Ste v javnosti zaznali kakšno promocijsko akcijo za certificiranje poklicnih kvalifikacij?  da  ne  
Če DA, prosimo, navedite katero (možnih je več navedb): .....
6. Ali poznate spletni naslov NRP - informacijsko središče za poklicne kvalifikacije:  da  ne

7. Označite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami (prosimo, v desni stolpec vpišite ustrezno številko):

1 se sploh ne strinjam 2 se ne strinjam 3 ne morem se odločiti 4 se strinjam 5 se popolnoma strinjam

Stroški certificiranja so visoki	
Stroške certificiranja sem (bom) pokrill sam	
Stroške certificiranja mi je (bo) pokrill delodajalec	
Stroške certificiranja mi je (bo) pokrill Zavod za zaposlovanje	
Postopki za pridobitev certifikata so dokaj zapleteni	
V postopkih certificiranja sem dobro informiran in voden skozi posamezne faze	
Za pridobitev certifikata so me najprej napotili v program usposabljanja	

8. Če niste imetnik certifikata ali če vas certificiranje ne zanima, preskočite na točko 11. Ostali označite strinjanje z naslednjimi trditvami:

1 se sploh ne strinjam 2 se ne strinjam 3 ne morem se odločiti 4 se strinjam 5 se popolnoma strinjam

Za certificiranje sem se/bom odločil, ker želim z javno listino potrditi znanja in sposobnosti, ki sem jih pridobil z delom	
Za certificiranje sem se/bom odločil, ker sem po rednem izobraževanju pridobil še druga znanja in spretnosti, ki jih želim potrditi	
Za certificiranje sem se/bom odločil na pobudo nadrejenih	
Za certificiranje sem se/bom odločil, ker je certifikat pogoj za zasedbo delovnega mesta	
Za certificiranje sem se/bom odločil na pobudo Zavoda za zaposlovanje	
Za certificiranje sem se/bom odločil, ker prinaša večje možnosti zaposlitve	
Za certificiranje sem se/bom odločil, ker mi prinaša možnost napredovanja	
Za certificiranje sem se/bom odločil, ker mi prinaša možnost samozaposlitve	
Certifikat omogoča posamezniku uveljavljanje v družbi	
Certifikat omogoča tudi lažjo zaposlitev v EU	
S pomočjo certifikata se nameravam ponovno vključiti v šolsko izobraževanje (pričakujem priznavanje določenih delov izobraževalnega programa)	
Nabor certifikatov poklicnih kvalifikacij za področje gostinstva in turizma je skromen (nabor je pri vprašanju 10)	
Nabor poklicnih kvalifikacij, ki jih je možno certificirati, ni v skladu z mojim interesi	
Nabor poklicnih kvalifikacij, ki jih je možno certificirati, ne sledi dogajanju in trendom v turizmu in gostinstvu	
Šolski sistem daje potrebna znanja in veščine za večino poklicev v turizmu in gostinstvu	

9. Če ste si certifikat že pridobili, označite strinjanje z naslednjimi trditvami (ostali preskočite na točko 11):

1 se sploh ne strinjam 2 se ne strinjam 3 ne morem se odločiti 4 se strinjam 5 se popolnoma strinjam

Moja pričakovanja so se po pridobitvi certifikata uresničila	
S pridobljenim certifikatom sem pridobil (novo) zaposlitev	
S pridobljenim certifikatom sem napredoval na boljše (bolje plačano) delovno mesto	
S pridobljenim certifikatom sem bolj konkurenčen na trgu delovne sile	
S pridobljenim certifikatom sem odprl lastno dejavnost	
Nameravam se potegovati še za kakšen drugi certifikat	
Izbor možnih certificiranih poklicnih kvalifikacij ustreza mojim željam in ambicijam (izbor je v točki 10)	
Certificiranje poklicnih kvalifikacij mi ustreza, ker omogoča napredovanje ne da bi se moral vrniti v šolske klopi	
Delodajalci ne poznajo prednosti certificiranih poklicnih kvalifikacij	
Moje izkušnje kažejo, da delodajalci višje vrednotijo spričevala kot pa certifikate	

10. Če ste pridobili certifikat, označite, prosim, za katero poklicno kvalifikacijo:

<i>področje Gostinstvo</i>	<i>področje Turizem</i>	<i>področje drugih osebnih storitev</i>	<i>drugo</i>
<input type="checkbox"/> Catering manager	<input type="checkbox"/> Krupje	<input type="checkbox"/> Maser	<input type="checkbox"/> Vodja projekta
<input type="checkbox"/> Dietni kuhar	<input type="checkbox"/> Turistični animator	<input type="checkbox"/> Pediker	<input type="checkbox"/> Varnostni tehnik
<input type="checkbox"/> Barman	<input type="checkbox"/> Turistični informator	<input type="checkbox"/> Maniker	<input type="checkbox"/> Varnostni manager
<input type="checkbox"/> Sommelier, vinski svetovalec		<input type="checkbox"/> Vizažist	<input type="checkbox"/> Knjigovodja
<input type="checkbox"/> Pomočnik kuharja		<input type="checkbox"/> Refleksoterapevt	<input type="checkbox"/> Izdelovalec kruha, potic, peciva in testenin na tradicionalni način
<input type="checkbox"/> Pomočnik natakarja			
<input type="checkbox"/> drugo(vpišite):.....			

11. Ali ste se po rednem izobraževanju še naprej izobraževali  da  ne

Če NE, preskočite na točko 13.



Če DA, prosimo, označite na kakšen način (možnih je več odgovorov)

- v šolskem sistemu
- na tečajih, seminarjih, delavnicah
- s samoučenjem, s pomočjo literature, interneta
- drugo:.....

12. Kateri so vaši motivi za nadaljnje izobraževanje (možnih je več odgovorov):

- menjava delovnega mesta oz. pridobitev zaposlitve
- uspešnost pri delu, v stroki
- višja plača
- ohranitev delovnega mesta
- zahteva delodajalca
- želja po napredovanju
- uveljavitev v okolju
- veselje do učenja
- drugo:.....

13. Prosimo še za vaše podatke:

Spol:  ženski  moški

Stopnja izobrazbe:  III. ali manj  IV.  V.  VI.  VII. ali več

Status:  zaposlen  samozaposlen  brezposeln  študent  drugo

Vaša organizacija je:  gospodarska družba  samostojni podjetnik  organizacija javnega sektorja  drugo

*Imate morebiti kakšne pripombe na anketni vprašalnik oziroma na samo tematiko? .....*

.....

**ZAHVALJUJEMO SE VAM ZA SODELOVANJE!**



# Imensko kazalo

## A

Ahlgren 12  
Airey 18  
Allen 12

## B

Bois-Reymond 22  
Bousquet 20  
Bryan 12

## C

Cai 15  
Cuffy 18

## Č

Čot 35

## D

Davies 17, 19, 20  
Dolenc 12

## E

Engel 12

## F

Fretwell 22

## G

Gomezelj 26  
Grosjean 21

## H

Hillage 15  
Hozjan 22

## I

Ivančič 25, 27, 28, 29, 34, 47

## J

Jarvis 18  
Jelenc 17, 18, 19, 21, 22  
Joyce 12

## K

Komljanc 17, 19, 23  
Kopač 34  
Kozoderc 22, 53  
Kramberger 12, 15, 21  
Kunčič 48

## L

Longworth 17

## M

Muršak 18, 20, 21, 52

## N

Nickson 12

## P

Pavlin 12, 15, 21

Pollard 15

## R

Rogers 19, 23

## S

Senge 21

Shumilova 15

Svetličič 21

Svetlik 12, 21, 34, 57

## Š

Šlander 34

## T

Tissot 20

Tribe 18

Trunk Širca 26, 27

## U

Ule 12

## V

Vodopivec 12

## W

Wheeler 22

## Ž

Žakelj 17, 19, 23





Založba Univerze na Primorskem