

# PROJEKT CAR CAREERS

The image features a light gray background with several white circles of varying sizes and thin white curved lines. Overlaid on this are thick, vibrant red curved lines that sweep across the lower half of the page. In the bottom-left corner, there is a cluster of small, semi-transparent gray dots of varying sizes, arranged in a roughly circular pattern.



## PROJEKT CAR CAREERS

Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije  
Dalmatinova ulica 4  
1000 Ljubljana  
Vodja projektne skupine v Sloveniji: Vladimir Tkalec

Izid: Ljubljana, maj 2011  
Spletna stran: [www.konfederacija-sjs.si](http://www.konfederacija-sjs.si)

Nosilec projekta:  
Institut Technik und Bildung - Universität Bremen (ITB),  
ZR Nemčija

Partnerji:  
Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije,  
Slovenija (KSJS)  
Gabrovska Targovsko-Promišlena Palata ((GTPP), Bolgarija  
Centre Regional pour le development, la formation et l'insertion des  
jeunes (CREDIJ), Francija  
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW), Avstrija  
Industrie-Gewerkschaft Metall (IG Metall), ZR Nemčija



## Namen projekta

Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije se je v letu 2009 vključila v projekt programa Leonardo da Vinci Instituta Technik und Bildung Univerze Bremen, imenovan Car Careers. Projekt je bil razpisan v okviru uvajanja Evropskega ogrodja kvalifikacij v državah EU kot nadaljevanje projekta Car Easy Vet z namenom preučitve možnosti priznavanja in potrjevanja neformalno in priložnostno pridobljenih kvalifikacij v sektorju avtomobilske industrije in servisnih storitev v nekaj evropskih državah, med njimi tudi v Sloveniji.

V okviru projekta so partnerji analizirali tudi možnost priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja na višješolski in visokošolski ravni oz. proučili možnost vključevanja teh kvalifikacij v Nacionalno ogrodje kvalifikacij, ki je v Sloveniji in tudi drugih državah EU šele v nastajanju.

Partnerji v projektu so izdelali obsežne predstavitve kvalifikacijskih struktur v avtomobilskem sektorju v svojih državah in izvedli obsežno anketiranje delodajalcev, zaposlenih in strokovnjakov na ravni sektorja o njihovih pogledih na vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja in to vse do visokih ravni zahtevnosti. Rezultat projekta je med drugim – poleg pregledov in dokumentiranja kvalifikacijske strukture, vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja in spremljanja uvajanja nacionalnih in sektorskih ogrodij kvalifikacij v posameznih državah – tudi nov koncept vrednotenja znanj, spretnosti in kompetenc in predstavitev postopkov vrednotenja (validacije) na konkretni sektorski ravni.

# Nacionalna poročila o kvalifikacijah v dejavnosti proizvodnje in vzdrževanja avtomobilov

V okviru projekta Car Careers so partnerji iz posameznih držav posredovali nacionalna poročila o strukturi dejavnosti proizvodnje in vzdrževanja avtomobilov ter zaposlenih in njihovi kvalifikacijski strukturi. Iz nacionalnih poročil smo povzeli nekatere zanimive statistične podatke.

## Nemčija

V Nemčiji proizvodnja avtomobilov, vključno s proizvodnjo podvozij in prikolic ter električnih in elektronskih komponent in opreme za avtomobile v 998 podjetjih zaposluje skupno 729.784 oseb. V dejavnosti vzdrževanja avtomobilov je 39.100 podjetij s skupno 461.900 zaposlenimi.

Pretežni del zaposlenih (več kot 60 odstotkov) ima poklicno izobrazbo, pridobljeno v dualnem sistemu izobraževanja. V dejavnosti vzdrževanja avtomobilov (avtoservisna dejavnost) je najpogostejša kvalifikacija avtomehanic in avtoserviser-mehatronik, ki se jo pridobi s triinpolletnim izobraževanjem. V kvalifikacijski strukturi se pojavljata še pomočnik avtoserviserja in avtoservisni tehnik ter mojster avtomehanic in mojster avtoserviser. V avtoservisni dejavnosti je le nekaj odstotkov zaposlenih z diplomo visoke šole ali univerzitetno diplomom. Nemške visoke strokovne šole ter univerze pa nudijo možnost izobraževanja še na prvi, drugi in tretji bolonjski stopnji za pridobitev nazivov inženir (bachelor), diplomirani inženir (master) in doktoratov (Phd) za različne vrste strojništva oz. avtomobilske tehnike.

Poklicni profili so bili večinoma pripravljene na novo v letu 2002.

Nemčija še ni sprejela nacionalnega ogrodja kvalifikacij, ima pa ga v pripravi. Predlogi umeščanja poklicev za posamezne sektorje oz. dejavnosti so že bili posredovani v razpravo.

## Avstrija

V proizvodnji motornih vozil, podvozij, prikolic in delov za avtomobile je v Avstriji zaposleno 37.087 oseb. Dejavnost vzdrževanja avtomobilov, ki vključuje tudi zaposlene na črpalkah za gorivo in prodajo avtomobilov, zaposluje 96.423 oseb.

Večji del zaposlenih (med 59 in 63 odstotkov) ima poklicno izobrazbo, ki so jo pridobili z vajeništvom. Oseb brez kvalifikacije je le med 11-13 odstotkov. Vendar avstrijska podjetja v večji meri zaposlujejo diplomante petletnih srednjih oz. višjih strokovnih šol in akademij (10-13 odstotkov) in inženirje z visokošolsko izobrazbo (ISCED 5A in 6; 6-7 odstotkov).

Med zaposlenimi v proizvodnji in vzdrževanju avtomobilov prevladujejo zaposleni s kovinarskimi poklici. Njihove plače se gibljejo med 8.36 in 13.98 evrov za uro oz. med 1.400 in 4.800 evri mesečno (podatki veljajo za leto 2007). Avstrija je že pripravila predlog nacionalnega ogrodja kvalifikacij, ki predvideva uvrščanje kvalifikacij na osem ravni z enakopravnim vzporednim vrednotenjem univerzitetnega in drugega visokošolskega izobraževanja od šeste stopnje navzgor.

## Francija

V proizvodnji avtomobilov v Franciji je v 1902 podjetjih zaposleno 256.513 oseb. Vzdrževanje avtomobilov izvajajo pretežno mala in srednje velika podjetja s 422.994 zaposlenimi. V okviru šeststopenjske lestvice, na katero se uvrščajo kvalifikacije v Franciji, ima približno 80 odstotkov zaposlenih V. ali VI. (najnižjo) stopnjo izobrazbe, medtem, ko je na I. in II. stopnji le 4.6 odstotka oseb z visokošolsko diplomno. Francija predvideva zmanjševanje števila zaposlenih v proizvodnji avtomobilov za približno 2 odstotka letno. Povprečna plača v proizvodnji avtomobilov je v letu 2005 znašala za polni delovni čas 33.232 evrov letno. Število zaposlenih oseb z najnižjo VI. in V. stopnjo izobrazbe se postopoma zmanjšuje, medtem ko se povečuje število zaposlenih s IV. in višjimi stopnjami izobrazbe. V Franciji je možno na vseh ravneh kadarkoli potrditi z neformalnim in priložnostnim učenjem pridobljena znanja, spretnosti in kompetence.

Približno polovica zaposlenih v avtomobilski industriji so delavci: mehaniki, električarji, karoseristi, približno 20 odstotkov je belih ovratnikov, 4,3 odstotka je managerjev. Ostali so delavci v prodaji, administraciji in drugih poklicih. Francoski izobraževalni sistem omogoča pridobitev visokošolske izobrazbe za delo v avtomobilski industriji (ISCED VI in ISCED 5A (prva bolonjska stopnja) in 5 B (Institut Universitaire de technologie)). Vse kvalifikacije se razporejajo v petstopenjski nacionalni okvir kvalifikacij, ki predstavlja uradno nacionalno ogrodje kvalifikacij.

## **Bolgarija**

Bolgarija nima pomembnejše proizvodnje avtomobilov. V 103 podjetjih, ki proizvajajo motorje, avtomobilске dele, podvozja in prikolice je skupno zaposleno okrog 3000 oseb. Avtoservisna dejavnost zaposluje 8818 oseb v 3431 podjetjih, v prodaji avtomobilov in avtomobilskih delov pa je zaposleno 9.107 oseb. Povprečna plača je v letu 2008 znašala med 250 evri (delavec z nizko kvalifikacijo) in 750 evri (vrhunski inženir).

Med kvalifikacijami poznajo avtomehanskega tehnika, avtoelektričarja-tehnika in tehnika za težko mehanizacijo. Na bolgarskih univerzah in tehniških visokih šolah je možno pridobiti naziv inženirja, vendar v povezavi s transportnim managementom (Transport management and Technology). Razvili so tudi izobraževalni program za avtoservisera mehatronika, ki pa je trenutno v fazi uvajanja. Nacionalno ogrodje kvalifikacij je v pripravi in naj bi ga uvedli v letu 2011.

## **Slovenija**

Slovenija je v proizvodnji avtomobilov leta 2008 zaposlovala 2972 oseb, v proizvodnji podvozij 1478 oseb in v proizvodnji avtomobilskih delov in opreme 5328 oseb. V prodaji avtomobilov je bilo zaposlenih 6130 oseb in v avtoservisni dejavnosti 7170 oseb. Med zaposlenimi prevladujejo osebe s triletno poklicno izobrazbo (od 33 do 38 odstotkov), sledijo osebe s štiriletno strokovno izobrazbo (od 17 do 23

odstotkov). Število zaposlenih z visokošolsko izobrazbo se je gibalo med šestimi in devetimi odstotki. V avtoservisni dejavnosti med zaposlenimi prevladujeta avtomehanik in avtokaroserist, povečuje pa se število avtoserviserjev-mehatronikov in tehnikov mehatronikov. Po klasifikacijskem sistemu KLASIUS, v katerega so uvrščene kvalifikacije v Sloveniji, so med poklici v avtoservisni dejavnosti še vulkanizer (nižja poklicna izobrazba) ter avtoservisni inženir (višja strokovna izobrazba). V proizvodnji avtomobilov se zaposlujejo predvsem osebe s kovinarskimi poklici, med njimi strojni inženirji z visokošolsko oz. univerzitetno izobrazbo. Povprečna mesečna plača v trgovini in dejavnosti popravila motornih vozil je v letu 2010 znašala 1365 evrov. V Sloveniji je možno pridobiti tudi nacionalno poklicno kvalifikacijo za vzdrževalca pnevmatik-vulkanizerja.

Slovenija je pripravila predlog Nacionalnega ogrodja kvalifikacij, ki predvideva uvrščanje kvalifikacij na deset ravni. Nacionalno ogrodje kvalifikacij je še v javni razpravi in nosilci še niso pričeli uvrščati kvalifikacij na posamezne ravni.

## Priznavanje in potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja

Eden od ciljev projekta Car careers je bil tudi pregled možnosti za potrjevanje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc. Vrednotenje učnih rezultatov bi tako služilo za zaposlovanje oseb, ki niso pridobile formalne šolske izobrazbe, in bilo tudi podlaga za dostop do terciarnega izobraževanja. Z dognanji projekta bi prispevali k boljši prehodnosti med različnimi vrstami izobraževanja, kot je poklicno in akademsko, ter ustvarili pripomočke za lažje uvrščanje kvalifikacij na različne ravni nacionalnih kvalifikacijskih ogrodij.

Neformalno učenje je tisto, ki ne poteka v izobraževalni ustanovi, vendar je namenjeno doseganju učnih dosežkov formalnega učenja. Upošteva trajanje, metode in sredstva za doseg učnih ciljev, vendar ne vodi nujno do certifikata.

Priložnostno učenje je vsakodnevno učenje na delovnem mestu, v družini in prostem času. Ni sistematično organizirano in strukturirano za doseganje določenih učnih ciljev in/ali časovno opredeljeno. Z vidika učeče se osebe je bolj ali manj naključno.

V **Nemčiji** ni tradicije vrednotenja priložnostnega učenja. Šele po reformi poklicnega izobraževanja leta 2005 je omogočeno priznavanje in potrjevanje priložnostno in neformalno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc, ki večinoma poteka v okviru posameznih sektorjev ali dejavnosti. Posameznik lahko svoje poklicno znanje dokazuje na izpitu pred zunanjo komisijo, in sicer v primeru, da je opravil vsaj polovico izobraževanja v poklicni šoli. Upoštevajo se dokazila v učni mapi ali portfoliju, ki ga oseba predloži izpitni komisiji. Dostop do terciarnega izobraževanja je možen v obliki druge učne poti za tiste, ki imajo spričevalo poklicnega izobraževanja. Višje in visoke šole ter univerza praviloma zahtevajo opravljanje

sprejemnega izpita in pogojujejo vpis kot poskusni za določen čas, v katerem mora vpisani izpolnjevati zahteve študija v času vsaj dveh semestrov. Pogoje za priznavanje vsaka zvezna dežela ureja s svojimi predpisi.

Neformalno učenje se priznava zlasti v sistemu napredovanja na delovnem mestu. Od leta 2003 je uveden modularni pristop, kjer kandidat dokazuje obvladovanje posameznih učnih enot (140 do 420 ur) in služi pripravi na poklicno kvalifikacijo. Neformalno izobraževanje je uveljavljeno za pridobitev mojstrskega naziva, za pridobitev certifikatov o informacijsko komunikacijski usposobljenosti in pri prekvalifikacijah.

V avtoservisni dejavnosti doslej zaradi visoke regulacije niso čutili potrebe po vrednotenju neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc. V zadnjem času vrednotijo neformalno in priložnostno učenje migrantov. Še največ neformalno in priložnostno pridobljenih učnih rezultatov, predvsem poklicnih kompetenc (Handlungsfähigkeit), priznavajo delodajalci z uvrščanjem zaposlenih v višji plačilni razred.

**Avstrija** ima glede na visoko reguliran formalni izobraževalni sistem slabo razvit sistem vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja. Vsekakor ima posameznik možnost dostopa v formalno zlasti poklicno izobraževanje tudi brez dokončane formalne stopnje izobrazbe, vendar svoje učne rezultate dokazuje z opravljanjem zaključnega izpita, ki je praktično enak kot v rednem izobraževanju.

Dostop do terciarnega izobraževanja je poleg formalno preko mature možen tudi z opravljanjem zrelostnega izpita (Berufsaufnahmeprüfung) iz štirih predmetov: nemški jezik, tuji jezik, matematika in strokovni predmet. Opravljen mojstrski izpit šteje kot opravljen izpit iz strokovnega predmeta. Zrelostni izpit opravljajo predvsem osebe, ki so končale poklicno izobraževanje in zdravstvene srednje šole. Pripravo na izpit zagotavljajo poklicne šole ali zasebne institucije. Interes za vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenih rezultatov v avtomobilski industriji in avtoservisni dejavnosti je razmeroma majhen.

**Francija** s svojim sistemom vrednotenja izkušenj (VAE: Validation des Aquis del' Experience) omogoča potrjevanje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc vsakemu posamezniku. Vsakdo se lahko prijavi za potrditev pri državni komisiji CNCV (National Committee for Vocational Certification) za pridobitev ene od približno 500 kvalifikacij, ki so v nacionalnem registru za poklicno certificiranje (RNCP: National Directory for Vocational Certification). Sektorske kvalifikacije (približno 130) so vključene v nacionalni register.

Učne dosežke je praviloma možno dokazovati po modulih Spričevala poklicnega izobraževanja, ki pokrivajo praviloma šest modulov. Posameznik dokazuje svoje izkušnje z mapo učnih dosežkov, certificiranje je brezplačno. V zaključnem spričevalu ni navedeno, ali je posameznik kvalifikacijo dosegel po formalni poti ali s certificiranjem.

Prav tako je možno učne rezultate neformalnega in priložnostnega učenja dokazovati (VAP) za pridobitev diplom v terciarnem izobraževanju. Podobno kot pri poklicnih kvalifikacijah, postopek obsega prepoznavanje, ocenjevanje in certificiranje učnih rezultatov in omogoča pridobitev diplome, ki je enakovredna diplomam formalnega izobraževanja. V avtomobilskem sektorju ni velikega interesa za potrjevanje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenih učnih rezultatov. Delodajalci priznavajo dodatna znanja, spretnosti in kompetence na podlagi letnih ocen pri plačah ne glede na spričevala. Velike korporacije pa imajo svoj interni sistem napredovanja, kjer lahko tehnik napreduje vse do inženirja.

Francija je razvijala svoje ogrodje kvalifikacij, ki temelji na učnih rezultatih, že v 60- letih 20. stoletja. Od leta 1969 je v uporabi petstopenjsko ogrodje kvalifikacij in služi vrednotenju rezultatov tako formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja. Kvalifikacija v Franciji že dolgo ne pomeni le izida učnega procesa, temveč je rezultat potrditve kompetenc, ki jih izkazuje posameznik. Kvalifikacije, ki jih daje poklicno izobraževanje in usposabljanje, se v francoskem ogrodju kvalifikacij uvrščajo na ravni, ki ustrezajo ISCED 3, ISCED 4 in ISCED 5 B in se bodo v relaciji do Evropskega ogrodja kvalifikacij še spreminjale. V Franciji poteka razprava o novem Nacionalnem ogrodju kvalifikacij, ki bi imelo 8 ravni in bi bilo usklajeno z EQF, uvrščanje učnih rezultatov poklicnega izobraževanja bi bilo možno od 3. do 8. ravni.

**Bolgarija** je šele po vključitvi v Evropsko unijo začela spreminjati svoj izobraževalni sistem, ki v preteklosti ni omogočal vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc. Priznavanje je potekalo le na podlagi z delom pridobljenih zmožnosti na ravni podjetij in je imelo le interno veljavo. Vlada je sicer sprejela nacionalno strategijo vseživljenjskega učenja za obdobje 2008 – 2013, vendar ta šele predvideva aktivnosti za pripravo in sprejem nacionalnega ogrodja kvalifikacij in uvedbo fleksibilnejših oblik vrednotenja neformalnih in priložnostnih učnih rezultatov. Bolgarija se je tako med partnerji v projektu Car Careers uvrstila med države z najnižjo stopnjo prepustnosti pri priznavanju in potrjevanju kvalifikacij tako znotraj sektorja avtomobilske in avtoservisne dejavnosti kot na državni ravni v celoti.

V **Sloveniji** je s sprejemom **Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah** možno potrjevati neformalno in priložnostno pridobljena znanja, spretnosti in kompetence z veljavnostjo na nacionalni ravni. Zakon omejuje možnost za vrednotenje tovrstnih učnih rezultatov na osebe, starejše od 18 let. Podlaga so poklicni standardi, ki so pripravljene za poklicne kvalifikacije po posameznih sektorjih, ter katalogi znanj in spretnosti, ki so podlaga za preverjanje učnih dosežkov. Preverjanje poteka v obliki izpitov pred pooblaščenimi komisijami z dokazili – v obliki portfolia o opravljenih usposabljanjih in s kombinacijo izpitov in dokazil o učnih rezultatih.

V avtoservisni dejavnosti so bili pripravljene katalogi znanj in spretnosti za preverjanje znanj in spretnosti za avtoličarja in vulkanizerja, vendar delodajalci ne izkazujejo interesa za nacionalno poklicno kvalifikacijo.

Kot ena od oblik prehoda v terciarno izobraževanje je v Sloveniji uveden sistem mojstrskih in poslovodskih izpitov. Kandidati jih lahko opravljajo pred zborničnimi komisijami po določenem obdobju praktičnega dela na delovnem mestu (večinoma 3 leta). Mojstrski in poslovodski izpiti se upoštevajo kot izpiti formalnega izobraževanja po štiriletni srednji strokovni šoli in poleg napredovanja na delovnem mestu omogočajo neposredni vpis v višješolsko izobraževanje, ki sodi v prvi cikel terciarnega izobraževanja po bolonjski reformi. V desetletnem obdobju je bilo v avtoservisni dejavnosti v Sloveniji

podeljeno 310 mojstrskih izpitov za avtomehanskega mojstra, 74 za avtoličarskega mojstra idr.

Neformalno učenje poteka v večjih podjetjih in lahko vodi do certificiranja (ali tudi ne). Posamezna podjetja so uveljavila poklicne standarde za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije, druga pa upoštevajo učne rezultate pri napredovanju na delovnem mestu. Visoke strokovne šole in univerze zahtevajo za vstop v visokošolsko izobraževanje splošno ali poklicno maturo. V internih pravilih nekatere visoke strokovne šole omogočajo, glede na študijski predmet, tudi priznavanje znanj in spretnosti, pridobljenih z neformalnim in priložnostnim učenjem.

## Povzetki anket med strokovnjaki, delodajalci in zaposlenimi v avtoservisni dejavnosti

V okviru projekta Car Careers so vsi partnerji izvedli ankete o potrebah po neformalnem in priložnostnem učenju, vrednotenju neformalnega in priložnostnega učenja, o pomenu tega učenja za poklicno kariero in možnostih prehoda na višje ravni izobraževanja. Na vprašanja so odgovarjali strokovnjaki, zaposleni in delodajalci v avtomobilski proizvodnji in avtoservisni dejavnosti. V Sloveniji smo v anketiranje zajeli le avtoservisno dejavnost in izvedli 20 intervjujev z osmimi delodajalci, osmimi zaposlenimi in štirimi strokovnjaki. Večina jih je menila, da obstaja gospodarski interes za vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc. Soglašali so s predlogom, da se tako pridobljena znanja, spretnosti in kompetence upoštevajo in vrednotijo v formalnem izobraževanju in pridobivanju nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Neformalno učenje je največkrat potrebno zaradi sprememb tehnologije, manj zaradi organizacijskih sprememb ali usmeritev na potrebe strank. Priznavanje znanj in spretnosti v Sloveniji še ni potrebno iz razlogov pomanjkanja kvalificirane delovne sile ali zaposlovanja migrantov. Formalno izobraževanje za zdaj daje dovolj strokovno kvalificiranih kadrov, ki pa jih je treba uvajati v delo. Proizvajalci avtomobilov ponujajo številne oblike neformalnega učenja. Udeležba na teh usposabljanjih je za večino kvalificiranih delavcev obvezna.

Avtoservisna dejavnost zaposluje le malo nekvalificiranih delavcev, zato se nadaljnjega izobraževanja udeležujejo večinoma kvalificirani delavci in mojstri. V podjetju lahko kvalificirani delavci napredujejo le do naziva mojster. Večina delodajalcev priznava neformalno in priložnostno pridobljena znanja, spretnosti in kompetence z napredovanjem na delovnem mestu, z uvrščanjem v višje plačne razrede ali nagrajevanjem delovne uspešnosti. Delodajalci potrjujejo, da se z možnostjo neformalnega učenja poveča motiviranost delavcev za

boljše delo, samoiniciativnost, podjetje pridobi na vrednosti, delovni proces se odvija hitreje in storitve so bolj kakovostne.

Med delodajalci in zaposlenimi prevladuje mnenje o visoki vrednosti in pomenu formalne izobrazbe. Le malo podjetij ima zgrajen svoj interni sistem vrednotenja znanj, spretnosti in kompetenc. Mnogi menijo, da določenih strokovnih znanj in spretnosti ni mogoče pridobiti izven formalnega izobraževanja, priložnostno se lahko pridobijo le določene spretnosti. Zlasti med zaposlenimi prevladuje mnenje, da priložnostno učenje ne prispeva k večji fleksibilnosti delavca na trgu dela, ker se povsod zahteva predvsem formalna izobrazba. Formalna stopnja izobrazbe ter nacionalna poklicna kvalifikacija je še vedno podlaga za uvrščanje v tarifne razrede v panožnih kolektivnih pogodbah. Večja fleksibilnost je omogočena delavcem z višjo in visoko stopnjo izobrazbe, ki pa jih avto-servisna dejavnost zaposluje le v manjšem številu.

Večina anketiranih še ni poznala Evropskega ogrodja kvalifikacij in ni bila seznanjena s pripravo nacionalnega ogrodja kvalifikacij. Večina je okvirno poznala sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki je umeščen pri Centru RS za poklicno izobraževanje. Po obrazložitvi ciljev obeh kvalifikacijskih ogrodij se je večina strinjala, da je potrebno tudi kvalifikacije v avtomobilskem sektorju oz. v avto-servisni dejavnosti uvrstiti v nacionalno ogrodje kvalifikacij, še pred tem pa določiti sektorski okvir kvalifikacij za avto-servisno dejavnost.

## Rezultati in zaključek projekta

Projekt Car Careers se zaključuje v maju 2011. Potek projekta v Sloveniji je spremljal svetovalni odbor v sestavi: Ivan Šel, Urška Marentič, Barbara Kunčič, Marjan Urbanč in Bojan Lampret.

Svetovalni odbor je 10. februarja 2011 obravnaval predlog modela za vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc v nacionalnih ogrodjih kvalifikacij, ki ga je predložil nosilec projekta ITB Bremen kot primer možnega uvrščanja kvalifikacij v Nemško ogrodje kvalifikacij. Model je bil predstavljen tudi na posvetu »Slovenskemu ogrodju kvalifikacij na pot« s socialnimi partnerji, ki sta ga 16. marca 2011 v Ljubljani organizirala Center RS za poklicno izobraževanje in Ministrstvo za šolstvo in šport.

Člani odbora in udeleženci področnega posveta so večinoma soglašali s predstavljenim modelom in menili, da je uporaben tudi v slovenskih okoliščinah. Vendar je koncept umeščanja posameznih učnih rezultatov ali celo posameznih poklicnih kompetenc možno uveljaviti šele pri postavljanju sektorskih ogrodij kvalifikacij, ki jih v Sloveniji še ni. Vsekakor pa v avto servisni dejavnosti obstoji možnost členitve delovnih procesov na tako imenovana ključna dela (core work processes), h katerim sodijo posamezne poklicne kompetence, ki pa niso vse nujno na isti ravni zahtevnosti.

Kljub temu, da vsa ključna dela niso na isti ravni zahtevnosti, je možno znanja, spretnosti in kompetence, ki jih kvalificirani delavec pridobi v procesu izobraževanja in usposabljanja, ovrednotiti z ustreznim številom kreditnih točk. Predpogoj za to vrednotenje je uporaba ECVET (Evropskega kreditnega sistema vrednotenja v poklicnem izobraževanju), ki za vsako leto šolanja predvideva vrednotenje s 60 kreditnimi točkami. V primeru, da je delo avto-serviserja razdeljeno na devet ključnih del, se lahko posameznim potrebnim kvalifikacijam oz. kompetencam glede na zahtevnost da različna re-

lativna teža, kar pomeni, da lahko delavec v delovnem procesu z neformalnim in priložnostnim učenjem pridobi različne kompetence, ki mu prinašajo določeno število kreditnih točk. Proces vrednotenja (credit point assignement according to core work processes) opravi sektorska komisija. Proces vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenih učnih rezultatov je torej možno izvesti le z uporabo kreditnega sistema vrednotenja.

V avtoservisni dejavnosti se v predlogu Nemškega ogrodja kvalifikacij (DQR), ki ima osem ravni zahtevnosti, kvalifikacije pojavljajo na ravneh od 1 do 5. Na 5. raven so uvrščena dela mojstra avto-servisne dejavnosti, dela pomožnega inženirja in tehnologa, ki že zahtevajo specializirano znanje in znanje s področja vodenja in upravljanja oz. kadrovskega področja ter kompetence za prevzem vodstvenih in nadzornih nalog v okviru dela. Višje od 5. ravni zahtevnosti uvrstitev zahtevanih znanj, spretnosti in kompetenc v avtoservisni dejavnosti v Nemškem ogrodju kvalifikacij ne seže.

Svetovalni odbor je ugotavljal, da je postavljeni model, ki je bil razvit v okviru projekta Car Careers, uporaben, seveda v primeru, da se uporabi sektorski pristop in razvije sektorsko ogrodje kvalifikacij. Vendar bi sektorska ogrodja lahko sledila šele po vzpostavitvi nacionalnega ogrodja kvalifikacij, sektorsko ogrodje pa bi moralo omogočati vrednotenje posameznih učnih rezultatov oz. kompetenc in ne le celotnih zaključenih kvalifikacij.

**Slovensko ogrodje kvalifikacij** bo omogočalo vrednotenje učnih rezultatov v celotni vertikali. Ti rezultati se lahko izkažejo s certifikatom, ki ni nujno nacionalna poklicna kvalifikacija. Tako bi poklicna šola ali druga organizacija za usposabljanje, ki izvaja program izobraževanja po posameznih modulih, lahko priznala določene točke, iz modula usposabljanja, iz listine, ki bi jo dobil kandidat, ki je želel ovrednotenje svojih, tudi neformalno in priložnostno pridobljenih kompetenc oz. učnih rezultatov, pa bi moralo biti razvidno, s katerimi kompetencami za opravljanje ključnih del v sektorju dejansko razpolaga. Podan je bil primer monterja klimatskih naprav v avtomobilih, ki si je z delom pridobil poklicne kompetence za ta opravila, čeprav se za to ni usposabljal v formalnem izobraževanju.

Z vidika šolskega sistema je za uvedbo vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc kot pogoja za pridobitev spričevala oz. pogojev za nadaljnje izobraževanje še vedno veliko ovir, čeprav bi bilo možno predstavljeni model uporabiti tudi v okviru rednega izobraževanja in usposabljanja. V razpravi o Slovenskem ogrodju kvalifikacij je potrebno opozoriti na to možnost tudi višje in visoke šole, ki bi morale uvesti sistem akreditacije neformalno in priložnostno pridobljenih učnih rezultatov. Za zdaj šolski sistem kot pogoj za vpis priznava le certifikate, pridobljene v rednem izobraževanju.

*Vladimir Tkalec*  
*vodja projektne skupine v Sloveniji*

## Koncept vrednotenja (validacije) neformalnega in priložnostnega učenja v avtomobilskem sektorju in predlogi za povezovanje s terciarnim izobraževanjem

Pričakovanja, povezana z implementacijo Evropskega ogrodja kvalifikacij (EOK) in njegovih nacionalnih ogrodij, bomo lahko do neke mere povezali in upamo, da bomo s tem povečali transparentnost in mobilnost delovne sile, izboljšali prepustnost znotraj in med različnimi izobraževalnimi dejavnostmi in kvalifikacijskimi sistemi.

Vzpostavitev integriranih kvalifikacijskih ogrodij, ki vključujejo vse tipe učenja in kvalifikacij – poklicno in splošno izobraževanje, formalno, neformalno in priložnostno – s strahom pričakujeta tako akademska kot tudi poklicna sfera. Akademska sfera prihod omenjenega ogrodja pričakuje s strahom, ker verjame, da bo integrirano kvalifikacijsko ogrodje omililo zahtevnost akademskega izobraževanja, medtem ko se poklicna sfera boji, da bo ogrodje, med drugim, spodkopalo trenutno poklicno izobraževanje (Berufsorientierung/Beruflichkeit) (tendenco k vpisu v različna poklicna izobraževanja). Skrbi pa jih tudi, da bi se poklicno izobraževanje odmaknilo od akademske sfere (Young 2005 and Müskens, Tutschner, Wittig 2009).

Če odmislimo zgoraj omenjene pripombe, potem je lahko povezovanje poklicnih in splošnih kvalifikacij v enotno ogrodje odlična priložnost za vzdrževanje prepustnosti. Vsekakor pa moramo najprej razviti praktične in predvsem izvedljive načine, s katerimi bi lahko povezali različne kvalifikacije, ki izhajajo iz različnih področij (npr. iz poklicnega in splošnega izobraževanja) in ki imajo različne namene in se na različne načine povezujejo s trgom dela. Glavna težava pri povezovanju akademskih in poklicnih kvalifikacij je skupna akreditacija 'sestavnih delov' oziroma 'kvalifikacijskih enot', ki pa jih je vseeno mogoče povezati, in sicer zato, ker poklicno izobraževanje največkrat vsebuje tudi določene elemente splošnega izobraževanja. Zaradi tega lahko predvidevamo, da povezava obstaja, drži pa tudi, da praktičnih rešitev za izmenjavo, akreditacijo in prepustnost še ni, in da jih je treba še poiskati.

Težava nastane, ko med implementacijo nacionalnih ogrodij kvalifikacij postane akreditacija neformalnega in priložnostnega učenja predmet velikih pričakovanj in ko pridemo na dan z idejo o povečanju prepustnosti med poklicnim izobraževanjem in terciarnim izobraževanjem, ki pa je tudi predmet projekta Car Carreers.

Besedilo v nadaljevanju na kratko predstavlja nov koncept načina implementacije EOK in NOK, ki bi omogočil akreditacijo priložnostnega in neformalnega učenja, hkrati pa bi podpiral povezavo s terciarnim izobraževanjem. Ta koncept je nadaljevanje koncepta, ki je bil razvit med izvajanjem projekta CarEasyVET (cf. Spöttl, Kühn, Loose 2009).

Ključna vprašanja, ki jih moramo upoštevati, so:

- 1) Splošne podlage za razvoj koncepta
- 2) Na kakšen način lahko izvedemo ocenjevanje priložnostno in neformalno pridobljenega znanja?
- 3) Povezava s sistemom kreditnih točk
- 4) Oblike izpitov
- 5) Akreditacija kvalifikacij za vstop v terciarno izobraževanje

## 1. Splošne podlage za razvoj koncepta

Ker je vrednotenje (validacija) in ocenjevanje priložnostno in neformalno pridobljenega znanja težko (če sploh mogoče) doseči na neki splošni področno-nespecifični ravni znanja, spretnosti in kompetenc, je nujno potrebno povezati potrjevanje (validacijo) in ocenjevanje priložnostno in neformalno pridobljenega znanja s specifičnim področjem. S področnim oziroma sektorsko-specifičnim pristopom k ocenjevanju posameznih enot znotraj posamezne kvalifikacije imamo pozitivne izkušnje. Osnova ideja je, da začnemo s ključnimi deli, ki predstavljajo tipične naloge (opravila) znotraj sektorja (Spöttl et al 2009). Če se osredotočimo na avtoservisni sektor, naše interesno področje, potem lahko opazimo, da opredelitev ključnih del temelji na nizu implikacij: če želimo opredeliti ključna dela, potem moramo po eni strani upoštevati z delom povezane kategorije, npr. različna orodja, metode in organizacijo dela, ter specifične zahteve, ki jih od posameznika zahtevata kvalificirano delo in različne tehnologije. Po drugi strani pa ne smemo pozabiti na dimenzije kompetenc, ki so tudi vključene v opredelitev ključnih del. Poznamo tako učne kompetence, ki temeljijo na znanju in sposobnostih, kot tudi funkcionalne in človeške kompetence, ki prispevajo k dimenziji samega termina "kompetenca". Slednje se navadno delijo v socialne in osebne kompetence.

Dimenzije z delom povezanih kategorij in kompetenc lahko uporabimo za oblikovanje ključnih del, lahko pa so nam tudi v pomoč tudi pri razporejanju ključnih del v različne ravni znotraj NOK (Nacionalno ogrodje kvalifikacij) in EOK (Evropsko ogrodje kvalifikacij). Da bi prikazali razumljivo shemo s sektorjem povezanih ključnih del, potrebujemo poglobljeno znanje o posebnostih posameznega sektorja, le-to pa lahko pridobimo samo tako, da ustanovimo posebne strokovne skupine, katerih naloga bo priprava seznama sektorsko pomembnih ključnih del, hkrati pa bodo omenjene skupine pripravile opredelitev

kompetenc potrebnih za izvrševanje prej omenjenih ključnih del. Izraz "ključno delo" lahko primerjamo za izrazom "enota", ki se uporablja v Evropskem kvalifikacijskem ogrodju (EOK) in se ga razume kot oznako za najmanjši del kvalifikacije, ki ga je mogoče potrditi, ovrednotiti in certificirati.

Ta ključna dela temeljijo na poklicnih standardih avtoservisnega sektorja in so povezana s skupino kriterijev, ki se uporablja za razvrščanje standardov na določene kvalifikacijske ravni.

Tabela 1 prikazuje ključna dela v avtoservisni dejavnosti, ki jih je mogoče povezati z ravnmi v EOK. Kot je razvidno iz tabele, lahko nekatera ključna dela umestimo tako v 1. in 2. raven kot tudi v 3. raven EOK. Pomembno je upoštevati dejstvo, da lahko določena ključna dela izvajamo na različnih kompetenčnih ravneh (raven strokovnega znanja) in da zaradi tega niso enaka. Še več, potrebno je poudariti, da desni stolpec povezuje abstraktne opisnike zahtevanega znanja, spretnosti in kompetenc v EOK s specifičnim področjem, ki pa ga je mogoče še dodatno razčleniti.

Tabela 1: Ključna dela z uvrstitvijo na ravni EOK

EOK RAVEN	Št.	Zahtevnost (raven strokovnega znanja) - poklicni standardi (ključna dela 1-9)	Uvrstitev na raven EOK (Evropsko ogrodje kvalifikacij) K – kompetenca Z – znanje S- spretnost
Raven 1 do 2 Polkvalificirano delo	1	Redno vzdrževanje (servis) avtomobila	K: osnovne sposobnosti potrebne za opravljanje preprostih nalog in delo pod nadzorom Z/S: osnovno znanje/spretnosti
	2	Popravilo karoserije in šasije	reševanje rutinskih problemov osnovno poznavanje dejstev
Raven 3 Kvalificirani delavec	1	Redno vzdrževanje (servis) avtomobila	K – odgovornost za dokončanje rutinskih nalog; sposobnost prilagajanja nalogam  Z/S: Poznavanje dejstev, principov in procesov na določenem področju dela; Niz kognitivnih/praktičnih sposobnosti potrebnih za uspešno izvedbo nalog; reševanje problemov z uporabo osnovnih metod, orodij in materialov
	2	Popravilo karoserije in šasije	
	3	Standardna diagnostika vozila, diagnostični postopki, iskanje napak in manjša popravila	
	4	Splošen pregled vozila	
	5	Popravilo podvozja in vzmetenja	
	6	Popravilo elektrike in elektronike	
	7	Napredna diagnostika in popravilo agregatov, komponentnih skupin in elementov	

Raven 4 Tehnik	8  9	Popravilo in predelava agregatov: motor, menjalnik, avtomatski menjalnik  Namestitve/vgradnja standardne dodatne opreme	K: Odgovornost za nadzor dela; samostojnost in samonadzor pri servisu in popravilu; sledenje smernicam dela Z/S: poznavanje dejstev in teoretično znanje o agregatih; ustvarjanje rešitev za učinkovito popravilo
Raven 5 (+) Pomožni inženir Mojster Tehnolog	10	Kadrovske zadeve	K: Prevzem vodstvenih in nadzornih nalog v okviru dela  Z/S: specializirano in teoretični znanje o vodenju in praktične sposobnosti

*Table 1: Ključna dela z uvrstitvijo na ravni EOK*

(Core work processes with corresponding EQF Levels)

Vir: Spöttl, Kühn, Loose 2009

(Okrajšave: K - kompetence, Z - znanje, S - spretnosti)

Pomemben korak v procesu, potreben pojasnila, je način ocenjevanja priložnostnega učenja, ko ima le-to osnovo v poklicnih standardih (ključno delo) – kaj je osnova in katere referenčne korake poznamo.

## 2. Kako lahko izvedemo ocenjevanje priložnostno in neformalno pridobljenega znanja?

Namen projekta ni umestitev obstoječih kvalifikacij v EOK, bolj nas zanima način s katerim bi lahko ocenili priložnostno in neformalno pridobljeno znanje, zato se nam zdi ključnega pomena, da določimo kateri način ocenjevanja (če je mogoče tudi certificiranja) je izvedljiv. Izhodiščna točka ocenjevanja priložnostno in neformalno pridobljenega znanja so sektorsko specifični poklicni standardi (ključna dela). Kot smo omenili že prej (in kot je razvidno iz tabele 1), lahko le-te povežemo z EOK ravnmi. Še posebej se nam zdi pomembno, da poznamo povezavo med poklicnimi standardi in kvalifikacijami – to pomeni, da moramo določiti koliko poklicnih standardov bo predstavljalo določeno kvalifikacijo. To odločitev mora sprejeti odbor sektorskih strokovnjakov, v katerega morajo biti vključeni strokovnjaki, ki sodelujejo pri poklicnem izobraževanju in usposabljanju v določenem sektorju, učitelji in ostalo osebje, ki sodeluje pri usposabljanjih, strokovnjaki iz ocenjevalnih centrov, strokovnjaki, ki se ukvarjajo z instrumenti ocenjevanja, in pa seveda socialni partnerji. Čeprav so odločitve glede povezave med ključnimi deli (enotami) in kvalifikacijami lahko sprejete pragmatično, se nam zdi vseeno pomembno da enote ne predstavljajo preozkih kompetenc. Če je posamezna enota tako majhna, da ne prispeva znatno k (polni) kvalifikaciji, potem obstaja veliko tveganje, da vsota vseh razdrobljenih enot ne bo zajela 'polne' kvalifikacije, ki je sestavljena iz komplementarnih in med seboj povezanih enot, ampak bo to vsota ločenih delov. Predlog glede zadostnega števila ključnih del nekega delovnega procesa, ki naj bi predstavljali posamezno kvalifikacijo, je podan v tabeli 1 (raven 3 EOK – kvalifikacija kvalificiranega delavca - v avtoservisni dejavnosti, npr. avtomobilski mehatronik je sestavljena iz 7 ključnih del oziroma 7 enot).

V naslednjem odstavku je opisan vpliv, ki naj bi ga omenjeni predlog imel na izpite in kreditne točke.

### 3. Povezava s sistemom kreditnih točk

Velja splošno prepričanje, da je ocenjevanje učnih izidov priložnostnega in neformalnega učenja potrebno, zato moramo uporabiti način vrednotenja znanja (testi, izpiti), ki nam bodo omogočil ocenjevanje, ne glede na to, kdaj je oseba to znanje pridobila oziroma koliko časa je potekalo učenje. Če sledimo argumentom, ki smo jih predstavili v tem besedilu, potem lahko rečemo, da je mogoče uporabiti ključna dela kot osnovo za učne enote poklicnih kvalifikacij, ki so predmet nekega izpita, in katerim se nato sčasoma dodeli določeno število kreditnih točk. Pomembno je vedeti, koliko kreditnih točk lahko dodelimo posameznemu ključnemu delu.

Če se vrnemo k tabeli 1 – vsakemu ključnemu delu lahko dodelimo določeno 'obremenitev'. Ta postopek je v osnovi empiričen, vključuje pa oceno ključnih del in njihovo relativno pomembnost za določeno kvalifikacijo v sektorju. Celoten postopek se gradi na podlagi mnenj strokovnjakov iz določenega sektorja; le-ti upoštevajo z delom povezane kategorije (orodja, metode), zahteve kvalificiranega dela in kako pomembne so za trg dela.

Kreditne točke lahko določimo na sledeč način (glej sliko 1). Vsakemu ključnemu delu dodelimo določeno število kreditnih točk. Poznamo hierarhijo ključnih del, do višjih pridemo z doseganjem nižjih. To vsekakor ne pomeni, da bolj zahtevnim (kar se tiče poklicne kompetence) ključnim delom avtomatsko dodelimo višje število kreditnih točk. Eno ključno delo ali kombinacija le-teh (in s tem dodeljene kreditne točke) se združijo v kvalifikacijo ali delno kvalifikacijo. Ključna dela od 1-7 in dodeljene kreditne točke (120 kreditnih točk) bi lahko predstavljali kvalifikacijo za avtoserviserja.

Polna kvalifikacija avtoserviserja s 180 kreditnimi točkami je enaka oziroma se ujema z dodelitvijo 60 kreditnih točk po sistemu evropskega kreditnega sistema v poklicnem izobraževanju in usposabljanju na leto (ECVET točke) v rednem program formalnega poklicnega

izobraževanja. To naj bi načeloma omogočilo akreditacijo ustreznih (ujemajočih se) ECVET točk.

Za vsako ključno delo je potrebno razviti sistem preverjanja le-tega, ki bo služilo kot osnova za dodelitev kreditnih točk. Potrebno je bilo sestaviti seznam kriterijev, ki jih mora posameznik doseči, če želi prejeti določeno število kreditnih točk, opis katerih sledi v nadaljevanju.

Potrebno je še omeniti, da so izpiti, ki se nanašajo na ključna dela, v glavnem namenjeni preverjanju usposobljenosti za opravljanje poklica (poklicna usposobljenost).

	Ključno delo	Čas učenja		
		1 leto	2 leto	3 leto
MEHATRONIK avtoservisna dejavnost	9			30
	8			30
MEHANIKA servisna dejavnost	7		10	
	6		10	
	5		20	
	4		10	
DELNA KVALIFIKACIJA	2	40		
	1	20		
	Skupaj	60	120	180

*Slika 1: Dodelitev kreditnih točk glede na ključna dela  
(Credit point assignment according to core work processes)*

*Source: Müller 2009*

#### 4. Različni načini preverjanja

Za dodelitev kreditnih točk je potrebno izvesti neko vrsto preverjanja znanja. Glede na to, da smo že večkrat omenili, da ni smiselno ocenjevati (zelo) majhnih enot pri delnih kvalifikacijah oziroma polnih kvalifikacijah, menimo, da se mora preverjanje osredotočiti na ključna dela, saj ta preverjajo poklicno usposobljenost kot želeni učni izid – zato mora biti to tudi eden izmed ciljev našega preverjanja (poleg ostalih). To pravzaprav pomeni, da teoretično znanje ni dovolj. Test sposobnosti povezuje znanje, spretnosti in kompetence v zelo kompleksnem odnosu, zato se nam zdi primerno orodje za ocenjevanje priložnostno in neformalno pridobljenega znanja.

**Testi sposobnosti** za preverjanje priložnostno in neformalno pridobljenega znanja v avtoservisni dejavnosti bodo uporabljali naslednje ocenjevalne metode:

- delovni preizkus
- delovne naloge
- pisni izpiti
- ustni izpiti ali prezentacije

Kombinacija le-teh nam omogoča ocenjevanje znanje, spretnosti in kompetence, ki jih določa neko ključno delo. Zgoraj razvita ključna dela ne moremo kar tako pretvoriti v izpite, in zato potrebujemo dodatne korake za operacionalizacijo.

Tabela 2 prikazuje niz poklicnih standardov, ki so navedeni kot zahteve, ki morajo biti izpolnjene, če želi posameznik izvajati ključno delo "*redni servis oz. standardno vzdrževanje vozila v avtoservisni dejavnosti*".

*Tabela 2: Poklicni standardi za ključna dela standardnega vzdrževanja vozil (redni servis)*

*Occupational standards for the core work processes of standard service*

*Source: Spöttl et al. 2009*

1. Ravnanje ob sprejemu vozila in identifikacija
2. Praktična uporaba pravil, ki se nanašajo na odnos s strankami in na skrb za stranke
3. Poznavanje različnih konceptov servisnega področja in servisnih standardov
4. Izvedba standardnega servisa/pregleda s pomočjo servisnega načrta
5. Zmožnost izvedbe naročila različnih materialov/rezervnih delov
6. Uporaba in branje servisnih načrtov, servisne dokumentacije, delovnih nalogov (za popravilo)
7. Pridobivanje informacij z diagnostičnimi orodji in informacijskimi sistemi in uporaba le-teh
8. Izvajanje rutinske diagnostike in postopkov integrirane diagnostike
9. Dokumentacija dela s pomočjo delovnih nalogov (za popravilo)
10. Poznavanje elektronsko vodenih servisnih navodil in uporaba le-teh
11. Vzdrževanje varnosti vozila (za vožnjo), zanesljivosti delovanja in uporabnosti vozila med servisom
12. Poznavanje različnih oblik komunikacije s strankami/klienti in sodelavci in vsakdanja uporaba le-teh , ko gre za pripravo, servis in prodaja vozil.

Nekatere izmed poklicnih standardov lahko preverimo pisno ali ustno, nekatere s praktičnim preverjanjem delovnih vzorcev in delovnih opravil. Glede na raven uspešnosti pri opravljanju omenjenih izpitov lahko kvalifikacijo razvrstimo na 1., 2. ali 3. raven.

Da bi posameznik sploh lahko opravljal te izpite mora imeti praktične (delovne) izkušnje v avtoservisni dejavnosti.

Infrastruktura za izvajanje izpitov, se pravi institucije in mesta, kjer bi se znanje preverjalo, že obstaja v večini držav. Ne glede na vse, pa ne smemo pozabiti, da tisti izpiti, ki so praktično usmerjeni (delovni preizkusi in delovne opravila/naloge), potrebujejo 'resnično' delovno okolje, zato se mora en del preverjanja izvesti v delavnicah v podjetjih (ali pa v delavnicah za praktični pouk v poklicnih šolah), ostalo preverjanje pa se izvede v poklicnih šolah.

## 5. Formalno priznavanje (akreditacija) kvalifikacij za vstop v terciarno izobraževanje

Do formalnega priznavanja oziroma akreditacije polnih ali delnih kvalifikacij za vstop v terciarno izobraževanje lahko pridemo preko formaliziranega nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja (kateremu se dodeli raven kvalificiranega delavca) ali pa preko formalnega priznavanja/akreditacije priložnostno in neformalno pridobljenega znanja v avtoservisni dejavnosti/sectorju.

V Nemčiji formalizirano nadaljevalno poklicno izobraževanje in usposabljanje navadno uporabi kvalifikacije, ki jih imata ali avtoservisni tehnik (Kfz-Servicetechnician) ali pa tehnik z mojstrskim izpitom (Kfz-Technikermeister) zato, da lahko izvedejo primerjavo enakovrednosti učnih izidov.

Da bi bile delne kvalifikacije in polne kvalifikacije splošno sprejete, projekt ANKOM predlaga, da se naredi analiza in se odloči, ali učni izidi izpopolnjevanja ustrezajo oziroma so enaki učnim izidom terciarnega izobraževanja glede vsebine in ravni EOK. Rezultat je potem lahko možnost akreditacije določenih modulov nadaljevalnega poklicnega izobraževanja (izpopolnjevanja) in usposabljanja, ki bi veljali tudi v terciarnem izobraževanju na področju avtoservisne dejavnosti.

To pomeni, da bi kandidati, ki imajo kvalifikacije iz nadaljevalnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja, lahko izpustili tiste dele programa znotraj terciarnega izobraževanja, ki so jih že predelali (in so ekvivalentni) v programih poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Potem ko se omenjeno preverjanje ustreznosti za formaliziran program enkrat zaključi, je akreditacija učnih izidov mogoča za vse kandidate, ki so zaključili ta program (zato uporabljamo izraz 'splošna akreditacija' in ne 'individualna' akreditacija).

Poleg pravkar opisane splošne akreditacije formalnih kvalifikacij, smo v prihodnosti predvideli tudi akreditacijo neformalnih in priložnostno pridobljenih kvalifikacij in delnih kvalifikacij. Postopek individualne akreditacije zahteva individualen pristop k verifikaciji realnega znanja, spretnosti in kompetenc. Izvedljiv postopek akreditacije bi izvedli v dveh korakih, in sicer bi najprej ustvarili posameznikov portfelj, v katerem bi zabeležili vse predhodne učne izkušnje. Ta postopek bi bil lahko zasnovan na ključnih delih, pod pogojem da so le-ta po svoji vsebini povezana z zeleno študijsko smerjo. Drugi korak v postopku akreditacije bi bil pisni test, ki bi vseboval 'kompleksno nalogo' (navadno v obliki seminarske naloge), ki bi bila povezana s predhodno pridobljenimi izkušnjami, spretnostmi in kompetencami, le-te bi naj bile povezane s ključnimi deli. Glede na seznam zahtevanih kompetenc bi nato ovrednotili posameznikov portfelj in seminarsko nalogo, in s tem sprožili postopek akreditacije in dodelitve kreditnih točk, kar bi sčasoma privedlo do zmanjšanja števila kreditnih točk potrebnih za dokončanje študija.

*Pripravi:*

*Dr Klaus Ruth, ITB Bremen  
Koordinator projekta Car Careers*

CEDEFOP (2010): Linking credit systems and qualifications frameworks. An international comparative analysis (Research Paper No. 5), Luxembourg: Publication Office of the European Union.

CEDEFOP (2010): The development of national qualifications frameworks in Europe, (Working Paper No. 8), Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Müller, H. (2009): Proposal for a credit point system in the Car Sensitive Sector. Köln (manuscript).

Müskens, W., Tutschner, R. And W. Wittig (2009): Improving Permeability through Equivalence Checks: an Example from Mechanical Engineering in Germany, in: Tutschner, R., Wittig, W. and J. Rami (eds.), Accreditation of Vocational Learning Outcomes (impuls vol. 38), Bremen, p. 10–33.

Schneeberger, A and S. Nowak (2009): ECVET, EQF and sector specific work process analyses. Contribution to the discussion about a relevant credit point approach in the CarEasyVet project. Wien (manuscript).

Spöttl, G., Kühn, S. And G. Loose (2009): Draft. Development of a Sector related Qualifications framework (SRQF). Practical Example: Car Sensitive Sector. Bremen (manuscript).

Young, M. (2005): InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability. National qualifications frameworks: Their feasibility for effective implementation in developing countries (Skills Working Paper No. 22), Geneva: International Labour Office.

## Car Careers project summary

Public Services Trade Unions Confederation of Slovenia (Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije) became involved with one of the projects from the Leonardo da Vinci programme, a project titled Car Careers and headed by the Institute Technik und Bildung at the University of Bremen. Its purpose was to study the possibilities of acknowledgement and validation of non-formally and informally acquired qualifications in the automotive industry and car service sector in several European countries: Germany, Austria, France, Bulgaria and Slovenia.

At the end of the Car Careers project Public Services Trade Unions Confederation of Slovenia prepared a final report describing the course and the final results of the project. The final report includes summaries of the five countries' extensive national reports on the qualification structures in the automotive sector. In the course of this project the project partners also carried out an extensive questionnaire among the employers, the employees and the experts in the automotive sector. The questionnaires questioned and examined their views on evaluation of non-formal and informal learning including the higher complexity levels. The results were also included in the final report and so were all the end results of the project, including overviews and documentation of national qualification structures, evaluation of non-formal and informal learning, description of the national and sectoral qualification frameworks in individual countries as well as the introduction of a new implementation concept for the validation of non-formal and informal learning in the automotive sector and presentation of validation procedures at a specific sectoral level.

## **The members of the Advisory**

Board and the participants of the sectoral panel discussion mostly agreed with the the implementation concept and thought that it could be used under »Slovene« circumstances as well. But the concept of classification of individual learning outcomes or even individual vocational competences can only be implemented once the sectoral qualifications frameworks have been established. Unfortunately, Slovenia currently does not have such frameworks. The sectoral qualifications frameworks can only be established once Slovenia has its own national qualifications framework. These sectoral qualifications frameworks will then enable validation of individual learning results or competences and not only validation of full and completed qualifications. However, there is a possibility of dividing work processes into so-called core work processes, which include individual vocational competences not necessarily all at the same complexity level.

## **The results and findings of the Car Careers project**

The project ends on 31 May 2011. One of the requirements of the project was that each project partner establishes the project's Advisory Board who would be responsible for the overview of the project in each participating country. The Slovene Advisory Board consisted of five members; Ivan Šel, President of the Car Service Section at the Chamber of Craft and Small Business of Slovenia; Ignac Šteferl, President of the Education Committee at the Chamber of Craft and Small Business of Slovenia; Bojan Lampret, Headmaster of the Secondary School for Mechanical Engineering and Metalwork (Educational Center Ptuj); Urška Marentič, Deputy Director of the Institute for Vocational Education and Training of the Republic of Slovenia; Barbara Kunčič, Senior Adviser at the Institute for Vocational Education and Training of the Republic of Slovenia.

The Advisory Board took under advisement the new implementation concept for the validation of non-formally and informally acquired knowledge, skills and competences in national qualifications frameworks submitted by the project developer, ITB Bremen. This concept was given as a possible classification tool for the qualifications into the German Qualifications Framework. The Concept was also introduced at a panel discussion organized by the Center of the Republic of Slovenia for Vocational Education and Training (CPI) and the Ministry of Education and Sport. The purpose of this panel discussion was the introduction of the Slovene Qualifications Framework to the social partners and it took place on 16 March 2011.

The Slovene qualifications framework will enable validation of learning results at all levels. These results can be proven with a certificate which is not necessarily a national vocational qualification. This way a vocational school or any other training organization that offers modular educational programmes would be able to acknowledge certain credit points from a specific educational/training module. The *document that* would be given to the candidate, who wanted his non-formally and informally acquired competences or learning results acknowledged, would have to be clear in describing which competences for executing core work processes in the sector the individual really possesses.

From the viewpoint of the educational system there are still numerous obstacles present when it comes to the implementation of validation of nonformally and informally acquired knowledge, skills and competences as requirements for the acquisition of a certificate or as a requirement for further education. However, it would be possible to use the implementation concept within the framework of full time education and training.

When discussing the Slovene qualifications framework we must draw attention of the higher education institutions to this implementation concept because they should establish a credit system for non-formally and informally acquired learning results. For now the educational systems only acknowledges certificates acquired through full time education as a prerequisite for further education.