

PRIDOBIVANJE NACIONALNIH POKLICNIH KVALIFIKACIJ NA PODROČJU ZDRAVSTVENE NEGE

NATIONAL VOCATIONAL QUALIFICATIONS IN NURSING CARE

Majda Može

KLJUČNE BESEDE: izobraževanje; certifikatni sistem; nacionalne poklicne kvalifikacije; vseživljenjsko izobraževanje; zdravstvena nega

KEY WORDS: education; certificate system; national professional qualification; lifelong learning; nursing

Izvleček – V članku obravnavam problem certifikatnega sistema kot elementa, ki bi zaposlene v zdravstveni dejavnosti spodbujal in vodil do nadgradnje in razširitve znanja in spretnosti v svoji poklicni usposobljenosti. Certifikat bi v zdravstvu postal nadgradnja znanja formalnega izobraževanja posameznega poklica in ga na ta način napravil uporabnega, transparentnega in privlačnega za nadaljevanje študija že zaposlenih ali mladih, ki se šele odločajo za poklic. Certifikatni sistem je del izobraževalnega procesa, ki postaja bistvo nove »družbe znanja«, s tem da učenje ne more biti nič več samo enkratno dogodek pred pričetkom delovnega življenja.

Abstract – The article deals with the problem of certificate system as an element which would act as an impetus for the employed to broaden their knowledge and skills in the frames of their vocation. The certificate would thus become an addition to the formal training for a specific vocation which would in turn become useful, transparent and an option for already employed to continue with their studies or for the young still deciding about their further studies. The certificate system is a part of educational process which is becoming the basis of the new society of knowledge and in which learning is not just an exclusive period to employment.

Uvod

»Norost je početi stvari tako, kot smo jih vedno počeli, in pričakovati drugačne rezultate.«
(A. Einstein)

Eden od temeljnih ciljev slovenske družbe je ohranjanje, krepitev in povrnitev zdravja prebivalcev. Sprejeta strategija zdravstvene politike v nadaljnjem razvoju zdravstvenega varstva je dvig kakovosti zdravja prebivalstva Slovenije ter prilagajanje in izvajanje sistema zdravljenja (Nacionalni program zdravstvenega varstva Republike Slovenije, 2000). Temu sledijo nove prioritete naloge zdravstvenega varstva, se bodo morale urejevati s prerazporejanjem in prekvalifikacijo obstoječega osebja v zdravstveni dejavnosti.

Zakon o zdravstveni dejavnosti (Ur. list RS, št. 9/92) v temeljnih določbah določa, da zdravstvena dejavnost obsega ukrepe in aktivnosti, ki jih po medicinski doktrini in ob uporabi medicinske tehnologije opravljajo zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci pri varovanju zdravja, preprečevanju in odkrivanju bolezni ter zdravljenju bolnikov in poškodovancev (1. člen ZZDej). Vsi zdravstveni in nezdravstveni delavci izvajajo skrb, ki je najširši pojem za celostno obravnavo pacienta in pomeni povezovanje zdravstvenih in socialnih storitev. Bistvo zdravstvenega varstva je delo ljudi za ljudi. Vse temelji na delu ljudi, od preprostega pogovora do najzahtevnejših posegov. Zdravstvena dejavnost sodi med tiste panoge z najvišjimi potrebami po znanju, ki ga je treba nenehno obnavljati, za kar se je treba vseskozi izobraževati in pridobivati dolgoletne praktične izkušnje, potrebni so ljudje z globoko predanostjo poklicu in poslušom za stisko sočloveka.

Zato bela knjiga o zdravstveni reformi¹ predvideva povečanje vlaganja v človeške vire kot poglobitveni razlog, da se bodo potrebe in pričakovanja slovenskih državljanov z vključitvijo v EU še povečale, da se bodo zblížali normativi in standardi med članicami EU in da bo evropska zakonodaja pospeševala izenačevanje dostopnosti državljanov do zdravstvenega varstva med posameznimi članicami. Zato je treba:

– iskati učinkovite načine za rekrutiranje mladih ljudi v deficitarne zdravstvene poklice, za njihovo izo-

Mag. Majda Može, Koordinator delovnega področja, Klinični center Ljubljana

¹ Knjiga o zdravstveni reformi je »osnutek, ki ga je izdala Vlada Republike Slovenije in Ministrstvo za zdravje julija 2003 in na katerem nastaja predlog zdravstvene reforme, ki ga bo obravnaval Evropski socialni svet in sprejela vlada, potem pa se začne dolga pot zakonodajnih sprememb...« Zasnova knjige je klasična: prvo poglavje vsebuje izhodišča in cilje zdravstvene reforme, sledi šest poglavij, kjer je vsak od številnih ciljev reforme posebej predstavljen, knjigo pa zaključujejo tri poglavja dodatkov. Vsako od poglavij, ki predstavlja posamezni cilj, opisuje dosedanji razvoj, stanje in vizije bodočega razvoja. Sledi opis problemov in razlogov, zakaj določeno področje potrebuje spremembe, sledi opis predlaganih sprememb in nato še pričakovani učinki za državljane, izvajalce ter državo in plačnika. (Bela knjiga o zdravstveni reformi, 2003: 2)

- braževanje in usposabljanje ter usmerjanje v dejavnosti in področja, kjer jih najbolj primanjkuje;
- raziskati spremljajoče vloge posameznih delavcev v zdravstvenem timu in jim te vloge priznati, modernizirati tradicionalne načine izvajanja posameznih zdravstvenih dejavnosti in predlagati nove deliteve potrebnih znanj, spretnosti in izkušenj v integriranem timu zdravstvenih delavcev, ki se bo lažje prilagajal spremljajočim se potrebam državljanov. To bo zahtevalo premagovanje kulture zaprtosti ali tudi samozadostnosti posameznih poklicev in prenašanje nekaterih zakoreninjenih odgovornosti na druge poklice. Zlasti bo morala prerazporeditev v prihodnosti potekati v smeri opredelitve pristojnosti in odgovornosti med dvema ključnima poklicnima skupinama v zdravstveni dejavnosti;
 - ob novem načinu dela, kot so zdravljenje na domu in integralna obravnava bolnika v njegovem okolju, se bodo razvijali novi poklici, zato je treba še bolj kot doslej prilagoditi način izobraževanja in usposabljanja, ki bo od dosedanjega večinoma usmerjenega na začetek poklicne kariere, moral preiti na vseživljenjsko učenje. To bo omogočalo, da se bodo zdravstveni delavci lahko nenehno prilagajali razvoju in tehnologiji;
 - vzpodbujati je treba motiviranost za predano in kakovostno delo vseh zdravstvenih delavcev, pri čemer bo ena od pomembnih vzpodbud priložnost za izobraževanje, za napredovanje, za delo s sodobno opremo in delo v okolju, ki je prijazno tako za uporabnike kot zaposlene (Bela knjiga o zdravstveni reformi, 2003: 151).

V beli knjigi je predvideno vlaganje v nenehno obnavljanje znanja in v izobraževanje, kar bo vsekakor potrebno pri prenosu nekaterih nalog in odgovornosti od zdravnika na medicinske sestre in babice. Vrednota zdravstvene nege² je znanje, zato medicinska sestra nenehno vzpodbuja strokovno okolje za nadaljnje pridobivanje znanja in spretnosti, za strokovni razvoj in izgradnjo osebne in profesionalne rasti.

Certifikatni sistem – del vseživljenjskega izobraževanja in učenja

Novo znanje odpira nova spoznanja, te porajajo nove zamisli in zahtevajo nenehno učenje, ki pomeni za človeka najosnovnejši razvojni dejavnik.

Vseživljenjsko učenje (lifelong learning) je proces v življenju posameznika in pomeni pridobivanje novih znanj in spretnosti ter obnavljanje, dopolnjeva-

² Zdravstvena nega je ena od zdravstvenih disciplin, kadar deluje v organizacijski obliki in ima strokovno vsebino, ki jo izvajajo za to izobraženi ljudje. Kot celovita dejavnost se ukvarja s posameznikom, družino in družbeno skupnostjo v njihovih razvejanih funkcijah v času zdravja in bolezni in traja od spočetja do smrti. (Kersnič, 1997: 5)

nje, nadgrajevanje in specializacijo že obstoječih znanj. Pri tem ni enkrat za vselej dana izkušnja, omejena na začetni v otroštvu potekajoči cikel nenehnega izobraževanja, temveč je proces, ki naj bi se nadaljeval vse življenje. Življenje samo je trajen učni proces, toda vsak človek potrebuje tudi posebne priložnosti za nadaljevalno, nenamensko in organizirano učenje, da bi mogel slediti tehnološkim in družbenim spremembam, da bi se lahko prilagajal tudi spremembam v svojem osebnem življenju in tako povsem uresničil svoje razvojne možnosti. Vseživljenjsko izobraževanje obsega posameznikovo zavestno, namerno ter priložnostno učenje in pridobivanje izkušenj.

Namen vseživljenjskega učenja je omogočiti vsakomur dostop do najrazličnejših mehanizmov pridobivanja znanj in spretnosti v kateremkoli življenjskem obdobju. Ena izmed prednostnih nalog vseživljenjskega izobraževanja je potreba po bolj sistematično usmeritvi pozornosti na ocenjevanje in priznavanje predhodnega in neformalnega učenja. Gre za znanje in spretnosti, pridobljene na različne načine in po različnih poteh izven organiziranega formalnega izobraževanja. Ta znanja in spretnosti so običajno prikrita in se razlikujejo po kakovosti, česar tradicionalni pristopi ocenjevanja in potrjevanja ne upoštevajo, zato ker so usmerjeni izključno le na formalno šolanje. Pri ovrednotenju in ocenjevanju teh znanj gre predvsem za to, da jih odkrijemo, jih naredimo bolj vidne in prepoznavne.

Za razumevanje pomena certifikatnega sistema in vseživljenjskega izobraževanja v vsakdanjem življenju ter vlogo certifikatnega sistema kot sestavnega dela vseživljenjskega učenja je potrebno pojasniti nekaj osnovnih pojmov³ in opredeliti koncepte vseživljenjskega izobraževanja in učenja⁴:

Formalno učenje (formal learning) je učenje, ki poteka v organizirani obliki, kot je učenje v šolah, usposabljanje v podjetjih in vodi k formalnemu uradnemu priznanju diplomi, potrdilu ali certifikatu. To učenje je načrtno in namerno.

Formalna izobrazba (formal education) je rezultat formalnega učenja.

³ V ta namen sem povzela nekatere izraze in definicije, ki jih je decembra 1999 predlagal CEDEFOP (Glossary on the Identification, Assessment and Validation of Qualifications and Competencies; Transparency and Transferability of Qualifications; and Trends, Anticipation and Forecasting in Occupations and Training).

⁴ Izraza vseživljenjsko učenje in vseživljenjsko izobraževanje sta podobna, vendar v slovenščini nista enaka. Izobraževanje se nanaša na sistematično in načrtno učenje, bodisi kot samoizobraževanje bodisi po programih formalnega ali neformalnega izobraževanja, učenje pa zajema tudi vse oblike priložnostnega učenja, neformalnega izobraževanja in učenja z izkušnjami. Oba pojma se nanašata tako na mlade kot na odrasle in predstavljata koncept in osnovo za razvoj izobraževalnega sistema v celoti.

Priložnostno učenje (casual education) je učenje, ki ga pridobimo priložnostno ali je rezultat življenjskih izkušenj ali dejavnosti.

Neformalno učenje (informal education) obsega znanje, spretnosti, know-how, veščine, kompetence itd., pridobljene v manj formalnih učnih okoljih kot npr.: pri interakciji, na delovnem mestu, pri odprtem učenju ali učenju na daljavo, vendar ni nujno, da je takšno učenje formalno certificirano.

Predhodno učenje (prior learning) vključuje priznanje dejstva, da se ljudje učijo na različne načine in na različnih mestih in ne samo uradno priznanih izobraževalnih ustanovah. Ne koncentrira se na učni oziroma izobraževalni proces, ampak poudarja izhod ali učne dosežke. Zato ni pomembno, kako si posameznik pridobi posamezne koščke (dele) kakega znanja, dokler je to, česar se je naučil, tudi sposoben prikazati. Na ta način lahko s predhodnim oziroma poprejšnjim učenjem pridobimo znanje izven formalnih izobraževalnih ustanov, skozi vrsto različnih aktivnosti od usposabljanja na delu, delovnih izkušenj, prostovoljnih dejavnosti.

Informalno učenje je naravni spremljevalec vsakdanjega življenja. Od formalnega in neformalnega učenja se razlikuje po tem, da to učenje ni potrebno, da je namerno. Zato ni nujno, da ga posamezniki prepoznajo kot tistega, ki prispeva k njihovem znanju in spretnostim.

Spretnosti (skills) so ustrezna znanja in izkušnje, potrebne za opravljanje določene naloge ali dela. Spretnosti so posledica izobraževanja, usposabljanja in tistih izkušenj, ki so značilne za strokovno znanje.

Kompetentnost (competence) izraža dokazano oziroma prikazano sposobnost posameznika, da v obstoječih poklicnih situacijah ustrezno uporablja svoje znanje, spretnost ali usposobljenost oziroma kvalificiranost. Kompetentnost obsega vsa znanja, spretnosti in sposobnosti, potrebne za izvajanje nalog v določenem poklicu, oseba pa si jih je pridobila s formalnim ali neformalnim izobraževanjem, pri delu ali z drugimi izkušnjami.

Standard znanja izkazuje, kaj naj bi posameznik razumel, vedel, znal in kakšne spretnosti mora obvladati, da lahko sodeluje v določenih dejavnostih ali da uspešno opravi neko delo. Standardi znanja so omejeni na konkretno področje in so določeni za konkretno raven zahtevanega znanja.

Kvalifikacije (qualifications) so tisti pogoj glede znanja, spretnosti, sposobnosti in izkušenj, ki posamezniku omogoča vstop v določen poklic ali napredovanje v njem. Beseda se nanaša tudi na dokument (certifikat, diploma) posameznikove usposobljenosti, ki potrjuje uspešno končano izobraževanje ali usposabljanje/vajeništvo (v Angliji) ali pa uspešno opravljeni preizkus ali zaključni izpit (v Nemčiji).

Diploma (diploma, certificate) je uraden dokaz kvalifikacij, ki jih pridobi dijak ali študent, ko opravi izpit ali izkaz o zaključnem tečaju usposabljanja.

Priznanja (recognition) je postopek priznavanja uradne veljavnosti z izdajo potrdila za formalno izobrazbo ali za neformalno pridobljene kompetence. Beseda se nanaša tudi na priznanje vrednosti kompetenc s strani gospodarskih in socialnih partnerjev.

Certifikat (o kvalifikacijah/diploma) (Certificate/Diploma) je uradni dokument, ki formalno potrjuje dosežke posameznika. Ta dokument uradno dokazuje kvalificiranost posameznika, ki jo je izkazal na izpitu, ali pa potrjuje, da je obiskoval tečaj usposabljanja. Evropska uporaba navedenih dveh izrazov se razlikuje od slovenske, tako da je CEDEFOP-ova definicija certifikata/diplome⁵ preširoka za slovenske razmere. Pri nas je pomen izraza »certifikat« trenutno omejen na uradni dokument, ki potrjuje zaključeno izobraževanje ali usposabljanje izven formalnega sistema⁶ in se ne pridobiva neposredno s spričevalom, diplomom ali z drugimi vrstami ugotavljanja in potrjevanja znanja in spretnosti v izobraževalnem sistemu, medtem ko se »diploma« uporablja kot uradni dokument za dokončano (višjo) stopnjo formalne izobrazbe.

Poklic (occupation, vocation) je vrsta dela, ki ga posameznik opravlja. Največkrat je definiran tako, da vključuje celoten razpon za to potrebnih kompetenc. Da posameznik lahko prične z opravljanjem določenega poklica, se od njega pogosto zahteva določeno formalno kvalificiranost, vendar to ni nujen pogoj pri vseh poklicih in zato to ni določujoča značilnost poklica. Poklic predstavlja statistično analitično enoto, v katero se razvršča dela, sorodna po vsebini in zahtevnosti, in ki ga praviloma opravlja ena oseba⁷ več poklicev, podobnih po vsebini, lahko obravnavamo kot poklicno področje. Poklic je rezultat formalnega

⁵ V CEDEFOP-ovih dokumentih je navedena tudi razlika med certifikatom in diplomom. Nekateri pisci razlikujejo med tremi stopnjami potrdil o akademskem znanju: »degree« za celoten (3- ali 4-letni) univerzitetni študij (običajno za diplomski, pa tudi za naziv magister ali doktor znanosti), »diploma« se nanaša na manj vredno kvalifikacijo (1- in 2-letni študij, čeprav je lahko tudi podiplomska., beseda »certificate« pa se nanaša na najnižjo stopnjo (lahko je samo enoletni študij).

⁶ S pojmom certifikat je v sistemu pridobivanja poklicnih kvalifikacij v slovenskih razmerah označen dokaz oziroma dokazila o poklicnih kvalifikacijah, ki se ne pridobivajo neposredno s spričevalom, diplomom ali z drugimi vrstami ugotavljanja in potrjevanja znanja in spretnosti v izobraževalnem sistemu. V slovenskem poklicnem izobraževanju pojem »certifikat« do sedaj ni bil v uporabi, tudi obstoječa šolska zakonodaja ga ne pozna.

⁷ Zaradi enotnega razumevanja je pojasnjen nov ključni pojem v Izhodiščih za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja.

izobraževanja in nastopa kot posrednik med zahtevami delovnega mesta na eni strani in kvalifikacijami na drugi.

Poklicna kvalifikacija ali poklicna struktura (occupational structure) je obravnavana kot delovna, poklicna oziroma strokovna usposobljenost, potrebna za opravljanje poklica ali posameznih sklopov zadolžitv v okviru poklica na določeni ravni zahtevnosti.

Ključne kvalifikacije (key qualifications) predstavljajo znanje, spretnosti in sposobnosti, ki so uporabne v različnih razmerah, v različnih poklicih in na različnih poklicnih področjih in v različnih življenjskih situacijah. Omogočajo poklicno mobilnost in socialno vključenost. Zato naj bi na različnih ravneh zahtevnosti predstavljale jedro vsake, tudi poklicne izobrazbe.

Priznavanje poklicnih kvalifikacij (recognition of qualifications) je proces, v katerem pridobi kvalifikacija formalen status v nacionalnem sistemu. Izraz se uporablja tudi za opisovanja procesa, v katerem se kvalifikacija, ki se pridobi v eni državi, sprejme oziroma prizna kot ekvivalentna kvalifikacija tudi v drugi državi. Ko je kvalifikacija priznana, ima posameznik s tako kvalifikacijo vse znanje in spretnosti, ki so potrebne za določeno poklicno delo, vezano na to kvalifikacijo.

Potrjevanje kvalifikacij (accreditation of qualifications) je formalni proces, s katerim se potrdi in določi mesto kvalifikacije v nacionalnem sistemu poklicno strokovnega izobraževanja. Kvalifikacije, ki so potrjene na nacionalni ravni in temeljijo na ustreznem poklicnem standardu, se v sklopu sistema poklicno strokovnega izobraževanja imenujejo nacionalne poklicne kvalifikacije. Ko je kvalifikacija potrjena (akreditirana), dobi poseben status. To lahko pomeni, da lahko postane edina kvalifikacija, ki je institucionalno priznana za določen namen ali področje.

Transparentnost ali preglednost (transparency) omogoča določitev in primerjavo med vrednostjo in vsebino kvalifikacij na sektorski, regionalni, državni in meddržavni ravni. Tu gre po navadi za transparentnost spretnosti ali kvalifikacij. V nacionalnih sistemih in tudi med njimi je dobro in zaželeno vedeti, kakšen je odnos med dosežki in rezultati v enem sistemu ter rezultati in dosežki v drugem. To ima dolgoročne posledice za posameznikovo zaposljivost delovne sile v celoti.

Certifikatni sistem pomeni javno vzpostavljeno telo in postopke, ki omogočajo podeljevanje certifikatov. Na ta način izdani certifikati imajo 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 novega delavca, pri postopkih plačila in drugih

kadrovsko-poslovnih postopkih. V tem pogledu naj bi bila potrdila transparentna in oblikovana, kolikor je mogoče v skladu s tistimi iz drugih držav EU.

Pobudo za razvoj certifikatnega sistema je dalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Zanj so se najbolj zavzemali strokovnjaki, ki se ukvarjajo z izobraževanjem odraslih, saj so se zavedali, da se zelo dobro umešča v sistem vseživljenjskega učenja in je v sferi dela še kako potreben. Certificiranje poklicnih kvalifikacij v Sloveniji je potekalo v okviru projekta Phare MOCCA⁸. Primarni cilj projekta certifikatnega sistema je razviti in vpeljati postopek ugotavljanja in potrjevanja predhodnega znanja in učenja v razmerju do nacionalno dogovorjenih standardov, ki se zahtevajo za opravljanje določenega poklica, dela poklica ali sklopa del v poklicu.

Produkt certifikatnega sistema je *certifikat*, ki je v postopku certificiranja opredeljen javno veljavna listina, s katero se dokazujejo poklicne kvalifikacije na določeni ravni in se ne ugotavljajo z zaključnim, maturitetnim ali diplomskim izpitom v sistemu izobraževanja. Tako certifikati ne nadomeščajo listin o poklicni ali strokovni izobrazbi, pridobljeni v sistemu izobraževanja, temveč jih le dopolnjujejo.

Postopek pridobivanja certifikatov imenujemo *certificiranje*. Pri tem postopku gre za uradno in formalno potrjevanje in preverjanje pridobljenega znanja ali kvalifikacij, ratificiranje uspeha pridobljenega na tečaju ali izpitu. Vendar ne gre samo za znanja in spretnosti, pridobljena na tečaju ali izpitu, temveč tudi v šolah, na delovnem mestu, pri neformalnem druženju, gre za znanja, pridobljena v procesu formalnega in neformalnega izobraževanja in učenja. Gre predvsem za potrjevanje in preverjanje znanj, pridobljenih izven formalnega izobraževalnega sistema. Rezultat uspešno opravljenega postopka certificiranja je certifikat, ki dokazuje poklicno kvalifikacijo. V okviru omenjenega postopka gre za ugotavljanje in potrjevanje neformalno pridobljenega znanja, ki se pridobi z neformalnim učenjem izven glavnih sistemov izobraževanja in usposabljanja in ni nujno, da vodi do formaliziranih certifikatov, za razliko od formalnega učenja, ki se odvija v institucijah izobraževanja in usposabljanja ter vodi do priznanih diplom in kvalifikacij. Med neformalno pridobljeno znanje oziroma usposobljenost štejejo: *izkušnje*, pridobljene na delovnem mestu, in *izkušnje*, pridobljene v vsakdanjih življenjskih situacijah; *samostojno izobraževanje* s

⁸ Projekt Phare MOCCA (Modernisation of Curricula, Certification and Assessment in Vocational Education for Youth and Adults) predstavlja skupno iniciativo Ministrstva za šolstvo, znanost in šport ter Ministrstva za delo družino in socialne zadeve za podporo reformam na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Projekt je financirala EU kot partnerski projekt za srednjo in vzhodno Evropo za posodabljanje izobraževalnih programov, razvoj certifikatnega sistema in preverjanja kakovosti v poklicnem izobraževanju za mladino in odrasle.

pomočjo študijskih gradiv, strokovnih priročnikov in raznih medijev in *izobraževanje ob neformalnem druženju* parov ali skupin in ukvarjanju z ljubiteljskimi dejavnostmi. To učenje je lahko namerno ali nenamerno in je lahko organizirano ali neorganizirano.

Možnosti poklicnih kvalifikacij v zdravstveni dejavnosti

»Ljudje veliko znajo, marsikaj so se naučili v delovnem procesu, imajo bogate izkušnje, dragocene sposobnosti in spretnosti. Narobe bi bilo, če jim tega, kar znajo in zmorejo, ne bi priznali.« (Senčar 2000).

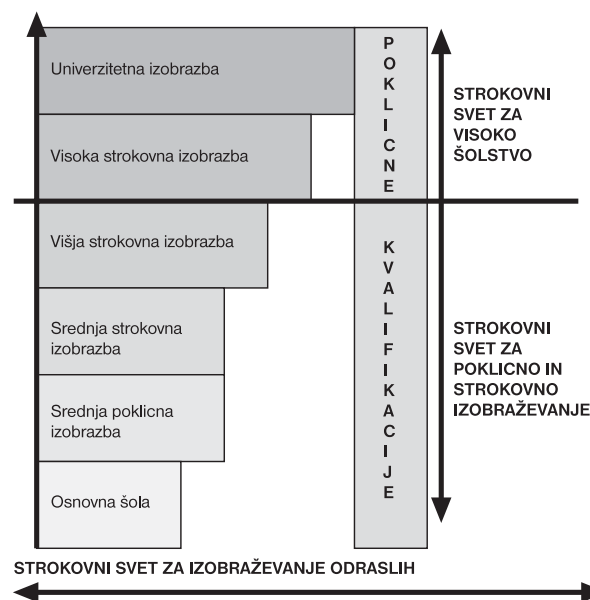
V zdravstveni dejavnosti so potrebna znanja in veščine za opravljanje dela na vseh poklicnih ravneh zelo specifična in se strokovno stalno dopolnjujejo in poglobljajo skladno v odvisnosti od razvoja medicine in zdravstvene nege ter vseh drugih ved, ki obravnavajo človeka kot celote. Zaradi tega bi bilo smiselno vzpostaviti sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij za vse ravni zahtevnosti dela, na vseh stopnjah strokovne izobrazbe, čeprav je certifikatni sistem po ZNPK naravnano bolj na nižje- in srednje zahtevna dela. Na ta način bi zdravstvena nega kot enakovredna disciplina v zdravstveni dejavnosti z javno veljavno listino preizkušenih znanj in spretnosti pridobila status enakovrednega partnerstva v timu z drugimi zdravstvenimi delavci.

Certifikatni sistem bi zaposlene v zdravstveni dejavnosti spodbujal in vodil do nadgradnje in razširitve znanja in spretnosti v svoji poklicni usposobljenosti, tako da bi certifikat v zdravstvu postal nadgradnja znanja formalnega izobraževanja posameznega poklica in ga na ta način napravil uporabnega, transparentnega in privlačnega za nadaljevanje študija že zaposlenih in mladih, ki se šele odločajo za poklic.

V sistemu pridobivanja poklicnih kvalifikacij zaposleni zahtevano znanje pridobivajo med delom, potrebna dodatna teoretična predavanja lahko potekajo zunaj delovnega časa, tako da takšen sistem ni moteč za delovni proces, obenem pa je cenejši in fleksibilnejši. Klasični šolski sistem je tog in neprilagodljiv in s težavo združuje teoretična in praktična znanja, zato daje poudarek posredovanju splošnih vsebin, ki nimajo trajnega pomena in vrednosti za opravljanje konkretnega dela. Sistem poklicnih kvalifikacij neposredno izvira iz delovnih potreb, kar pomeni, da je pridobivanje novjših vsebin veliko lažje. Zaradi krajšega in bolj usmerjenega izobraževanja v poklic bi bili zaposleni bolj motivirani za usposabljanje, njihovi delovni rezultati pa posledično boljši. Kadar si zaposleni pridobijo javno veljavno dokazilo o usposobljenosti za konkretno delo, to poveča njihovo mobilnost in jim omogoča, da lažje najdejo drugo zaposlitev, če si to želijo.

Še več, z uvedbo certifikatnega sistema bi tudi na področju medsebojnega povezovanja teorije in prakse pripomogli k razvoju zdravstvene dejavnosti, pred-

vsem na področju zdravstvene nege kot poklica. V praksi medicinske sestre kot profesionalke sprejmejo odgovornost za obravnavo varovancev in istočasno odgovornost za razvoj zdravstvene nege kot tudi medicinske znanosti in tehnologije, kar pomeni, da znajo uporabljati najnovejša spoznanja in se prilagajajo spremembam v napredku medicinskega znanja in tehnologije.



Sl. 1. Predlog ravni zahtevnosti poklicne kvalifikacije v zdravstveni dejavnosti.

Legenda izobrazbene ravni in naziv izobraževalnega programa⁹ v zdravstveni dejavnosti:

- osnovnošolsko izobraževanje
- srednja poklicna izobrazba: bolničar/negovalec, farmacevtski procesničar
- srednja strokovna izobrazba: tehnik zdravstvene nege, farmacevtski tehnik, laboratorijski tehnik, zobotehnik,
- višja strokovna izobrazba: ustni higienik
- visoka strokovna izobrazba: diplomirana medicinska sestra, diplomirana babica, diplomirani fizioterapevt, diplomirani delovni terapevt, diplomirani inženir radiologij, diplomirani inženir ortopedske tehnike, diplomirani inženir farmacije, diplomirani sanitarni inženir
- univerzitetno izobraževanje: profesor zdravstvene vzgoje, zdravnik

(Vir: Nomenklatura poklicev, 2003)¹⁰

⁹ Naziv izobraževalnega poklica je mišljen tako v ženski kot v moški obliki.

¹⁰ Za poklice v zdravstveni dejavnosti je v Zakonu o zdravstveni dejavnosti (Ur. list, št. 9/92) določeno, da minister, pristojen za zdravstvo, predpiše seznam poklicev za zdravstveno dejavnost, v katerem so določeni poklici za zdravstvene delavce in zdravstvene sodelavce.

Na področju zdravstvene dejavnosti le počasi prihaja do razmišljanja o možnostih, ki jih ponuja certifikatni sistem, izdelan je katalog znanj in spretnosti za poklic zobozdravstveni asistent, pripravljena je pobuda za poklicni standard ortopedski tehnolog in voznik – reševalec. Na področju farmacije so bili na pobudo podjetja Krka d.d. sprejeti katalogi standardnih znanj in spretnosti za nacionalne poklicne kvalifikacije¹¹. V Krki vidijo izvajanje novega sistema v večji učinkovitosti pridobljenega znanja, v krajšem času in z nižjimi vloženi sredstvi. Za njihove zaposlene pri-

dobitev certifikata pomeni hitrejše napredovanje na boljše plačano delovno mesto, večjo zaposljivost v družbi in izven nje ter večjo motivacijo za delo.

Vendar moramo biti pozorni, da je pobuda za razvoj posameznega poklicnega standarda dobro utemeljena, ker predstavlja podlago za razvoj kompleksnega poklicnega standarda in jo potrjuje Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje, ki je pristojen za potrjevanje poklicnih kvalifikacij le do šeste ravni zahtevnosti del in nalog. ZPSI ureja izobraževanje za pridobitev in izpopolnjevanje javno veljavne poklicne in strokovne izobrazbe na ravni nižjega, srednjega in višjega izobraževanja, medtem ko ZNPK obravnava vse poklice, ki so v standardni kvalifikaciji poklicev.

Posameznik pridobi nacionalno kvalifikacijo z doseženo poklicno oziroma strokovno izobrazbo za vse poklice, ki jih v skladu z nomenklaturu poklicev obsega ustrezen naziv poklicne in strokovne izobrazbe.

V zdravstvu so poklicne kvalifikacije glede na naravo dela v posameznem poklicu potrebne za vse ravni zahtevnosti del, zato bi bilo treba nujno porazdeliti pristojnosti tudi na Strokovni svet RS za visoko šolstvo, ki bi obravnaval standarde za poklice tudi na visoki ravni zahtevnosti del. Glede na to, da so kandidati za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije odrasle osebe, je potrebno, da v postopku certificiranja odloča tudi Strokovni svet za izobraževanje odraslih, ne samo da ima le značaj informiranosti.

ZNPK daje možnost, da se izvajalec preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij lahko odloči, ali bo izvajal postopke sam ali jih bo izvajala zunanja izobraževalna institucija.¹² Za primer je samo v KC koncem leta 2003 glavnino zaposlenih štelo preko 2800 tehnikov zdravstvene nege in medicinskih sester, zato bi bilo smiselno, da prevzame vlogo izvajalca ena od učnih baz v zdravstveni dejavnosti. S zahtevano organizacijsko in kadrovske usposobljenostjo za posamezno poklicno kvalifikacijo bi na ta način prevzel vlogo izvajanja pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij za celotno zdravstveno dejavnost v



Sl. 2. Predlog postopkov certifikatnega sistema v zdravstveni dejavnosti.

¹¹ Proizvodni procesničar/proizvodna procesničarka v farmacevtski industriji; sprejet na Strokovnem svetu za poklicno in strokovno izobraževanje, na 48. seji, dne 18.5.2001 in objavljen v Ur. listu RS, št. 68/01; Procesničar/procesničarka v logistiki farmacevtske industrije; Sprejet na Strokovnem svetu za poklicno in strokovno izobraževanje, na 56. seji, dne 15.3.2002 in objavljen v Ur. listu RS, št. 46/02; Procesničar/procesničarka v proizvodnji farmacevtskih učinkovin; Sprejet na Strokovnem svetu za poklicno in strokovno izobraževanje, na 56. seji, z dne 15.3.2002, objavljen v Ur. listu RS, št. 46/02 (Seznam sprejetih katalogov standardov znanj in spretnosti za nacionalne poklicne kvalifikacije, CPI 2003).

¹² Postopke za preverjanje in potrjevanje lahko izvajajo zbornice, šole, organizacije za izobraževanje odraslih, medpodjetniški izobraževalni centri, lahko pa tudi zavodi, družbe in druge pravne osebe, ki izpolnjujejo materialne in kadrovske pogoje, določene s katalogom strokovnih znanj in spretnosti (10. člen ZNPK).

slovenskem prostoru. Uporabo certifikatnega sistema v zdravstveni dejavnosti, vidim predvsem na področju zdravstvene nege, kot posledico potreb po doseganju višje strokovne usposobljenosti delavcev.

ZNPk se je tem načinom pridobivanja znanja priključila še ena pot, to je pridobitev poklicne kvalifikacije. Pri tem se postavlja vprašanje, kaj kvalifikacije prinašajo s seboj na nivoju družbe in kaj pomenijo za posameznega delavca ter kako se je treba organizirati za vpeljavo novega načina izobraževanja. Za odgovor temu je treba izdelati letni plan upravljanja s človeškimi viri, znotraj tega ugotoviti in analizirati potrebe po izobraževanju ter določiti zahtevana znanja za posamezno delovno mesto. Treba je preveriti potrebe po kadrih z večjo zahtevnostjo dela, ugotoviti zahtevano predznanje za vključitev posameznika v sistem certificiranja in določiti pridobljena znanja v delovnem procesu, vključno z internimi programi izobraževanja in internimi usposabljanji. Pri odločanju za vključitev v izobraževanje so pomembni čas in stroški, krajši čas v praksi pomeni tudi manj stroškov zaradi odsotnosti z dela in nadomestil plače, kakor tudi manj direktnih stroškov za izobraževanje oziroma usposabljanje na delovnem mestu.

Sklep

Mobilnost delovne sile, ki jo omogočajo poklicne kompetence, je ena od ključnih zahtev evropskega pravnega reda, vendar tudi »postavi človeka na trdna tla, v domačem delovnem okolju«. (Cibic, 2004).

Ne samo da je sistem pridobivanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij zelo zapleten in le s težavo prehaja v prakso, kjer v tem procesu partnersko sodeluje več institucij znotraj in zunaj organizacije, je potrebno veliko sodelovanja in usklajevanja. Od pobude do razvoja strokovnih podlag je zelo dolga pot, ki zaradi nesistematičnega gledanja na obsežna in različna specifična področja znotraj posamezne zdravstvene dejavnosti pobudnikom poklicne kvalifikacije že vnaprej povzroča veliko nepotrebnih težav, kar podaljšuje postopek razvoja in potrditve poklicne kvalifikacije. Poenostavitev sistema bi omogočila hitrejši pretok informacij, s tem pa tudi lažje in hitrejše uveljavljanje certifikatnega sistema.

Menim, da je certifikatni sistem primeren tudi v zdravstveni dejavnosti. Njej potrebnemu načinu izobraževanja in usposabljanja daje možnost, da se iz internih kvalifikacij, pridobljenih za opravljanje določenega poklica ali določenega delovnega sklopa v poklicu, pridobi nacionalna poklicna kvalifikacija, ki bi pomenila javno veljavno listino.

Po številnih neformalnih razgovorih in diskusijah o certifikatnem sistemu v zdravstvu, nekaterih institucijah, ki so vezane na delovanje zdravstvene dejavnosti, in institucijah, ki so zadolžene za izvajanje certifikatnega sistema, sem prišla do ugotovitve, da je vzrok za nezainteresiranost do poklicnih kvalifikacij le navidezen, bistvo je v nerazumevanju sistema, nepoznavanju njegovih prednosti, koristi in nekaterih pomanjkljivosti. In še več; glede na potek dela, usposabljanje za certificiranje v posameznem segmentu dela nehoti že poteka, le združiti je potrebno cele vrste obstoječih poklicnih kvalifikacij in zagotoviti, da bodo vse obstoječe in nove poklicne kvalifikacije postavljene na osnovi natančno določenih standardov.

Literatura

1. CDEFOP. Glossary on the Identification, Assessment and Validation of Qualifications and Competencies, Transparency and Transferability of Qualifications; and Anticipation and Forecasting in Occupations and Training, 1999.
2. Cibic, D. Mali leksikon terminoloških izrazov v zdravstveni negi, Zbornica zdravstvene nege Slovenije – Zveza društev medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Slovenije. Ljubljana, 1999; 59–28.
3. Cibic, D. Evropa? Da, tukaj! Obzor Zdr N 2004; 95–3.
4. Globokar-Mihovar, K. Certificiranje poklicnih kvalifikacij v Sloveniji, PHARE, Ljubljana. 2000; 111–09.
5. Ivančič, A. Kvalifikacije v certifikatnem istemu, Andragoški center Republike Slovenije. Ljubljana, 1995; 10–6.
6. Ivančič, A. Postopek ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij, Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport. Ljubljana, 2000.
7. Kersnič, P. Organizacija službe zdravstvene nege v zdravstvenih zavodih Slovenije, Obzor Zdr N 1997; 31: 23–3.
8. Može, M. Pravica do izobraževanja in uvajanje certifikatnega sistema v RS ter pomen certifikata za posameznika, Magistrsko delo, Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, Brdo pri Kranju; 2004.
9. Senčar, B. Vseživljenjsko učenje, katerega del je certifikatni sistem, je nujno za preživetje. Šolski razgledi, 2001, št. 7: 5.
10. Svetlik, I. Certificiranje poklicnih kvalifikacij v Sloveniji. Zvezek I, Poročilo o stanju in povzetek študij, Ministrstvo RS za šolstvo, znanost in šport, Ljubljana; 2000; 22–7.
11. Knjiga o zdravstveni reformi, Vlada Republike Slovenije, Ministrstvo za zdravje, Ljubljana; 2003.
12. Memorandum on further development of vocational education and training, Phare; 2000.
13. Nacionalni program zdravstvenega varstva Republike Slovenije – zdravje vse do leta 2004; Uradni list Republike Slovenije št. 49/2000.
14. Metodologija za pripravo katalogov standardov znanj in spretnosti za pridobitev poklicne kvalifikacije, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Ljubljana; 1999.
15. Zakon o izobraževanju odraslih. Uradni list Republike Slovenije št. 12/1996.
16. Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Uradni list Republike Slovenije št. 18/2200 in 55/2003, in 83/2003.
17. Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, Uradni list Republike Slovenije št. 12/1996.
18. Zakon o zdravstveni dejavnosti, Uradni list Republike Slovenije št. 9/1992 in 80/2004.