Vrednotenje znanja kot podpora kariernemu razvoju

Barbara Kunčič Krapež je strokovnjakinja Centra Republike Slovenije za poklicno izobraževanje (CPI) z dolgoletnimi izkušnjami na področju razvoja poklicnih kvalifikacij, poklicnih standardov ter priznavanja in vrednotenja predhodno pridobljenega znanja. Sodeluje pri razvoju metodologij, standardov, meril za preverjanje in sistemov zagotavljanja kakovosti v sistemu nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK). Posebno pozornost namenja povezovanju vseživljenjske karierne orientacije z ugotavljanjem, dokumentiranjem, vrednotenjem in priznavanjem znanja ter spretnosti, pridobljenih v različnih učnih in delovnih okoljih. V sodelovanju z ministrstvi, izobraževalnimi ustanovami, delodajalci, zbornicami in drugimi deležniki pripravlja analize, strokovne podlage in priporočila za razvoj sistema kvalifikacij. V okviru mednarodnega sodelovanja spremlja evropske pristope na področju poklicnega izobraževanja, izobraževanja odraslih, karierne orientacije ter priznavanja kvalifikacij in predhodnega učenja. Spoznanja iz primerjalnih analiz in mednarodnih izmenjav vključuje v razvoj rešitev za slovenski sistem.

(Osebni arhiv)

Kaj je sistem NPK in kaj omogoča?

Sistem NPK odraslim omogoča formalno potrditev poklicnih znanj in spretnosti, ne glede na to, kje in kako so jih pridobili. Posebej je koristen za tiste, ki imajo izkušnje in znanje za določeno delo, nimajo pa ustreznega dokazila o usposobljenosti.

Sistem NPK temelji na preverjanju in potrjevanju znanj in spretnosti glede na zahteve izbrane poklicne kvalifikacije. Posameznik pridobi certifikat o NPK, javno listino, s katero dokazuje usposobljenost za opravljanje določenih poklicnih nalog. To mu lahko pomaga pri iskanju zaposlitve, menjavi delovnega mesta ali napredovanju.

S certifikatom o NPK posameznik pridobi poklicno kvalifikacijo, ne pridobi pa nove stopnje oziroma ravni izobrazbe. Pri izbiri NPK je zato pomembno preveriti, ali ustreza njegovemu kariernemu cilju in ali izpolnjuje posebne pogoje izbranega kataloga.

Kakšen pomen ima vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja v kontekstu vse večjega pomena vseživljenjskega učenja pri kariernem razvoju posameznikov?

Vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja je pomemben most med vseživljenjskim učenjem in kariernim razvojem. Ljudje znanje in spretnosti pridobivamo tudi pri delu, s prostovoljstvom, samostojnim učenjem in v vsakdanjem življenju, vendar te kompetence pogosto ostajajo neprepoznane – tudi nam samim. Vrednotenje jih pomaga prepoznati, ubesediti in dokazati ter jim dati vidnost in veljavo pri nadaljnjem izobraževanju in na trgu dela.

Za posameznika ima ta proces več učinkov: krepi zavedanje lastnih zmožnosti, pomaga prepoznati vrzeli v znanju in podpira bolj premišljene odločitve o nadaljnjem učenju in karieri. Ob menjavi zaposlitve ali poklicne poti omogoča, da posameznik izhaja iz že pridobljenih kompetenc ter načrtuje njihovo nadgradnjo. Kadar vodi tudi do formalne potrditve, lahko pridobi dokazilo o usposobljenosti, kot je nacionalna poklicna kvalifikacija.

Takšno usmeritev spodbuja tudi Evropska unija. Priporočilo Sveta o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja iz leta 2012 države članice poziva k vzpostavitvi možnosti, da posamezniki znanje, pridobljeno zunaj formalnega izobraževanja, ovrednotijo in na tej podlagi pridobijo celotno kvalifikacijo ali, kjer je to ustrezno, njen del. Evropske smernice v središče postavljajo posameznika in njegove cilje ter poudarjajo dostopnost postopkov, zagotavljanje kakovosti in svetovalno podporo pred vrednotenjem, med njim in po njem.

Posebno vrednost ima zato povezava vrednotenja s kariernim svetovanjem. Svetovanje posamezniku pomaga razumeti, kako lahko prepoznano znanje uporabi za doseganje svojih ciljev. Vrednotenje tako ni zgolj pot do dokazila, temveč podlaga za načrtovanje nadaljnjega razvoja in spodbuda za vseživljenjsko učenje.

Kakšno vlogo ima osebna zbirna mapa pri pridobitvi NPK?

Osebna zbirna mapa je pomemben pripomoček za vrednotenje posameznikovega znanja in izkušenj. Kandidat v njej ob pomoči svetovalca zbere dokazila, ki se nanašajo na zahteve izbranega kataloga za NPK. Priprava mape ga spodbuja, da razmisli, kaj zna, pri katerih nalogah je znanje uporabljal in kako ga lahko izkaže.

Dokazila so lahko potrdila delodajalcev z opisom opravljenih nalog, dokazila o usposabljanju, licence, certifikati, šolska spričevala, referenčna pisma, izdelki ali dokumentacija o opravljenem delu. Upoštevajo se lahko tudi znanja, pridobljena s prostovoljnim, študentskim ali domačim delom in s hobiji, če so povezana z zahtevami izbrane NPK.

Pomembno je, kaj dokazilo pove o kandidatovem znanju in samostojnem opravljanju nalog. Samo potrdilo o udeležbi na tečaju še ne pokaže nujno, kaj kandidat zna. Svetovalec pomaga pri pripravi mape, dokazila pa vrednoti komisija za preverjanje in potrjevanje NPK. Če dokazila izkazujejo zahtevana znanja in

spretnosti, je mogoče NPK potrditi na njihovi podlagi; sicer komisija določi obseg neposrednega preverjanja v skladu s katalogom.

Kandidatom pri pripravi osebne zbirne mape pomaga svetovalec za NPK pri izbranem izvajalcu preverjanja in potrjevanja NPK. Osnovne informacije lahko dobijo tudi pri svetovalcih Zavoda RS za zaposlovanje.

Katera orodja na spletni strani npk.si so posebej uporabna pri kariernem svetovanju?

Spletna stran npk.si je namenjena tako kandidatom, ki se s sistemom srečujejo prvič, kariernim svetovalcem in drugim strokovnjakom. Kariernim svetovalcem pomaga pri raziskovanju možnosti za pridobitev NPK in načrtovanju naslednjih korakov s posameznikom.

Spletna stran kariernim svetovalcem nudi med drugim iskalnik katalogov, samoevalvacijske vprašalnike in elektronski obrazec za prijavo v postopek pridobivanja NPK. Iskalnik katalogov s številnimi iskalnimi filtri omogoča iskanje in oženje izbora poklicnih kvalifikacij. Svetovalec lahko s kandidatom pregleda zahteve izbranega kataloga, posebne pogoje za vključitev ter podatke o izvajalcih in razpisanih rokih. Samoevalvacijski vprašalniki za kandidate za NPK za identifikacijo kandidatovih znanj in spretnosti vezanih na izbran katalog za NPK kandidatu pomagajo razmisliti o svojem znanju in možnih dokazilih. Kandidat lahko samostojno ali ob pomoči svetovalca izpolni spletni obrazec za prijavo v postopek pridobivanja NPK za izbrano NPK, izvajalca in razpisani rok. Obrazec prikaže posebne pogoje in kontaktne podatke izvajalca ter pripravi vlogo v obliki PDF. Kandidat jo natisne, podpiše in pošlje izvajalcu na poštni ali elektronski naslov. Samo izpolnjevanje spletnega obrazca torej še ne pomeni oddaje vloge.

Na spletni strani so na voljo tudi izjave imetnikov NPK o tem, zakaj so se odločili za pridobitev certifikata in kako jim koristi pri delu ali v zasebnem življenju, animirane zgodbe, ki predstavijo sistem NPK, postopek pridobitve certifikata, vlogo svetovalca in pomen osebne zbirne mape, kot tudi druga pojasnila, o tem, kaj je NPK in kako se ga pridobi. Prav tako imamo za karierne svetovalce na voljo strokovne predstavitve v slovenščini in angleščini, kor tudi gradiva za delodajalce in kadrovske strokovnjake in brošure po strokovnih področjih**.**

Kako lahko kandidati in karierni svetovalci uporabijo samoevalvacijske vprašalnike?

Vprašalniki kandidatom omogočajo, da samostojno ali ob pomoči kariernega svetovalca razmislijo, katera znanja in spretnosti že imajo ter s katerimi dokazili bi jih lahko izkazali. Uporabni so pri prepoznavanju znanja in začetnem načrtovanju osebne zbirne mape. Svetovalec lahko pogovor vodi s konkretnimi vprašanji: »Kdaj ste to nalogo nazadnje opravili? Kako samostojni ste bili? Kaj bi lahko priložili kot dokazilo?« Tako s kandidatom prepoznata tudi znanja, ki jih mora še nadgraditi. Samoevalvacijski vprašalnik je pripomoček za razmislek in pogovor; ne nadomešča presoje komisije in ne zagotavlja pridobitve certifikata.

Kaj bi svetovali kariernim svetovalcem, ki NPK še ne vključujejo v svoje delo?

Začnite pri posameznikovem cilju in izkušnjah. Skupaj raziščite, kaj posameznik že zna in ali bi mu formalna potrditev tega znanja pomagala pri želeni spremembi. Nato poiščite ustrezno NPK, preverite

pogoje in ga povežite s svetovalcem pri izvajalcu. Če se pokaže, da potrebuje predvsem nova znanja ali izobrazbo, z njim načrtujte ustrezno izobraževanje oziroma usposabljanje. Vrednotenje naj bo smiselno povezano z njegovim širšim kariernim načrtom.

Hvala za pogovor!