

Dokumentiranje in vrednotenje neformalnih in priložnostnih izobraževanj za inženirje

*izr. prof. dr. Karl Gotlih, dr. Thomas Kiefer, izr. prof. dr. Alfredo Soeiro,
ing. Zora Vidovencova in prof. dr. Sc. Vijera Krstelj*

Karl.Gotlih@um.si

Sofinancira program
Evropske unije
Erasmus+



Povzetek

Nacionalni odbor FEANI (NC SI FEANI) je v okviru Zveze inženirskih društev (ZID) Maribor sodeloval v ERASMUS+ projektu »Creation of a system for the documentation and validation of non-formal and informal learning outcomes (NFIF)« (številko projekta: 2015-1-DE02-KA202-002274).

Namen projekta je bil najti poti za dokumentiranje in vrednotenje učnih izidov neformalnih in priložnostnih izobraževanj inženirjev v konceptu Evropske inženirske izkaznice. Temelj dela na projektu je bil razvoj metodologije dokumentiranja in vrednotenja in vpeljeva temeljitejše in boljše strukturirane kategorije C, ki je v osnovnem konceptu izkaznice opredeljena precej ohlapno.

Rezultat projekta je postavljen koncept metodologije dokumentiranja in vrednotenja učnih izidov in izdelan osnutek priročnika, namenjen nacionalnim odborom za podeljevanje izkaznice kot vodilo za delo in prosilcem kot pomoč za boljšo oceno primernosti posameznih neformalnih in priložnostnih izobraževanj in pravilno kategorizacijo pri pripravi vloge.

Ključne besede: FEANI, ERASMUS+, neformalna izobraževanja, inženirji, metodologija

1. Uvod: Zamisel projekta

Mobilnost igra pomembno vlogo v naši sodobni globalizirani družbi za vsakogar, vključno z inženirji. Po eni strani zaradi povpraševanja na mednarodnem trgu dela, po drugi strani zaradi različne razpoložljivosti visoko usposobljenih inženirjev v posameznih državah. Da bi poenostavili in omogočili mobilnost inženirjev, je izredno pomembno povečati preglednost procesov priznavanja formalnih in neformalnih izobraževanj. Zaposleni in delodajalci zahtevajo uporabniku prijazna orodja, ki izpostavljajo profile kompetenc, ki temeljijo na mednarodno priznanih standardih.

V letu 2010 so evropska inženirska združenja Nemčije, Češke Republike, Hrvaške, Portugalske in Slovenije pod okriljem Evropske federacije nacionalnih inženirskih zvez (FEANI) začela izdajati poklicno izkaznico za inženirje v Evropi.

Inženirska izkaznica je orodje, ki sledi cilju, da bi se vzpostavila večja preglednost na evropskem trgu dela za inženirje in olajšala mobilnost visoko usposobljenega osebja z zagotavljanjem normirane dokumentacije in potrjevanjem inženirske izobrazbe, strokovnih izkušenj in opravljenih aktivnosti vseživljenjskega strokovnega izobraževanja (CPD). Inženirska izkaznica tako deluje kot pomemben dodatek bolonjskemu procesu in deluje na način, ki ga Evropska komisija predpisuje na področju priznavanja poklicnih izkušenj in usposabljanja.

Sistem inženirske izkaznice je v stalnem razvoju in izboljšavah. Dva pomembna dejavnika sta pripeljali do odločitve o začetku projekta za posodobitev izkaznice:

1. Cikli hitrega tehnološkega razvoja so pri inženirjih povečali potrebo po stalnem strokovnem razvoju kot delu vseživljenjskega izpopolnjevanja.
2. Poleg formalnega izobraževanja sta neformalno in priložnostno izobraževanje postala vse pomembnejša dejavnika osebnih strategij poklicnega razvoja inženirjev.

Glede na zapisana dejavnika so se nekatere nacionalne organizacije FEANI združile in pripravila projekt, ki bi postavil temelje in metodologije za upoštevanje trendov, s čimer bi inženirski strokovni izkaznici dodali elemente, ki bodo atraktivni vsem inženirjem v Evropi.

Usklajevanje projekta za izboljšanje inženirske izkaznice je bilo zaupano VDI - Združenju nemških inženirjev kot največji nacionalni inženirski organizaciji v Evropi. Poleg FEANI kot evropske krovne organizacije so bili v projekt vključena enakovredno še inženirska združenja iz Hrvaške, Slovenije in Češke Republike. Univerza v Portu je v projektu sodelovala s strokovno podporo kot raziskovalna ustanova na področju inženirskega izobraževanja in stalnega poklicnega razvoja. Vse organizacije, ki so sodelovale v projektu imajo več let projektnih izkušenj z inženirsko izkaznico in številnimi drugimi projekti. Poleg tega so posamezniki v projekt vključili veliko znanja in izkušenj na področju inženirskega izobraževanja in nadaljnega izobraževanja inženirjev.

Glavni cilj celotnega projekta je bilo ustvarjanje splošnega koncepta, tj. metodologije, za dokumentacijo in vrednotenje neformalnih in priložnostnih učnih dejavnosti. Začetni razvojni fazi je sledila "izvedbena faza". To je pomenilo vključitev koncepta v že obstoječi sistem podatkovne zbirke inženirske izkaznice z izdelavo prototipne aplikacije za namene testiranja in promocije. Celoten proces je vključeval revizijo VDI-jeve podatkovne baze ter izdelavo osnutka za priročnik in več delovnih dokumentov.

Med projektom je za razširjanje projektних ciljev in dosežkov skrbel FEANI. Objavljanje je vključevalo najrazličnejše poti obveščanja in posvetovanja z različnimi interesnimi skupinami na evropski in nacionalni ravni. Diseminacija se je izkazala za precej težavna in je bila realizirana le v treh prvotno načrtovanih multiplikativnih dogodkih v zaključni fazi projekta. Po mnenju projektnih partnerjev je tak pristop omogočil nagovor širše javnosti in omogočil boljše razumevanje in sprejemanju projekta.

Dolgoročno bo široko razširjana inženirske izkaznica kot edina strokovna izkaznica izključno za inženirje, povečala preglednost na evropskem trgu dela za zaposlene. To bo koristilo evropskemu gospodarstvu na dva načina. Po eni strani bo zelo koristno za podjetja, ki iščejo usposobljeno strokovno delovno silo, s čimer bi se zmanjšalo pomanjkanje usposobljenega osebja v nekaterih državah. Po drugi strani se bo v državah z velikim presežkom visoko usposobljenega strokovnega osebja povečala poklicna mobilnost z razpoložljivostjo instrumenta, ki poenostavlja pogosto zelo zapletene in dolgotrajne postopke priznavanja - nostrifikacij.

Evropskim političnim odločevalcem inženirska izkaznica ponuja prototip za enostaven, ne-birokratski in temeljito preizkušen sistem priznavanja poklicnih kvalifikacij in usposabljanja.

2. Stalni strokovni razvoj inženirjev CPD

a) Pristop FEANI

Stališče FEANI je, da je stalni strokovni razvoj (Continuing Professional Development - (CPD)) izjemno pomemben za inženirje. Zlasti, ker je CPD jedro vseživljenjskega učenja inženirjev na vseh ravneh strokovnega znanja. Zato bo potreba po CPD za inženirje v Evropi še naprej rasla. CPD je predpogoj za vzdrževanje visokokakovostnih profesionalnih standardov v celotnem delovnem življenju inženirja.

Pomembno vprašanje, na katerega je treba odgovoriti, se glasi: Kaj je stalen poklicni razvoj (CPD)? Preprosto rečeno je pridobitev znanja, veščin in kompetenc na področju poklicne dejavnosti posameznika. Vključuje pridobitev popolnoma novega in razvoj že obstoječega znanja, spretnosti in kompetenc.

CPD povečuje zaposljivost in mobilnost posameznih inženirjev in lahko deluje kot garant za zagotavljanje delovnega mesta na vedno bolj globaliziranem trgu dela. CPD je osebna odgovornost posameznika. Vendar pa je treba načrtovati in zahtevati sodelovanje, spodbujanje in podporo delodajalcev ter strokovnih in akademskih ustanov.

CPD je ključnega pomena za ohranjanje konkurenčnosti evropske industrije na svetovnem trgu, kjer lahko konkurenčne prednosti pridobijo z uporabo vrhunskih znanj in veščin pri razvoju najsodobnejših tehnologij.

Za učinkovito obravnavo vprašanj CPD je FEANI leta 1993 ustanovil Odbor za stalni strokovni razvoj (CPDC). CPDC je nadaljeval delo do leta 2011, ko je postal del Evropskega nadzornega odbora (FEANI-EMC). CPDC se je intenzivno ukvarjal z oblikovanjem politike FEANI za nadaljnji poklicni razvoj pa tudi s spodbujanjem CPD znotraj nacionalnih organizacij članic FEANI in tudi na mednarodni ravni.

Generalna skupščina FEANI v Lillehammerju na Norveškem je 26. septembra 1997 odobrila prvo različico politike FEANI o stalnem strokovnem razvoju. Generalna skupščina FEANI v Bukarešti, Romunija, je 3. oktobra 2008 odobrila revidirano različico.

b) Pomembnost CPD

Skupno mnenje, ki temelji na trenutnem hitrem razvoju tehnologij je, da je vsako leto dvajset odstotkov znanja inženirjev zastarelo. Dejstvo kaže, kako pomembno je vseživljenjsko učenje za tiste, ki delajo na področju inženirstva.

V preteklosti je inženir zaključil svojo formalno izobrazbo in tako »oborožen« šel skozi svoje delovno življenje, ki je temeljilo predvsem na znanju, spretnostih in kompetencah pridobljenih med osnovnim izobraževanjem ali formalnih nadaljnjih razvojnih programih. Danes je doseganje začetne poklicne kvalifikacije samo začetek dolgoletnega procesa profesionalnega razvoja. CPD lahko pozitivno vpliva na plače, osebno motivacijo in napredovanje kariere, zato ima pomembno vlogo v številnih državah in področjih. V promociji CPD deluje več poklicnih združenj. Vendar obstaja še vedno veliko prostora za izboljšave.

Eden od rezultatov potrebe po stalnem učenju je, da se tudi narava učnih dejavnosti hitro spreminja. Splošni razvoj neformalnega in priložnostnega pridobivanja znanja torej igra pomembno vlogo za inženirje.

Razmišljanje vodi do zelo pomembnega vprašanja: Kaj je neformalno in priložnostno učenje? V zvezi s tem vprašanjem je še veliko razprav, ki so včasih zelo teoretične. Projektna skupina se je odločila izbrati definicijo, ki jo uporablja CEDEFOP [1].

1. Neformalno učenje je opredeljeno kot učenje, vključeno v načrtovane dejavnosti, ki niso izrecno označene kot učenje (glede učnih ciljev, časa učenja ali podpore za učenje). Učenje tujega jezika je nezavedno z vidika učenca.
2. Cedefop opredeljuje neformalno učenje kot neorganizirano ali nestrukturirano glede na cilje, čas ali podporo za učenje. Neformalno učenje je v večini primerov nenamerno iz perspektive učenca.

Če se ozremo na inženirsko izkaznico, sistem omogoča inženirjem, da dokumentirajo samo formalne učne dejavnosti, za katere je značilno, da imajo učni cilj in določen časovni okvir ter se zaključijo z uradnim potrdilom.

Trenutno v sistemu inženirske izkaznice ni možnosti za dokumentiranje neformalnih ali priložnostnih izobraževalnih dejavnosti, klasifikacija pa je tudi za formalne učne dejavnosti zelo ohlapna in temelji na zelo poenostavljenih kategorijah bolonjskega tristopenjskega sistema študija. Ta položaj je neustrezen, saj široko paleto učnih dejavnosti, ki so zelo pomembne za inženirja, ki potrebuje predstavitev celovitega profila razvoja kompetenc, ni bilo mogoče dokumentirati in potrditi. Eden od razlogov za začetek tega projekta je bila potreba po posodobitvi sistema inženirske izkaznice za prilagoditev sedanjim trendom.

c) Predpogoji za uspešno CPD

Obstajajo trije ključni elementi za uspešen nadaljnji poklicni razvoj z individualnega ali organizacijskega vidika.

Prvič, posameznik se mora zavezati k procesu samorazvoja. Osebni razvojni načrt je dragocen instrument, ki pomaga posamezniku pri vrednotenju položaja in pri načrtovanju nadaljnega razvoja. Ključne kompetence je treba upoštevati. Instrumenti za dokumentacijo in vrednotenje podpirajo oblikovanje osebnih razvojnih načrtov, saj vključujejo samorefleksijo in samoevalvacijo.

Drugič, organizacijske strukture je treba prilagoditi, da bo osebje, ki se ukvarja s izobraževanjem in razvojem osrednja dejavnost vodstvenih delavcev, ki so odgovorni za kadre. Tudi direktorji se morajo usposablјati, razvijati, nadgrajevati glede na njihovo uspešnost pri upravljanju s človeškimi viri. Tudi tukaj dokumentacijski sistemi in sistemi vrednotenja podpirajo vodstvo z odgovornostjo kadrov, tako da jim ponujajo vse dragocene informacije za ovrednotenje kompetenc svojih zaposlenih, kar jim omogoča, da z zaposlenimi načrtujejo nadaljnji poklicni razvoj.

Tretjič, organizacije morajo biti učne organizacije, kar pomeni, da si prizadevajo za izboljšanje učnih procesov svojih zaposlenih in da imajo skladen in povezan sistem vrednot. Sistemi dokumentacije in vrednotenja so tukaj še posebej pomembni, saj omogočajo vpogled v številne vidike razvoja zaposlenih, npr. njihove učne dejavnosti in teme, ki so pomembne za zaposlene, itd.

Preveč posameznikov prepušča nadaljnji poklicni razvoj drugim. Čim večje je podjetje, bolj se zdi, da je težnja po tem, da se posameznik naslanja na službe za usposabljanje ali človeške vire za zagotavljanje CPD. Ta način razmišljanja je neprimeren, ker odgovornost od posameznika preide na organizacijo. Noben pristop k CPD ne more delovati, če se posameznik sam ne zavzame za lasten razvoj. Uspeh je v veliki meri odvisen od okvirja posameznika. Ljudje se morajo spraševati, kako želijo razviti svojo kariero v naslednjem letu v naslednjih petih letih ali v daljšem časovnem obdobju.

Kot je prikazano, je eden pomembnih elementov pri načrtovanju strukturiranega procesa učenja in kariernega razvoja ustvarjanje profila ključnih kompetenc posameznika. Inženirska izkaznica ponuja način za to.

3. Dokumentiranje in vrednotenje izobraževanja

Obstaja več pobud in organizacij po vsem svetu, ki se ukvarjajo z dokumentacijo in vrednotenjem učenja, bodisi formalnega, neformalnega ali priložnostnega značaja. Naslednje poglavje ponuja kratek pregled teh organizacij, pobud, projektov in sistemov s področja dokumentacije in vrednotenja izobraževanja. Prikazani pristopi niso vsi inženirski specifični in zajemajo širok nabor instrumentov in metod za dokumentacijo, pa tudi vrednotenje. Projektna skupina je uporabila nekatere od teh pobud in sistemov pri razvoju svojega sistema za dokumentiranje in vrednotenje neformalnega in priložnostnega izobraževanja.

a) Dokumentacija – Splošni pojmi

Združenje **AAEEBL** [2] v Združenih državah Amerike je vodilno neprofitno strokovno združenje za razvoj naprednega učenja, ki uporablja digitalne tehnologije, zlasti e-portfelje. Skupnost AAEEBL sestavljajo akademiki, ki s svojimi praksami, raziskavami in razširjanjem idej spodbujajo spremembe v visokem šolstvu. Ti akademiki delujejo tako od spodaj navzgor kot od zgoraj navzdol. Skupnost deluje v kampusih - univerzah in vodi z zgledom in s pobudami. AAEEBL ni tehnološka asociacija kot taka, temveč zveza akademikov, ki se že prilagajajo digitalni dobi, inovativnim praksam, ki temeljijo na realnih informacijskih tehnologijah kot privzetih medijih znanja.

Projekt **Europortfolio - e-portfelja** [3] je projekt, ki se je začel leta 2013 in ga financira Evropska komisija. Projekt se je končal leta 2015, toda portal in skupnost strokovnjakov in praks e-portfelja, ki komunicirajo še zmeraj deluje. Cilj je bil prispevati k uresničevanju evropskega prostora za vseživljenjsko učenje, pri čemer uporabiti e-portfelje kot sredstvo za podporo reflektivnemu učenju in praksi ter preglednosti in zaupanju med akterji, vključenimi v izobraževanje in zaposlovanje, kar je bilo doseženo s povezovanjem skupnosti evropskih strokovnjakov in praktikov s področja e-portfelja ter z razvojem spletnega portala učenja kot prostora za objavljanje, izmenjavo in pregled podatkov in virov o praksah in tehnologijah e-portfelja. Do sedaj je bila Europortfolij skupnost aktivna pri razvijanju smernic, okvirjev, tečajev usposabljanja in drugih virov, saj je forum odprt za vse.

Center za beleženje dosežkov (CRA) [4] v Združenem kraljestvu je nacionalna mrežna organizacija in registrirana izobraževalna organizacija. Njen namen je spodbujati ozaveščenost pri evidentiranju procesov doseganja in načrtovanja delovanja kot pomemben element pri izboljševanju učenja in napredovanja po vsem svetu v izobraževanju, usposabljanju in zaposlovanju. CRA ponuja vrsto storitev za nadaljevalne in višje izobraževalne ustanove, delodajalce in strokovna telesa. CRA vključuje strokovno svetovanje za podporo načrtovanja osebnega razvoja (**Personal Development Planning - PDP**) in e-portfelja, vrednotenje obstoječe prakse, bodisi v povezavi s PDP / e-portfeljem, zaposljivostjo ali drugimi pobudami za izvajanje problemskega učenja. CRA ponuja storitve tistim, ki jih zanima dokumentiranje strokovnih zapisov in dosežkov. Njihovi člani prispevajo na različnih ravneh k procesu dokumentiranja neformalnega in priložnostnega izobraževanja.

b) Dokumentacija – specifično za inženirje

Strokovni razvoj Kako (PD How2) [5] je produkt poklicnega razvojnega partnerstva podjetij IMechE, IMAREST, IET, IOP in RAeS v Združenem kraljestvu. Partnerstvo številnih inženirskih in tehnoloških organizacij za usposabljanje, strokovnih organizacij in podjetij ponuja številne primere in smernice za načrtovanje, izvajanje, evidentiranje, pregledovanje in prijavo za pridobitev kvalifikacijo ter za podporo delodajalcem.

Ideja projekta je spodbuditi napredovanje s strokovnim razvojem. Inženirji v industriji ohranjajo konkurenčnost, kar vodi do boljše zaposljivosti. Čeprav je poklicni razvoj nekaj, kar vsakdo počne vsak dan, le zavedanje tega omogoči, da ga posameznik evidentira in razvije

sistematično, da bi čim bolj povečal možnosti za zaposljivost v življenju. Hitro spreminjajoči se trg dela je povečal zahteve za strokovnjake, da sami ohranijo dokumentirane dokaze o lastni usposobljenosti. S tako hitrim razvojem tehnologije in znanstvenega razvoja je to še posebej pomembno za inženirje.

Ob strukturiranem pristopu k strokovnemu razvoju bo inženirjem omogočeno, da dokažejo stalno zavezanost poklicu. Redno pregledovanje potreb in izbira ustreznih učnih aktivnosti bo dalo posameznikovi karieri poudarek in pomen.

Vrednotenje in usposobljenost inženirjev (**VALORIE**) [6] je sistem, ki ga je razvil severni del Ordem dos Engenheiros na Portugalskem. Postopek, ki je na voljo na spletnem mestu, omogoča inženirjem, da posamično evidentirajo dejavnosti strokovnega razvoja. Ta zapis strokovnjakom in uradnikom združenja omogoča analizo in potrjevanje dejavnosti vsakega inženirja in prav tako omogoča vrednotenje inženirjevega izobraževalnega programa in poklicnega statusa. Splošni cilj je bil razviti model vrednotenja in usposobljenosti posameznikovih strokovnih znanj, da bi povečali njihovo čezmejno mobilnost. Projekt vzajemnega priznavanja za potrjevanje vrednotenja in usposobljenosti strokovnih spretnosti VALORIE je del vrste pobud za spodbujanje in razvoj skupnih storitev, katerih cilj je spodbuditi sodelovanje med subjekti, gospodarskimi in socialnimi dejavniki na obmejnem območju, olajšanje partnerstva med javnimi in zasebnimi subjekti za doseg popolne mobilnosti inženirjev.

EURORECORD - strokovni zapis o dosežkih v inženirstvu [7] predlaga sistem dokumentacije, ki temelji na zapisu CPD za inženirja in v okviru kompetenc s splošnimi in specifičnimi kompetencami za vsako disciplino. Ta pristop omogoča oblikovanje osebnih razvojnih načrtov in izvajanje redne ocene usposobljenosti delodajalca, inženirja ali strokovne organizacije. Ocena se doseže s primerjavo dosežkov v strokovnem okolju.

Eurorecord temelji na dejstvu, da se posameznikova zaveza k vseživljenjskemu izobraževanju vse bolj priznava kot ključ za izboljšanje poslovne uspešnosti za delodajalce in napredovanje kariere za posameznike. Nadaljevanje izobraževanja mora zato temeljiti na izobraževalnem sistemu, ki je individualno voden - ali bolje rečeno - v sistemu učenja - kjer imajo posamezniki sporazum o učenju z različnimi strankami, vključno z delodajalcem, strokovnim organom ter različnimi akademskimi in drugimi ponudniki. Zapisano zahteva skupni jezik in vrednotenje za izboljšanje komunikacije in usklajevanja med partnerji ter omogočanje posameznikom, da dosežejo skladnost v svojih splošnih učnih načrtih in dejavnostih. Obenem vse večja zavest in prepoznavnost potrebe po vseživljenjskem učenju ustvarja zahtevo po večji preglednosti kvalifikacij, kompetenc in dosežkov v podjetjih in nacionalnih okvirjih.

c) Vrednotenje – Splošni pojmi

Observal Net - Evropski observatorij za vrednotenje NFIF [8] je sistem, vzpostavljen v Evropi, s ciljem vzpostaviti mrežo organizacij, ki so osredotočena na interesne skupine, ki podpirajo potrjevanje neformalnega in priložnostnega izobraževanja na podlagi oblikovanja nacionalnih delovnih skupin v osmih sodelujočih državah, kjer projekt teče. Vsaka nacionalna delovna skupina si je prizadevala za povezovanje ključnih deležnikov v vrednotenju neformalnega in priložnostnega učenja (VNIL) in političnih odločevalcev na nacionalni ravni, da bi uskladili izvajanje politik na tem področju. Nacionalnim mrežam je bila dodana čeznacionalna raven mreženja, ki se je osredotočila na naslednja tri področja: vlogo temeljnih pobud pri podpori VNIL-a in strategij za vključevanje primarnih vodil, profilov strokovnosti, potrebnih za praktične izvajalce VNIL in faktorjev uspešnosti pri izvajanju VNIL v zaposlitvenih okoljih.

Evropske smernice za preverjanje neformalnega in priložnostnega učenja (CEDEFOP) [9] so napisane za posameznike in institucije, ki so odgovorni za začetek, razvoj, izvajanje in delovanje postopkov vrednotenja. Namen smernic je pojasniti pogoje za izvajanje in poudariti ključne odločitve zainteresiranih strani v različnih fazah procesa. CEDEFOP je referenca za evropske zainteresirane strani na področju neformalnega in priložnostnega izobraževanja - NFIF. Vsebuje primere, smernice, zakonodajo in pravila za vse države Evropske unije in pridružene države in omogoča razumevanje lokalnih značilnosti, ki lahko vplivajo tudi na dokumentacijo in potrjevanje neformalnega in priložnostnega izobraževanja inženirjev.

Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (**OECD**) je dejavna tudi na področju priznavanja neformalnega in priložnostnega izobraževanja [10]. Ker se posamezniki nenehno učijo povsod in v vsakem trenutku, je zelo verjetno, da je to učenje, ki poteka doma, na delovnem mestu ali drugje, veliko bolj pomembno od vrste učenja, ki se dogaja v formalnih okoljih. Vendar učenje, ki se dogaja zunaj formalnega sistema učenja ni dobro razumljeno, zaznano ali verjetno posledično ustrezno vrednoteno. Večina raziskav se je osredotočila na učne izide iz formalnega izobraževanja in usposabljanja, namesto, da bi zajela vse vrste učnih rezultatov, kar omogoča prepoznavanje in prenosljivost rezultatov v sistemu vseživljenjskega učenja, na trg dela ali v splošno okolje.

Leta 1996 so ministri za izobraževanje OECD potrdili razvoj strategije za "vseživljenjsko učenje za vse". Ministri dela, ministri za socialne zadeve in svet OECD na ministrski ravni so podprli pristop. Koncept "od zibelke do groba" vključuje formalno, neformalno in priložnostno izobraževanje. Pomen tega pristopa je zdaj lahko jasnejši kot kadarkoli, rezultati neformalnega in priložnostnega izobraževanja pa imajo pomembno vrednost. Oblikovalci politik v mnogih državah OECD se trudijo razviti strategije za aktiviranje vseh znanj, spretnosti in kompetenc - ne glede na to od kod izhajajo – posameznikov, kar omogoča v času, ko si države prizadevajo izkoristiti prednosti gospodarske rasti, dvig globalne konkurenčnosti in razvoj prebivalstva.

Ameriški ANCC [11] center uporablja e-portfelje za vrednotenje in potrjevanje strokovnega certificiranja svojih članov. Predstavlja vire, ki so na voljo na spletu, omogoča članom, da nadaljujejo z evidentiranjem strokovnega razvoja in predstavijo svoje evidence akreditacijskim odborom in pridobijo certifikate za delodajalce.

ANCC nudi certificiranje z vrednotenjem portfeljev. Zagotavlja veljavno in zanesljivo oceno osnovnega kliničnega znanja in spretnosti registriranih medicinskih sester, ki se ukvarjajo s specializacijo za nego po začetni licenci in podiplomskem izobraževanju. Ob izpolnjenju zahtev za upravičenost in uspešno opravljenem postopku pregleda portfelja, medicinske sestre prejmejo poverilnico "**Advanced Genetics Nursing-Board Certified**" (AGN-BC). Ta poverilnica velja pet let. Poverilnica je obnovljiva za ohranjanjem licence.

Inštitut **CCI** [12] ponuja dokumentacijo in potrjevanje, ki temelji na samoupravljanju posameznih dejavnosti CPD. Analizira jih strokovna komisija, analiza temelji na spletni dokumentaciji. To je primer osebnega razvoja, ki ga je strokovnjak preveril s pregledom.

Certifikacijski status posameznega RNFA potrjuje CCI za obdobje petih let, ko lahko CRNFA zahteva ponovni certifikat.

d) Vrednotenje – specifično za inženirje

My CPD - Engineers Ireland [13] sistem je bil razvit pri Engineers Ireland z namenom narediti CPD sistem za inženirje obvezen s ciklusom enega leta. Orodje za podporo članom je na spletu in omogoča individualno urejanje po lastnem interesu in za različne namene. Združenje izvaja pregled evidenc v skladu z notranjimi pravili kakovosti. Pristop je začela veljati 1. januarja 2017. Vsi člani, ki niso študenti, morajo vsako leto opraviti in zabeležiti 35 ur dejavnosti CPD.

Imeti dokaz o dejavnostih CPD je bistvenega pomena za posameznika, da lahko dokaže, da je 35-ur sodeloval pri CPD aktivnostih na leto.

Odbor inženirjev Malezije (BEM) [14] ima sistem obveznega CPD za svoje člane, ki temelji na zapisu, ki ga vsaka tri leta posamezniki oddaja in ima definiran letni minimumom aktivnosti. Ta zapis je v pisni obliki in navaja vse dejavnosti CPD glede na sprejete in mejne vrednosti za vsako vrsto CPD.

FEANI CPD - Podlaga za izdajanje kreditov za CPD [15] aktivnosti so smernice FEANI CPD. Sistem lahko prostovoljno uporabljajo organizacije in člani FEANI. Sistem za dokumentiranje dejavnosti CPD vsebuje osem kategorij.

4. Dokumentiranje in vrednotenje neformalnih in priložnostnih izobraževanj v Sloveniji – Splošni pojmi

V Sloveniji sta bili vzpostavljene dve zakoniti možnosti dokumentiranja in vrednotenje neformalnega in priložnostnega izobraževanja. Prvo možnost daje formalni okvir, ki ima svojo osnovo v formalnih izobraževalnih sistemih z vsemi potrebnimi in natančno opredeljenimi zahtevami. Druga možnost je slovensko ogrodje kvalifikacij (NQF), ki temelji na evropskem ogrodju kvalifikacij (EQF).

Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij daje možnost potrjevanja znanja, ki je bilo pridobljena izven formalnega izobraževalnega sistema med delom, z dejavnostmi v prostem času, sodelovanjem v programih neformalnega izobraževanja, s prostovoljnim delom, samo-učenjem, itd.

Analize možnosti kažejo, da je dokumentacija in vrednotenje neformalnega in priložnostnega izobraževanja v Sloveniji določena za poklice glede na stopnjo izobrazbe in slovensko ogrodje kvalifikacij za stopnje od 2 do 6.

Sistematične rešitve, ki omogočajo potrjevanje neformalnega in priložnostnega izobraževanja nimajo dodane vrednosti samo za posameznike, ampak predstavljajo dodano vrednost celotnemu izobraževalnemu sistemu in gospodarstvu [16]. Razlogi za potrjevanje učnih rezultatov, pridobljenih v neformalnih in priložnostnih oblikah izobraževanja so:

- Potrjevanje izkušenj, pridobljenih z neformalnim in priložnostnim izobraževanjem, daje priložnost za povečanje mobilnosti in prožnosti na trgu dela.
- Potrjevanje neformalnega in priložnostnega izobraževanja je priložnost za delodajalce, da prepoznajo izobraževalne potrebe zaposlenih in jih prilagodijo delovnim zahtevam.
- Potrjevanje neformalnega in priložnostnega izobraževanja lahko olajša dostop do formalnega izobraževalnega sistema.
- Potrjevanje neformalnega in priložnostnega izobraževanja lahko izboljša učinkovitost izobraževalnega sistema: za posameznika s pridobljenim neformalnim in priložnostnim izobraževanjem se lahko obdobje formalne izobrazbe pohitri - skrajša in postane bolj stroškovno učinkovito.
- Potrjevanje neformalnega in priložnostnega izobraževanja ponuja priložnosti za posameznike na robu socialnega sistema: potrjevanje pridobljenih kompetenc lahko pomaga osebam brez izobrazbe in socialno izključenim posameznikom pri ponovni vključitvi na trg dela in družbo kot celoto.

Prvi korak pri potrjevanju neformalnega in priložnostno pridobljenega znanja v Sloveniji je bil vzpostaviti sistem potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki je opredeljen v Zakonu o nacionalni poklicni kvalifikaciji iz leta 2000. Sistem NVQ je bil razvit v skladu z zahtevo, ki je

bila zapisana v Beli knjigi o izobraževanju in usposabljanju v Republiki Sloveniji, ki je bila objavljena leta 1995.

Sistem NVQ omogoča posameznikom, da pridobijo nacionalno poklicno kvalifikacijo na podlagi delovnih izkušenj, ki jih preveri strokovni organ - komisija. Omogoča priznavanje, potrjevanje in dokumentiranje znanja, spretnosti in kompetenc, pridobljenih izven formalnega izobraževalnega sistema, v uradnem dokumentu, potrdilu. Postopek za pridobitev certifikata je hitrejši od postopka za pridobitev formalne izobrazbe, omogoča sledenje hitrim spremembam trga dela in ponuja več priložnosti posameznikom, da si poiščejo zaposlitev.

Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih za obdobje 2013-2020 kot dolgoročni cilj opredeljuje oblikovanje nacionalnega sistema za priznavanje in potrjevanje formalno in neformalno pridobljenih znanj odraslih.

Postopek potrjevanja in certificiranja je tesno povezan s postopkom certificiranja in postopkom pridobitve certifikata kot potrditve pridobljenih poklicnih kvalifikacij v nacionalnem sistemu poklicnih kvalifikacij [17].

Normativna ureditev sistema certificiranja je heterogena. Z Aktom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah se je začelo združevanje sistemov, vendar je veliko poklicev s posebnimi značilnostmi, ki imajo svojo zgodovino v naravi poklica.

Analiza normativne ureditve področja dokumentiranja in vrednotenja izobraževanja in kvalifikacij kaže, da ima slovenska zakonodaja zelo različne oblike dokumentiranja in vrednotenja neformalnega in priložnostnega izobraževanja in učenja. Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah namerava ustvariti edinstven sistem za reševanje težav (heterogenost in raznolikost poklicev), vendar so še vedno prisotne terminološke in konceptualne razlike. Potrjevanje in vrednotenje znanja in spretnosti je v zakonodaji v aktih in drugih dokumentih, ki so opredeljeni zelo različno. Ta vrsta opredelitev in postopkov ne temelji na razlikah v poklicih, temveč na trenutnem načinu reševanja na določenih področjih brez jasnejše in enotne metodologije.

5. Dokumentiranje in vrednotenje neformalnih in priložnostnih izobraževanj v Sloveniji – Specifično za inženirje

Na področju inženirstva v Sloveniji prednjači sistem IZS Inženirske zbornice Slovenije, ki preko formalne organizacije izobražuje in certificira inženirje, ki delujejo v slovenskem prostoru v skladu z Zakonom o graditvi objektov. Inženirska zbornica s svojim pravilnikom o prostovoljnem izobraževanju svoji članov skrbi za njihov CPD. Sistem je naravnán na zbiranje kreditnih točk iz široke palete ponudb izobraževanj, ki so v večini mejna med formalnim in neformalnim izobraževanjem. IZS ima približno 5700 članov, ki so večinoma inženirji gradbeništva, elektrotehnike in strojništva in zanje je v okviru IZS in ZGO poskrbljeno.

Za veliko večino inženirjev, ki pa ne delujejo v okvirju reguliranega poklica inženir in teh je vsaj še štirikrat toliko pa skrbi Slovenska inženirska zveza z Inženirsko strokovno izkaznico, ki jo izdaja skupaj s krovno organizacijo FEANI. Ta izkaznica ima tri skupine podatkov: A - formalno izobraževanje, B - vrsta zaposlitve in C – neformalna in priložnostna izobraževanja.

Projekt, ki se je z mesecem oktobrom 2017 končal, je imel za nalogo postaviti bolj transparentno in natančno metodiko vrednotenja skupine C na Inženirski strokovni izkaznici. Da bi bili rezultati projekta jasni, je v prilogi članka podan osnutek priročnika Zahteve in postopkovna načela za pridobitev Inženirske izkaznice in vnos v Slovenski register inženirjev [18].

6. Sklepi

Prvi koraki na področju priznavanja in potrjevanja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc v Sloveniji so bili narejeni na področju poklicnih kvalifikacij z uvedbo sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Cilj je bil prepoznati znanja, spretnosti in kompetence posameznikov in jih potrjevati na način, ki ga je mogoče zagovarjati na trgu dela.

Sistem priznavanja in potrjevanja se je razširil na področje formalnega izobraževanja s ciljem, da bi posameznikom omogočili lažje dostopanje do formalne izobrazbe, da bi še naprej razvijali svoje izobraževanje ali dosegli določene ravni izobrazbe.

V zadnjih letih se je pod vplivom smernic EU priznavanje in potrjevanje usmerilo na tretje področje, ki se osredotoča na dokumentacijo in opis znanja in izkušenj posameznikov za različne namene (vključujejo zaposljivost in sodelovanje v formalnem izobraževalnem sistemu), še zlasti za osebni razvoj posameznika in njegove ključne sposobnosti - osnovne sposobnosti.

Pomembna je večja prepoznavnost sistema za dokumentiranje in potrjevanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja ter razvoj splošnega zaupanja v sistem. Poleg tega obstaja za prihodnosti še vedno izziv za vzpostavitev nacionalnega sistema za dokumentacijo in vrednotenje, kot ga je predlagala EU [19].

7. Viri in literatura

- [1] CEDEFOP (2008): Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms. Luxembourg.
- [2] <http://www.aeebl.org/>
- [3] <http://www.e-portfolio.eu/>
- [4] <http://www.recordingachievement.ac.uk>
- [5] <http://www.pd-how2.org/introduction/index.cfm>
- [6] <http://valore.oern.pt/>
- [7] <http://info.tuwien.ac.at/hsk/sefi/papers/hagstrom.htm>
- [8] <http://www.observal-net.eu>
- [9] <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>
- [10] <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/recognitionofnon-formalandinformallearning-home.htm>
- [11] <http://www.nursecredentialing.org/AdvancedGenetics>
- [12] <http://www.cc-institute.org/home>
- [13] <https://www.engineersireland.ie/cpd-training/cpd-policy.aspx#>
- [14] <http://www.bem.org.my/v3/index.html>
- [15] <http://www.feani.org/site/index.php?id=287>
- [16] Ugotavljanje, vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih, Tanja Vilič Klenovšek, et al. An-drugoški center Slovenije, ISBN 978-961-6851-34-3, 2013.
- [17] Zaključno poročilo o rezultatih opravljenega raziskovalnega dela na projektu v okviru CRP »Konkurenčnost Slovenije 2006 – 2013« Razvoj inštrumenta za priznavanje znanja na postsekundarni ravni, Šifra projekta V5-0432, Dejan Hozjan, et al., Univerza na Primorskem, Fakulteta za management Koper, 2010.
- [18] <http://www.engineering-card.si/>
- [19] Recommendation of the EU council about the non-formal and informal Learning, December 2012.