

POTRJEVANJE KVALIFIKACIJ V CERTIFIKATNEM SISTEMU¹

Angelca Ivančič

V zadnjih 20. letih je prišlo v razvitih industrijskih državah do velikih sprememb v sistemu dela in v sistemu izobraževanja. Z njimi je tesno povezan razvoj kvalifikacij in njihovo potrjevanje in priznavanje.

Uvajanje novih tehnologij in racionalizacijski ukrepi, ki jih sprejemajo podjetja zaradi povečevanja konkurenčnosti, zahtevajo nepretrgano prilagajanje kvalifikacij delovne sile. Vse pogosteje se srečujemo s pojmom »fleksibilnost«², ki v bistvu pomeni sposobnost prilagajanja na spremembe in zadeva posameznika in podjetje. Podjetje se prilagaja na zahteve trga s prilagajanjem števila delavcev potrebam proizvodnje ali pa z notranjim razporejanjem delavcev na različne funkcije glede na potrebe delovnega procesa. S čim več različnimi kvalifikacijami razpolagajo delavci, tem več možnosti je za njihovo razporejanje na različna dela (OECD 1989). Sposobnost podjetij za spopadanje z zahtevami trga in s tehnološkimi spremembami je močno odvisna od njihove sposobnosti za srednje- in dolgoročno prerazdeljevanje virov in tudi od sposobnosti delavcev, da v času svojega delovnega življenja opravljajo različne naloge. Analitiki izobraževanja odraslih ugotavljajo, da obsega izobraževanje za delo največji del izobraževanja odraslih. Ti se najpogosteje izobražujejo zaradi praktičnih poklicnih razlogov, kot so: ohranitev zaposlitve, povečevanje konkurenčnosti pri iskanju zaposlitve, napredovanje v karieri (Peterson in sod., 1982; povzeto po: Titmus, 1989, 97). Po teoriji človeškega kapitala (Mincer, 1974, Becker, 1975) je vlaganje v pridobivanje in izboljševanje kvalifikacij naložba, ki se delodajalcem povrne v obliki povečanja storilnosti, delavcem pa v obliki nadomestila za izobrazbo, kar se kaže v boljših poklicnih priložnostih in višjih osebnih dohodkih. Poleg izobraževanja v mladosti in zgodnji odraslosti se upošteva tudi vlaganje v kvalifikacije v času delovnega življenja, ki lahko poteka v različnih oblikah (uposabljanje z delom, delovne izkušnje, formalno in neformalno izobraževanje odraslih itd.) (Blossfeld, 1987).

V meritokratskih družbah velja pravilo, da morajo biti pridobljene kvalifikacije identificirane, ocenjene. Dobiti je treba ustrezno socialno in strokovno priznanje, da bi jih delodajalci upoštevali. Pri izobraževalnih sistemih, ki zagotavljajo standardizirane kvalifikacije, se delodajalci lahko zanesejo na informacijo, ki jo daje (standardizirano) potrdilo. Zagotavlja jim, da oseb, ki se zaposlijo, ni treba posebej usposabljanja ali preverjati njihovih kvalifikacij (Allmendinger, 1989). Kot ugo-

tavlja Boylan (1993), formalno dokazana izobrazba podeljuje status, ki ga potem skupine in posamezniki izrabljajo pri pridobivanju drugih ugodnosti. Najočitnejše je to pri tekmovanju za položaj na trgu dela. Po nekaterih ugotovitvah dokazila o izobrazbi najbolj neposredno vplivajo na delovno kariero tako, da odpirajo vrata od zunaj; ljudem predvsem pomagajo priti v organizacijo (Bill, 1988). Naraščanje števila oseb z dokazili o izobrazbi zmanjšuje zaposlitvene možnosti za tiste, ki svojih kvalifikacij ne morejo ustrezno dokazati.

Zaradi širjenja nadaljevalnega izobraževanja in izobraževanja odraslih postopoma izgubljajo pomen tudi notranji trgi dela. Tudi na odgovornejših položajih se vse pogosteje zaposlujejo kandidati od zunaj. Uvajanje mikroelektronike in podudarek na razvijanju splošnih kvalifikacij omogočata tudi vse večjo homogenizacijo in univerzalizacijo kvalifikacij, kar omogoča delodajalcem, da svoje izobraževalne potrebe zadovoljujejo z bolj standardizirano zunanjo izobraževalno ponudbo.

Vendar v sistemu izobraževanja odraslih prevladuje neformalno izobraževanje. Zaradi fleksibilnosti, ki mu omogoča, da lahko pravočasno in učinkovito odgovarja na spremenjeno naravo trga dela, zahteve tehnološkega razvoja in spremenjene značilnosti delovne sile, je vse manj le nadomestna ali alternativna oblika izobraževanja in usposabljanja za depriviligirane plasti prabivalstva in prevzema vse pomembnejše mesto v konceptu permanentnega življenjskega izobraževanja. Kljub temu neformalno izobraževanje še vedno obravnavajo kot drugorazredno in mu ne priznavajo prave ekonomske in socialne vrednosti. Nekateri pisci menijo, da mu na splošno manjka »poverilna« moč, ki jo formalnemu izobraževanju zagotavljajo diplome in spričevala (Shavelson in sod., 1985).

Spremembe v sistemu dela in izobraževanja ter kvalifikacije

Ko govorimo o pridobivanju kvalifikacij, je treba poudariti, da se pojem »kvalifikacij« v sodobni literaturi uporablja precej različno, skupni imenovalc pa je označevanje nečesa, kar se nanaša na določene lastnosti ljudi, ki opravljajo neki izsek dela ali pa se s temi značilnostmi pojavljajo na trgu dela (Mursak, 1994, 15–18). Gre torej za kombinacijo sposobnosti in lastnosti, katerih ravni in vsebine so standardizirane in se pojavljajo kot funkcija ponudbe in povpraševanja v sistemu zaposlovanja. Kvalifikacije so torej več kot le seštevek znanja in spretnosti, so poklicne, strokovne, socialne in osebne kompetence, ki posameznika strokovno in socialno potrjujejo za opravljanje nekega dela. Med poklicno ali strokovno izobrazbo in kvalifikacijo za delo ni mogoče vedno najti neposredne povezave. Poklic in poklicna izobrazba nista naravnana na konkretno delo (delovno mesto), temveč na strokovno značilno

¹V letu 1994 je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve spodbudilo delo pri projektu »Razvoj in uvajanje certifikatnega sistema«. Poteka v Andragoškem centru Republike Slovenije. Poleg Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve projekt sofinancirata tudi Ministrstvo za znanost in tehnologijo in Ministrstvo za šolstvo in šport. Pričujoč prispevek predstavlja predlog modela pridobivanja certifikatov o poklicnih kvalifikacijah v Sloveniji, ki je bil pripravljen v prvi fazi dela pri projektu. Za presojto njegove ustreznosti je bila imenovana projektna skupina, v kateri so bile zastopane ustanove, ki so sistemske nosilke poklicnega izobraževanja.

²Definirana je bila teza o »fleksibilnih specializacijah« (Piore in Sabel, 1984), poznan je tudi model »fleksibilne firme«, ki ga je v Angliji razvil Atkinson (Atkinson, 1984).

Nekatere značilnosti sistemov potrjevanja kvalifikacij v državah Evropske zveze

delovno področje na določeni ravni izobrazbe. Na podlagi dokazane poklicne ali strokovne izobrazbe je zato težko določiti izsek dela, ki ga je posameznik sposoben opravljati. Ne glede na to pa izobraževalni sistem nastopa po eni strani kot temelj razvoja kvalifikacij, po drugi pa je odvisen od strukture in razvoja kvalifikacij (Muršak: prav tam). Razmerje med kvalifikacijo in poklicno izobrazbo je v različnih izobraževalnih sistemih različno. Poklicna izobrazba daje hkrati tudi poklicno kvalifikacijo predvsem v državah, kjer je izobraževanje povezano s sistemom dela (vaještvo), v drugih državah pa le, kadar ji takšno funkcijo priznajo ustrezni dejavniki.

Spremembe v strukturi in organizaciji dela (vpeljevanje informacijske tehnologije, demokratizacija, poudarjanje antropocentričnosti dela) pa ne povečujejo samo kvalifikacijskih zahtev, marveč sprožajo tudi spremembe v vsebinski strukturi kvalifikacij in njihovem določanju in ugotavljanju. V različnih sistemih pridobivanja kvalifikacij se kažejo na različne načine. V državah, kjer je poklicno izobraževanje pošolano (Francija), je vse večji poudarek na socialnih in osebnih kvalifikacijah v primerjavi s poklicno in strokovno razsežnostjo, v državah, kjer je povezanost med zaposlovanjem in izobraževanjem tesnejša, pa se vse bolj kaže potreba po vpeljevanju splošnejših izobraževalnih vsebin, ki omogočajo hitro prilaganje na zahteve dela. Kot primer lahko navedemo model »ključnih kvalifikacij«, ki ga je v Nemčiji razvil Mertens (Mertens, 1974)³. Redefinicija kvalifikacij povsod temelji na domnevi, da se v dinamični družbi potreb po kvalifikacijah ne da natančno napovedati in da analiza dela ne zadostuje več za njihovo določanje. D'Iribane (1991) meni, da koncept »kompetenc« ni nekaj, kar bi lahko zajeli z analitskimi izrazi. Ni mogoče kar prekriti matrice analize dela z matrico posameznikovih lastnosti, da bi ugotovili njuno ujemanje (danes že prodira spoznanje, da ni nujno, da se v celoti ujemata). Zaradi fluidnosti razmerja med tehnologijo in delom je tudi vse manj težnj, da bi podrobno definirali vsebino dela. Glede na organizacijsko strukturo je čedalje težja tudi analiza individualnega dela. Vse več je skupinskega dela, ki vsakemu članu skupine omogoča, da prevzame mesto drugega, z opisom dela, ki bolj zadeva skupino kot posameznika. Čedalje več funkcij, ki so bile v fordističnem sistemu dela ločene (kakovost, vzdrževanje, upravljanje) se včenja v proizvodne operacije. S preusmerjanjem k storitvam postajajo tudi naloge vse manj specifične in jih je vse težje identificirati. Skratka, v nasprotju s klasičnim pojmovanjem kvalifikacij, značilnim za tajloristično proizvodnjo, se težišče čedalje bolj pomika od pridobivanja poklicnega in strokovnega znanja in spretnosti k razvoju osebnih in družbenih kvalifikacij. Delodajalci se manj ukvarjajo s specifičnim usposabljanjem za določeno delo kot z razvojem splošnih, bolj prenosljivih sposobnosti, manj z znanjem in spretnostmi kot z vedenjem, ki ga včasih imenujejo tudi »ekspertiza tretje dimenzije« (Bertrand, 1991).

Vse te značilnosti povzročajo, da se danes v temeljih spreminjajo tudi pogledi na poklicno izobraževanje. Vse bolj se spodbuja razvijanje širšega poklicnega in strokovnega znanja. Od izobraževanja odraslih pa se pričakuje, da bo dajalo tiste splošne in poklicne spretnosti, ki so prvi pogoj za delo, ne glede na funkcionalno ali hierarhično raven.

³ Ključna kvalifikacija je definirana kot tisto znanje, spretnosti in sposobnosti, ki ne zagotavljajo neposredne in omejene povezave samo z natančno določenimi praktičnimi dejavnostmi, temveč

- sposobnost za prevzemanje večjega števila položajev in funkcij kot alternativno možnost v dani časovni točki,
- sposobnost za odpravljanje posledic spreminjajočih se zahtev življenja,
- sposobnost za prevzemanje večjega števila položajev in funkcij kot alternativno možnost v dani časovni točki,
- sposobnost za odpravljanje posledic spreminjajočih se zahtev življenja.

Zaradi sprememb v sistemu dela in zaposlovanja ter razširitve trga izobraževanja postaja vse bolj kompleksno tudi ugotavljanje in vrednotenje poklicnih kvalifikacij. Zahteva se ugotavljanje in priznavanje raznovrstnih spretnosti in sposobnosti, ki jih ljudje pridobivajo in razvijajo v različnih okoliščinah (izobraževanje, delo, socialne aktivnosti), prav tako tudi dostop do formalnega potrjevanja kvalifikacij ne glede na poti njihovega pridobivanja. Potrjevanje, ki temelji zgolj na programih formalnega izobraževanja, ne daje možnosti za ustrezno ekonomsko in socialno priznanje velikega dela izobraževanja odraslih.

V literaturi najdemo tudi opozorilo, da je potrebno, ko govorimo o potrjevanju poklicnih kvalifikacij, razlikovati med postopki potrjevanja in priznavanja (The International Encyclopedia of Education 1994, 662–665). Potrjevanje se nanaša na »uradno« potrjene (verificirane) diplome in stopnje (degrees). Gre torej za dejanje, ki se povezuje predvsem s formalnim izobraževanjem. Potrjevanje pa praviloma ne upošteva vseh posameznikovih osebnih in poklicnih kvalifikacij, temveč le znanje in spretnosti, pridobljene po programih formalnega izobraževanja. Za priznavanje pa je značilno, da ga zagotavljajo javne oblasti, telesa in ustanove, pristojne za izobraževalne organizacije, strokovna telesa ali pa kolektivna pogajanja. Priznavanje v bistvu podeljuje menjalno vrednost ugotovljenim kvalifikacijam.

Analize kažejo, da obstajajo v različnih državah različni sistemi ugotavljanja in potrjevanja kvalifikacij oziroma izobraževalnih dosežkov (Gordon, 1994). Sistemi se razlikujejo po delitvi pristojnosti, po dostopnosti do kvalifikacij, po organiziranosti ugotavljanja in potrjevanja znanja ter po tem, kdo podeljuje listine in kakšna je njihova veljavnost. Državno veljavne listine so praviloma povsod v pristojnosti ministrstva za izobraževanje, le v Veliki Britaniji so razvili sistem poklicnih teles za ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij. Vendar je tudi tam za potrjevanje državnih poklicnih kvalifikacij (NVQ) pristojno eno telo – Državni svet za poklicne kvalifikacije. Tudi v državah, kjer je pristojnost za potrjevanje poklicnih kvalifikacij dodeljena ministrstvu za delo, kot je to v nekaterih primerih v Franciji, ministrstvo za izobraževanje zagotavlja njihovo državno veljavnost. V Nemčiji je za ugotavljanje in potrjevanje poklicne izobrazbe po zakonu o poklicnem izobraževanju pristojen zbornični sistem. Zbornični sistem ima pomembno vlogo tudi pri standardizaciji in priznavanju poklicev v nadaljnjem poklicnem izobraževanju. V zadnjem obdobju tudi druge evropske države (Francija, Danska) vse bolj vključujejo socialne partnerje v postopek ugotavljanja in potrjevanja kvalifikacij, vendar je njihova vloga največkrat posvetovalna.

V vseh državah je mogoče pridobivati dokazila o poklicnih kvalifikacijah tudi po drugih poteh, kar še zlasti velja za nadaljevalno izobraževanje in usposabljanje. Ta potrdila niso državno veljavna. Njihova vrednost je največkrat odvisna od ugleda izdajatelja in se dokazuje na trgu.

Izobraževalni programi so pri pridobivanju poklicnih kvalifikacij pomembni toliko, kolikor odločajo o dostopnosti do kvalifikacije. Največkrat ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij temelji na obiskovanju ustreznega pripravljalnega programa. Izjema je Velika Britanija, kjer dostop do NVQ ni odvisen od poprejšnjega obiskovanja programov. NVQ namreč temeljijo na opravljanju dela in se razvijajo v povezavi z določenimi spretnostmi, ki jih je treba dokazati na delovnem mestu.

Po letu 1970 je prišlo do pomembnih sprememb tudi v sistemu izobraževanja. Uveljavlja se koncept življenjskega izobraževanja, kjer se poleg razvijanja poklicnih kvalifikacij spodbuja tudi izobraževanje za »druge priložnosti« in izobraževanje za prosti čas in osebni razvoj. V njem dobiva vse pomembnejše mesto neformalno izobraževanje. V izobraževanju odraslih so se razvile t.i. alternativne poti, kot so: sistem javnega izobraževanja in usposabljanja za brezposelne, krepitev zasebne pobude v izobraževanju odraslih in v nadaljevalnem poklicnem izobraževanju, vse večji poudarek dobiva samoizobraževanje in samoučenje, izkušensko učenje itd. Vse to pa prinaša na površje spoznanje, da standardni prijemi pri pridobivanju in potrjevanju kvalifikacij, namenjeni mladim, ki končajo obvezno šolanje, ne ustrezajo odraslim, zato se pripravljajo in uveljavlja vse več ukrepov, ki odraslim lajšajo dostop do pridobivanja kvalifikacij in njihovega nadgrajevanja. Razvijajo se postopki ugotavljanja in potrjevanja kvalifikacij, ki temeljijo na posamezniku, in postopki, ki temeljijo na programih. Ugotavljanje in potrjevanje, temelječe na posamezniku, je že tradicionalno v ZDA, leta 1986 pa so začeli ocenjevalna središča razvijati tudi v Franciji. Tu ovrednotijo formalno izobraževanje, izkušensko učenje in tudi spretnosti in sposobnosti, pridobljene zunaj formalnega izobraževanja. Tako ugotovljene spretnosti in sposobnosti se lahko upoštevajo pri formalnem potrjevanju.

Ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij lahko poteka kadar koli v delovnem življenju.

Poskuse uvajanja postopkov potrjevanja, ki temeljijo na programih, lahko srečamo v Veliki Britaniji, vendar so usmerjeni k bolj izobraženi populaciji. Takšen primer je Credit Accumulation Transfer Scheme – CATS. V nasprotju s francoskimi ocenjevalnimi središči se v tem primeru priznava izobraževalni program, ki se lahko v obliki točk upošteva pri nadaljevanju izobraževanja (Ivančič, 1992).

Čedalje več držav sprejema tudi ukrepe za vertikalno in horizontalno prehodnost kvalifikacij. Z vpeljevanjem modularnih oblik izobraževanja se je odprla tudi pot za pridobivanje posameznih enot kvalifikacij (modulov, delov) v krajših programih izobraževanja in usposabljanja, ki lahko z nadgrajevanjem privedejo do poklicne izobrazbe ali poklica.

Pridobivanje poklicnih kvalifikacij v Sloveniji

V Sloveniji je bil z vpeljavo sistema usmerjenega izobraževanja uveljavljen enoten izobraževalni sistem, zasnovan tako, da uspešno končano izobraževanje na drugi stopnji zagotavlja tako kvalifikacijo za zaposlitev kot tudi kvalifikacijo za nadaljevanje izobraževanja na tretji stopnji. Pridobivanje poklicnih kvalifikacij temelji na šolskem izobraževanju s poudarkom na poklicnih in strokovnih kompetencah. Zaradi posebnih okoliščin se izraza »poklic« in »kvalifikacija« različno pojmuje. Kot kvalifikacijo v vsakdanji praksi največkrat razumemo stopnjo izobrazbe, ki se omejuje na poklice v proizvodnji in pokriva področje poklicnega izobraževanja, redkeje pa usposobljenost, sposobnost posameznika, da ustrezno opravi neko delo ali izsek nekega dela/poklica (Muršak, 1994). O poklicu pa govorimo kot o objektivno opredeljenem sklopu znanja, sposobnosti in osebnih značilnosti, ki osebi omogoča, da na nekem delovnem področju opravlja naloge/funkcije, ki so si zelo podobne.

Med značilnostmi, ki so pomembne predvsem za pridobivanje kvalifikacij odraslih, je tudi ta, da programi formalnega izobraževanja niso pripravljene tako, da bi omogočali pridobitev poklicne izobrazbe oziroma kvalifikacije po delih (modulih, blokih). Prav tako tudi ni vertikalne odprtosti, ki bi

omogočila napredovanje v poklicnih kvalifikacijah na isti stopnji izobraževanja. Višja poklicna kvalifikacija je povezana s spremembo stopnje izobrazbe. To velja tudi za programe specializacij po končanem višje- in visokoškolskem izobraževanju, ki vodijo k nazivu specialist.

Poleg izobraževanja za pridobitev stopnje izobrazbe je za sistem pridobivanja poklicnih kvalifikacij pomemben tudi sistem strokovnega izpopolnjevanja in usposabljanja. Namenjen je dopolnjevanju formalne poklicne in strokovne izobrazbe glede na konkretne zahteve delovnih mest in predstavlja osrednji del poklicnega izobraževanja odraslih. Programi izobraževanja in usposabljanja, ki jih verificira za to pristojno telo na državni ravni, dejajo tudi javno veljavno potrdilo. Enako kot programe za pridobitev izobrazbe jih ureja enotna izobraževalna zakonodaja in potekajo v ustanovah, ki so verificirane za njihovo izvajanje. Večina programov izpopolnjevanja in usposabljanja poteka kot neformalno poklicno izobraževanje.

Javno veljavne listine (spričevala, diplome), ki dokazujejo stopnjo izobrazbe, in javno veljavna potrdila o izpopolnjevanju in usposabljanju ureja zakonodaja s področja izobraževanja. Pridobivajo se v sistemu izobraževanja in so v pristojnosti ministrstva za šolstvo in šport, za njihovo izdajanje pa so pooblaščenice izobraževalne ustanove, kjer ti programi potekajo. Ministrstvo za delo nima pristojnosti za podeljevanje listin o poklicnih kvalifikacijah. To velja tudi za usposabljanje za trg dela. Pristojna ministrstva izdajajo potrdila o kvalifikacijah takrat, ko na podlagi lastnih predpisov ugotavljajo izpolnjevanje posebnih zahtev za opravljanje nekega dela ali poklica. Z odpravo samoupravnih interesnih skupnosti so bile pretrgane tudi poti sodelovanja gospodarstva pri pripravi in sprejemanju izobraževalnih programov, tako da prihaja do vse večjih neskladij med izobraževanjem in zahtevami dela. Povezava se obnavlja z novim sistemom poklicnega izobraževanja, ki je v postopku sprejemanja in deli obveznosti za poklicno izobraževanje med državo, delodajalce in predstavnike delavcev.

Čeprav še veljavni izobraževalni sistem omogoča dostop do javnih listin po postopkih, ki ne zahtevajo obiskovanja izobraževalnih programov (opravljanje izpitov kot občan), ti postopki niso bili razviti. Listine se podeljujejo predvsem na podlagi obiskovanja predpisanih izobraževalnih programov. Izjema je pridobivanje potrdil o izpolnjevanju posebnih zahtev za opravljanje dela, ki jih določajo predpisi ministrstev. Ugotavljanje in potrjevanje usposobljenosti tu ne temelji na obiskovanju pripravljajalnih programov. Do leta 1990 je bilo z zakonom o delovnih razmerjih tudi omogočeno, da se je z delom pridobljena delovna zmožnost na trgu dela obravnavala enakovredno dokazani stopnji formalne izobrazbe, seveda pod pogojem, da je bila dokazana v ustreznem postopku. Vendar so v delovnih organizacijah pridobljeno delovno zmožnost pogosto enačili kar z delovnimi izkušnjami. To je močno razvrednotilo vlogo formalne strokovne izobrazbe pri zaposlovanju in razporejanju delavcev in nastala so velika neskladja med zahtevano in dejansko strokovno izobrazbo zaposlenih, ki se le počasi odpravljajo.

Tako kot drugod tudi v Sloveniji pri izobraževanju odraslih različne ustanove, ki izvajajo neverificirane programe izobraževanja in usposabljanja, izdajajo lastna potrdila, s katerimi največkrat potrjujejo udeležbo v programu ali pa izobraževalne dosežke. Ta potrdila ne temeljijo na državno veljavnih standardih, zato tudi niso javno veljavna, njihovo vrednost določa trg.

Javnim listinam, ki se pridobivajo v izobraževalnem sistemu, zagotavlja priznanje v sistemu dela zakon o delovnih razmerjih. Zakon določa, da se pridobitev zahtevane strokovne izobrazbe za opravljanje nekega dela ali poklica dokazuje z diplomami o stopnji izobrazbe in z javno veljavnimi potrdili o

izpopolnjevanju in usposabljanju. Z izobraževanjem, ki ga organizirajo podjetja za svoje potrebe in druge organizacije in ne daje javne listine, se pridobi le interna kvalifikacija.

V primerjavi s preučevanimi državami lahko torej za Slovenijo ugotovimo, da do zdaj niso bile izrabljene niti systemske možnosti za uvajanje novosti pri pridobivanju in potrjevanju kvalifikacij odraslih, marveč se ohranjajo tradicionalni šolski prijemi. Hitrejši razvoj izobraževanja odraslih in postopno prodiranje koncepta življenjskega izobraževanja pa zahtevata tudi na tem področju uvajanje rešitev, ki bodo bolj po meri odraslih. Še zlasti pospešujejo vpeljevanje rešitev, ki bodo učinkovitejše prispevale k odpravljanju kvalifikacijskih neskladij in spodbudile tudi mobilnost in prilagodljivost delavcev. Podatki kažejo, da se vztrajno zmanjšuje število delovnih mest za delavce brez temeljnega poklica. Tako je bilo leta 1991 na razpolago le 8,58% delovnih mest za delavce brez formalne kvalifikacije, zaposlenih pa je bilo 20,92% takšnih delavcev (Kodelja-Starin, 1994, 79). Statistično spremljanje gibanj izobraževanja odraslih pa opozarja, da se zmanjšuje tudi delež odraslih v programih za pridobitev stopnje izobrazbe. Če opazujemo samo zaposlene, lahko ugotovimo, da se jih je leta 1989 izobraževalo za pridobitev izobrazbe 2,5%, leta 1993 pa 1,7%. Poleg tega je izobraževanje za pridobitev izobrazbe večinoma omejeno na programe višje- in visokošolskega izobraževanja in je namenjeno razvoju poklicne kariere⁴. Slabše izobražena populacija se udeležuje predvsem krajših programov usposabljanja, ki ne dajejo formalnih kvalifikacij. Tudi priprava brezposelnih na zaposlitev in usposabljanje kot ukrep aktivne politike zaposlovanja le izjemoma temeljita na daljših programih izobraževanja in usposabljanja, ki omogočajo tudi pridobitev formalne kvalifikacije. Ne nazadnje je tudi izobraževalna ponudba za odrasle zgoščena pri krajših programih usposabljanja in izpopolnjevanja, od katerih jih več kot polovica ni verificirana, torej ne dajejo javno veljavnega potrdila⁵. To pa z drugimi besedami pomeni, da večina naložb v pridobivanje kvalifikacij ne pripomore niti k večji zaposljivosti tistih, ki imajo najmanj možnosti na trgu dela, niti k napredovanju v poklicni karieri za delavce, ki že imajo doseženo neko stopnjo izobrazbe.

Možnosti ugotavljanja in potrjevanja poklicnih kvalifikacij v certifikatnem sistemu

Ob pripravi nove systemske ureditve poklicnega izobraževanja v Sloveniji je bila kot način umeščanja neformalnega poklicnega izobraževanja v sistem poklicnega izobraževanja predlagana vpeljava certifikatnega sistema, ki bi omogočal potrjevanje poklicnih kvalifikacij za trg dela. Tako je bil leta 1994 pripravljen predlog modela pridobivanja certifikatov o poklicnih kvalifikacijah, ki obsega:

1. definicijo certifikatnega sistema
2. razmejitve med kvalifikacijo, poklicno izobrazbo in poklicem
3. umestitev certifikatnega sistema v sistem poklicnega izobraževanja
4. določitev temeljnih elementov, ki določajo certifikatni sistem, in njihova opredelitev
5. določitev temeljnih nosilcev certifikatnega sistema, njihovih obveznosti in pristojnosti.

⁴Uporabljeni so podatki Zavoda Republike Slovenije za statistiko, ki vsako leto popisuje stanje na dan 31. 12., zbrani z obrazcem ŠOL-ZAP (pred letom 1991 RAD-IZ).

⁵Po podatkih o ponudbi izobraževalnih programov za leto 1995, ki so bili zbrani v ACS, je 61,2% programov neverificiranih (Izobraževanje odraslih v Sloveniji, Izvajalci/Programi, ACS 1994).

Certifikatni sistem je v tem modelu zasnovan kot sistem za pridobivanje javno veljavnih listih, certifikatov o poklicnih kvalifikacijah, za katerega je pristojno ministrstvo za delo. V certifikatnem sistemu se potrjujejo poklicne kvalifikacije na določeni ravni, a se ne dokazujejo z javno veljavnimi listinami, pridobljenimi v sistemu izobraževanja. Po vsebini tako ugotovljene in potrjene kvalifikacije predstavljajo nadgradnjo formalne poklicne izobrazbe, ko gre za isto poklicno ali strokovno področje, ali njeno razširitev, če gre za dodajanje znanja in spretnosti iz drugih poklicnih/strokovnih področij, lahko pa so definirane tudi ožje in so omejene le na posamezne poklice ali naloge znotraj nekega poklica v širši poklicni skupini (poklicne enote), za katero je zagotovljeno poklicno izobraževanje. Poklicne enote so zasnovane tako, da se lahko potrdijo na trgu dela. Prek postopka ugotavljanja primerljivosti standardov se lahko z dodajanjem poklicnih enot pridobi tudi poklic oz. poklicna izobrazba.

Razlikujemo torej:

a) certifikate, ki omogočajo pridobitev temeljnega poklica in lahko na trgu dela nadomeščajo tudi spričevala nižje poklicne izobrazbe

b) certifikate, ki razširjajo ali nadgrajujejo nižjo in srednjo poklicno ter srednjo in višjo strokovno izobrazbo

c) certifikate, ki so oblikovani kot deli programov formalnega poklicnega in strokovnega izobraževanja na vseh ravneh in ob ustrezni kombinaciji in verifikaciji dajejo tudi formalno poklicno izobrazbo.

Tudi certifikati pod točko a in b lahko ob ustrezni verifikaciji opravljajo enako vlogo kot certifikati pod točko c.

Tako potrjene kvalifikacije se priznavajo na trgu dela, na trgu izobraževanja pa le po poprejšnjem ugotavljanju primerljivosti standardov s standardi v formalnem izobraževanju.

Certifikati torej ne nadomeščajo listin, ki se pridobivajo v izobraževalnem sistemu, ampak jih dopolnjujejo. Izjemoma se certifikati, ki omogočajo pridobitev temeljnega poklica, na trgu dela lahko obravnavajo enakovredno spričevalom o nižji poklicni izobrazbi.

Dostopa do kvalifikacij, potrjenih v certifikatnem sistemu, ne omejuje obiskovanje predpisanih programov izobraževanja in usposabljanja, marveč ugotavljanje in potrjevanje poteka ne glede na poti pridobivanja kvalifikacij. To naj bi povečalo možnosti za:

- pridobitev poklicnih kvalifikacij tudi za odrasle, ki niso končali programov formalnega izobraževanja,
- napredovanje v poklicni karieri z nadgrajevanjem in razširjanjem poklicne izobrazbe, ne da bi posameznik moral zato spremeniti stopnjo izobrazbe;
- postopno pridobivanje poklicne izobrazbe prek postopka ugotavljanja ekvivalentnosti standardov;
- večjo usklajenost programov izobraževanja in usposabljanja za odrasle s potrebami dela in izboljšanje njihove kakovosti.

Bistveni elementi, ki določajo certifikatni sistem:

- formalne podlage,
- nomenklatura poklicev,
- standardi znanja,
- postopek ugotavljanja in potrjevanja kvalifikacij,
- listine (certifikati), ki potrjujejo kvalifikacije,
- telesa oz. inštitucije za ugotavljanje in potrjevanje,
- institucije za strokovno podporo delovanja certifikatnega sistema,
- informacijski sistem,
- ukrepi za pospeševanje uvajanja certifikatnega sistema.

Formalne podlage za vpeljevanje certifikatnega sistema se zagotovijo z zakonom o delovnih razmerjih, s predpisi ministrstev, ki določajo posebne zahteve za opravljanje določene dela ali dejavnosti, z drugimi predpisi, ki določajo uspo-

sobljenost za opravljanje dela (zakon o varstvu pri delu), in s kolektivnimi pogodbami.

Poklice na posameznih ravneh, za katere se lahko pridobi certifikat o kvalifikaciji, določijo pristojne zbornice oziroma ministrstva na podlagi nomenklature poklicev.

Bistvo kvalifikacij, ki se potrjujejo v certifikatnem sistemu, je, da temeljijo na standardih znanja za opravljanje poklica na neki ravni. Standardi so sprejeti na državni ravni, kar zagotavlja prenosljivost kvalifikacij v različne delovne sisteme. Standarde znanja pripravlja in obnavlja Zavod za poklicno izobraževanje, potrjuje pa Strokovni svet RS za poklicno izobraževanje. Pri pripravi sodelujejo tudi pristojne zbornice oziroma ministrstva ter poklicne in strokovne organizacije in združenja.

Za ugotavljanje doseganja standardov znanja se imenujejo komisije za ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij. Te delujejo pri pristojnih zbornicah oziroma ministrstvih. Člani komisij so predstavniki stroke, delodajalcev in sindikatov. Za ugotavljanje in potrjevanje se lahko pooblastijo tudi druga telesa v sistemu poklicnega izobraževanja (komisije za vmesno preverjanje v dualnem sistemu) in izobraževanja odraslih (središča ugotavljanje in potrjevanje znanja).

Ugotavljanje in potrjevanje znanja poteka po postopku, ki je zasnovan tako, da upošteva potrebe in posebnosti odraslih. Ker ni odvisno od poti pridobivanja znanja, spretnosti in poklicnih kompetenc, mora zagotoviti neposredno ugotavljanje in potrjevanje, ki temelji na posamezniku, in potrjevanje programov izobraževanja in usposabljanja ter listin, pridobljenih v drugih sistemih ugotavljanja in potrjevanja znanja. Potrje-

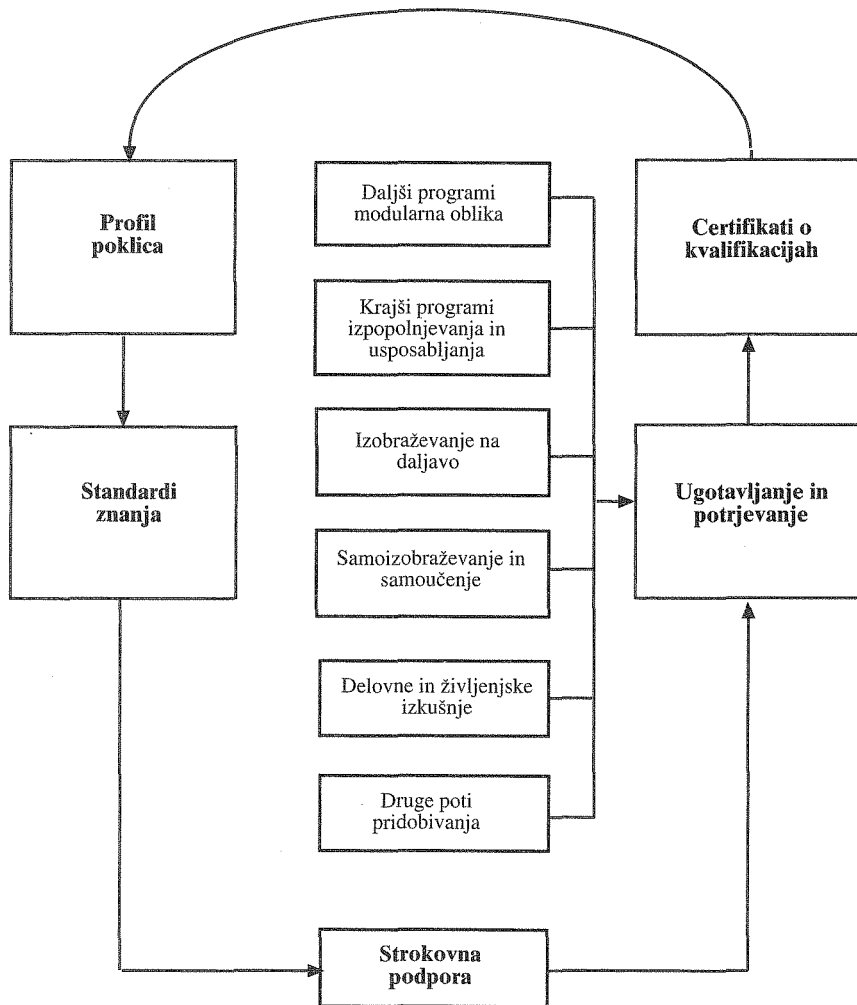
vanje programov in listin temelji na ugotavljanju primerljivosti standardov znanja s standardi v certifikatnem sistemu. Osebi, za katero se v postopku ugotavljanja in potrjevanja kvalifikacij ugotovi, da dosega predpisane standarde znanja za določen poklic, se izda certifikat o kvalifikaciji (slika). Certifikat izda minister, pristojen za delo, ali pa za to pooblasti komisije za ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij.

Pridobivanje certifikatov o kvalifikacijah, ki so enakovredni spričevalom o nižji poklicni izobrazbi, je namenjeno odraslim in se omeji s starostjo, pri certifikatih, ki nadgrajujejo in razširjajo spričevala o poklicni ali strokovni izobrazbi, pa z zahtevano poprejšnjo izobrazbo in delovnimi izkušnjami.

Kot temeljni nosilci postopka pridobivanja certifikatov o poklicnih kvalifikacijah so opredeljeni:

- a) Ministrstvo, pristojno za delo. Njegove temeljne pristojnosti zadevajo predvsem:
 - zagotavljanje formalnih podlag za vpeljevanje certifikatnega sistema
 - določitev postopka ugotavljanja in potrjevanja kvalifikacij
 - imenovanje komisij za ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij
 - izdajanje certifikatov
 - vodenje evidence o izdanih certifikatih ter komisijah za ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij in njihovih članih
 - sprejemanje ukrepov za pospeševanje uvajanja in razvoja certifikatnega sistema
 - skrb za ekonomsko in socialno priznanje certifikatov.
- b) Pristojne zbornice oziroma ministrstva. Med njihove pristojnosti spada:
 - sodelovanje pri pripravi nomenklature poklicev
 - določanje poklicev na posameznih ravneh, za katere se pridobivajo kvalifikacije v certifikatnem sistemu
 - sodelovanje pri pripravi standardov znanja in njihovem prenavljanju
 - predlaganje članov komisij za ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij
 - vodenje evidence o poklicih, za katere se pridobivajo kvalifikacije v certifikatnem sistemu
 - skrb za ekonomsko in socialno priznanje certifikatov
 - sprejemanje ukrepov za pospeševanje uvajanja certifikatnega sistema.
- c) Sindikati – so posebej zainteresirani za potrjevanje kvalifikacij na državni ravni, saj to njihovim članom omogoča izboljševanje gmotnega položaja, poklicno napredovanje, boljše delovne razmere in povečuje njihovo zaposljivost in s tem konkurenčnost na trgu dela. Tako naj bi bili sindikati med poglavitnimi predlagatelji ukrepov za spodbujanje uvajanja certifikatnega sistema ter za ekonomsko in socialno priznanje kvalifikacij. Njihovi predstavniki sodelujejo tudi v komisiji za ugotavljanje in potrjevanje kvalifikacij.
- č) Organi in strokovne ustanove, ki delujejo v sistemu poklicnega izobraževanja. Certifikatni sistem je del sistema poklicnega izobraževanja, zato tudi njegovo delovanje poteka prek sistemskih ustanov poklicnega izobraževanja. Strokovni svet za poklicno izobraževanje bo potrjeval standarde znanja, kar bo zago-

Sistem pridobivanja certifikatov o poklicnih kvalifikacijah



tvilo njihovo čim večjo primerljivost s standardi v formalnem poklicnem izobraževanju.

Strokovno in razvojno delo za delovanje certifikatnega sistema (priprava standardov znanja, oblikovanje postopka ugotavljanja in potrjevanja kvalifikacij) poteka v Zavodu za poklicno izobraževanja. Pri izvajanju posameznih nalog zavod sodeluje z drugimi ustanovami, ki posegajo na področje razvoja in pridobivanja kvalifikacij ter usklajevanja ponudbe in povpraševanja po kvalifikacijah (Andragoški center Republike Slovenije, Republiški zavod za zaposlovanje, zbornice in združenja, organizacije in telesa, pristojna za izobraževanje v panogah, dejavnostih in ministrstvih).

Ukrepi za pospeševanje uvajanja certifikatnega sistema

Potrjevanje poklicnih kvalifikacij v certifikatnem sistemu lahko zaživi in se uveljavi samo, če se bodo za to potrudili vsi temeljni nosilci. Predvsem je treba zagotoviti ekonomsko in socialno priznanje tako potrjenih kvalifikacij. To zadeva ustrezno umestitev poklicev, za katere se potrjujejo kvalifikacije v certifikatnem sistemu, v klasifikacijo poklicev in določitev pravic, ki so z njimi povezane (ustrezna zaposlitev, plačilni razred), odpiranje poti za ugotavljanje primerljivosti s kvalifikacijami, pridobljenimi v izobraževalnem sistemu ter določanje njihove vrednosti z vidika pridobivanja formalne poklicne izobrazbe. Nadalje je pomemben tudi državni nadzor nad pridobivanjem certifikatov, ki ga omogočajo finančni mehanizmi. Javna sredstva, namenjena za razvoj usposabljanja za trg dela, bi morala spodbujati predvsem razvijanje programov, ki bodo vodili k formalnim kvalifikacijam. Podobno bi moralo veljati tudi za vlaganje v pripravo brezposelnih za zaposlitev in za subvencioniranje usposabljanja v podjetjih zaradi ohranjanja delovnih mest. Za pripravo na pridobitev certifikata o kvalifikaciji bi morali odobravati tudi izobraževalni dopust.

K uveljavitvi certifikatnega sistema bi pomembno pripomogla tudi modularna priprava izobraževalnih programov. Omogočila bi postopno pridobivanje poklica in poklicne izobrazbe z dodajanjem posameznih delov (modulov), kar bi odraslim bistveno olajšalo pot do poklicne izobrazbe.

Ivančič, mag. Angelca

Vodja področja poklicnega izobraževanja odraslih pri Andragoškem centru Slovenije

Literatura

Alex, Laszlo: Description and classification of qualifications, Vocational training 2/91, CEDEFOP, Berlin, str. 21-24.

Allmendinger, J.: Educational Systems and Labour Market Outcomes. European Sociological Review, Vol. 5, No. 3, Dec, str. 231-250.

Atkinson, J.: Manpower Strategies for Flexible Organization, personal management, August 1984.

Bertrand Olivier: The nature of skills: their specific features and their analysis, Vocational training 2/91, CEDEFOP, Berlin, str. 25-29.

Becker g.: Human Capital, New York, National Bureau of Economic Research, 1975.

Bills, D.: Educational Credentials and Promotions: Does Schooling do more than get you in the Door? Sociology of Education, Vol. 61, 1988, str. 52-60.

Blossfeld, H., P.: Entry in to the Labour Market and Occupational Career in the Federal Republik of Germany. International Journal of Sociology, Vol. 17, 1987, str. 129-141.

Boylan, D., Ross: The Effects of the Number of Diplomas on Their Value, Sociology of Education Vol. 66 (July), 1993, str. 206-221.

De Grave, A. J.: Gestaltung Beruflicher Erstausbildung in Unternehmen. Eine Diskussion am Beispiel neuer Technologien in der industriellen Produktion. Verlag Peter Lang, Frankfurt/Main, 1991.

Gordon, J.: Systems and procedures of certification of qualifications in European Community, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training, Berlin 1994, 3rd ed.

Interview with Alain d'Iribarne, Vocational training 2/91, CEDEFOP, Berlin, str. 10-14.

Ivančič, A.: Preverjanje in potrjevanje znanja, spretnosti in poklicnih sposobnosti, pridobljenih po različnih izobraževalnih poteh. V: Ivančič, A., Svetina, M.: Sistemsko urejanje poklicnega izobraževanja odraslih. Raziskovalno poročilo, ACS, Ljubljana, marec 1994.

Jelenc, Z.: Neformalno izobraževanje odraslih. Raziskovalno poročilo, ACS, Ljubljana, marec 1994.

Kodelja-Starin, J.: Izobrazbena zahtevnost delovnih mest in izobrazbenost delavcev V: Mohorčič, Špolar, V., A.: Potrebe po izobraževanju odraslih. Raziskovalno poročilo, ACS, Ljubljana, marec 1994.

Medveš, Z.: Ključne dileme v iskanju sodobne systemske ureditve poklicnega izobraževanja. V: Medveš, Z., Muršak, J.: Poklicno izobraževanje. Problemi in perspektive, Slovensko društvo pedagogov, Znanstveni inštitut FF, Ljubljana, 1993.

Mertens, D.: Schluesselqualifikationen. Thesen fuer Schulung fuer eine moderne Gesellschaft. V: Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 7, 1974, 1.

Mincer, J.: Schooling, Experience and Earnings, New York: National Bureau of Economic Research, 1974.

Muršak, J.: Kvalifikacije, pojem, vsebina in razvoj. V: Ivančič, A., Svetina, M.: Sistemsko urejanje poklicnega izobraževanja odraslih. Raziskovalno poročilo, ACS, Ljubljana, marec 1994.

OECD: Labour Market Flexibility, Trends in the Enterprises, Paris, 1989.

Piore, M., J. in Sable, Ch.: The Second Industrial Devide, New York, 1984.

Shavelson, R. at al: Evaluation of nonformal education programmes; the application and utility of criterion sampling approach. Unesco Institute for Education, UIE Monographs 11, Hamburg.

Titmus, C., J. (Ed.), Lifelong Education for Adults. an International Handbook, Pergamon, Press, Oxford itd. 1989.

The International Encyclopedia of Education, Vol. 2, Edit. Torsten Husen, T. Neville Postlethwaite, Pergamon, Oxford (etc.) 1994.

Predpisi o delovnih razmerjih, zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Časopisni zavod Uradni list Republike Slovenije, 1994.

Usmerjeno izobraževanje. Druga spremenjena in dopolnjena izdaja. ČZ Uradni list Republike Slovenije, 1983.

Izobraževanje odraslih v Sloveniji, Izvajalci/Programi, ACS 1994.