



*Nacionalna
poklicna
kvalifikacija*

Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

Center
Republike Slovenije
za poklicno
izobraževanje



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Publikacija je nastala v okviru projekta Dvig kakovosti sistema vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj. Projekt Dvig kakovosti sistema vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj se izvaja v okviru Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, prednostne osi 10 »Znanje, spretnosti in vseživljenjsko učenje za boljšo zaposljivost«, prednostne naložbe 10.1 »Krepitev enake dostopnosti vseživljenjskega učenja za vse starostne skupine v formalnem, neformalnem in priložnostnem okolju, izpopolnjevanje znanja, spretnosti in kompetenc delovne sile ter spodbujanje prožnih možnosti učenja, vključno s poklicnim usmerjanjem in validiranjem pridobljenih kompetenc, specifičnega cilja 2 »Izboljšanje kompetenc zaposlenih za zmanjšanje neskladij med usposobljenostjo in potrebami trga dela«. Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij

Avtor: Klement Drofenik

Jezikovni pregled: Amidas

Založnik: Center RS za poklicno izobraževanje

Tisk: Cicero

Naklada: 1100

Oblikovanje: KOFEIN dizajn

Fotografije: iStock, Shutterstock, arhiv CPI

Ljubljana, 2017

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.546

DROFENIK, Klement

*Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij /
[avtor Klement Drofenik]. - Ljubljana : Center RS
za poklicno izobraževanje, 2017*

ISBN 978-961-6904-64-3

291904512

Kazalo

1. Umestitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij v Slovensko ogrodje kvalifikacij	4	8. Zagotavljanje kakovosti v postopkih, ki se izvajajo v sistemu NPK	32
2. Poklicni standard – naročilo trga dela	8	8.1 Podlage za postopke preverjanja in potrjevanja NPK	33
3. Različne poti za dosego NPK	10	8.2 Standardizirani in kakovostno izvedeni postopki preverjanja in potrjevanja NPK	34
4. Temeljni nosilci in njihova vloga v sistemu NPK	12	8.2.1 Informiranje	34
5. Priprava podlag za postopke preverjanja in potrjevanja NPK	18	8.2.2 Svetovanje	35
5.1 Priprava poklicnega standarda	19	8.2.3 Faze vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja	37
5.2 Priprava kataloga za NPK	20	8.3 Pravice kandidatov do ugovora na izvedene postopke preverjanja in potrjevanja NPK	45
5.3 Shema postopka od pobude za NPK do pogojev za izvedbo preverjanja in potrjevanja NPK	21	8.4 Pristojne inštitucije za spremljanje in nadzor postopkov preverjanja in potrjevanja NPK	46
6. Postopek preverjanja in potrjevanja NPK ter vloga deležnikov postopka	24	9. Zakonodaja – formalna podlaga za izvajanje sistema NPK	48
7. Opis deležnikov postopka preverjanja in potrjevanja NPK	28	10. Pozitivne prakse uporabe sistema NPK	50
7.1 Izvajalci postopkov preverjanj in potrjevanj NPK	29	11. Izjave uporabnikov sistema NPK	54
7.2 Kandidati za NPK	30	11.1 Imetniki certifikata NPK	55
7.3 Komisije za preverjanje in potrjevanje NPK	30	11.2 Kadrovske ali vodstveni delavci podjetij	58
		Literatura in viri	62

1

*Umestitev
nacionalnih
poklicnih
kvalifikacij
v Slovensko
ogrodje
kvalifikacij*



Slovensko ogrodje kvalifikacij je enotni sistem kvalifikacij v Sloveniji za razvrščanje kvalifikacij v ravni glede na učne izide. Podlaga za Slovensko ogrodje kvalifikacij je Zakon o slovenskem ogrodju kvalifikacij, ki je začel veljati leta 2016. Slovensko ogrodje kvalifikacij določa tri vrste kvalifikacij:

- **izobrazbo**, ki se izkazuje z javno listino o *zaključenem izobraževanju*
- **poklicno kvalifikacijo**, ki se izkazuje s certifikatom o pridobljeni *nacionalni poklicni kvalifikaciji*, izdani v skladu s predpisi, ki urejajo nacionalne poklicne kvalifikacije, ali z drugo listino o *zaključenem programu za usposabljanje oziroma izpopolnjevanje*, izdano v skladu s predpisi, ki urejajo poklicno, strokovno in visokošolsko izobraževanje,
- **dodatno kvalifikacijo**, ki se ureja na način in po postopku, določenem v Zakonu o slovenskem ogrodju kvalifikacij ter se izkazuje s potrdilom, izdanim v skladu z omenjenim zakonom, in je namenjena za *dopolnjevanje usposobljenosti posameznika* na doseženi ravni in na določenem strokovnem področju.

Publikacija se osredotoča na poklicne kvalifikacije, ki se izkazujejo s certifikatom o nacionalni poklicni kvalifikaciji (v nadaljevanju: NPK). Pridobivanje NPK ureja sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki ga je leta 2000 uvedel *Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah*, katerega temeljni namen je omogočati formalno priznavanje poklicnih kvalifikacij, ne glede na načine oziroma učna okolja, kjer so bile pridobljene.

Zgodovina sistema NPK

Vse do leta 1990 je Zakon o delovnih razmerjih v podjetjih omogočal priznavanje z delom pridobljene delovne zmožnosti. Podjetja so v posebnem postopku, ki so ga določila z internim pravilnikom, ugotavljala usposobljenost delavcev, ki niso imeli zahtevane strokovne izobrazbe za opravljanje dela oz. poklica. Tako ugotovljena delovna zmožnost se je v podjetjih obravnavala enakovredno formalni strokovni izobrazbi. Zakon o delovnih razmerjih in interni pravilniki podjetij so tudi določali, po kakšnih postopkih naj bi potekalo ugotavljanje usposobljenosti delavcev (komisije, spremljanje, izdajanje interno veljavnih potrdil ipd.). Delavca so spremljali in opazovali pri delu ter tako ugotavljali njegovo novo pridobljeno usposobljenost in mu podelili potrdilo o interni kvalifikaciji na ustrezni ravni zahtevnosti, ki je delavcu omogočalo napredovanje glede na ugotovljeno usposobljenost. Potrdila so bila interne narave in so veljala samo v podjetjih, kjer so bila pridobljena, niso pa bila nacionalno ali branžno veljavna.

Leta 1994 je Ministrstvo, pristojno za delo, spodbudilo projekt Razvoj in uveljavljanje certifikatnega sistema in izdelana je bila študija ter predlog modela ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij. Cilj projekta je bil razviti postopek pridobivanja certifikatov o poklicni usposobljenosti in ga vpeljati v prakso.

Ministrstvo, pristojno za delo je prvič implementiralo postopke certificiranja poklicnih kvalifikacij na nacionalni ravni leta 1999 (ko še ni bilo posebnega zakona, ki bi urejal to področje) z izdajo Pravilnika o postopku pridobivanja poklicnih kvalifikacij. Na podlagi tega Pravilnika in Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti iz leta 1997 je ministrstvo, pristojno za delo, industrijskim delavcem brez formalnih kvalifikacij, ki so izgubljali zaposlitev zaradi prestrukturiranja gospodarstva, želelo omogočiti, da bi lahko certificirali svoje neformalno pridobljeno znanje in spretnosti ter znanje, pridobljeno z usposabljanjem za trg dela. Pravilnik je jasno razlikoval kvalifikacije, pridobljene na šolski osnovi, in kvalifikacije, pridobljene s certificiranjem.

V letih 1999-2000 je bil na skupno pobudo ministrstva, pristojnega za šolstvo, ter ministrstva, pristojnega za delo, izveden projekt Phare MOCCA. Projekt je obsegal posodabljanje izobraževalnih programov, razvoj certifikatnega sistema in ocenjevanje kakovosti v poklicnem izobraževanju za mladino in odrasle. Sodelovanje v projektu je snovalcem sistema NPK zagotovilo pomembno strokovno podporo pri pripravi tega sistema. Center RS za poklicno izobraževanje je bil vsebinski nosilec in koordinator projekta in v tem času so bile narejene elevacijska študija pilotnih projektov certificacije, študije o tehnični infrastrukturi certifikatnega sistema, modeli izvajanja preverjanj in potrjevanj poklicnih kvalifikacij in primerjalni pregledi ureditve certificiranja v EU, s čimer so bili postavljeni temelji sistema NPK.

Leta 2000 je bil sistem NPK tudi formalno uveljavljen s sprejetjem Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Podeljevanje prvih javnoveljavnih certifikatov o NPK se je pričelo leta 2001. »Prvotni cilj sistema NPK je bil certificiranje industrijskih delavcev brez formalnih kvalifikacij, sčasoma pa je z usklajevanjem nacionalnega izobraževalnega sistema in nacionalnih izobraževalnih politik z evropskimi smernicami sistem NPK vse bolj prevzemal vlogo, ki jo evropske smernice določajo priznavanju neformalnega in priložnostnega učenja. Po vzoru Evropskih smernic naj bi visoka raven formalizacije in institucionalizacije delovanja sistema NPK prispevala tudi k njegovi verodostojnosti in s tem k ustvarjanju zaupanja vseh ključnih akterjev, ki v njem prepoznajo svoj interes« (A. Ivančič, 2013). Danes sistem NPK predstavlja najbolj uveljavljen način vrednotenja učinkov neformalnega in priložnostnega učenja.



Poklicni standard – naročilo trga dela

Poklici v tradicionalnem smislu ne sledijo več dinamiki trga dela, temveč izražajo kompleksnost nalog, ki se v sferi dela stalno spreminja. Vse hitrejši razvoj gospodarstva, predvsem razvoj novih tehnologij in storitev, povzročajo stalno posodabljanje obstoječih in razvoj novih poklicev oziroma poklicnih kvalifikacij, ki so potrebne za opravljanje poklica ali sklopov nalog v poklicu. Dokument, ki služi kot podlaga za oblikovanje različnih poti za doseganje poklicnih kvalifikacij, je poklicni standard.

Za poklicni standard je pomembno, da se hitro odziva na zahteve trga dela in zahteve modernih načinov organizacije dela v podjetjih in obrtnih oziroma storitvenih dejavnostih. Pri razvoju poklicnih standardov na Centru RS za poklicno izobraževanje zato vključujemo najnaprednejše delodajalce s področja industrije ali subjekte s področja obrtnih oziroma storitvenih dejavnosti, ki ob upoštevanju trendov razvoja dejavnosti opredeljujejo aktualne poklicne standarde, pomagajo pa tudi pri zgodnjem odkrivanju potreb po novih kvalifikacijah.

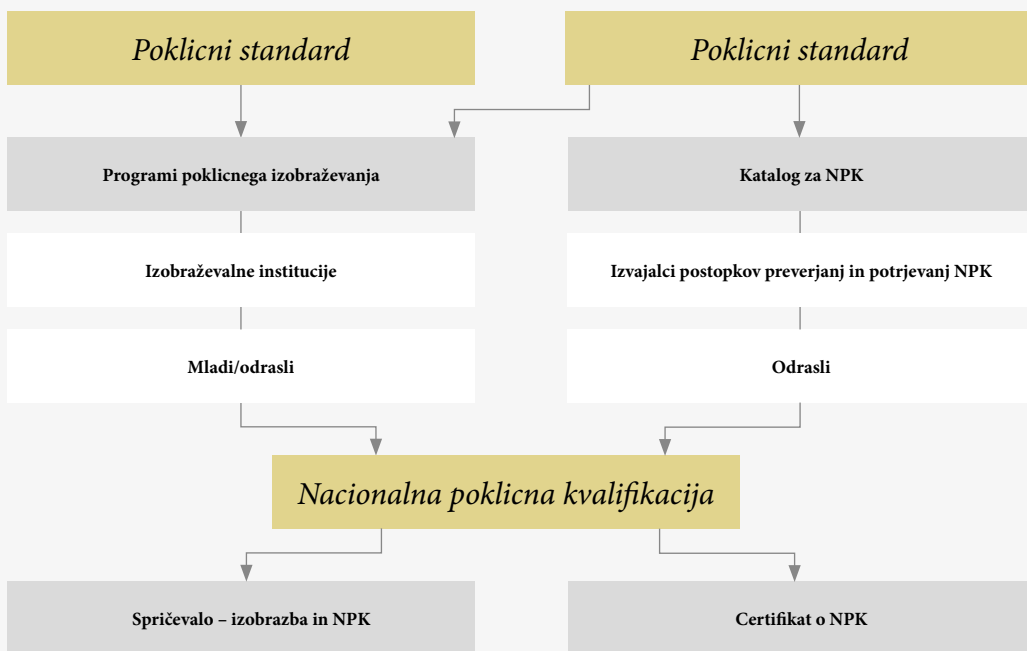
Pomembno vlogo v poklicnih kvalifikacijah imajo tudi ključne kompetence, ki oblikujejo posameznikovo profesionalno rast in mu omogočajo opravljanje različnih vlog v družbi. Ključne kompetence so nepogrešljive, in to ne le za poklicno življenje posameznika, ampak tudi iz vidika posameznikovega osebnostnega razvoja, vključevanja v širše družbeno okolje in vseživljenjskega učenja. Na Centru RS za poklicno izobraževanje smo zato na podlagi potreb trga dela in ob upoštevanju evropskih priporočil na tem področju pripravili analizo ključnih kompetenc in predlog nabora ključnih kompetenc, ki jih vključujemo v poklicne standarde.

3

*Različne poti
za dosego NPK*



V Sloveniji se lahko doseže NPK po sistemu šolskega izobraževanja (poklicno, strokovno in višje strokovno izobraževanje) ali po poti priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj (sistem NPK). Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju povezuje oba sistema, saj določa, da je poklicni standard podlaga za obe poti. V nadaljevanju je podrobneje prikazan poklicni standard kot podlaga za izobraževalni sistem in podlaga za sistem NPK.



Kot je razvidno iz levega stolpca, je podlaga za oblikovanje izobraževalnih programov poklicnega, strokovnega ali višje strokovnega izobraževanja eden ali več poklicnih standardov, ki so na istem ali sorodnem strokovnem področju in na enaki ravni zahtevnosti del. Izobraževalni program kandidate usposobi za eno ali več poklicnih kvalifikacij, ki so vezane na posamezne poklicne standarde v programu. Po zaključenem šolanju kandidati prejmejo šolsko spridčevalo ali diplomo, s katero pridobijo stopnjo in naziv poklicne izobrazbe.

Desni stolpec prikazuje, da je lahko posamezni poklicni standard podlaga tudi za pripravo kataloga za NPK, ki kandidatom omogoča pridobitev certifikata o NPK. S certifikatom o NPK kandidati izkazujejo formalno strokovno usposobljenost za izvajanje posamezne poklicne kvalifikacije na določeni ravni zahtevnosti, ne pridobijo pa stopnje oziroma naziva poklicne izobrazbe. Vključitev v postopek pridobivanja certifikata o NPK ne zahteva predhodne vključitve v izobraževalni program. Pridobivanje certifikatov o NPK je namenjeno odraslim kandidatom in omogoča priznavanje poklicnih kvalifikacij, ne glede na načine in učna okolja, v katerih so bile pridobljene.



4

*Temeljni nosilci
in njihova vloga
v sistemu NPK*

Glede na cilje, ki jih uresničuje sistem NPK, so njegovi temeljni nosilci država, delodajalci in predstavniki delavcev, zanj pa so zainteresirane tudi poklicne in strokovne organizacije in združenja. Temeljno pristojnost za razvoj in uveljavljanje sistema NPK imajo državni organi in institucije, ki urejajo delovanje trga dela.

Formalna podlaga za izvajanje sistema NPK je Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, ki opredeljuje temeljne nosilce v sistemu NPK, ki imajo aktivno vlogo pri pripravi in sprejemanju poklicnih standardov in katalogov za NPK.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je osrednji nosilec sistema NPK. Pristojno je za pripravo Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah in podzakonskih aktov ter za spremljanje izvajanja Zakona. Naloge Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti na področju sistema NPK:

- priprava zakona in podzakonskih aktov, ki urejajo delovanje sistema NPK,
- imenovanje članov področnih odborov za poklicne standarde,
- sprejem in objava poklicnih standardov in katalogov za NPK,
- določitev liste članov komisij za preverjanje in potrjevanje,
- imenovanje članov stalne komisije za ugovore.

V nadaljevanju predstavljamo temeljne nosilce (strokovna telesa in organe ter organizacije) sistema NPK in njihove naloge, ki jih določa Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah.

Področni odbori za poklicne standarde

Področne odbore sestavljajo uveljavljeni strokovnjaki, ki jih minister, pristojen za delo, imenuje na predlog zbornic, poklicnih združenj, združenja delodajalcev, sindikatov, neprofitnih organizacij in pristojnih ministrstev.

Vloga predstavnikov podjetij in ostalih socialnih partnerjev v področnih odborih za poklicne standarde je pomembna za zagotavljanje transparentnih, aktualnih in kakovostnih kvalifikacijskih struktur na različnih strokovnih področjih. Pri obravnavanju različnih pobud za nove poklicne kvalifikacije je potrebna skrbna selekcija pobud, s katero področni odbori za poklicne standarde zagotavljajo, da se na trgu dela pojavljajo poklicne kvalifikacije, ki jih trg dela dejansko potrebuje. Področni odbori za poklicne standarde so namenjeni izključno interesom trga dela, zato vanje niso vključeni predstavniki izobraževanja.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti je na podlagi mednarodne klasifikacije izobraževanja ISCED imenovalo 10 področnih odborov za poklicne standarde, ki pokrivajo naslednja strokovna področja oziroma panoge:

- Področni odbor za poklicne standarde **Izobraževanje, umetnost, kultura**;
- Področni odbor za poklicne standarde **Poslovanje in uprava**;
- Področni odbor za poklicne standarde **Tehnika, računalništvo**;
- Področni odbor za poklicne standarde **Proizvodna tehnologija**;
- Področni odbor za poklicne standarde **Arhitektura, gradbeništvo in rudarstvo**;
- Področni odbor za poklicne standarde **Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, prehrana, veterina**;
- Področni odbor za poklicne standarde **Zdravstvo in sociala**;
- Področni odbor za poklicne standarde **Storitve**;
- Področni odbor za poklicne standarde **Vojaščina, varovanje**;
- Področni odbor za poklicne standarde **Trajnostni razvoj**.

Strokovno, tehnično in administrativno pomoč pri delovanju področnih odborov nudi Center RS za poklicno izobraževanje.

Naloge področnih odborov:

- obravnavajo utemeljenost pobud za poklicne standarde in kataloge za NPK;
- usklajujejo vsebine poklicnih standardov in katalogov za NPK,
- predlagajo prednostne naloge priprave poklicnih standardov in katalogov za NPK Strokovnemu svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje,
- predlagajo metodologijo za pripravo poklicnega standarda in kataloga za NPK,
- predlagajo pripravo poklicnih standardov in katalogov za NPK,
- predlagajo sezname uveljavljenih strokovnjakov za pripravo poklicnih standardov, profilov poklicev in katalogov za NPK,
- predlagajo strukturo kvalifikacij za področje,
- usklajujejo vsebine poklicnih standardov in katalogov za NPK
- predlagajo revizijo poklicnih standardov in katalogov za NPK,
- predlagajo poklicne standarde in kataloge za NPK Strokovnemu svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje.

Področni odbori predlagajo pripravo poklicnega standarda in kataloga za NPK ter za to nalogo imenujejo delovno skupino uveljavljenih strokovnjakov. Delovna skupina predlog poklicnega standarda in kataloga za NPK oziroma predlog o podaljšanju veljavnosti obstoječega ali prenovljenega poklicnega standarda in kataloga za NPK pripravi ter ga skupaj z utemeljitvami posreduje pristojnemu področnemu odboru. Področni odbor preveri predlog poklicnega standarda in kataloga za NPK ter izdela predlog za njuno sprejetje ali zavrnitev ter mnenje posreduje na Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje.

Področni odbor mora pri usklajevanju vsebin poklicnih standardov in katalogov za NPK upoštevati predvsem:

- ugotovljene potrebe po poklicni kvalifikaciji,
- mednarodno primerljivost,
- usklajenost s pravnim redom,
- umeščenost predloga v obstoječo strukturo kvalifikacij za področje.

Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje

Za odločanje o strokovnih zadevah na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja ter za strokovno pomoč pri sprejemanju odločitev in pri pripravi predpisov na tem področju je Vlada RS ustanovila Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje. Strokovni svet je socialno partnersko zasnovan, v njem so predstavniki zbornic, delodajalcev, sindikatov in ministrstev.

Vlada RS za člane strokovnega sveta imenuje predsednika in štirinajst uveljavljenih strokovnjakov s področja poklicnega oziroma strokovnega izobraževanja, in sicer: pet članov imenuje na predlog ministrstev, od tega dva na predlog ministrstva, pristojnega za šolstvo, pet članov na predlog pristojnih zbornic in štiri člane na predlog sindikatov. Vloga Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje v sistemu NPK:

- predlaga poklicne standarde in kataloge za NPK v sprejem ministru, pristojnemu za delo,
- sprejme metodologijo za pripravo poklicnega standarda in kataloga za NPK,
- sprejme prioritete izdelave poklicnih standardov in katalogov za NPK v določenem obdobju na podlagi dolgoročnih potreb na trgu dela,
- predlaga program usposabljanja za člane komisij za pridobitev licence za preverjanje in potrjevanje NPK v sprejem ministru, pristojnemu za delo.

Strokovna, tehnična in druga dela na področju poklicnih standardov in katalogov za NPK za Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje opravlja Center RS za poklicno izobraževanje.

Za pomoč pri odločanju je Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje imenoval Strokovni odbor za poklicne standarde (opredeljen s Pravilnikom o nomenklaturi poklicev), ki:

- obravnava poklicne standarde in kataloge za NPK (glede na ugotovljene potrebe po poklicni kvalifikaciji, mednarodno primerljivost, usklajenost s predpisi Republike Slovenije in Evropske unije in glede na umeščenost predloga v obstoječo strukturo kvalifikacij za področje),
- preveri predloženi poklicni standard in katalog za NPK in pripravi mnenje za njuno sprejetje ali zavrnitev ter mnenje posreduje na strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje,
- obravnava metodologijo za pripravo poklicnega standarda in kataloga za NPK.

Socialni partnerji

V sistemu NPK opravljajo zbornice, združenje delodajalcev, poklicna združenja, nevladne organizacije, sindikati in pristojna ministrstva kot socialni partnerji predvsem naslednje naloge:

- vložijo pobudo za nove poklicne standarde in kataloge za NPK,
- predlagajo člane področnih odborov za poklicne standarde,
- predlagajo člane delovnih skupin za pripravo poklicnih standardov in katalogov za NPK,
- predlagajo člane v Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje.

Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje

Ustanoviteljica Centra RS za poklicno izobraževanje je Vlada RS, soustanoviteljica sta Gospodarska zbornica Slovenije in Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. Ustanoviteljske pravice za RS izvajata Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport ter Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Center RS za poklicno izobraževanje je osrednja ustanova za opravljanje raziskovalnih, razvojnih, strokovnih in svetovalnih nalog na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja. Center RS za poklicno izobraževanje pri svojem delu zagotavlja povezovanje izobraževanja in trga dela na podlagi sodelovanja, dogovarjanja in odločanja socialnih partnerjev. Med naloge Centra RS za poklicno izobraževanje spadata tudi razvojno delo in priprava strokovnih podlag za sistem NPK:

- vodi postopke razvoja poklicnih standardov in katalogov za NPK,
- vodi delovne skupine, ki jih imenujejo področni odbori za poklicne standarde, ter zagotavlja strokovno pomoč strokovnjakom za razvoj poklicnih standardov in katalogov za NPK,
- pripravlja in pošilja predloge poklicnih standardov in katalogov za NPK, predloge o podaljšanju veljavnosti sedanjih ali prenovljenih poklicnih standardov in katalogov za NPK z utemeljitvami pristojnemu področnemu odboru za poklicne standarde ter Strokovnemu svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje,
- spremlja delo svetovalcev v postopku preverjanja in potrjevanja NPK,
- razvija metodologije za pripravo poklicnih standardov in katalogov za NPK ter metodologije za priznavanje kvalifikacij, pridobljenih v sistemu dela,
- spremlja sistem NPK,
- spremlja mednarodno primerljivost poklicnih kvalifikacij,
- opravlja strokovne naloge in dopolnjuje metodološke podlage sistema NPK, kreditnega sistema in ogrođa kvalifikacij,
- spodbuja pridobivanje poklicnih kvalifikacij za nova poklicna in strokovna področja na vseh ravneh zahtevnosti,
- izvaja promocijo sistema NPK v sodelovanju s partnerji,
- sodeluje z drugimi partnerskimi institucijami v Evropski uniji,
- skrbi za razvoj in dopolnjevanje metodologij za neposredno in posredno preverjanje,
- vzdržuje in razvija informacijski sistem v okviru nacionalnega informacijskega središča za poklicne kvalifikacije (spletno mesto NRP),
- izvaja obvezni program usposabljanja za svetovalce v postopku preverjanja in potrjevanja NPK.

Državni izpitni center

Vlada RS je Državni izpitni center ustanovila kot nacionalni center za zunanje preverjanje znanja učencev, vajencev, dijakov in odraslih. Njegovo osnovno poslanstvo je razvijati veljavna, zanesljiva, pravična, učinkovita in pregledna preverjanja znanja ter izpitne sisteme v osnovnih in srednjih šolah ter pri izobraževanju odraslih. Glavne naloge Državnega izpitnega centra na področju sistema NPK:

- skrbi za razvoj metodologij in postopkov preverjanja in potrjevanja NPK,
- organizira usposabljanje kandidatov za člane komisij za preverjanje in potrjevanje NPK,
- spremlja in vrednoti uresničevanje ciljev programa usposabljanja kandidatov za člane komisij za preverjanje in potrjevanje NPK ter Strokovnemu svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje daje pobude za izboljšave,
- skrbi za nabor vprašanj in nalog v postopku preverjanja in potrjevanja NPK,
- skrbi za razvoj mreže za preverjanje in potrjevanje NPK,
- vodi register izvajalcev postopkov preverjanj in potrjevanj NPK,
- podeljuje licence članom komisij za preverjanje in potrjevanje NPK,
- vodi evidence, za katere je pooblaščen z zakonom,
- spremlja delo komisij za preverjanje in potrjevanje NPK in vsaj enkrat letno poroča ministru.

5

*Priprava podlag
za postopke
preverjanja in
potrjevanja NPK*



5.1 Priprava poklicnega standarda

Postopek priprave poklicnega standarda se začne s pobudo, ki jo na predpisanem obrazcu (objavljenem na spletnem mestu nacionalnega informacijskega središča za poklicne kvalifikacije – NRP) vlagatelj posreduje Centru RS za poklicno izobraževanje. Ob oddaji pobude je obvezno navesti podatke, ki so potrebni za presojo utemeljenosti pobude: ključna dela predlagane poklicne kvalifikacije, oceno potreb glede na dolgoročni razvoj dejavnosti, podatke o obstoječih možnostih za pridobitev poklicne kvalifikacije, podatke o mednarodni primerljivosti s standardi za to kvalifikacijo v državah EU ter podatke o skladnosti predlagane kvalifikacije z morebitnimi zakonskimi predpisi in normativi v Sloveniji in EU.

Center RS za poklicno izobraževanje prejeto pobudo evidentira in v kolikor oceni, da vsebuje vse zahtevane podatke za njeno presojo, jo predloži v obravnavo na pristojni področni odbor za poklicne standarde. Če je potrebno, Center RS za poklicno izobraževanje pripravi dodatne strokovne obrazložitve in mnenja glede predlagane pobude, ki jih področni odbor uporabi pri njeni presoji. V kolikor področni odbor za poklicne standarde meni, da je pobuda utemeljena, na podlagi predloga socialnih partnerjev imenuje strokovnjake, ki ob metodološki podpori Centra RS za poklicno izobraževanje začnejo s pripravo poklicnega standarda.

Za pomoč pri pripravi poklicnega standarda Center RS za poklicno izobraževanje pripravi profil poklica, ki služi strokovnjakom kot pripomoček za razvoj poklicnega standarda. Profil poklica je dokument, ki vsebuje podroben popis del in nalog v določenem poklicu ali sklopu poklicev, in se pripravlja z opazovanjem dela na delovnem mestu ali intervjujem z delavci in vodilnimi v podjetjih oziroma z zaposlenimi v obrtnih ali storitvenih dejavnostih. Predlog profila poklica se s pomočjo anketnega vprašalnika še preveri in dopolni na reprezentativnem vzorcu podjetij ali predstavnikov v obrtnih ali storitvenih dejavnostih.

Naslednji korak je priprava dokumenta, ki se imenuje poklicni standard. V pripravo poklicnega standarda se strokovnjakom iz podjetij postopoma priključijo še ostali socialni partnerji: sindikati, zbornice, strokovna združenja, pristojna ministrstva itd. Strokovnjaki na podlagi analize del in nalog v profilu poklica in na podlagi upoštevanja trendov razvoja v dejavnosti pripravijo poklicni standard, ki določi vsebino poklicne kvalifikacije na določeni ravni zahtevnosti del in opredeli potrebna znanja, spretnosti in poklicne kompetence. Poklicne kompetence so zapisane v obliki zmožnosti za dejavno obvladovanje širših delovnih nalog v različnih poklicnih okoljih.

5.2 Priprava kataloga za NPK

V kolikor so na trgu dela potrebe po priznavanju poklicnih kvalifikacij, strokovnjaki na podlagi poklicnega standarda v nadaljevanju pripravijo katalog za NPK. Katalog za NPK je dokument, ki je podlaga za organizacijo in izvedbo postopka preverjanja in potrjevanja, v katerem se ugotavlja enakovrednost kandidatovega znanja z zahtevami poklicnega standarda.

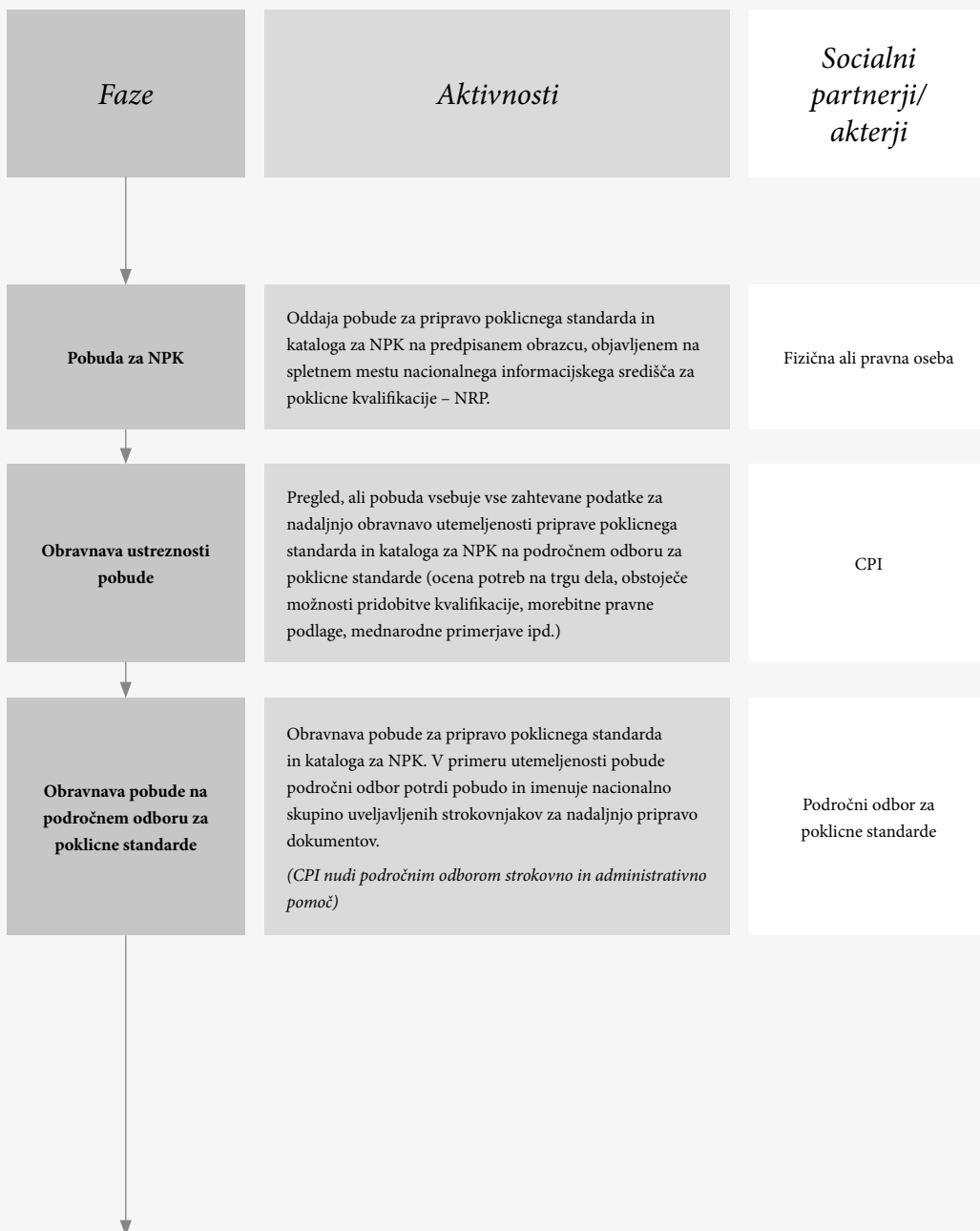
V katalogu za NPK so predpisani vstopni pogoji, ki jih mora kandidat izpolnjevati, še preden se lahko vključi v postopek preverjanja in potrjevanja NPK. Določitev vstopnih pogojev v katalogu je odvisna od zahtevnosti NPK. Navadno je vstopni pogoj določeno obdobje delovnih izkušenj s strokovnega področja NPK, včasih pa se kot vstopni pogoj za NPK lahko pojavlja tudi določena predhodna izobrazba, kar je značilneje za NPK na višji ravni zahtevnosti del. Med vstopnimi pogoji lahko najdemo tudi ostale posebne zahteve, kadar so te pogoj za opravljanje določenega poklica ter posledično tudi pogoj za preverjanja in potrjevanja poklicne kvalifikacije.

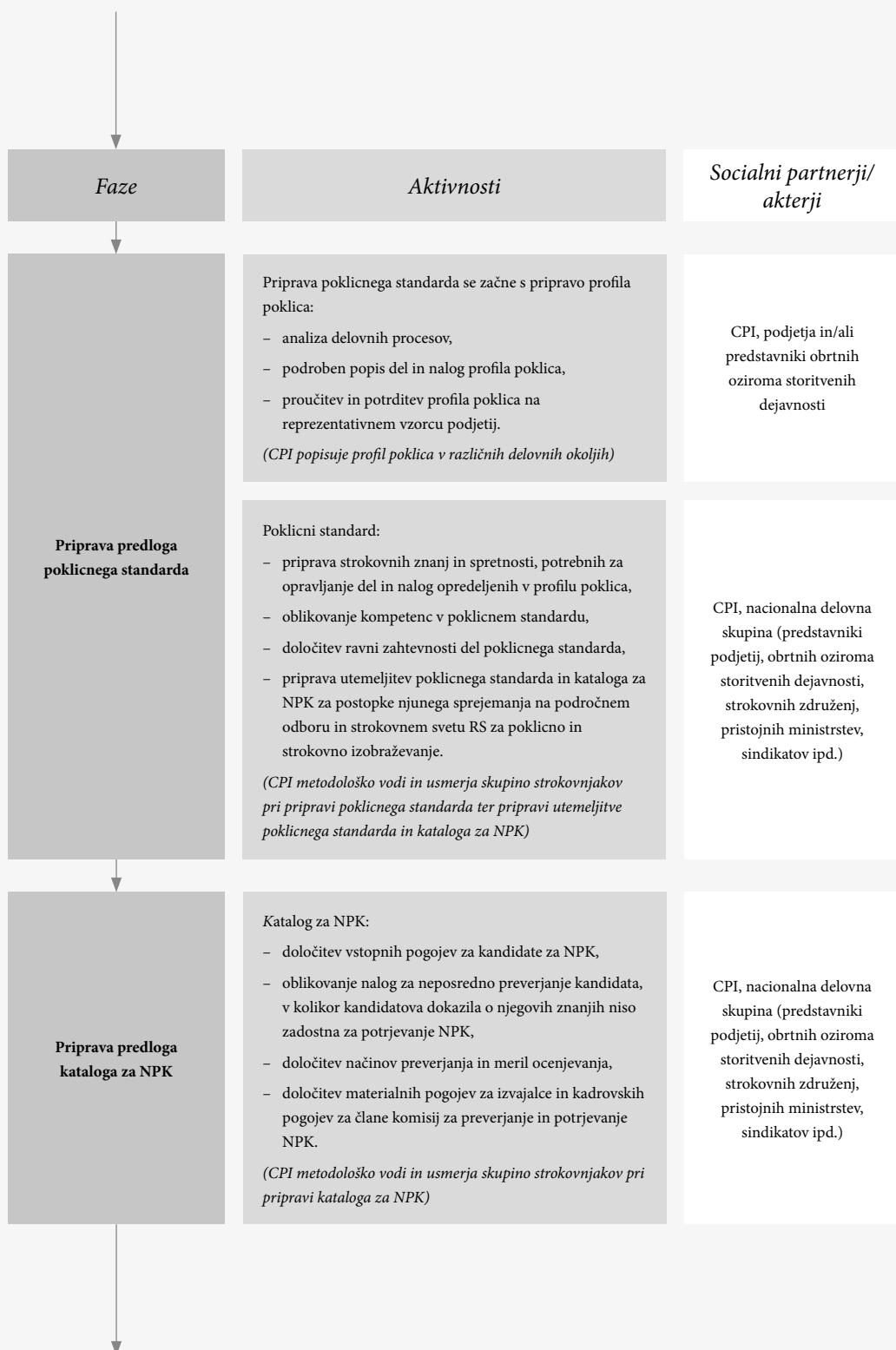
V kolikor kandidat izpolnjuje vstopne pogoje, se v postopku preverjanja in potrjevanja ugotavlja enakovrednost kandidatovih dokazil o njegovem neformalno in priložnostno pridobljenem znanju - z znanji, spretnostmi in kompetencami, določenimi v poklicnem standardu. Za primere, ko kandidat z dokazili ne uspe dokazati obvladovanje celotnega poklicnega standarda, so v katalogu za NPK opredeljene tudi naloge za neposredno preverjanje znanj in spretnosti poklicnega standarda ter način in merila za njihovo preverjanje, na podlagi katerih lahko komisija kandidata tudi neposredno preveri.

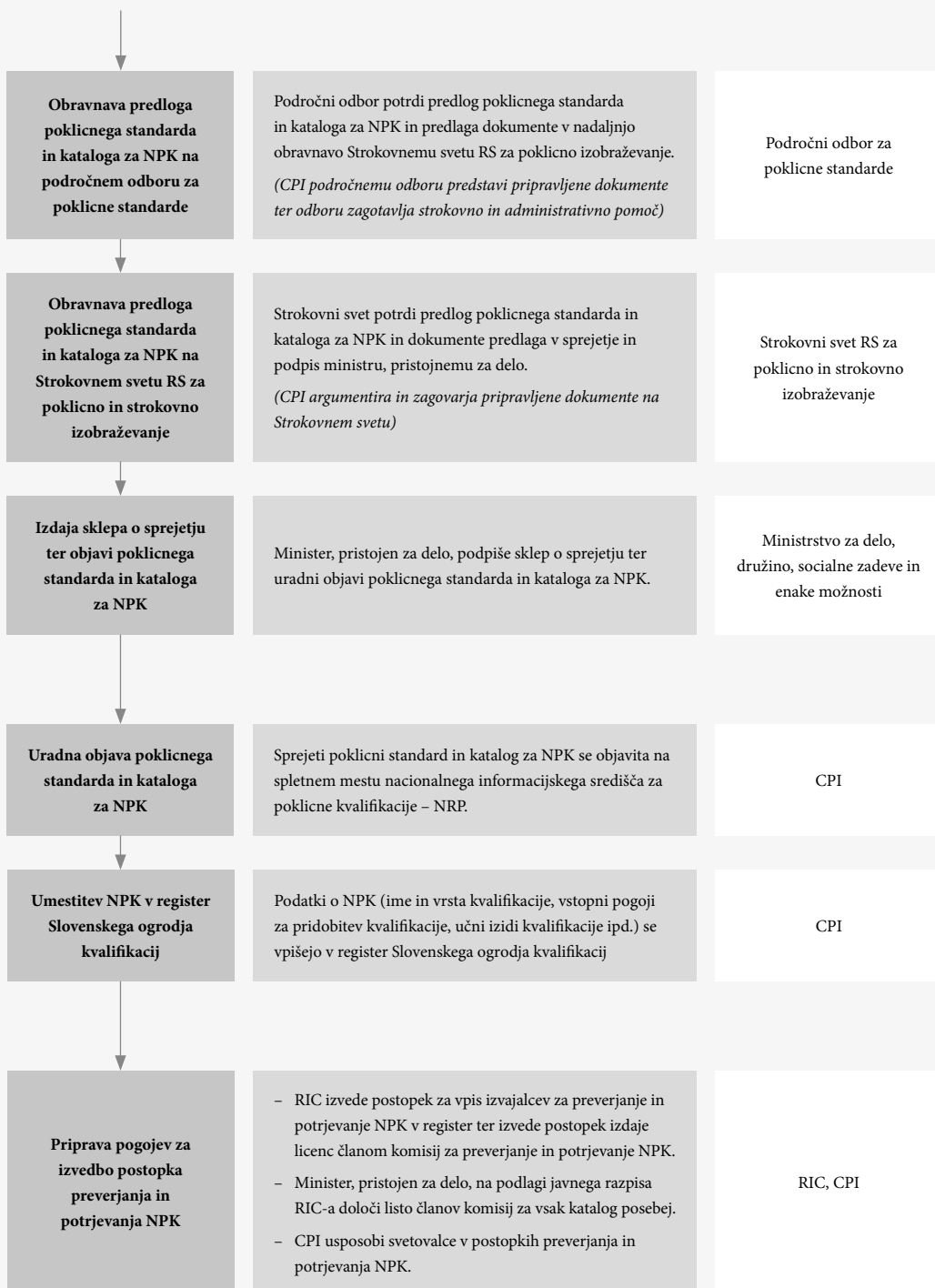
S katalogom za NPK so predpisani obvezni materialni pogoji za izvajalce preverjanj in potrjevanj NPK, kjer so navedeni prostor in oprema, potrebna za izvajanje postopkov preverjanja in potrjevanja za določen NPK. S katalogom so predpisani tudi kadrovske pogoji, ki jih morajo izpolnjevati člani komisije za preverjanje in potrjevanje določenega NPK (ustrezna izobrazba in delovne izkušnje iz področja kvalifikacije, ki jo preverjajo).

Katalogi za NPK omogočajo hitro oblikovanje podlag za formalno priznavanje poklicne usposobljenosti. Veliko poklicev (ki se tudi spreminjajo ali pa se pojavljajo novi) se posamezniki priučijo samostojno na trgu dela ali z delom v podjetju. Oblikovani katalogi za NPK tako posameznikom omogočajo relativno enostavno pridobitev formalne listine oziroma uradnega potrdila o njihovi usposobljenosti za te poklice.

5.3 Shema postopka od pobude za NPK do pogojev za izvedbo preverjanja in potrjevanja NPK





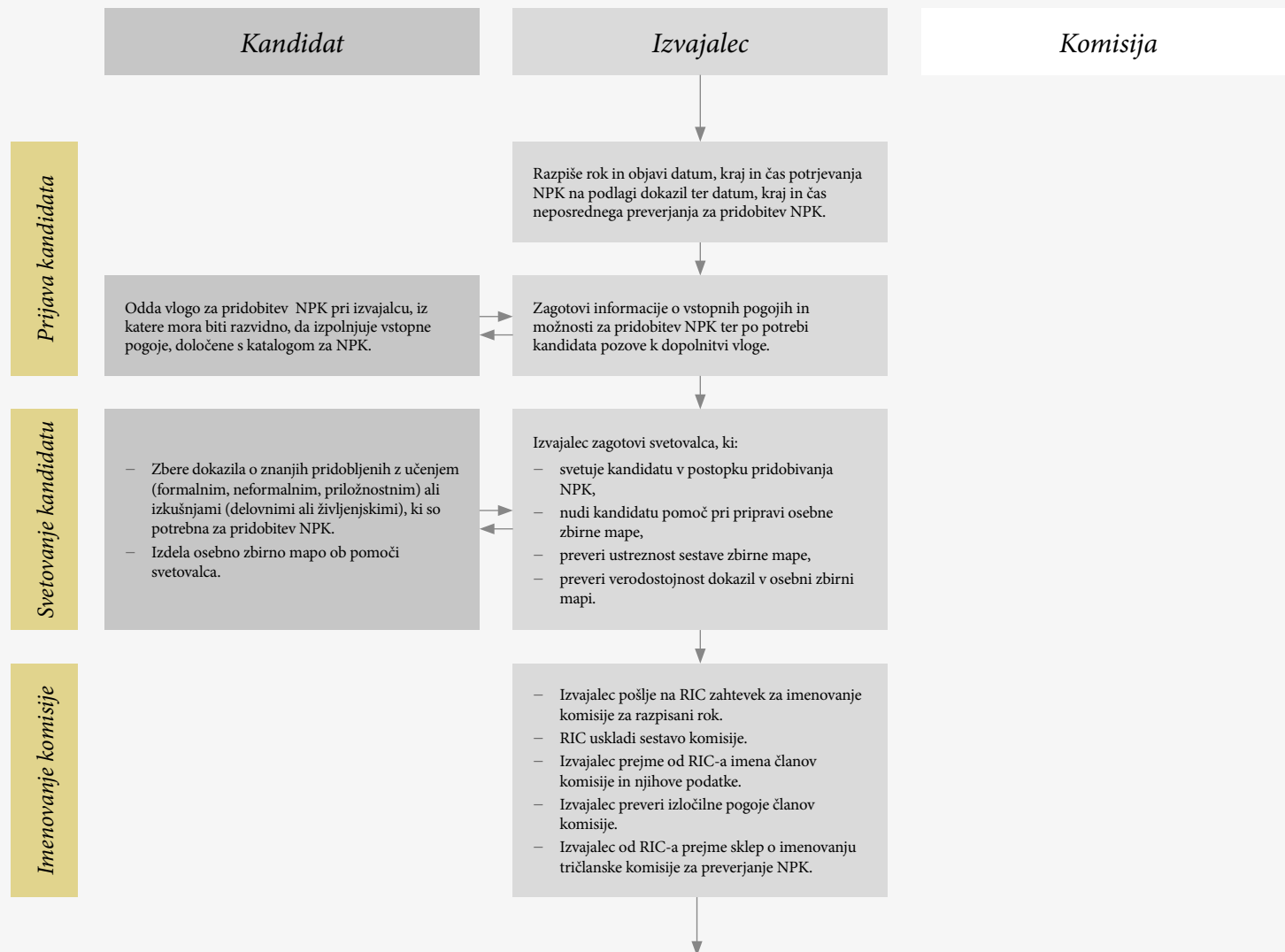


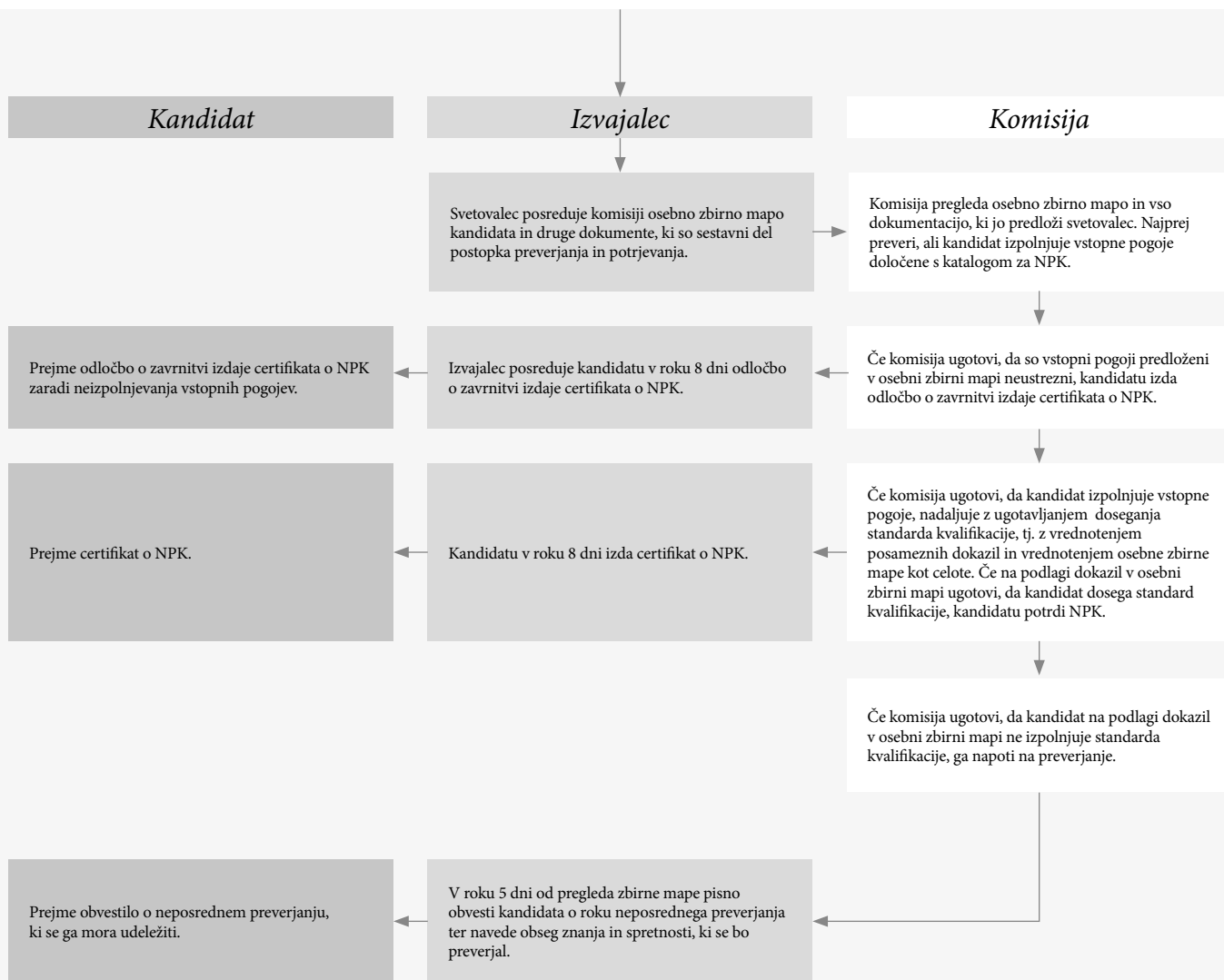
Legenda kratic: CPI – Center RS za poklicno izobraževanje, RIC – Državni izpitni center

6

*Postopek
preverjanja in
potrjevanja
NPK ter vloga
deležnikov
postopka*







Postopkov preverjanja in potrjevanja se lahko udeleži pooblaščen predstavnik RIC-a, MDDSZ-ja, Inšpektorata RS za delo ali CPI-ja. Pooblaščen predstavnik imajo pravico vpogleda v celotno kandidatovo dokumentacijo, ne smejo pa posegati v postopek preverjanja in potrjevanja.

Neposredno preverjanje

Prejme certifikat o NPK.

Kandidatu v roku 8 dni izda certifikat o NPK.

Če komisija ugotovi, da je kandidat pri preverjanju dosegel standard kvalifikacije, mu potrdi NPK.

Prejme odločbo, da ne izpolnjuje pogojev za pridobitev certifikata o NPK.

Kandidatu v roku 8 dni posreduje odločbo, da ne izpolnjuje pogojev za pridobitev certifikata o NPK.

Če komisija ugotovi, da kandidat na preverjanju ni dosegel standarda kvalifikacije, ga komisija takoj seznani z razlogi za tako odločitev in izda odločbo, da kandidat ne izpolnjuje pogojev za pridobitev certifikata o NPK.

Prejme odločbo o zavrnitvi izdaje certifikata o NPK.

Kandidatu v roku 8 dni posreduje odločbo o zavrnitvi izdaje certifikata o NPK.

Če se kandidat ne udeleži preverjanja in nima razlogov za neudeležbo, komisija izda odločbo o zavrnitvi izdaje certifikata o NPK.

- Prejme obvestilo o novem roku neposrednega preverjanja ali
- Prejme sklep o ustavitvi postopka.

Kandidatu posreduje nov rok za neposredno preverjanje (če je le-ta predviden) ali izda sklep o ustavitvi postopka v 30 dneh od potrjevanja mape.

Če se kandidat ne udeleži preverjanja in komisija ugotovi, da je njegova neudeležba na preverjanju utemeljena, izda sklep o ustavitvi postopka.

Pritožba

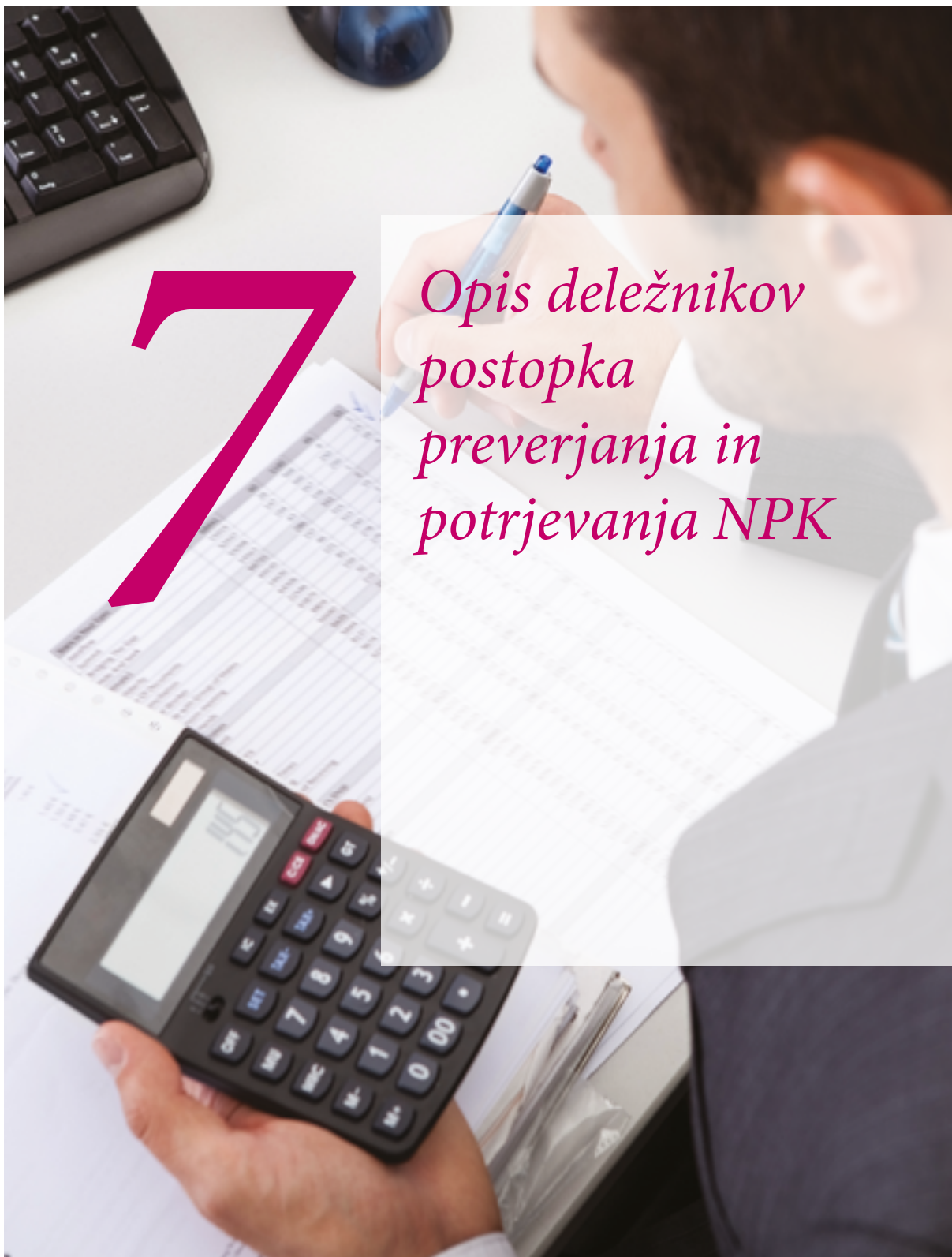
Če kandidat meni, da postopek ni bil ustrezno izpeljan, lahko v roku 8 dni vloži ugovor na stalno komisijo za ugovore, ki jo imenuje MDDSZ.

Komisija za ugovore na MDDSZ v 8 dneh odloči o utemeljenosti ugovora.

Legenda kratic: CPI – Center RS za poklicno izobraževanje, RIC – Državni izpitni center, MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

7

*Opis deležnikov
postopka
preverjanja in
potrjevanja NPK*



7.1 Izvajalci postopkov preverjanj in potrjevanj NPK

Preverjanje in potrjevanje NPK ter svetovanje kandidatom v celotnem postopku pridobivanja NPK poteka pri izvajalcih postopkov preverjanj in potrjevanj NPK, ki so vpisani v register izvajalcev na Državnem izpitnem centru.

Organizacija, ki se vpisuje v register izvajalcev postopkov preverjanj in potrjevanj NPK, mora zagotavljati materialne pogoje, ki so predpisani s katalogom za posamezen NPK, zagotavljati pa mora tudi svetovalca v postopkih preverjanja in potrjevanja NPK.

Naloge izvajalcev postopkov preverjanj in potrjevanj NPK

- za člane komisij za preverjanje in potrjevanje NPK opravljajo administrativno tehnična in strokovna dela,
- razpisujejo roke preverjanja in potrjevanja NPK (rok se razpiše najmanj enkrat v 12 mesecih in se ob prijavi vsaj enega kandidata izvede, če je na listi članov komisij zadostno število članov z licenco),
- kandidatu zagotavljajo svetovalca v postopkih preverjanja in potrjevanja NPK, ki kandidata seznaja o možnostih in pogojih za pridobitev NPK ter mu ustrezno pomaga in svetuje pri sestavi zbirne mape.

Vpis izvajalcev postopkov preverjanj in potrjevanj NPK

Na podlagi javnega poziva Državnega izpitnega centra se v register lahko vpišejo medpodjetniški izobraževalni centri, šole, organizacije za izobraževanje odraslih in zbornice, ki izvajajo javno veljavne izobraževalne programe, imajo lastne materialne pogoje, določene s katalogom za NPK, in zaposlenega svetovalca v postopku preverjanja in potrjevanja NPK. Če se na podlagi javnega poziva nihče ne vpiše v register, se objavi javni razpis, s katerim Državni izpitni center izbere do največ pet izvajalcev (pri čemer si pomaga z oblikovanimi merili za ocenjevanje prejetih prijav).

7.2 Kandidati za NPK

NPK lahko v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah pridobi oseba, ki je stara najmanj 18 let. Izjemoma lahko NPK po tem zakonu pridobi tudi oseba, ki še ni stara 18 let, če ji je prenehal status vajenca ali dijaka, ter dokaže, da dosega znanja in spretnosti, določene s katalogom za NPK. Kandidat, ki se vpiše v postopek preverjanja in potrjevanja NPK, mora izpolnjevati vstopne pogoje, določene s katalogom za želeno NPK.

7.3 Komisije za preverjanje in potrjevanje NPK

NPK preverjajo in potrjujejo člani komisije za preverjanje in potrjevanje NPK. Preverjanje in potrjevanje izvaja tričlanska komisija, ki jo za vsak izveden rok preverjanja in potrjevanja NPK oblikuje in imenuje Državni izpitni center.

Kadrovski pogoji za člane komisij za preverjanje in potrjevanje NPK so zapisani v posameznih katalogih za NPK.

Naloge članov komisij za preverjanje in potrjevanje NPK

- vrednotijo posamezna predložena dokazila v zbirni mapi kandidata in vrednotijo zbirno mapo kot celoto,
- neposredno preverjajo kandidata, če s predloženimi dokazili v zbirni mapi kandidat ne izpolnjuje vseh zahtev, določenih s katalogom za NPK in poklicnim standardom,
- kandidatom priznavajo NPK (kandidati prejmejo certifikat o NPK) oziroma izdajajo odločbe o zavrnitvi izdaje certifikata o NPK ali pa odločbe, da kandidati ne izpolnjujejo pogojev za pridobitev certifikata o NPK.

Pridobitev licence članov komisij za preverjanje in potrjevanje NPK

Državni izpitni center pripravi javni razpis za kandidate za člane komisij za vsak katalog za NPK posebej ter ga objavi na spletnem mestu nacionalnega informacijskega središča za poklicne kvalifikacije – NRP, po potrebi pa tudi v drugih medijih. Če vloga kandidata za člana komisije ustreza formalnim in vsebinskim pogojem javnega razpisa in vsebuje ustrezna dokazila o izpolnjevanju kadrovskih pogojev določenih s katalogom za NPK, je kandidat napoten na verificiran program usposabljanja za člana komisije. Ko kandidat za člana komisije opravi usposabljanje, Državni izpitni center posreduje ministru, pristojnemu za delo, listo članov komisij, ki so opravili usposabljanje. Minister, pristojen za delo, potrdi listo kandidatov za člane komisije in Državni izpitni center na podlagi potrditve kandidatom pošlje licence.



Republika Slovenija
DRŽAVNI IZPITNI CENTER

LICENCA

za preverjanje in potrjevanje nacionalne poklicne kvalifikacije



ime in priimek

rojen (-a) / v kraju

je usposobljen (-a) za
preverjanje in potrjevanje nacionalne poklicne kvalifikacije

katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti za poklicno kvalifikacijo

številka licence / koda kataloga nacionalne poklicne kvalifikacije

kraj / datum

veljavnost licence

direktor (-ica)

žig

8

*Zagotavljanje
kakovosti v
postopkih, ki
se izvajajo v
sistemu NPK*



V sistemu NPK se upoštevajo in priznavajo znanja, spretnosti in kompetence, ne glede na načine in učna okolja, v katerih so bile pridobljene. Zaradi tega je bistvenega pomena, da obstaja zaupanje v sistem, ki omogoča priznavanje tako pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc, ter zaupanje v verodostojnost podeljenih certifikatov o NPK. Eden od temeljnih načinov za vzpostavljanje takšnega zaupanja je zagotavljanje kakovosti v postopkih preverjanja in potrjevanja, ki se izvajajo v sistemu NPK. Prvi pogoj zagotavljanja kakovosti so **ustrezne podlage** za postopke preverjanja in potrjevanja NPK. Naslednja in pomembna pogoja sta **standardizirano in kakovostno izvajanje** postopkov preverjanja in potrjevanja NPK ter **pravica kandidatov do ugovora** na izvedene postopke preverjanja in potrjevanja NPK. Kakovost pa zagotavljajo tudi pristojne **inštitucije, ki skrbijo za spremljanje in nadzor** postopkov preverjanja in potrjevanja NPK. Vsi ti vidiki zagotavljanja kakovosti prispevajo k verodostojnosti sistema in s tem k ustvarjanju zaupanja vseh ključnih akterjev, ki v njem prepoznajo svoj interes.

8.1 Podlage za postopke preverjanja in potrjevanja NPK

- Sistem NPK se načrtuje in vzpostavlja na podlagi skupno dogovorjenih poklicnih standardov, ki so usklajeni in potrjeni na nacionalni ravni, kar transparentno postavlja vrednost certifikatov o NPK na trg dela. Poklicni standardi so podlaga za pripravo programov formalnega izobraževanja in tudi osnova postopkov preverjanja in potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja in so referenčne točke oziroma sklopi skupnih meril, po katerih se preverjajo znanja, spretnosti in kompetence posameznika.
- Uveljavljanje poklicnih standardov in katalogov za NPK poteka na vseh ravneh; od odločanja o pripravi kvalifikacije, postopkih priprave kvalifikacije, obravnavanju in sprejemanju kvalifikacije na različnih ravneh odločanja, do sprejetja kvalifikacije in njene formalnopravne uveljavitve. V vseh navedenih fazah sta zagotovljena socialno partnersko sodelovanje in odločanje.
- Strokovna vsebina poklicnih standardov in katalogov za NPK je zasnovana na nacionalni ravni v sodelovanju z vsemi obveznimi in zainteresiranimi socialnimi partnerji ter na podlagi predhodnih analiz na trgu dela.
- Poklicni standardi in katalogi za NPK so narejeni po enotni metodologiji, ki jo je potrdil Strokovni svet RS za poklicno in strokovno izobraževanje. Na podlagi enotne metodologije Center RS za poklicno izobraževanje metodološko vodi in usmerja skupine strokovnjakov pri pripravi poklicnih standardov in katalogov za NPK.
- Poklicni standardi in katalogi za NPK se revidirajo vsakih pet let, pri čemer se dokumenti uskladijo z novostmi v zakonodaji, tehnologiji, delovnih procesih, storitvenih dejavnostih ipd.
- Podlago za izvajanje postopkov preverjanja in potrjevanja NPK tvorijo Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah ter podzakonski akti, ki sistemsko in enotno urejajo pogoje in postopek pridobivanja NPK.

8.2 Standardizirani in kakovostno izvedeni postopki preverjanja in potrjevanja NPK

Strokovna priporočila ter izkušnje iz prakse različnih držav potrjujejo, da je najpomembnejši dejavnik kakovosti procesa preverjanja in potrjevanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja potek procesa oziroma način, kako organiziramo in izpeljujemo postopek preverjanja in potrjevanja. Na podlagi priporočil Evropske komisije (2012) in priporočil CEDEFOP-a (2009) o vrednotenju neformalno in priložnostno pridobljenega znanja se postopek vrednotenja deli na štiri faze:

1. **identificiranje,**
2. **dokumentiranje,**
3. **ocenjevanje (potrjevanje dokazil ali neposredno preverjanje),**
4. **priznavanje.**

V vseh fazah je pomembno, da ima posameznik zagotovljeno **informiranje in svetovanje**.

Center RS za poklicno izobraževanje se osredotoča na priporočila Evropske komisije in CEDEFOP-a, zato so v sistemu NPK postopki preverjanja in potrjevanja usklajeni z navedenimi fazami vrednotenja in se izvajajo z ustrezno usposobljenimi strokovnjaki. Za vsako od štirih faz vrednotenja, kakor tudi za dejavnosti informiranja in svetovanja, so v sistemu NPK opredeljeni elementi zagotavljanja njihove kakovosti. Z uporabo teh elementov se lahko vzpostavi sistem, ki zagotavlja kakovost in primerljivost postopkov preverjanja in potrjevanja, zanesljivost celotnega procesa ter zaupanje v rezultate postopka. Posebej faza ocenjevanja mora biti skrbno načrtovana in izvedena. Pri potrjevanju dokazil ali neposrednem preverjanju znanja je namreč potrebno uporabiti zanesljive postopke in merila, zlasti če priznavanje rezultatov neformalnega in priložnostnega učenja vodi do enakega statusa, kot se ga doseže s formalnim izobraževanjem in usposabljanjem.

V nadaljevanju prikazujemo, kako v sistemu NPK zagotavljamo kakovost v dejavnostih informiranja in svetovanja, ki sta prisotni v vseh štirih fazah vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja.

8.2.1 *Informiranje*

Informiranje lahko na splošno opredelimo kot dejavnost, v kateri se daje kandidatom vse poglobitve informacije, ki podpirajo in usmerjajo izpeljavo posamezne faze vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja. Širše gledano pa informiranje obsega podajanje informacij širši javnosti, še posebej pa strokovni javnosti, o možnostih, ki jih daje priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja. To lahko obsega dajanje informacij o namenih, koristih, o poteku procesa priznavanja, kdo to ponuja, kako je to dostopno za različne ciljne skupine, kdo vse sodeluje v teh procesih idr. Cilj informiranja je, da se doseže različne ciljne skupine, ki jih želimo pritegniti k udeleževanju ali sodelovanju v postopkih priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja.

V sistemu NPK namenimo veliko pozornost informiranju (obveščanju) s ciljem, da posamezniki, podjetja in strokovna javnost spoznajo, da obstaja sistem NPK, s pomočjo katerega se lahko formalizirajo predhodno pridobljena znanja, spretnosti in kompetence. K informiranju o sistemu NPK pristopamo celovito (sistemsko) in ne samo na ravni institucij, ki izvajajo postopke preverjanj in potrjevanj NPK. Pri izvajanju informiranja skušamo upoštevati uveljavljena merila za učinkovito izvajanje informiranja. Posebno pozornost namenimo tudi informiranju strokovnjakov in svetovalnih delavcev, ki delujejo na področju izvajanja postopkov preverjanja in potrjevanja NPK.

Kakovost informiranja v sistemu NPK se zagotavlja:

Na nacionalni ravni:

- spletno mesto nacionalnega informacijskega središča za poklicne kvalifikacije – NRP, www.nrpslo.org ponuja najboljše informacije o sistemu NPK ter nekatere informacije o sistemu poklicnega in srednjega strokovnega izobraževanja. Kandidatom zagotavlja informacije o razpisanih rokih preverjanja in potrjevanja za posamezne NPK, ponuja pa tudi vse pomembne informacije za delo izvajalcev, svetovalcev in članov komisij v postopkih preverjanja in potrjevanja NPK,
- pripravljena celostna grafična podoba za sistem NPK in komunikacijski načrt, prilagojen posameznim ciljnim skupinam,
- različna tiskana in elektronska gradiva za podajanje informacij o sistemu NPK,
- predstavitev sistema NPK pri socialnih partnerjih, udeleževanje na karierno-izobraževalnih in panožnih sejmih ipd.,
- opravljene obsežnejše medijske kampanje v slovenskem prostoru,
- spletno mesto www.npk.si, namenjeno izključno sistemu NPK ter kandidatom in podjetjem, ki se prvič srečujejo s pojmom NPK. Informacije so podane razumljivo in z veliko primeri izkušenj imetnikov NPK. Spletna stran ponuja možnost ogleda zbirne mape v 3D-obliki, na voljo je film o svetovalnem razgovoru med kandidatom za NPK in svetovalcem v postopkih NPK, film o delu članov komisije pri neposrednem preverjanju kandidata za NPK ipd.

Pri izvajalcih postopkov preverjanj in potrjevanj NPK:

- zagotavljajo informacije o NPK ter pogojih in postopkih za njihovo pridobitev.

8.2.2 Svetovanje

Svetovanje je dejavnost, ki poteka v vseh fazah vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja ter se medsebojno prepleta z informiranjem. Svetovanje obsega poglobljeno vodenje kandidata skozi vse faze vrednotenja. Svetovalec mora biti zmožen prepoznati možnosti kandidata, da svoje delovne izkušnje in neformalno učenje uporabi in uveljavi na poti poklicne ali osebnostne rasti. Poleg obvladanja temeljnih komunikacijskih spretnosti za vodenje svetovalnega procesa, v katerem svetovalec pomaga kandidatu, da evidentira svoje znanje, spretnosti in kompetence, pridobljene po različnih poteh, je v tem procesu pomembno, da zna svetovalec motivirati in spodbujati posameznika, da ima le-ta dejavno vlogo v vseh fazah vrednotenja, da se zaveda svoje odgovornosti in da vztraja od začetka do konca. Pri svetovanju se odkrivajo posameznikova skrita znanja, pogosto tudi njegove zelo osebne situacije, v katerih je neformalno in priložnostno pridobival svoje znanje, zato morata biti zaupnost in profesionalnost temeljni prvini svetovalnega procesa, ki ju mora zagotavljati svetovalec.

Avtonomija in strokovnost sta pomembni merili, ki jima mora slediti svetovalec pri svojem delu. Za doseganje teh meril morajo svetovalci upoštevati naslednje etične smernice, uveljavljene na področju svetovalnih dejavnosti:

Spoštovanje

Spoštovanje svetovančeve volje v vseh fazah procesa. Svetovanje mora izhajati iz integritete in samostojnosti svetovanca. Svetovanja ne smejo voditi interesi svetovalca. Svetovalčeva naloga je zagotavljanje ravnovesja med spodbujanjem in ponujanjem izzivov ter spoštovanjem svetovančevih interesov.

Nepristranskost

Svetovanje mora biti nevtravno in nepristransko. Svetovanje mora varovati interese svetovanca ne pa interesov posameznih institucij ali drugih interesov.

Preglednost

Splošni okvir in pogoji svetovalnega procesa naj bodo jasno določeni. Svetovalec mora po potrebi v proces vključiti tudi različne druge institucije in o tem predhodno obvestiti svetovanca.

Zaupnost

Vsi svetovalni pogovori morajo biti zaupni. V primerih, kjer so svetovalci obvezani, da določene podatke v skladu z zakonodajo posredujejo drugim institucijam, morajo biti svetovanci predhodno obveščeni, za katere podatke gre.

Natančnost/vestnost

Informacije, ki jih posreduje svetovalec morajo biti pravilne in osvežene, svetovalna gradiva pa morajo biti primerna in skrbno pripravljena.

V Sloveniji se naloge svetovalca v postopku preverjanja in potrjevanja NPK niso uveljavile kot samostojen poklic, temveč so del delovnih nalog različnih profilov, kot so šolski svetovalni delavci, organizatorji izobraževanja odraslih, učitelji različni predmetov in mnogi drugi, ki delujejo na področju izobraževanja, usposabljanja in svetovanja odraslim ter so se za delo svetovanja v postopkih NPK usposobili na Centru RS za poklicno izobraževanje. V tem trenutku je največji delež svetovalcev v postopku preverjanja in potrjevanja NPK zaposlenih v ustanovah, ki so tako izvajalci preverjanj kot tudi izvajalci priprav na preverjanja NPK. To jih postavlja v središče različnih interesov. Po eni strani se spopadajo z interesi ustanove, ki jih zaposluje, in po drugi strani z interesi kandidata, ki pa niso nujno usklajeni s prejšnjimi. Ustrezna usposobljenost in kakovost dela svetovalcev za NPK je zaradi tega dejstva še zlasti pomembna.

Kakovost dela svetovalcev v postopkih preverjanja in potrjevanja NPK se zagotavlja:

- Center RS za poklicno izobraževanje izvaja obvezen program usposabljanja za svetovalce v postopkih preverjanja in potrjevanja NPK,
- svetovanje je prisotno v vseh fazah vrednotenja neformalno pridobljenega znanja; od začetka, ko se kandidat odloči za uveljavitev znanja, ob pripravi vloge, zbiranju dokazil in pripravi osebne zbirne mape, med sodelovanjem s komisijo in pri pripravi osebnega izobraževalnega načrta kandidata,
- svetovalec je dolžan upoštevati etične smernice, uveljavljene na področju svetovalnih dejavnosti,
- oblikovane so usmeritve (objavljene na spletnem mestu nacionalnega informacijskega središča za poklicne kvalifikacije – NRP), ki jim morajo svetovalci za NPK slediti:
 - svetovalec kandidatu zagotavlja oporo pri izbiranju ustreznih dokazil ali iskanju dodatnih možnosti za pridobitev manjkajočih dokazil. Pri pripravi osebne zbirne mape je tudi pomembno,

da svetovalec kandidatu pomaga pri določanju ustreznosti dokazil glede na zahtevnostno raven kvalifikacije in področja preverjanja in potrjevanja kvalifikacije,

- celotno svetovanje mora temeljiti na avtonomiji posameznika, ki razmišlja o svojih delovnih in življenjskih izkušnjah, svetovalec za NPK pa mu pomaga pri identificiranju izkušenj in njihovi predstavitvi na način, ki mu bo omogočil ovrednotenje teh izkušenj,
- svetovalec zagotavlja podporo kandidatu, ki si tako krepi svoj občutek vrednosti in se motivira za nadaljnji osebni in poklicni razvoj. Tak način dela s kandidatom je nujen v situacijah, ki so kandidatu neznane, in zlasti kadar mora predstaviti svoje delovne in življenjske izkušnje, da bi jim dal formalno vrednost.

V nadaljevanju prikazujemo, kako v sistemu NPK zagotavljamo kakovost v posameznih fazah vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja.

8.2.3 *Faze vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja*

1. Identificiranje

Identificiranje je faza, v kateri posameznik sam ali v sodelovanju s svetovalcem ugotavlja, ali izpolnjuje vstopne pogoje za pridobitev NPK ter katera znanja in spretnosti je že pridobil v različnih učnih okoljih, in jih nato primerja z vnaprej določenim poklicnim standardom in katalogom za NPK. Posameznik je zaprosen za samoanalizo ali samooceno ali pa se opravi z njim razgovor. Pri samooceni lahko pomaga tudi svetovalec. Tako se olajša prvo ugotavljanje predhodnega znanja, ki ga bo kandidat prikazal (dokumentiral).

Kakovost faze identificiranja se v sistemu NPK zagotavlja:

- izvajalec zagotavlja informacije o vstopnih pogojih in možnosti za pridobitev NPK,
- izvajalec po potrebi pozove kandidata k dopolnitvi vloge,
- izvajalec je dolžan vsakemu kandidatu za NPK v postopku zagotoviti svetovalca za NPK, ki kandidatu pomaga pri identifikaciji neformalno in priložnostno pridobljenih znanj ter možnostih za njihovo dokazovanje.

2. Dokumentiranje

Dokumentiranje pomeni zbiranje dokazil o kandidatovem znanju in je ena ključnih faz v vrednotenju neformalno in priložnostno pridobljenega znanja. Dokazila se lahko zbirajo na različne načine, od njihove ustreznosti pa je odvisno, ali bodo posamezniku določena znanja, spretnosti in kompetence priznane ali ne. Pomembno je, da so dokazila različna in da čim bolj kompleksno izražajo usposobljenost. Pozornost se posveča tudi raznolikosti in specifičnosti dejavnosti kandidata, v katerih so bila znanja pridobljena. Dokazila morajo biti verodostojna, to pomeni, da izražajo dejansko znanje in sposobnosti kandidata. Izraz verodostojnost se ne nanaša na strokovno ocenjevanje oziroma vrednotenje dokazil, temveč na administrativno tehnično delo, ki zajema preverjanje, ali se listina nanaša na kandidata, ali je kopija enaka originalu ter ali jo je podpisal in izdal pristojni organ.

Kakovost faze zbiranja dokazil v sistemu NPK se zagotavlja:

- ➔ pomoč svetovalca pri določanju ustreznosti dokazil kandidata in oblikovanju osebne zbirne mape,
- ➔ uskladi in uredi se skladnost kandidatovih dokazil s kompetencami, spretnostmi in znanji, navedenimi v poklicnem standardu,
- ➔ če osebna zbirna mapa ni ustrezno pripravljena, svetovalec kandidata pozove k dopolnitvi,
- ➔ pomoč svetovalca pri pripravi kandidatovega osebnega izobraževalnega načrta, v katerem se opredeli, katere obveznosti mora kandidat še opraviti oziroma katera manjkajoča dokazila mora še pridobiti, da bo lahko nadaljeval v postopku pridobivanja NPK,
- ➔ svetovalec preveri verodostojnost dokazil v osebni zbirni mapi preden le-to posreduje komisiji za preverjanje in potrjevanje NPK,
- ➔ sodelovanje svetovalca s člani komisije za preverjanje in potrjevanje NPK, ki kot strokovnjaki za določeno kvalifikacijo lažje definirajo potrebne dokumente za potrjevanje poklicne kvalifikacije,
- ➔ v procesu svetovanja se po potrebi svetovalec povezuje tudi z drugimi ustanovami, osebami/strokovnjaki, če je to v postopku potrjevanja potrebno,
- ➔ pri identificiranju in razvrščanju kandidatovih dokazil se upošteva predpisana **struktura osebne zbirne mape**, ki jo je predpisal Center RS za poklicno izobraževanje in je javno objavljena na spletnem mestu nacionalnega informacijskega središča za poklicne kvalifikacije – NRP.

Osebna zbirna mapa kandidata:

Osebna zbirna mapa je zbirnik (portfolijo) posameznikove usposobljenosti oziroma dosežkov realiziranih z učenjem (formalnim, neformalnim, priložnostnim) ali z izkušnjami (delovnimi ali življenjskimi). V osebno zbirno mapo (poleg obveznih listin o izpolnjevanju vstopnih pogojev za pristop k NPK) kandidat predloži različna dokazila, s katerimi dokazuje obvladovanje kompetenc, znanj in spretnosti, ki so zahtevana za doseganje poklicnega standarda in kataloga za NPK. Na podlagi različnih dokazil v osebni zbirni mapi, ki so sistematično urejena glede na vsebino poklicnega standarda in kataloga za NPK, komisija odloča o podelitvi certifikata oziroma načinu in obsegu morebitnega dodatnega neposrednega preverjanja.

Osebna zbirna mapa ima več namenov:

- v obliki osebnega zapisa izkazuje kandidatovo usposobljenost (sposobnosti in dosežke), ne glede na to, kako je bila ta pridobljena;
- kandidata ozavešča o pridobljenem znanju in spretnostih (usposobljenosti), ki jih je pridobil nenačrtovano, priložnostno in se jih zato največkrat ne zaveda;
- sistematično ureja (oziroma vpeljuje red) v pregled kandidatovih dosežkov, tako da ima ta s tem izdelan svoj poklicni življenjepis oziroma svoj EUROPASS (curriculum vitae);
- kandidatu dviguje, utrjuje samozavest, ga spodbuja za nadaljnje učenje, ga spodbudi za nadaljnji razvoj na njegovi poklicni poti;
- kandidata spodbudi, da postaja pri nadaljnjem učenju dejavnejši in ga tudi ustrezno samostojno načrtuje.

Struktura osebne zbirne mape je predpisana in javno objavljena na spletnem mestu nacionalnega informacijskega središča za poklicne kvalifikacije – NRP ter vsebuje naslednje točke in možno vsebino:

1. IZPOLNJEVANJE POSEBNIH POGOJEV	Dokazila, s katerimi kandidat dokazuje izpolnjevanje posebnih oziroma vstopnih pogojev za NPK (če so predpisani s katalogom za NPK): – zahtevana izobrazba in/ali – zahtevano število let delovnih izkušenj s področja poklicne kvalifikacije ipd.
2. PREDSTAVITEV KANDIDATA	Življenjepis ali EUROPASS CV (Curriculum vitae)
3. DELOVNE IZKUŠNJE KANDIDATA	Dokazila o predhodnih delovnih izkušnjah: – delavska knjižica, – pogodba o delu, – referenčno pismo, – opis kandidatovega dela, – izjava delodajalca ipd.
4. IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA	Potrdila o izobraževanju ali usposabljanju, če jih kandidat navaja v življenjepis in se vsebinsko povezujejo s kvalifikacijo, niso pa vstopni pogoj za NPK: – potrdilo o udeležbi in/ali zaključku izobraževalnega programa ali programa usposabljanja, – spričevalo, – diploma, – druga dokazila o opravljenih študijskih obveznostih ipd., – potrdilo izvajalcev izobraževanja in usposabljanja o uspešno zaključenem izobraževanju oziroma usposabljanju, – certifikat, – licenca, – potrdilo podjetja o usposabljanju ipd.
5. REFERENCE	V kolikor kandidat v življenjepis navaja, da ima s strokovnega področja kvalifikacije že delovne izkušnje, se ga spodbudi k njihovem dokumentiranju. Kot dokazilo se lahko upošteva: – opravljeno praktično delo na delovnem mestu (izdelek, model, program ipd.), – pisni izdelek, ki ga je kandidat pripravil na delovnem mestu (npr. izdelan projekt, načrt, razvojna naloga, raziskava, elaborat, referat, analiza, esej, poročilo o evalvaciji, prevod nekega besedila, zaključni račun malega podjetja, kadrovske načrti podjetja ipd.), – opravljena storitev na delovnem mestu. Kandidat lahko svoje delovne izkušnje dokazuje tudi z drugimi načini, npr.: – nagradami s tekmovanj, – izdelki, – članki, – avtorstvom ali soavtorstvi knjig in drugih publikacij Kandidat mora nedvoumno dokazati, da je izdelek ali izpeljana storitev v resnici njegovo delo, tudi v primeru, če gre za skupinsko (projektno) delo. Avtorstvo lahko dokazuje s pisnimi izjavami delodajalcev, vodij projekta, nagradami, patenti, fotografijami ipd.

3. Ocenjevanje

Ocenjevanje kandidatovega neformalno in priložnostno pridobljenega znanja opravljajo člani komisij za preverjanje in potrjevanje NPK, ki jih za vsak izveden rok preverjanja in potrjevanja NPK oblikuje in imenuje Državni izpitni center. Komisije za preverjanje in potrjevanje NPK so sestavljene iz treh članov, izbranih iz liste članov komisij, ki jo je potrdil minister, pristojen za delo, in se jo imenuje v skladu s predpisanimi kadrovskimi pogoji v katalogu za NPK.

Člani komisij za preverjanje in potrjevanje NPK so pri zagotavljanju strokovnosti ocenjevanja dolžni upoštevati temeljna načela etičnega vedenja in temeljne etične vrednote, določene za njihovo delo:

Poštenost in nepristranskost

Član komisije upošteva Zakon o NPK in ustrezne podzakonske akte, postopek izpelje nepristransko in pošteno pri vsakem kandidatu.

Integriteta osebnosti

S svojim pristopom, videzom in ravnanjem pri kandidatih in drugih članih komisije zbujajo zaupanje in občutek visoke stopnje poštenosti in strokovne usposobljenosti.

Empatija, občutek za druge

Spoštuje pravice in dolžnosti svojih sogovornikov ter upošteva pravila uglašene in dostojnega vedenja. Zaveda se vpliva na kandidate in na druge člane komisije z lastnim vedenjem. Sposoben se je postaviti v vlogo tistega, ki ga ocenjuje, ter daje kandidatu vso podporo in spodbudo.

Komunikacijske spretnosti

Zna pozorno poslušati in postavljati jasna vprašanja. Zna napisati jasna, jedrnata poročila, ki zadevajo opis doseganja kompetenc in ne opisa kandidata.

Strokovnost preverjanja in potrjevanja NPK

Zna primerjati kandidatove spretnosti s predpisanimi poklicnimi standardi, zna preverjanje in potrjevanje prilagoditi vsaki individualni situaciji. Ima pozitiven odnos do NPK.

Evalvacijske spretnosti

Sposoben je dati povratno informacijo kandidatu in svetovalcu o tem, katere spretnosti ima kandidat dovolj razvite in katere mora še razvijati. Pri svojem delu je sproščen in s svojim vedenjem daje kandidatu vso podporo pri njegovem delu.

Toleranca in timsko delo

Odnosi med člani komisij temeljijo na spoštovanju, iskrenosti, strpnosti, kolegialnosti in na osebnem dostojanstvu. Član komisije je sposoben sprejemati argumentirane strokovne kritike, ki jih ne jemlje kot osebne zamere. Sposoben je sodelovati z drugimi člani komisije ter strokovno argumentirati svoje in skupne odločitve.

Odgovornost

Varovati mora podatke in informacije o preverjanju in potrjevanju, s katerimi pride v stik pri opravljanju svojega dela. Ne informira in ne komentira rezultatov preverjanja in potrjevanja nikomur zunaj postopka. Upoštevati mora merila za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij in biti pravičen do vseh kandidatov.

Izločitev

Če je član komisije s kandidatom v sorodstvenem razmerju ali kakor koli drugače s stranko v konfliktu interesov, ne sodeluje v komisiji za preverjanje in potrjevanje NPK.

Strokovnost in objektivnost članov komisij za preverjanje in potrjevanje NPK se v fazi ocenjevanja kandidatovega neformalno in priložnostno pridobljenega znanja zagotavljata:

- ➔ licenco za člana komisije lahko pridobi, kdor ima z NPK katalogom določeno kvalifikacijo in zadnjih pet let delovnih izkušenj v stroki poklicne kvalifikacije,
- ➔ pogoj za člana komisije je opravljen program usposabljanja za člana komisije za preverjanje in potrjevanje NPK, ki ga na predlog pristojnega strokovnega sveta določi minister, pristojen za delo,
- ➔ Državni izpitni center za vsak izveden rok preverjanja in potrjevanja posebej (neodvisno od izvajalca) imenuje tričlansko komisijo v skladu z zapisanimi kadrovskimi pogoji v katalogu NPK,
- ➔ komisije so pri svojem odločanju avtonomne in neodvisne,
- ➔ kot član komisije na preverjanjih in potrjevanjih NPK ne sodeluje oseba, ki je med preverjanjem delodajalec kandidatu, solastnik podjetja, obratovalnice, prodajalne, lokala ali sodelavec kandidatu ali v sorodu oziroma zakonski zvezi s kandidatom,
- ➔ člani komisij podaljšujejo licenco za preverjanje in potrjevanje NPK z dokazovanjem delovnih izkušenj v zadnjih petih letih in s stalnim strokovnim usposabljanjem v stroki poklicne kvalifikacije, ki jo preverjajo,
- ➔ člani komisij se udeležujejo nadaljnjih usposabljanj, ki jih zanje izvajajo Andragoški center Slovenije, Državni izpitni center in Center RS za poklicno izobraževanje.

Ocenjevanje kandidatovega neformalno in priložnostno pridobljenega znanja se lahko izvaja na podlagi **potrjevanja dokazil** o kandidatovem neformalno in priložnostno pridobljenem znanju, ki jih je predložil v osebno zbirno mapo, ali na podlagi neposrednega **preverjanja kandidata**. V praksi se najpogosteje uporablja kombinacija **obeh načinov**, saj po navadi komisija ugotovi delno ujemanje kandidatovih dokazil s poklicnim standardom ter določi tista znanja, spretnosti in kompetence, ki jih bo še neposredno preverjala.

POTRJEVANJE NA PODLAGI KANDIDATOVIH DOKAZIL (OSEBNA ZBIRNA MAPA)

Pri potrjevanju neformalno in priložnostno pridobljenega znanja člani komisije na podlagi kandidatovih dokazil v osebni zbirni mapi ugotavljajo ujemanje dokazil s poklicnim standardom in katalogom za NPK.

Kakovost ocenjevanja kandidatovih dokazil, ki ga izvajajo člani komisij za preverjanje in potrjevanje NPK, se zagotavlja:

- ➔ s predpisanimi kriteriji, ki jih morajo člani komisije upoštevati, ko v prvem koraku vrednotijo ustreznost posameznih dokazil:

- **Verodostojnost**

Pri dokazilih, ki so zajeta v osebni zbirni mapi, morajo člani komisije ugotoviti, ali se res nanašajo na kandidata. Verodostojnost različnih dokumentov, ki govorijo o kandidatih (*dopisi, referenčna pisma ipd.*), se lahko preverja na podlagi žigov, podatkov o izdajateljih ali na podlagi kontaktnih podatkov izdajateljev, s pomočjo katerih se lahko preveri verodostojnost dokumenta ipd. Če je v osebni zbirni mapi predložen npr. izdelek, je potrebno ugotoviti, ali je izdelek res kandidatovo delo. Kandidat lahko pri tem izdela dnevnik svojega dela, ki ga lahko podkrepi s fotografijami in z opisom postopkov, ki jih je izvajal, ki pa morajo biti strokovno utemeljeni z razlogi za izbor tehnik in načinov dela.

- **Veljavnost**

Pri dokazilih oziroma izdelkih, ki so zajeti v osebni zbirni mapi, je pomembno, da so le-ti še vedno veljavni oziroma, da niso zastarali. Dokazilo mora zagotavljati, da je znanje, ki ga ima posameznik, še vedno uporabno in je posameznik, na podlagi usvojenega znanja, sposoben zastavljeno nalogo ustrezno opraviti. Pri dokazilih o izobrazbi in ostalih dokazilih, ki so formalne narave, člani komisije ne morejo presojeti časovne veljavnosti, saj pravice, ki izhajajo iz teh dokazil, ne zastarajo.

- **Ustreznost**

Za vsako predloženo dokazilo se ugotavlja, v kolikšni meri pokriva zahteve kataloga za NPK ter poklicnega standarda za posamezno kvalifikacijo. Poklicni standard določa spretnosti, znanja in kompetence kvalifikacije, ki jo kandidat želi pridobiti. Katalog za NPK pa predpisuje naloge za preverjanje in potrjevanje znanj in spretnosti za izbrano kvalifikacijo. Vsako dokazilo je potrebno primerjati z obema dokumentoma in ugotoviti, ali se nanaša na vsebine, ki jih predpisujeta.

- ➔ s predpisanimi kriteriji, ki jih morajo člani komisije upoštevati, ko v drugem koraku vrednotijo osebno zbirno mapo kot celoto (presodijo, ali lahko na podlagi dokazil priznajo kandidatu posamezna področja del v poklicnem standardu oziroma posamezne kompetence ali pa mu lahko priznajo celotno kvalifikacijo):

- **Zadostnost**

Zadostnost pomeni, da člani komisije presodijo, ali je dovolj dokazil z ustrezno oceno, na podlagi katerih lahko kandidat dokazuje, da obvladuje določena področja del v poklicnem standardu oziroma določene kompetence poklicnega standarda samostojno in v različnih okoliščinah.

- **Raznolikost**

Raznolikost pomeni, da so dokazila raznovrstna in da čim bolj vsestransko odražajo usposobljenost. Dokazila so lahko posredna (*referenčna pisma prejšnjih delodajalcev ali zdajšnjega delodajalca, posebne nagrade ali pohvale, članki o kandidatu, fotografije ali posnetek izdelka/dela, ki ga je kandidat opravil, potrdilo o programih usposabljanja, ki se jih je udeležil*) in tudi neposredna (*izdelki ali dela kandidata samega, npr. računalniški program, priročnik za usposabljanje, članek v reviji ali časopisu, videoposnetek ipd.*).

- **Kompleksnost**

Kadar dokazila v zbirni mapi dobro pokrivajo vsa področja del in kompetence iz poklicnega standarda, niso pa dokazila raznolika, si člani komisije pri vrednotenju dokazil pomagajo z dopolnilnim kriterijem imenovanim kompleksnost. Imenujemo ga dopolnilni kriterij, ker izkazuje »dopolnilna« znanja, ki niso zahtevana v poklicnem standardu, vendar so kljub temu dragocena (*Kandidat v zbirni mapi predstavlja svojo poklicno in strokovno pot, ki je lahko zelo raznolika in kaže npr. natančnost kandidata pri delu, samodisciplino, zmožnost timskega dela, prilagodljivost kandidata na različne delovne situacije, zmožnost uporabe znanj v različnih delovnih okoljih ipd.*)

- ➔ člani komisije so zaradi sledljivosti postopkov dolžni voditi zapisnik o potrjevanju NPK na podlagi dokazil (zapisnik o vrednotenju posameznih dokazil v osebni zbirni mapi in zapisnik o poteku potrjevanja poklicne kvalifikacije na podlagi osebne zbirne mape),
- ➔ Center RS za poklicno izobraževanje skrbi za razvoj in dopolnjevanje metodologije vrednotenja dokazil v postopkih potrjevanja NPK, posodablja ogrodje za sestavo osebne zbirne mape ipd.
- ➔ na podlagi ugotovitev članov komisij pri njihovem delu in na podlagi ugotovitev komisije za ugovore (pritožbe), Center RS za poklicno izobraževanje sprotno prilagaja in dopolnjuje navodila in obrazce, ki se jih uporablja pri presoji posameznih dokazil ter pri presoji osebne zbirne mape kot celote.

NEPOSREDNO PREVERJANJE KANDIDATOV

Če so dokazila kandidata neustrezna oziroma se le delno ujemajo s poklicnim standardom in katalogom za NPK, člani komisije določijo tista znanja, spretnosti in kompetence, ki jih bodo še neposredno preverjali. Za namene neposrednega preverjanja so v katalogu za NPK opredeljene naloge za preverjanje znanj, spretnosti in kompetenc iz poklicnega standarda ter način in merila za njihovo preverjanje. S katalogom za NPK so po navadi določene različne kombinacije načinov preverjanja: pisno preverjanje, praktične naloge, zagovor, naloga/izvedba. Člani komisije morajo imeti dobro znanje o načinih preverjanja, prav tako jih morajo znati prilagoditi posamezni situaciji, saj so odgovorni za kakovost postopka.

Posredovanje povratnih informacij je pomembna dejavnost znotraj izvajanja vsakega od načinov preverjanja. Ne glede na način, ki uporabljen za preverjanje, mora komisija za preverjanje in potrjevanje NPK podati povratne informacije o končni odločitvi in ob koncu postopka preverjanja in potrjevanja kandidata seznaniti s tem, kaj je vplivalo na posamezno odločitev članov komisije.

Kakovost neposrednega preverjanja kandidatov, ki ga izvajajo člani komisij za preverjanje in potrjevanje NPK, se zagotavlja:

- načini preverjanja ter merila ocenjevanja so predpisani s katalogom za posamezni NPK in člani komisije so jih dolžni upoštevati,
- člani komisije so zaradi sledljivosti postopkov dolžni voditi zapisnik o neposrednem preverjanju NPK in ocenjevalne obrazce glede na način preverjanja, ki ga določa katalog NPK,
- na koncu preverjanja komisija kandidate seznani z rezultati, še zlasti pa pri neuspešnih kandidatih navede razloge za njihovo neuspešno opravljanje preverjanja. Kandidatu pove, kaj je potrebno izboljšati in kako. Člani komisije analizirajo doseženo stanje in skupaj s kandidatom poiščejo možnosti za nadaljevanje,
- Državni izpitni center organizira delavnice za člane komisij za poenotenje kriterijev preverjanja in potrjevanja posameznega NPK ter delavnice za pripravo banke nalog (na podlagi obstoječih nalog za preverjanje kandidatov, ki so zapisane v katalogu za NPK, se pripravi večje število nalog za preverjanje in nabore vprašanj ter po potrebi tudi slikovno gradivo za preverjanje NPK),
- Državni izpitni center organizira posvete članov komisij za pripravo navodil za preverjanje.

4. Priznavanje

Priznavanje je zadnja faza vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja. Priznavanje je faza, v kateri se kandidatu s podelitvijo javno veljavne listine – certifikatom o NPK uradno priznajo znanja, spretnosti in kompetence, pridobljene z neformalnim in priložnostnim učenjem.

a) Komisija za preverjanje in potrjevanje NPK lahko prizna kvalifikacijo in izda certifikat o NPK na podlagi vrednotenja dokazil, ki jih je kandidat predložil v osebno zbirno mapo.

b) Komisija za preverjanje in potrjevanje NPK lahko prizna kvalifikacijo in izda certifikat o NPK na podlagi neposrednega preverjanja, ki ga kandidat uspešno opravi.



Republika Slovenija

naziv in sedež izvajalca postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij

CERTIFIKAT o nacionalni poklicni kvalifikaciji



ime in priimek

rojen (-a) / v kraju

je usposobljen (-a) za:

naziv kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti

evidenčna številka certifikata / koda kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti

kraj / datum

predsednik (-ica) komisije

odgovorna oseba

žig izvajalca

Certifikat o NPK. Na hrbtni strani certifikata je zapisan seznam poklicnih kompetenc in raven zahtevnosti kvalifikacije.

Ovrednotena neformalno in priložnostno pridobljena znanja se v sistemu NPK dokazujejo z javno veljavnim certifikatom o NPK, ki ima enakovreden status kot spričevala ali diplome:

- minister, pristojen za delo, je s Pravilnikom o obrazcu javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji – certifikatu in nadomestnem certifikatu določil obliko, vsebino in izdajatelje javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji – certifikata o NPK,
- obrazec certifikata o NPK je natisnjen v slovenskem jeziku ali jeziku narodnosti na papirju, ki je predpisan s Pravilnikom o obrazcu javne listine,
- Državni izpitni center zagotavlja preglednost med številom izdanih javnih listin za NPK in številom podeljenih certifikatov o NPK tako, da število izdanih listin, ki jih posreduje izvajalec, primerja s številom izdanih certifikatov v letnih poročilih izvajalcev o podeljenih certifikatih,
- certifikat o NPK lahko izda samo izvajalec postopkov preverjanj in potrjevanj NPK oziroma njegov praven naslednik, vpisan v register pri Državnem izpitnem centru,
- izvajalci postopkov preverjanj in potrjevanj NPK vodijo evidenco izdanih certifikatov o NPK v ustreznih zbirkah nacionalnega informacijskega središča za poklicne kvalifikacije (spletno mesto NRP),
- na certifikatu o NPK so zapisani naziv NPK, za katerega je usposobljen imetnik, in kompetence, ki jih imetnik certifikata izkazuje z listino. Iz certifikata je razviden tudi izdajatelj certifikata (izvajalec postopkov preverjanj in potrjevanj NPK in odgovorna oseba izvajalca).

8.3 Pravice kandidatov do ugovora na izvedene postopke preverjanja in potrjevanja NPK

Kandidat ima pravico do ugovora v osmih dneh po prejemu odločbe komisije za preverjanje in potrjevanje NPK.

Kandidat ima v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah zagotovljeno varstvo svojih pravic. V kolikor se ne strinja z odločitvijo komisije za preverjanje in potrjevanje NPK, lahko kandidat predloži ugovor stalni komisiji za ugovore pri Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ki mora v roku osmih dni odločiti o utemeljenosti kandidatove pritožbe. Stalno komisijo za ugovore imenuje minister, pristojen za delo. Komisija je sestavljena iz predstavnika Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Centra RS za poklicno izobraževanje in Državnega izpitnega centra.

Naloge članov komisije za ugovore so:

- pregled ugovora kandidata, in v kolikor je to potrebno, pridobitev dodatnih podatkov oziroma informacij od kandidata, izvajalca postopkov preverjanj in potrjevanj NPK ali od komisije za preverjanje in potrjevanje NPK,
- ugotovitev utemeljenosti ugovora kandidata v ustreznem roku po prejemu ugovora,
- imenovanje nove komisije za preverjanje in potrjevanje NPK v primeru, da je ugovor utemeljen.

8.4 Pristojne inštitucije za spremljanje in nadzor postopkov preverjanja in potrjevanja NPK

Inšpektorat Republike Slovenije, pristojen za delo, nadzoruje zakonitost dela izvajalcev postopkov preverjanj in potrjevanj NPK ter zakonitost in strokovnost dela komisij za preverjanje in potrjevanje NPK.

Inšpektor nadzira:

- izpolnjevanje pogojev, določenih za izvajalce postopkov preverjanj in potrjevanj NPK,
- zakonitost postopkov preverjanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij,
- sestavo komisij,
- usposobljenost članov komisij.

Inšpektor v primeru, ko ugotovi kršitve, z odločbo:

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

Center RS za poklicno izobraževanje spremlja in nadzoruje izvajanje postopkov preverjanja in potrjevanja NPK.

- Spremlja delo svetovalcev v postopku preverjanja in potrjevanja NPK z namenom zagotavljanja kvalitetnega in zanesljivega svetovanja kandidatom za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije,
- spremlja sistem NPK in o ugotovitvah enkrat letno poroča Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti:
 - spremlja ključne dejavnike in glavne nosilce posameznih nalog v postopku, in sicer izvajalce, svetovalce in člane komisij s posameznega strokovnega področja. Pomembni deležniki v postopku preverjanja in potrjevanja NPK so tudi kandidati za NPK ter imetniki certifikata NPK, ki so prav tako vključeni v posamezne raziskave.
 - rezultati spremljav zagotavljajo podatke, ki ministrstvu, pristojnemu za delo, dajejo možnosti dopolnjevanja formalnih (zakonskih in podzakonskih) podlag za izvajanja sistema NPK, Državnemu izpitnemu centru pomagajo pri razvoju metodologij ter kakovosti dela članov komisij v postopkih preverjanj in potrjevanj NPK, Centru RS za poklicno izobraževanje pa omogočajo načrtovanje in uvajanje izboljšav v postopkih preverjanja in potrjevanja.
- Razvija metodologije spremljave in skrbi za zagotavljanje kakovosti sistema NPK:
 - na podlagi ocen pristojnih inštitucij o morebitnih odstopanjih od pričakovanj sistema ali na podlagi rezultatov izvedenih spremljav Center RS za poklicno izobraževanje izbira in načrtuje tudi ostala področja in ciljne skupine spremljave z namenom zagotavljanja kakovosti in učinkovitosti celotnega sistema NPK.

Državni izpitni center spremlja in nadzoruje delovanje članov komisij in izvajalcev postopkov preverjanja in potrjevanja NPK.

- ➔ Zbira in spremlja letna poročila o izvedbi postopkov preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki jih morajo izvajalci postopkov preverjanj in potrjevanj NPK obvezno pripraviti,
- ➔ spremlja delo komisij za preverjanje in potrjevanje ter se enkrat letno udeležuje preverjanja pri posameznemu izvajalcu in o ugotovitvah poroča Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ki ima na podlagi ugotovitev možnost dopolnjevanja formalnih (zakonskih in podzakonskih) podlag za izvajanja sistema NPK,
- ➔ če pooblaščen predstavnik Državnega izpitnega centra pri spremljanju dela komisij ugotovi, da predsednik oziroma član komisije ni strokovno usposobljen za delo v komisiji, oziroma da krši predpise s področja priznavanja poklicnih kvalifikacij, mu Državni izpitni center lahko odvzame licenco,
- ➔ organizira letne posvete članov komisij po strokovnih področjih, kjer se oblikujejo predlogi izvajalcev, članov komisij in svetovalcev za izboljšanje postopkov preverjanja in potrjevanja posameznih NPK,
- ➔ spremlja in vrednoti uresničevanje ciljev programa usposabljanja kandidatov za člane komisij za preverjanje in potrjevanje NPK ter Strokovnemu svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje daje pobude za izboljšave,
- ➔ skrbi za spremljavo in razvoj mreže za preverjanje in potrjevanje NPK, kar vključuje objavljanje in promoviranje javnih razpisov za podeljevanje licenc članom komisij in za vpisovanje izvajalcev v register za tiste NPK, ki le-teh še nimajo.

Pooblaščen predstavniki pristojnih institucij se lahko tudi neposredno udeležijo postopkov preverjanja in potrjevanja NPK.

Kot pooblaščen predstavnik se postopka preverjanja in potrjevanja lahko udeleži:

- ➔ predstavnik Inšpektorata RS za delo za namene nadzora nad zakonitostjo dela izvajalcev ter zakonitostjo in strokovnostjo dela članov komisij,
- ➔ predstavnik Centra RS za poklicno izobraževanje za namen spremljanja izvajanja postopkov preverjanja in potrjevanja,
- ➔ predstavnik Državnega izpitnega centra za namene spremljanja zakonitosti in strokovnosti dela članov komisij za preverjanje in potrjevanje NPK,
- ➔ postopka preverjanja in potrjevanja se lahko udeleži tudi predstavnik Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, ki je pristojno za pripravo in spremljanje izvajanja Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah.

Pooblaščen predstavniki imajo pravico do vpogleda v celotno kandidatovo dokumentacijo, ne smejo pa posegati v postopek preverjanja in potrjevanja NPK.

9

*Zakonodaja –
formalna
podlaga za
izvajanje
sistema NPK*



Formalna podlaga za izvajanje sistema NPK oziroma postopkov preverjanja in potrjevanja NPK so Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah in podzakonski akti.

ZAKON o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah:

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

Podzakonski akti:

- **PRAVILNIK o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.**
Pravilnik ureja način in postopek preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.
- **PRAVILNIK o vodenju registra izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.**
Pravilnik določa postopek vpisa in izbrisa iz registra izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.
- **PRAVILNIK o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence.**
Pravilnik ureja sestavo komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij, izbor članov komisij ter način in postopek za pridobitev in izgubo licence.
- **Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.**
Pravilnik določa načine stalnega strokovnega usposabljanja članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij.
- **PRAVILNIK o nomenklaturi poklicev.**
Pravilnik določa postopek za pripravo poklicnih standardov ter katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti, ki jih na predlog pristojnega strokovnega sveta sprejme in objavi minister, pristojen za delo.
- **PRAVILNIK o obrazcu javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji – certifikatu in nadomestnem certifikatu.**
Pravilnik določa obliko, vsebino in izdajatelje javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji – certifikata in nadomestnega certifikata.
- **PRAVILNIK o sprejemu in objavi katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti.**
S tem pravilnikom minister, pristojen za delo, na predlog Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje sprejema in objavlja kataloge standardov strokovnih znanj in spretnosti za pridobitev NPK. Katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti, objavljeni v tem pravilniku, postanejo javno veljavni.

10

*Pozitivne
prakse
uporabe
sistema NPK*



V Sloveniji lahko izpostavimo učinkovitost sistema NPK, ki se po izkušnjah uporabnikov kaže v njegovi hitri prilagodljivosti tehnološkim spremembam in spremembam v storitvenih dejavnostih, saj ponuja možnosti hitrega oblikovanja podlag za formalno priznavanje usposobljenosti za nove poklice na trgu dela. Zahteve trga dela se v današnjih časih hitro spreminjajo in nenehno se pojavljajo novi poklici, ki se jih posamezniki priučijo samostojno na trgu dela ali z delom v podjetju. Oblikovanje novih katalogov za NPK, ki omogočajo pridobitev formalne listine o posameznikovi usposobljenosti za te nove in aktualne poklice, odpira posameznikom nove priložnosti pri njihovem samostojnem opravljanju storitev na trgu dela, podjetjem pa omogoča, da nova znanja zaposlenih ustrezno ovrednotijo in povečajo svojo konkurenčnost na tržišču.

Vloga NPK v slovenskem prostoru je po povratni informaciji imetnikov certifikatov o NPK zelo različna. Certifikat o NPK lahko pomeni dodano vrednost na trgu dela, saj samostojnim podjetnikom predstavlja določeno referenco, da imajo zahtevana znanja za kakovostno opravljanje svojih storitev na tržišču. Ponekod lahko certifikat o NPK pomaga pri pridobivanju državnih subvencij ali registraciji dopolnilnih oziroma obrtnih dejavnosti (v primerih, ko izobrazba ne ustreza razpisnim pogojem za pridobitev subvencije ali potrebam za registracijo dejavnosti, ponekod zadostuje tudi certifikat NPK o ustrezni strokovni usposobljenosti). V nekaterih dejavnostih pa je NPK postal preprosto obvezen, če gre za opravljanje reguliranih poklicev, kjer je z zakonom predpisan NPK kot pogoj za opravljanje poklica.

Sistem NPK lahko pomaga podjetjem pri zaposlovanju ali kadrovanju že zaposlenih (pridobivanju formalnih podlag za zaposlovanje ali ohranjanje delovnih mest, napredovanje v primeru neustrezne izobrazbe ipd.), vendar pa je večina podjetij pri zaposlovanju ali internem kadrovanju že zaposlenih še vedno omejena s sistemizacijo delovnih mest, kjer je zasedba delovnega mesta pogojena le z ustrezno izobrazbo. Podjetja, ki uporabljajo NPK, pa se sama odločajo o tem, ali se NPK umešča v njihove interne akte ali pa ne in ostaja NPK le dodatna referenca zaposlenega, saj mu omogoča višjo raven storitev in s tem dodano vrednost podjetja na tržišču. Vsekakor je lahko delovno mesto vir znanja in priložnost za neformalno učenje, sistem NPK pa nudi možnost, da delojemalci to znanje ovrednotijo.

Ovrednotenje in formalizacija pridobljenih zanj in spretnosti na delovnem mestu je tudi sicer pomembna. Velikokrat so znanja in izkušnje, ki si jih posamezniki pridobijo z delom, prepoznana in ovrednotena le v njihovem delovnem okolju. Če želi tak posameznik ob odhodu iz delovnega okolja in prijavah na nova delovna mesta ipd. dokazovati ta znanja, je pomembno, da ima možnost ob odhodu pridobiti formalno listino o poklicni usposobljenosti, ki jo je pridobil na delovnem mestu.

Pregled katalogov za NPK po strokovnih področjih kaže, da se NPK dejansko razvijajo in uporabljajo tam, kjer trg dela zaznava ali napoveduje pomanjkanje človeških virov. To nas napeljuje k spoznanju, da je sistem potrjevanja delovnih izkušenj za pridobitev formalnih listin o poklicni usposobljenosti na trgu dela prepoznan kot ustrezno orodje za urejanje neskladij na trgu dela. Sistem NPK predstavlja fleksibilen pristop k pridobivanju novih poklicnih kvalifikacij glede na potrebe trga dela ter poenostavlja njihovo posodabljanje in nadgrajevanje, odzivnost sistema pa je v primerjavi z izobraževalnim sistemom veliko hitrejša.

Priznavanje certifikatov o NPK v formalnem izobraževanju

»Z načrtnim pridobivanjem in kombinacijo certifikatov o NPK bi bilo mogoče v določenih okoliščinah postopno izboljšati tudi stopnjo formalne izobrazbe. Vendar pa v Sloveniji za razliko od nekaterih drugih držav še ne priznavamo popolne enakovrednosti rezultatov obeh poti. Medtem ko posameznik s šolskim izobraževanjem pridobi izobrazbo in tudi poklicno kvalifikacijo, s priznanjem neformalno pridobljenega znanja pridobi le poklicno kvalifikacijo, ne pa tudi izobrazbe. To načeloma ni sporno, saj je dodana vrednost formalnega izobraževanja zlasti v urejenem temeljnem in splošnem znanju, ki je podlaga za nadaljnje izobraževanje in tudi pridobivanje raznovrstnih kompetenc. Sporna pa v praksi ostaja zadržanost do sicer uradno potrjenih poklicnih kvalifikacij tistim posameznikom, ki bi želeli te kvalifikacije v šolskem sistemu dopolniti s temeljnim in splošnim znanjem ter tako priti do višje stopnje izobrazbe. Kakršno koli je že navedeno razmerje, je vendarle pomembno, da imamo v Sloveniji poklicne standarde kot skupno izhodišče za obe navedeni poti.« (I. Svetlik, 2013)

11

*Izjave
uporabnikov
sistema NPK*



11.1 Imetniki certifikata NPK

Prednosti, ki jih lahko razberemo iz izjav imetnikov certifikatov o NPK, so:

- dokaj hitro in preprosto pridobivanje javno veljavnih listin za opravljanje poklica,
- razvoj poklicne kariere in osebni razvoj, saj se upoštevajo in priznavajo delovne izkušnje ter neformalno in priložnostno učenje,
- lažje prehajanje iz enega podjetja v drugega, saj je NPK javno veljavna listina,
- večja konkurenčnost na trgu dela v Sloveniji in tudi v državah EU,
- napredovanje v poklicni karieri tudi na isti stopnji izobrazbe, saj lahko posameznik pridobi javno veljavno listino za opravljanje določenega poklica na višji ravni zahtevnosti del,
- pridobivanje osnov za morebitno nagrajevanje v podjetju,
- spodbujanje odraslih k vseživljenjskem učenju.

»Sem Alenka Resman Langus, radijska napovedovalka na Radiu Slovenija.«

»Na Radio Slovenija sem prišla pred šestimi leti. Prej sem delala tudi že na drugih radijskih postajah. Zakaj sem se odločila za ta poklic? Kaj pa vem, radio ima neko posebno energijo in ko enkrat začneš ... ali te potegne ali pa ne. Mene je potegnilo in upam, da bom to delo opravljala še naprej in čim dlje. Napovedovalec ima določene spretnosti, znanja, ki jih nima vsakdo, poleg tega ni šole, v kateri bi lahko te spretnosti pridobil in se jih naučil. Skozi leta dela na radiu si človek pridobi določene izkušnje in vse te izkušnje, vsa ta znanja in spretnosti potem verificira prek NPK in si pridobi uradno listino, ki je sicer ne bi mogel dobiti. Z NPK, javno veljavno listino, ki potrjuje naše znanje, se ti odprejo vrata, pa ne samo tukaj na Radiu Slovenija, v Sloveniji, ampak tudi drugod po Evropi, na primer. Meni je NPK omogočila zaposlitev po petih letih dela na Radiu Slovenija. Če v tistem trenutku, ko se je ponudila ta priložnost, ne bi imela NPK, tudi zaposlitve ne bi imela. Ker pogoj za zaposlitev na Radiu Slovenija je: ali univerzitetna izobrazba, kjer me čaka še diploma, ali pa NPK.«

»Sem Terezija Nikolčič. Na Ljubljanski tržnici, že vrsto let, prodajam zdravilna zelišča.«

»Začeli smo leta 1990, ko je sin ostal brez službe v Litostroju. Nekje se je bilo treba oprijeti dela. Imeli smo hektar in pol zemlje in takrat nismo mogli ustanoviti kmetijstva, ker je bilo za to treba imeti tri hektarje zemlje. Tako je sin ustanovil podjetje Hedera d.o.o. Z zeliščarstvom sem se začela ukvarjati, ko sem bila stara tam okoli 45 let. Zelišča pa sem poznala že pri treh letih. To pa zato, ker smo imeli kolena in prste na nogah potolčene in je mama rekla: 'Pejt po celeš al si pa trpotec daj na nogo.' To je bilo moje prvo zdravljenje. Ko sem bila majhna, mi je mama pokazala rastline in zakaj se uporabljajo. Nismo pa poznali strokovnih izrazov. V postopek za pridobitev NPK sem priložila vse svoje dokumente. Imela sem jih 15. Tečajev sem imela mnogo. Potem sem portfolio predložila izpitnemu centru Naklo. Tako sem pridobila certifikat NPK. Ampak znanja je bilo pa treba pa dosti vložiti v to. Veliko neprespanih noči. Mož je bil že kar malo ljubosumen, ker sem se ponoči držala knjig in ne njega. Certifikat NPK mi pomeni ogromno. Ne znam s tem nič več, lahko pa z njim izkažem, da sem usposobljena za zeliščarstvo.«

»Sem Sergeja Hlede Podgornik in sem zaposlena kot krupjeja.«

»Leta 1994 sem začela popolnoma novo karierno pot. Prijavila sem se na izobraževanje, ki ga je razpisalo podjetje Hit d.d. Izobraževanje se mi je zdelo zelo zanimivo, ker je ponujalo nova znanja na drugačnem specifičnem področju, ki je bilo za mene tudi neznano. To je bil zame tudi izziv, saj sem prej delala kot upravni tehnik. Izobraževanje je trajalo kar nekaj časa. Najprej sem morala skozi zahtevno selekcijo kadrov, ki je zajemala testiranje psihomotoričnih sposobnosti in znanje enega od tujih jezikov. V mojem primeru je bila to italijanščina, ker imamo v novogoriških igralnicah pretežno italijanske goste. Selekcija je vključevala tudi izpit iz osnovnega tečaja za krupjeja. Po vsem tem smo nadaljevali praktično izobraževanje za ameriško ruleto, ki je trajalo tri mesece. Po opravljenem izpitu sem imela še delovno prakso v podjetju. Nato smo nadaljevali še z naslednjim izobraževanjem za igro Black Jack. To je igra s kartami. Skupaj sta izobraževanje in praktično usposabljanje obeh iger trajala približno pet mesecev. Delo krupjeja terja pridobivanje vedno novih znanj, kar pomeni stalno udeležbo na izobraževanjih. Ta izobraževanja so recimo nove igre na srečo, poznavanje delovnih navodil, delo z igralniškimi informacijskimi sistemi, tečaji s področja komunikacije, tečaji s področja medkulturnih razlik ipd. Skratka, vsa izobraževanja, tako strokovnih kot splošnih znanj. Danes sem usposobljena za izvajanje 12 iger na srečo. Delo v igralništvu zahteva popolnoma druga znanja in spretnosti. Pojavilo se je vprašanje, kako vsa ta pridobljena znanja dokazati. V podjetju, v katerem sem zaposlena, so ta znanja res ovrednotena in upoštevana. Pojavi pa se problem zunaj podjetja, na primer če bi želela karierno pot nadaljevati nekje drugje. Leta 2005 je bila potrjena NPK krupje/krupjeja, ki zajema znanja ameriške rulete ali francoske rulete in Black Jacka. Ker še ni formalnopravne institucije, v kateri bi lahko pridobila poklic krupjeje, sem se odločila svoje znanje certificirati na podlagi pridobljenih delovnih izkušenj. Prijavila sem se v postopek preverjanja in potrjevanja NPK, kjer sva skupaj s svetovalcem pregledala zahtevana znanja in spretnosti ter vstopne pogoje. Ugotovila sva, da izpolnjujem vse pogoje za pridobitev NPK krupjeja. Na podlagi potrjevanja sem tako pridobila certifikat.«

»Sem Matijana Capuder Šömen. Že več kot dve leti delam kot socialna oskrbovalka za nego in pomoč na domu starejših in bolnih.«

»Pred dobrimi tremi leti sem izgubila službo in se prijavila na Zavod za zaposlovanje. In tam so iz mojih prejšnjih službenih let ugotovili, da imam zelo rada ljudi. Da ves čas delam z ljudmi in da bi mogoče poskusila tudi kaj drugega. Predlagali so mi, da bi se šla šolat za NPK. To je nacionalna poklicna kvalifikacija za socialno oskrbovalko. Bila sem navdušena in sem sprejela. Naredila sem trimesečni tečaj in so bili navdušeni. Imela pa sem tudi malo sreče, ker je bila v tej izpitni komisiji direktorica Zavoda za oskrbo na domu Ljubljana, ki je prepoznala moj potencial in je želela, da pridem k njim v službo. Ampak jaz sem bila že drugje v službi, čeprav se je začelo govoriti, da bi tam nehala z delom. In potem sem poklicala tudi gospo na Ceneta Štuparja, ki me je priporočila, in so me takoj vzeli. Zdaj sem že dobrih sedem mesecev socialna oskrbovalka na ZOD Ljubljana, v enoti Šiška. Delo mi strašno leži, sploh delo s starejšimi. Od nekdaj sem se rada z njimi pogovarjala. Zdi se mi, da sem se v tem poklicu, na tem terenu in tej službi popolnoma našla. Nekateri zadenejo na loteriji, jaz sem pa zadela to izkušnjo.«

»Sem Robert Ščuka, čebelar.«

»S čebelami sem se začel ukvarjati pred približno 15 leti. Že kot otrok sem imel zelo rad živali. Imel sem kokoši, race, razne morske prašičke, ribe ... Celo življenje sem se ukvarjal z njimi. Potem sem spoznal prijatelja, ki je imel čebele. Pokazal mi je matico, trota ... in tako sem nekako začel s čebelami. Čez zimo sem prebral knjige, potem pomladi sem pa nabavil prvo čebeljo družino in začel počasi čebelariti. Pred približno tremi leti sem opravil tudi začetni tečaj za čebelarja. Potem sem pa rekel, da poskusim znanje še nadgraditi in sem se odločil, da opraviš še NPK za čebelarja. Za NPK sem oddal portfolio. Na podlagi tega, kar sem vložil v portfolio, sem dobil del izpita. Na podlagi tega portfolioa, so mi izdali certifikat. Na podlagi teh izkušenj imam zdaj papir, uporabljam pa tudi to znanje. Imam še en poklic, ki ga, poleg svojega, zdaj tudi opravljam. NPK je pa edini način, da postaneš poklicni čebelar.«

»Sem Slavko Albreht, oblikovalec svetlobe na RTV SLO.«

»Davnega leta 1976 sem se pojavil na televiziji in bil sprejet kot programer za osvetljavo. V bistvu so želeli elektrotehnika. To, kar je ustrezalo moji končani srednji šoli. Se pravi, sem začel kot asistent. Pomagal sem pri krmiljenju, pri povezavah in teh stvareh. V mojem primeru se je kar hitro pokazala potreba po mlajših kadrih med oblikovalci luči, se pravi med mojstri za razsvetljavo. Že po nekaj letih sem napredoval, takrat kot najmlajši. Mogoče so starejši sodelavci v meni opazili skrite talente. K napredovanju je prispevala tudi moja želja po nadgradnji osnovnega znanja. Potem sem pristal med mojstri in se začel spopadati z vsakdanjim delom. Pri oblikovalcih osvetljave gre za specifičen poklic, za specifična znanja. Ta znanja ne ponuja nobeno izobraževanje v splošnem šolskem sistemu. Še zlasti ne na področju televizije, saj gre za znanja, ki jih lahko pridobiš samo s prakso in delovnimi izkušnjami. Edini način je, da se učiš na lastnih napakah in na napakah kolegov, da znaš opazovati ter s tem pridobivaš znanja in izkušnje. Teh znanj na papirju nismo mogli uveljavljati. Ne praksa in ne bogate izkušnje nam niso pomagali do certifikatov. Zaradi tega smo se odločili za NPK, ki ponuja priložnost, da vsa ta znanja overovimo oziroma potrdimo in dobimo za to tudi priznanje. NPK, pridobljena na podlagi delovnih izkušenj, zagotovo omogoča tudi širšo izmenjavo kadrov. Prehod v druge podobne medije in na druge televizije po Sloveniji in seveda tudi zunaj nje.«

»Sem Gregor Šikman, sem lastnik podjetja Netlife d.o.o.«

»Ukvarjam se z izdelovanjem spletnih strani, spletnih trgovin, optimizacijo in internetnim marketingom. Po srednji šoli sem nadaljeval šolanje na Fakulteti za upravo v Ljubljani. Med samim študijem sem se začel ukvarjati z izdelovanjem spletnih strani. Ugotovil sem, da me to veseli in me zanima. Tako sem počasi naredil spletno stran zase. Potem sem si naredil spletno trgovino in se začel ukvarjati z enim poslom. Počasi sem tako začel delati spletne strani tudi za druge. S tem se ukvarjam že približno pet let. Lansko leto je prišlo povabilo iz Andragoškega zavoda Maribor, če bi želel sodelovati pri njihovem projektu, za tečaj izdelave spletnih strani – torej za certifikat o NPK. In sem se odločil za to. Na podlagi prejšnjih izkušenj sem pridobil certifikat NPK za izdelovalca spletnih strani. Ker dejansko nimam formalne izobrazbe na področju izdelave spletnih strani, mi certifikat o NPK pomaga pri večji verodostojnosti pri strankah. Je potrdilo, da imam izkušnje in dodatna referenca.«

»Sem Tomaž Pančur in sem turistični animator.«

»Želja po nastopanju in zabavanju ljudi je v meni tlela že iz otroštva. Vse skupaj pa se je začelo z odhodom na Fakulteto za turistične študije v Portorož, kjer sem se med drugim udeležil intenzivnega tečaja za turističnega animatorja. Tam sem se srečal z osnovami, s postopki, delom in delom z ljudmi. Na podlagi teh izkušenj sem pozneje uveljavil NPK turistični animator. Pred pridobitvijo NPK sem že opravljal delo animatorja za turistično agencijo Sonček in delal za različna podjetja ob različnih priložnostih. Povezoval sem programe, zabaval ljudi, občinstvo in delal otroško animacijo. Animacija je zame življenjski slog. Animator mora biti sproščen, zabaven, a kljub temu odgovoren. Osebo mi je pri delu animatorja najpomembnejše in ima največjo vrednost to, da ljudi zabavam in da se ob moji prisotnosti počutijo dobro. Za pridobitev NPK sem uveljavljal dosedanje izkušnje in tako pridobil naziv turistični animator. Omemba NPK je stalnica v prošnjah, ki jih pripravljam za bodoče delodajalce. To mi zagotavlja prednost na trgu dela.«

11.2 Kadrovski ali vodstveni delavci podjetij

Številna slovenska podjetja s pridom uporabljajo NPK pri iskanju novih sodelavcev in za zagotavljanje večje mobilnosti v podjetju. Med glavnimi prednostmi NPK podjetja navajajo predvsem:

- hitro kreiranje novih poklicev v skladu s potrebami podjetja in tržišča,
- večjo motiviranost, kakovost in strokovnost zaposlenih,
- večjo konkurenčno prednost na tržišču (višja kakovost storitev),
- enostavnejšo selekcijo pri izbiri kadra,
- možnost napredovanja na delovnem mestu zaradi umestitve NPK v sistemizacijo delovnih mest,
- pridobitev poklica za tiste, ki ga nimajo, in hitro prekvalifikacijo tistih, ki že imajo poklic,
- povečano notranjo mobilnost zaposlenih, možnost prekvalifikacij,
- hitro pridobivanje uradnih listin za poklicno kvalifikacijo zaradi možnosti upoštevanja delovnih izkušenj in neformalnega učenja zaposlenih.

Telekom Slovenije, d.d.

»Menimo, da znanje, pridobljeno v formalnih izobraževalnih ustanovah, ni zadostno za uspešno opravljanje dela, zato smo se poleg 'tailor maid' delavnic odločili, da nekaterim zaposlenim omogočamo pridobitev za NPK teletrežnik, s katerim pridobijo še uradni certifikat oziroma dokazilo. Na NPK gledamo z dveh vidikov:

- Za zaposlenega je to priložnost, ki jo je dobil kot posameznik, da pridobi javno formalno dokazilo o pridobljenih kvalifikacijah (ki ga bo lahko uporabil tudi v prihodnje na trgu delovne sile), ter načrti razvoj lastnega znanja in kompetenc.
- Z vidika podjetja menimo, da je pridobitev NPK potrditven, da ima zaposleni ustrezne kompetence za delo v Klicnem centru ter da svoje delo lahko opravlja bolj kakovostno in strokovno. Zaposleni s pridobljeno NPK pomeni za podjetje dodano vrednost na tržišču, saj tako omogoča višjo raven svojih storitev.«

Salon dobrega počutja Lučka

»Ponudniki in izvajalci storitev wellnessa moramo najprej sami stremeti k pridobivanju strokovnega znanja in izkušenj. Prav v tem naj bi bilo osnovno poslanstvo NPK. Na tem področju v Sloveniji (še) nimamo formalnega izobraževanja, zato je odgovornost izvajalcev NPK še toliko večja. Za delodajalca je strokovno podkovan in dobro usposobljen kader izjemno pomemben. Zato delodajalci v NPK vsekakor vidimo več prednosti:

- enostavnejšo selekcijo pri izbiri kadra;
- delavci s pridobljenim certifikatom o NPK imajo zahtevane kompetence, izkušnje in znanje za konkretno delovno mesto;
- pridobljeni NPK zagotavlja večjo kakovost in strokovnost posameznikovega dela;
- delodajalec, ki ima zaposlene delavce s pridobljenim certifikatom o NPK, ima konkurenčno prednost na tržišču, saj bo s tem zagotavljal visoko kakovost svojih storitev;
- dejstvo, da storitev opravljajo delavci s pridobljenim certifikatom o NPK, naj bi uporabniku storitev wellnessa zagotavljala kakovostno in varno opravljeno storitev.«

Cankarjev dom

»Vsem zainteresiranim delavcem smo omogočili, da so na podlagi svojih referenc in izkušenj pridobili certifikat NPK, kar je na zavodu izzvalo začetek urejanja kaotičnih razmer na področju nagrajevanja in hkrati prispevalo k boljši motivaciji pri ključnih oziroma najboljših delavcih v tehnični izvedbi programa.

Vrednost sistema NPK je tudi v tem, da lahko dokaj hitro odgovorimo na tehnološki razvoj v svetu in kreiramo nove poklice. To velja zlasti za strokovna področja, vezana na tehnološki razvoj v svetu, zlasti na področju razvoja digitalnih tehnologij (multimedija, kino ...). Tako lahko danes bistveno hitreje odgovorimo tudi na dogajanja na mednarodnem trgu. Poleg možnosti sprotnega prilagajanja zahtevam tržišča glede kadrov lahko uspešno rešujemo tudi problem motivacije zaposlenih v poklicih tehnične izvedbe programa v kulturi, predvsem zaradi razlike med tistimi, ki izpolnjujejo formalne pogoje izobrazbe, in tistimi, ki so do izredno visoke strokovne usposobljenosti prišli le z delovnimi izkušnjami.«

Zavod za oskrbo na domu Ljubljana

»NPK sta možnost in priložnost za posameznika, da pridobi javno veljavno listino o poklicni usposobljenosti na podlagi izkušenj, znanja in kompetenc, ki jih določa poklicni standard in jih ni mogoče pridobiti v sistemu rednega formalnega izobraževanja. Že zaposlenim z neustrezno oziroma pomanjkljivo izobrazbo omogoča pridobitev ustrezne usposobljenosti za ohranitev delovnega mesta. Nezaposlenim omogoča do- in prekvalifikacijo ter tako poveča njihovo možnost za zaposlitev, saj gre za poklicno kvalifikacijo, v kateri so možnosti zaposlovanja še odprte.

Širše je sistem NPK na področju socialne oskrbe na domu omogočil profesionalizacijo poklica in dvig kakovosti izvajanja storitev. Na trgu delovne sile omogoča hitrejšo in cenejšo oblikovanje ustreznih kadrov ter tako razmeroma hiter odziv na potrebe trga dela. Sistem NPK uresničuje sodobne koncepte vseživljenjskega učenja in odpira možnosti zaposlovanja delavcem iz težje zaposljivih skupin.«

ENRAS, d.o.o, računovodski servis

»Računovodski servisi imajo v svojem kolektivu običajno sodelavce, ki imajo za sabo nekaj kilometrine. Predhodne izkušnje res štejejo. Postopek pridobivanja NPK je v nečem le drugačen. Vsebuje sestavljanje zbirne mape (potrdila o izobraževanjih, dokazila o udeležbi na seminarjih, druga priporočila in priznanja ...), kar le dodatno potrjuje, da so posameznikove predhodne izkušnje in pridobljena znanja zelo pomembna.

Prednost usposabljanja za NPK računovodja vidim v tem, da s celovitostjo znanj poglobi in nadgradi formalno izobrazbo. Dokazuje delovno in strokovno usposobljenost, potrebno za celovito in samostojno opravljanje poklica. Kakovost opravljenih storitev se tako le povišuje. Tudi v samem poklicu z nazivom NPK računovodja lahko postaneš bolj prepoznaven. Prepoznavnost v računovodstvu pa je v današnjem tempu življenja zelo pomembna.«

EMO – Orodjarna

»Podjetja so bila pred velikim izzivom. Za uresničitev strategij prodora na zunanje trge in zadovoljitev zahtevnih kupcev je bilo treba reorganizirati vse vire. Da bi dosegli konkurenčno sposobnost, tržno zanimivost in poslovno uspešnost, smo morali investirati v nove tehnologije, opremo, računalniške programe, informacijsko-komunikacijsko opremo in dvig strokovne usposobljenosti zaposlenih.

Zaradi navedenega je moralo podjetje v svojih letnih strateških planih in ciljih načrtovati tudi nove kompetence. Pridobivanje NPK za opravljanje poklicnih potreb gospodarstva ima več prednosti. Podjetja lahko hitro dousposobijo kader ter uskladijo potrebe po novih spoznanjih in kompetencah, zaposleni pa pridobijo javno listino, s katero pridobijo konkurenčno sposobnost zaposlitve in dodaten argument za stimulativni del osebnega dohodka. Hkrati postanejo prilagodljiva delovna pomoč.«

KRKA, d.d.

»V Krki smo dolgo iskali najustreznejšo obliko vrednotenje znanja za sodelavce, ki so si veliko neformalnega znanja, spretnosti in izkušenj pridobili na delovnem mestu. V današnjem času, ko zelo poudarjamo strategijo vseživljenjskega učenja, je zato pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije odprla možnost hitrega, bolj funkcionalnega, cenejšega in zlasti ustrežnejšega sledenja spremenjenim zahtevam avtomatiziranih procesov, in to večkrat v delovni dobi. Prednosti sistema NPK za Krko in posameznika:

- najnovejša znanja, spretnosti in veščine, pridobljene na delovnem mestu;
- prenos znanj s predavatelji iz neposredne prakse in pomoč mentorjev na delovnih mestih kandidatov;
- lažje povezovanje znanja med teorijo in prakso ter večja prilagodljivost;
- pridobitev znanj za točno določeno delo;
- hitro prilagajanje sodelavcev na spremembe v delovnem procesu;
- krajši čas usposabljanja;
- manjši stroški;
- za sodelavce prek agencij možnost zaposlitve za nedoločen čas;
- napredovanje na delovnem mestu v višji plačilni razred.

Poudarili bi, da vsa leta nismo nikoli odpuščali sodelavcev, ampak smo njihovo zaposljivost in mobilnost povečali z dopolnjevanjem znanja iz farmacevtike, s prekvalifikacijo in dokvalifikacijo za delo. V nov sistem vključujemo tudi zaposlene prek agencij, ki so s tem pridobili možnost prehoda v redno zaposlitev v Krko, kar je tudi prispevek k večji zunanji in notranji mobilnosti delavcev.«

Podeželsko razvojno jedro – Pomelaj

»V okviru rokodelskih dejavnosti so velike priložnosti za podeželsko prebivalstvo, da svoja znanja na tem področju potrdi, overi in pridobi certifikat o NPK. Tako se povečajo priložnosti za zaposlovanje in tudi pridobivanje dodatnega dohodka na podeželju, posredno pa se s tem ohranja tudi naravna in kulturna dediščina. Z dvigom pomena in veljavnosti NPK lahko pričakujemo tudi večji pomen rokodelskih dejavnosti in tudi ohranjanje dediščine, ki je lahko ena od alternativnih zaposlitvenih priložnosti predvsem na podeželju. V Pomurju, ki je trenutno v nezavidljivem položaju na področju kmetijstva, glede na možnosti zaposlovanja in siceršnji gospodarski položaj, je lahko rokodelstvo ena od velikih priložnosti, saj lahko vpliva na več segmentov, kot so turizem, kmetijstvo in obrtništvo na podeželju, seveda ob podpori razvojnih in gospodarskih ustanov ter lokalnih skupnosti. Vsi ti dejavniki skupaj lahko povečajo zanimanje za tradicionalne dejavnosti na podeželju, s pravim pristopom pa tudi zanimanje prebivalstva za pridobivanje NPK.«

Letrika, d.d.

»Zahteve po konkurenčnosti na tujih trgih in razmere na trgu delovne sile v domačem okolju so pripeljale do vpeljave sistema NPK v industriji. Posodabljanje proizvodnje z novo tehnologijo je zahtevalo vse več strokovno usposobljenih ljudi. Na podlagi analiz izobrazbene strukture zaposlenih smo ugotovili, da obstaja izobrazbeni primanjkljaj poklicev III. in IV. stopnje strojne smeri, in sicer v proizvodnji in na delovnih mestih, povezanih s proizvodnjo. Neskladnost med dejansko in zahtevano izobrazbo je vključevala skoraj četrtino vseh zaposlenih. Še bolj se je to neskladje pokazalo, ko se je povečala prodaja in je s tem začelo primanjkovati strokovne delovne sile s področja strojništva. Ti razlogi so pripeljali do preoblikovanja internih predpisov in vpeljave NPK.

Prednosti NPK s stališča našega podjetja so pridobitev poklica za tiste, ki ga nimajo, in hitra prekvalifikacija tistih, ki že imajo poklic, saj si z NPK pridobijo potrebna znanja. Posamezniki pridobijo tudi možnost napredovanja na delovnem mestu, saj smo NPK umestili v sistemizacijo delovnih mest.«

Center domače in umetnostne obrti, zavod Marianum Veržej

»Večina rokodelcev se veččin priuči od staršev, sorodnikov, bližnjih, s čimer pa ne pridobi veljavne listine, da rokodelsko obrt resnično obvlada. NPK, ki jo posameznik lahko pridobi na podlagi certificiranja, ima velik pomen za posameznika in potencialnega delodajalca. Z NPK lahko rokodelci pridobijo formalni poklic, kar prispeva k zaposlitvi in ohranjanju kulturne dediščine. Zavedamo se, da so prav poklici s področja ohranjanja kulturne dediščine lahko izziv in način življenja ter se lahko popolnoma enakovredno merijo z vsemi drugimi poklici.«

Gozdno gospodarstvo Postojna, d.o.o.

»Ob uvedbi sistema NPK v Sloveniji naše podjetje za delo v gozdarstvu ni zaposlovalo neustrezno kvalificiranih delavcev. Smo pa v tem sistemu prepoznali priložnost, da s primernim pristopom med potencialnimi kandidati za zaposlitev dobimo nove, ustrezno kvalificirane delavce za varno in učinkovito delo v gozdu.

Prednost sistema NPK za naše podjetje je tudi, da lahko, če se pokažeta potreba in interes, posamezne delavce dokvalificiramo oziroma s pridobitvijo ustrezne kvalifikacije prerazporedimo na drugo delovno mesto. Tako lahko izkoristimo zmogljivosti tistih zaposlenih, ki imajo znanja in spretnosti za opravljanje več različnih del in opravil.

Razgovori z zaposlenimi, ki so pridobili NPK, potrjujejo umestnost uvedbe tega sistema. Vsi, ki smo jih zaposlili in jim omogočili pridobitev NPK, so želeli delati v gozdu, a kljub znanju in spretnostim zaradi zakonskih določil tega niso smeli. Prednost vidijo tudi v tem, da lahko pridobijo več poklicev za različna delovna mesta. Tako pridobljena univerzalnost je tudi prednost pri ohranjanju zaposlitve ali iskanju nove.«

Radiotelevizija Slovenija

»Kaj je certificiranje prineslo sodelavcem? Pridobitev verificirane listine na VI. stopnji zahtevnosti v sorazmerno kratkem času in z majhnim materialnim vložkom (sodelavci RTV Slovenija so prispevali le polovico zakonsko opredeljene višine kotizacije) je nedvomno eden pomembnejših prispevkov NPK. Še pomembnejši pa je psihološki učinek, saj listina imetnikom daje večjo samozavest, večjo delovno in socialno varnost, da o večji kadrovske mobilnosti delojemalcev niti ne govorimo. Ko bo končan tudi proces kreditnega ovrednotenja katalogov, bo za mnoge veliko lažji tudi prehod v redne izobraževalne procese.

Delodajalcem je NPK v sorazmerno kratkem času in ob zelo majhnem materialnem vložku bistveno zvišala strokovno in kompetenčno strukturo zaposlenih. Omogočanje pridobitve verificirane listine je predvsem starejša populacija sodelavcev sprejela izrazito pozitivno. Zato NPK lahko štejemo med elemente vseživljenjskega učenja oziroma 'age managementa'. Pri vsem tem ne gre samo za ureditev delovnega statusa, pomembnejša je zagotovitev razmer, ki bodo omogočale večjo motiviranost in notranjo kadrovske mobilnost ter ne nazadnje tudi zaposlovanje novih sodelavcev.«

Literatura in viri

Ivančič, Angelca (2013). *Beseda recenzentke*. V: Kunčič Krapež, Barbara (ur.), *Spremljava certifikatnega sistema na treh strokovnih področjih*. Center RS za poklicno izobraževanje, str. 10

Ivančič, Angelca (2007). *Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja: aktivnost OECD 2006-2007*. Center RS za poklicno izobraževanje

Ivančič, Angelca (1995). *Kvalifikacije v certifikatnem sistemu, predlog modela ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij v certifikatnem sistemu*. Andragoški center RS

Marentič, Urška (2013). *Poklicni standardi in nacionalne poklicne kvalifikacije 2000–2012*. Center RS za poklicno izobraževanje

Svetlik, Ivan (2013). *Predgovor*. V: Marentič, Urška (ur.), *Poklicni standardi in nacionalne poklicne kvalifikacije 2000–2012*. Center RS za poklicno izobraževanje, str. 9

Svetlik, Ivan (2000). *Certificiranje poklicnih kvalifikacij v Sloveniji*. Zvezek 1, poročilo o stanju in povzetki študij, Program Phare MOCCA. Ministrstvo za šolstvo in šport

Šlander, Veronika; Marentič, Urška; Kunčič, Barbara. *Priprava poklicnih standardov, formalne podlage in metodološki pripomočki*. Center RS za poklicno izobraževanje

Vilič Klenovšek, Tanja (2013). *Proces ugotavljanja in priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja*. V: Tanja Vilič Klenovšek, Urška Pavlič (ur.), *Ugotavljanje, vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih*. Andragoški center RS, str. 127.

Žnidarič, Helena; Kunčič, Barbara (2012). *Zagotavljanje kakovosti priznavanja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja*. Center RS za poklicno izobraževanje

CEDEFOP (2009). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. (Cedefop reference series ; 104)

Council Recommendation on the validation of non-formal and informal learning (2012). European Union: Official Journal of the European Union C398 of 22.12.2012 p. 1

Spletno mesto Državnega izpitnega centra: www.ric.si

Spletno mesto Nacionalnega informacijskega središča za poklicne kvalifikacije (NRP): <http://www.nrpslo.org/>

Spletno mesto za Nacionalne poklicne kvalifikacije: www.npk.si

Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah (ZNPK). Uradni list RS, št. 1/07 – uradno prečiščeno besedilo in 85/09

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju. Uradni list RS, št. 79/06

Pravilnik o načinu in postopku preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Uradni list RS, št. 67/15

Pravilnik o vodenju registra izvajalcev postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Uradni list RS, št. 41/15

Pravilnik o sestavi komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij ter o načinu in postopku za pridobitev in izgubo licence. Uradni list RS, št. 37/10

Pravilnik o stalnem strokovnem usposabljanju članov komisij za preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Uradni list RS, št. 14/11

Pravilnik o nomenklaturi poklicev. Uradni list RS, št. 37/10

Pravilnik o obrazcu javne listine o nacionalni poklicni kvalifikaciji – certifikatu in nadomestnem certifikatu. Uradni list RS, št. 79/10, 1/12 in 22/16

Pravilnik o sprejemu in objavi katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti. Uradni list RS, št. 67/03 in 85/09 – ZNPK-C

Pravilnik o nomenklaturi poklicev. Uradni list RS, št. 37/10



Center RS za poklicno izobraževanje / CPI

Kajuhova 32 U, 1000 Ljubljana

Telefon: 01/58-64-200

Fax: 01/54-22-045

E-pošta: info@cpi.si

www.cpi.si