



STROKOVNI DOGODEK 2020 VREDNOTENJE ZNANJA ZAPOSLENIH, IZKUŠNJE IN IZZIVI ZAKLJUČKI

1. Uvod

Andragoški center Slovenije je v okviru ESS projekta [*Strokovna podpora informativno svetovalni dejavnosti in vrednotenju neformalno pridobljenega znanja 2016–2022*](#) organiziral strokovni dogodek z naslovom **Vrednotenje znanja zaposlenih, izkušnje in izzivi**, ki je potekal 4. 12. 2020 preko ZOOM aplikacije.

Na ACS že vsa leta delovanja razvijamo in v prakso vpeljujemo tudi aktivnosti za vrednotenje že pridobljenega znanja in spretnosti odraslih. V zadnjih letih smo v okviru več ESS projektov razvijali postopke in orodja za vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih, pri ESS projektu, ki poteka v letih 2016–2022, s poudarkom na vrednotenju neformalno pridobljenega znanja zaposlenih. Ob tem razvojnem delu se hkrati prizadevamo za sistemsko umestitev področja. V Zakon o izobraževanju odraslih, ki je bil sprejet leta 2018 – ZIO-1, je v javno službo umeščena tudi svetovalna dejavnost za ugotavljanje in dokumentiranje znanja in spretnosti odraslih, vendar imamo na sistemskem urejanju področja še izzive. V izobraževanju odraslih si prizadevamo, da bi izobraževalci odraslih bili vključeni tudi v tretji fazi procesa vrednotenja, to je v ocenjevanje, predvsem v tisti del, ki ima formativno naravo in pripravlja odraslega na postopke certificiranja. Ko poslušamo kolege na evropskih srečanjih izobraževalcev odraslih, le ti poudarjajo, da gre v tem primeru za »neformalno ocenjevanje neformalnega«, ki podpira formalne postopke ocenjevanja in končnega certificiranja znanja in spretnosti odraslih. Da bi še naprej razvijali in sistemsko bolj celostno umeščali smo organizirali strokovni dogodek, z namenom:

- **medsebojnega informiranja** strokovnih delavcev in ključnih deležnikov o poteku in rezultatih vrednotenja znanja zaposlenih v projektu ter
- **seznanitve z evropskimi in nacionalnimi priporočili** za nadaljnji razvoj tega področja.

S prispevki so na dogodku sodelovali **Ernesto Villalba Garcia** iz Cedefopa, **Vera Mlinar** iz ACS, **Polona Knific** iz LU Jesenice in **Tina Kržišnik** iz RIC Novo mesto.¹ Dogodek je moderirala **mag. Tanja Vilič Klenovšek**, vodja projekta na ACS, udeležence pa ej v uvodu pozdravil tudi direktor ACS, **mag. Andrej Sotošek**.



¹ Načrtovali smo, da bo na strokovnem dogodku sodelovala tudi dr. Slavica Černoša iz MIZŠ s prispevkom *Vrednotenje neformalno pridobljenega znanja v Sloveniji – sistemski vidik*, a je sodelovanje odpovedala zaradi drugih nujnih nalog.

Dogodka, ki je potekal preko ZOOM spletne aplikacije se je udeležilo **več kot 80 udeležencev**. Med njimi so bili predstavniki: vseh 15 konzorcijev po JR za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022, MIZŠ, MDDSZ, Centra RS za poklicno izobraževanje, Državnega izpitnega centra, Javnega štipendijskega, razvojnega, invalidskega in preživninskega sklada RS, Zavoda RS za zaposlovanje, Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, Združenja malih delodajalcev, Filozofske fakultete v Ljubljani, Fakultete za družbene vede v Ljubljani, ACS in drugi deležniki.

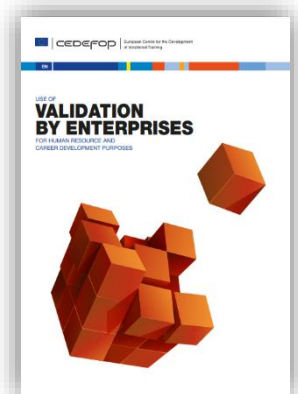


2. Poudarki iz prispevkov

Ernesto Villalbo Garcia iz Cedefopa je v prispevku *Evropski pogled na izzive vrednotenja znanja in spretnosti odraslih* izpostavil, da ima učenje, ne glede na okolje, v katerem poteka, vrednost, tako za posameznika, kot družbo zato je potrebno tudi formalno izobraževanje dopolniti z vrednotenjem neformalno in priložnostno pridobljenih znanj.

Strokovne poglede na področju vrednotenja je podkrepil tudi z [ugotovitvami raziskave o postopkih vrednotenja v podjetjih](#) (CEDEFOP, 2014), ki so pokazale naslednje:

- vrednotenje znanja zaposlenih v podjetjih poteka v glavnem za namen zaposlovanja, osebne rasti ter načrtovanja razvoja zaposlenih in kariernega napredovanja,
- več truda je v postopke vrednotenja vloženo pri vrednotenju znanj ključnega kadra,
- socialne kompetence so vedno bolj pomembne,
- prenosljivost izidov vrednotenja je velik izziv.



Poleg rezultatov raziskave so bili za nas pomembni tudi pogledi na trenutno stanje na področju vrednotenja v Evropi ter izzivi za prihodnost. Ugotovljeno je namreč, da je v porastu število strategij in postopkov, a z omejeno koordinacijo med sektorji. V porastu je tudi uporaba sistemov nacionalnih poklicnih kvalifikacij v povezavi z vrednotenjem, medtem pa pogrešamo vključitev drugih modelov vrednotenja.

Ne moremo pa tudi mimo izzivov, kot so:

- postopke vrednotenja narediti dostopne vsem odraslim,
- poskrbeti za celovitost in koordinacijo področja,
- okrepiti učinkovitost svetovanja (outreach pristop),
- vključiti več ključnih deležnikov ter
- več analiz o stroških in učinkih postopkov vrednotenja.

V nadaljevanju je bil predstavljen **praktični vidik postopkov vrednotenja za odrasle** v okviru projekta [Svetovanje zaposlenim 2016–2022](#). **Vera Mlinar** (ACS) je predstavila rezultate projekta v obdobju 2016 – 2020, s posebnim poudarkom na vrednotenju znanj in spretnosti zaposlenih. **Polona Knific** (LU Jesenice) je predstavila **izkušnje zaposlenih pri pripravi zbirne mape**, ki so izpostavili, da ta vpliva na dvig njihove motivacije, dvig samozavesti in spodbudo za naprej. Prispevek je bil še posebej zanimiv iz dveh vidikov: prikaza prednosti rabe e-portfolija ter prikaza pozitivnih učinkov oblikovanja tega skozi oči odraslih, ki so se v postopke vrednotenja vključili. **Tina Kržišnik** (RIC Novo mesto) **pa je predstavila projekt [SoftSkills4EU](#)**, katerega cilj je opredeliti ključne mehke veščine in spretnosti, potrebne v Evropi ter razviti strategijo in nova orodja za e-vrednotenje opredeljenih mehkih veščin in e-učenje le teh z uporabo koncepta digitalnih značk. Namen projekta je tudi omogočiti povezavo z Europass dokumenti. Razvito orodje za e-učenje in e-vrednotenje bo dostopno tudi v slovenščini.

Sicer smo pa deležniki na področju, ki skrbimo tako za razvojno kot izvedbeno dimenzijo vrednotenja, s prispevki dobili potrditev, da so temelji našega dela pravi in razmišljamo v pravo smer!

3. Priporočila iz prispevkov in razprav

Na podlagi razprav ob prispevkih predavateljev ter razprav ob zaključku dogodka (tako v »zoom klepetalnici«, kot v »živo«), smo ključna sporočila pripravili kot odgovore na dve vprašanji, ki smo si jih zastavili ob pripravi strokovnega dogodka:

- *Kako še okrepiti vrednotenje znanja zaposlenih /odraslih v praksi?*
- *Kaj potrebujemo na sistemski ravni, da bo vrednotenje znanja zaposlenih/odraslih bolj prepoznavno in uveljavljeno?*

3.1. Predlogi in izzivi za krepitev prakse

- Za krepitev izvajanja vrednotenja znanja in spretnosti odraslih v praksi je treba še bolj (vidneje) in učinkoviteje **izpostaviti koristi vrednotenja**. Koristi, ki jih lahko ima posameznik, delodajalec, družba, sektor izobraževanja idr. Izziv je: kako **z aktivnostmi informiranja in promocije (ozaveščanja) narediti koristi vidne in prepoznavne?**
- Prav tako je pomembno z **raziskovanjem koristi**, ki konkretno pokažejo na dodano vrednost vrednotenja znanja in spretnosti v družbi. Udeleženci dogodka smo ugotovili, da v slovenskem prostoru manjka raziskovanj na tem področju, zato je to zagotovo eden od izzivov za v prihodnje. E. Villalba je v prispevku poudaril, da raziskave, ki so bile opravljene v posameznih evropskih državah kažejo, da koristi vrednotenja opravičujejo vložena sredstva v to področje (Cedefop, 2014).
- **Okrepiti je treba vrednotenje znanja in spretnosti na delovnem mestu.**

- Zato je treba **okrepiti promocijo koristi vrednotenja pri delodajalcih in zaposlenih**, vključi naj se tudi sindikate. Le to je v svojem prispevku izpostavil tudi E.Villalba. Prav tako so se udeleženci, ki so po prispevku V. Mlinar odgovarjali na vprašanje, *Kako bi lahko še okrepili vrednotenje znanja in izkušnje zaposlenih?*, z največ % odločili za dva odgovora: *krepi zavedanje koristi vrednotenja pri delodajalcih* (52 %) in *krepi zavedanje koristi vrednotenja pri zaposlenih* (19 %).
- Večkrat je bilo poudarjeno, da naj bo **posameznik vedno v središču** procesa vrednotenja, v vseh njegovih 4 fazah: ugotavljanje, dokumentiranje, ocenjevanje in certificiranje (EK, 2012 in Cedefop 2015).
- **Svetovanje** naj podpira vse faze procesa vrednotenja. S svetovanjem in **terenskim delom** je treba vrednotenje približati ljudem tam, kjer so, v delovnem procesu, v izobraževanju idr. V terensko delo naj se vključi primere dobrih praks konkretnih posameznikov, ki so s podporo vrednotenja naredili korake naprej – kot ambasadorji vrednotenja znanja in spretnosti (delovati po načelu »peer learners« v tem procesu).
- **Svetovalec** naj v praksi še okrepi svojo **vlogo spodbujevalca in motivatorja** za vključitev odraslega v proces vrednotenja že pridobljenega znanja in spretnosti. Ter s tem prispeva k ozaveščanju o že pridobljenih kompetencah in vrednosti znanja in spretnosti, ki si jih je odrasle pridobil na različne načine.
- Vrednotenje samo poudarja tudi **pomen učenja**, ki ga je treba krepiti, še posebej tudi učenje drug od drugega in na delovnem mestu. Spodbuja **motivacijo za učenje** in učenju daje večjo vrednost, V razpravi je bilo izpostavljeno, da je npr. v malih podjetjih veliko neformalnega in priložnostnega učenja, ki pogosto ostane ne dokumentirano in ne ovrednoteno, ima pa velik pomen tudi za nadaljnji razvoj podjetja in ustvarjanje večje dodane vrednosti podjetja.
- Tudi **covid-19 situacija** je pokazale na izreden **pomen vseživljenjskega učenja** v novo nastalih situacijah, s poudarkom na pridobivanju digitalnih kompetenc in drugih kompetenc ter tudi prekvalifikacij, da bi se lahko hitreje prilagodili novo nastalim situacijam
- V sodobni družbi je treba stalno **nadgrajevati tako ključne, transverzalne, kot poklicne kompetence** in povezovati le te med seboj. K temu lahko pomembno prispeva usmerjanje posameznika v pridobitev znanj in spretnosti, ki jih še potrebuje, izhajajoč iz namenov in ciljev posameznika v dani situaciji.
- V procesu vrednotenja so pomembni **kakovostni pripomočki in orodja**, tako za vrednotenje ključnih, kot poklicnih kompetenc. Krepi je treba uporabo portfolija – mape učnih dosežkov (koristi v praksi je predstavila Polona Knific), v papirni in e-obliki, razvijati nova orodja, tudi **v e-obliki**, ki se v zadnjem času pogosto nadgradijo s pristopom pridobitve »open badges« (projekt, ki ga je predstavila Tina Kržišnik; poudarila je, da so digitalne značke zanesljiv in preverljiv dokaz znanja in spretnosti, ki jih odrasle ima; rezultati tega projekta so povezani tudi s prenovljenimi dokumenti v Europass).



- Orodja naj omogočajo **samorefleksijo** odraslega, katera znanja in spretnosti že ima. Po izkušnjah iz prakse le to prispeva k dvigu samozavedi odraslega, »kaj že znam« in spodbuja k pridobivanju znanj in spretnosti, »ki jih še nimam« in »jih potrebujem«. S tem se odraslemu odpirajo tudi nove možnosti v izobraževanju, pri delu in osebnem življenju. Na primeru iz prakse je Polona Knific povedala, da je več kot polovica vključenih zaposlenih v pripravo portfolija, naredila korak naprej v karieri.
- Na dogodku je bil predstavljen tudi **spletni vprašalnik za ocenjevanje spretnosti - SVOS**, s katerim je možno brezplačno oceniti lastne spretnosti. To aktivnost vodi ACS, lažji dostop do vprašalnika pa je omogočen preko Lokalnih točk SVOS, ki so vzpostavljene v vseh regijah na izobraževalnih in drugih organizacijah. Več informacij je dostopnih na spletni strani <https://pismenost.acs.si/svos/>.
- V slovenskem prostoru je potekalo in še poteka **več mednarodnih projektov** (večinoma Erasmus+), v okviru katerih so se razvila in se še razvijajo nova orodja za vrednotenje. In izziv je: **kako rezultate teh projektov in razvita orodja za vrednotenje širše prenesti v prakso** (da ne ostanejo v uporabi le v posamezni organizaciji)?
- V razpravi na koncu dogodka je predstavila CIK Trebnje predstavila nov **Erasmus+ projekt**, katerega nosilec so: **GLAS - Guidance for Low-skilled Adults towards Skills Assessment and Validation (2020-2022)**. V okviru projekta bo vzpostavljena spletna platforma za pregled in dostop do orodij za vrednotenje znanja in spretnosti odraslih (s poudarkom na digitalnih spretnostih, matematičnih spretnostih in spretnostih obvladovanja tujega jezika) ter razvita tudi nova orodja. Zato bodo rezultati projekta prav gotovo prispevali h krepitvi izvajanja vrednotenja tudi v slovenski praksi.
- Za **kakovostno izvajanje procesov vrednotenja**, uporabo orodij, za povezovanje in sodelovanje, je treba še naprej zagotavljati **stalno spopolnjevanje kadrov**, ki delajo na tem področju, svetovalcev, ocenjevalcev in drugih deležnikov v tem procesu.

3.2. Predlogi in izzivi za sistemsko urejanje

- V uvodnem delu strokovnega dogodka so bile izpostavljene **terminološke dileme** na področju vrednotenja znanja in spretnosti odraslih. Moderatorica je izpostavila, da se pri delu na tem področju na ACS zavedamo terminoloških problemov, saj so se v različnih omrežjih in strokah uveljavili različni izrazi. Za dogodek smo se odločili, da so v programu navedeni termini, kot jih uporabljamo v IO ali posamezni predavatelji: pri tem pa izhajajo bodisi iz svojega strokovnega okolja bodisi iz uporabe v praksi bodisi v posameznem projektu. Sodelavci na ACS menimo, le to pa so podprli tudi posamezni udeleženci v razpravi, da je terminologija lahko v prihodnje skupna strokovna naloga na nacionalni ravni urejanja področja in s tem izziv: **priprava slovenskega terminološkega slovarja za področje vrednotenja znanja in spretnosti**.
- V razpravah je bilo poudarjeno, da je na področju vrednotenja treba **krepiti povezovanje in sodelovanje različnih sektorjev**, od izobraževanja, zaposlovanja, do delodajalcev, sindikatov in drugih deležnikov, saj bodo le tako lahko narejeni večji premiki v razvoju in izvajanju vrednotenja znanja in spretnosti odraslih v slovenski družbi (saj je obseg le tega manjši kot v razvitejših evropskih državah). Izziv je: **kako še bolj učinkovito sodelovati in se povezovati tako na nacionalni, kot regionalni in institucionalni ravni?** Izkoristit velja obstoječa nacionalna in regionalna telesa (svete, odbore, koordinacije ipd.).

- E. Villalba je še posebej poudaril tudi pomen **boljše koordinacije** med vsemi deležniki na področju vrednotenja, kar velja tudi za slovenski prostor.
- Poudarjen je bil tudi **pomen povezovanja formalnega in neformalnega izobraževanja**, vrednotenja v formalnem izobraževanju in vrednotenja v neformalnem izobraževanju. Ter tudi pomen upoštevanje vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja in spretnosti odraslih v formalnem izobraževanju.
- Pri tem je pomembno rezultate procesov vrednotenja znanja in spretnosti v IO, **povezovati z že vzpostavljenimi sistemi in ogroddji**, s sistemom NPK, SOK, priznavanjem v ERIC-NARIC mreži idr.
- Izziv, ki ostaja je: **kako bolj celostno umestiti** aktivnosti na področju vrednotenja znanja in spretnosti odraslih **v sistemu vzgoje in izobraževanja v RS in na trgu dela?**

PPT predstavitve iz strokovnega dogodka so dostopne tukaj:

- [Vrednotenje znanja zaposlenih, izkušnje in izzivi](#), mag. Tanja Vilič Klenovšek
- [Validation of non-formal and informal learning. A European overview](#), Ernesto Villalba Garcia
- [Predstavitev rezultatov izvajanja ESS projekta Svetovanje za zaposlene v obdobju 2016-2020, s poudarkom na vrednotenju znanja in spretnosti zaposlenih](#), Vera Mlinar
- [Izkušnje s pripravo zbirne mape](#), Polona_Knific
- [Ovrednotimo in okrepimo svoje mehke veščine z digitalnimi značkami](#), Tina Kržišnik

Zapisali:

Vera Mlinar in

mag. Tanja Vilič Klenovšek, ACS