



*Nacionalna
poklicna
kvalifikacija*

*Koristi NPK
za podjetja*



CPI
CENTER RS ZA
POKLICNO
IZOBRAŽEVANJE



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI SKLAD
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Kazalo

1. <i>Uvodne besede</i>	4
<i>Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti</i>	
<i>Gospodarska zbornica Slovenije</i>	
<i>Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije</i>	
2. <i>Prednosti NPK za podjetja</i>	12
3. <i>Sodelovanje podjetij pri pripravi NPK</i>	22
4. <i>Primeri dobre prakse in izkušnje slovenskih podjetij z NPK</i>	26
<i>Cankarjev dom</i>	
<i>HIT, d. d., Nova Gorica</i>	
<i>Telekom Slovenije, d. d.</i>	
<i>Zavod za oskrbo na domu Ljubljana</i>	
<i>Računovodski servis ENRAS, d. o. o.</i>	
<i>EMO Orodjarna</i>	
<i>Center domače in umetnostne obrti, Veržej</i>	
<i>Gozdno gospodarstvo Postojna, d. o. o.</i>	
<i>KRKA, d. d.</i>	
<i>Mestni muzej Idrija</i>	
<i>Pomelaj, zadruga za razvoj podeželja</i>	
<i>RTV Slovenija, izobraževalno središče</i>	
5. <i>Zaključna misel</i>	40

1.

Uvodne besede



Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij je edini zakonsko reguliran sistem priznavanja neformalnih znanj v Republiki Sloveniji.

Uvedel ga je Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah leta 2000. Letos je torej od tega že dvajset let. Doba, dolga pol poklicnega življenja, ki je s tem sistemom, s tem zakonom, dobilo polnejšo dimenzijo.

Temeljni namen zakona je, da se osebam, ki imajo znanja, spretnosti in kompetence za opravljanje poklica ali posameznih sklopov zadolžitev v okviru poklica, omogoči pridobitev javne listine – certifikata o nacionalni poklicni kvalifikaciji, s katerim lahko dokazujejo svojo usposobljenost na trgu dela.

Nacionalne poklicne kvalifikacije so vključene tudi v slovensko ogrodje kvalifikacij, ki ga določa Zakon o slovenskem ogrodju kvalifikacij, sprejet decembra 2015. To je v skladu s Priporočili Sveta Evropske unije z dne 20. decembra 2012 o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja, ki državam članicam priporočajo, da sisteme potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja povežejo z nacionalnimi ogrodji kvalifikacij, s tem pa tudi evropskim ogrodjem kvalifikacij.

Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah temelji na naslednjih načelih:

- zagotavljanje možnosti hitrejšega prilagajanja potrebam trga dela v skladu s skupnimi evropskimi usmeritvami;*

- zagotavljanje zanesljivosti in kakovosti preverjanja in potrjevanja znanja;
- zagotavljanje eksterne preverjanja in potrjevanja;
- enotnost postopkov izvajanja preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij na nacionalni ravni;
- enak dostop do opravljanja preverjanja in potrjevanja kvalifikacij, kot ga določata poklicni standard in katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti;
- preglednost in enostavnost dokumentov ter enostavnost, preglednost in hitrost postopkov obravnave.

Nacionalne poklicne kvalifikacije so kompleksen sistem, ki je osnovan na socialnem partnerstvu. Zbornice, združenja delodajalcev, poklicna združenja, nevladne organizacije, sindikati in pristojna ministrstva opravljajo na področju pridobivanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij ključne naloge, med katere sodijo zlasti dajanje pobud za nove poklicne standarde in kataloge standardov strokovnih znanj in spretnosti ter predlaganje članov področnih odborov – strokovnjakov za posamezno strokovno področje.

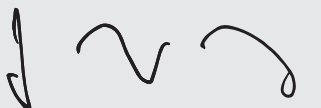
Vključenost različnih socialnih partnerjev v razvoj in izvajanje sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij je prednost, ki omogoča hiter odziv na potrebe trga dela. To je tudi razlog, da morajo področni odbori pri usklajevanju vsebin poklicnih standardov, ki so lahko podlaga za izobraževalne programe v skladu z Zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju, oziroma katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti, ki so podlaga za priznavanje neformalno in informalno

pridobljenih znanj v skladu z Zakonom o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, upoštevati ugotovljene potrebe po poklicni kvalifikaciji, mednarodno primerljivost, usklajenost s pravnim redom in umeščenost predloga v obstoječo strukturo kvalifikacij za določeno področje. Pri določanju znanj, spretnosti in kompetenc, ki jih trg dela potrebuje na nekem področju, igrajo ključno vlogo zlasti delodajalci; v prihodnje pa bo pripravljavcem dokumentov v pomoč tudi Platforma za napovedovanje kompetenc, ki jo razvija naše ministrstvo v sodelovanju z različnimi akterji (ZRSZ, UMAR, SURS, delodajalci itd.).

Pomembno je namreč, da poklicni standardi in katalogi odražajo potrebe trga dela tako v sedanosti kot tudi prihodnosti, saj lahko le tako prispevajo k usklajevanju ponudbe in povpraševanja po delovni sili na trgu dela.

Zlasti v času epidemije novega koronavirusa in okrevanja po njej, ki nas je presenetila dvajset let po uvedbi sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij, moramo stremeti k takšnemu trgu dela in zaposlovanju, ki bosta sposobna prenesti nihanja ter se nanje ciljno odzvati. Gotovo je sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij v tem pogledu odlično in nenadomestljivo orodje, osnovano na mednarodni primerljivosti in ustrezno podprto.

Janez Cigler Kralj,
Minister



Gospodarska zbornica Slovenije

Preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij – NPK, je v Sloveniji uveljavljen sistem, ki bi mu morali posvetiti več pozornosti. Je dopolnitev izobraževalnega sistema za mlade ter izobraževanja in usposabljanja za odrasle, je sistem, po katerem bi morali večjemu številu posameznikov, ki so se izurili na svojem področju dela, omogočiti verificiranje pridobljenih kompetenc. Prednost sistema NPK je prav v domišljenem sistemu preverjanja in potrjevanj z delom pridobljenih kompetenc. Na trgu dela bi lahko več prispeval k dodani vrednosti, če bi bil bolj odziven in bi ga uspeli razviti tudi za višje ravni zahtevnosti del.

Gospodarski in tehnološki razvoj prinaša tudi razvoj novega znanja, ki izhaja iz izkušenj, invencij in inovacij v podjetjih ter potrebuje več časa, da najde svoje mesto v učbenikih in izobraževalnih institucijah. Podobno posodabljanje opreme in delovnih sredstev v posameznih dejavnostih zahteva razvoj specifičnih spretnosti in veščin, ki se jim izobraževalni procesi ne morejo posvečati. Z razvojem mentorskih shem v podjetjih ustvarjamo pogoje, da zaposleni pridobivajo kompetence (tudi tiho znanje, ki bogati starejše sodelavce), ki bi jih bilo treba popisati, preveriti in potrditi.

Sistem NPK se ne sme omejevati pretežno na regulirane poklice in poklice nižjih zahtevnejših ravni.

Izziv stroke naj bo, kako racionalizirati postopke in jih pospešiti in kako spodbuditi nove pobude in jih smiselno umestiti v Slovensko ogrodje kvalifikacij.

Če Evropa v okviru pobud poklicnega in strokovnega izobraževanja in vajeništva razmišlja o razvoju sistema priznavanja delnih kvalifikacij, imamo pri nas že dragocene izkušnje.

Izkoristimo jih, gradimo na strokovnosti, na dobrih praksah in pozitivnih izkušnjah.

*Boštjan Gorjup,
predsednik*

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, representing the name Boštjan Gorjup.

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije

Nova dognanja in tehnološke ter procesne spremembe so stalnica današnjega dne in prihodnosti. Nove pa so tudi potrebe po znanju in spretnostih. Z njimi se v prvi vrsti srečujejo delodajalci, ki se soočajo s hitrim tehnološkim razvojem, novimi storitvami, materiali in procesi; skušajo se jim kar najhitreje prilagoditi in jih vključiti v svoje delovanje in konkurenčnost. Posamezniki se z novostmi srečujejo v povezavi s svojo konkurenčnostjo na trgu dela in dolgoročno zaposljivostjo.

Delodajalci, člani Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije, so soočeni s hitrimi spremembami, ki jih narekujejo tehnološki razvoj in z njim povezane novosti. Še toliko bolj, ker so v pretežnem delu mikro in manjši subjekti in naj bi se spremembam hitreje prilagodili zaradi svoje gibkosti. Kakor je majhnost pogosto ključna prednost, pa je lahko tudi ovira, ko razmišljamo o vlaganju v formalno izobraževanje lastnega kadra ali kadrovanje. Prav mali delodajalci potrebujejo kader, ki ima več povezanega, a tudi raznovrstnega znanja, saj so naloge manj strukturirane in se veliko bolj prepletajo. Pridobivanje novih znanj in veščin mora biti relativno hitro in tudi stroškovno sprejemljivo.

Uvajanje novosti in sprememb je tesno povezano z novimi, dodatnimi znanji in usposabljanji delodajalcev samih ter njihovih

zaposlenih. Formalni sistem izobraževanja s srednjim poklicnim in strokovnim izobraževanjem v vertikali ter mojstrskimi izpiti je za člane OZS eden od ključnih virov kakovostnega temeljnega znanja in njegove nadgradnje. V času hitrejših sprememb in specifičnih potreb pa lahko nekatere odgovore na izzive ponudi tudi sistem nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK). Delodajalci in posamezniki ga sicer že poznajo, a bi kazalo izkoristiti njegove prednosti v še večji meri.

Pri tem sta jim lahko v pomoč obrtnozbornični sistem in zbornica sama. Marsikatera zaznana tehnološka ali procesna sprememba, potrebna v opravljanju dejavnosti in storitev, bi se lahko nadgradila z usposabljanjem zaposlenih in možnostjo pridobitve nacionalne listine o pridobljeni NPK, ki zagotavlja ustrezno usposobljenost ob upoštevanju zahtev kakovosti. Sistem NPK je tudi del neformalnega izobraževanja in priznavanja na različne načine pridobljenega znanja, veščin ter spretnosti.

Izkušnje vrste delodajalcev, njihovih zaposlenih in drugih udeležencev različnih NPK, ki jih preverja, potrjuje in zanje usposablja Obrtno-podjetniška zbornica, to potrjujejo. V preteklih letih se je zvrstila vrsta udeležencev na seminarjih in nato v postopkih preverjanj za: NPK voznik/voznica – sedaj je to temeljna kvalifikacija, NPK prometnik/ prometnica v cestnem prometu, NPK knjigovodja/knjigovodkinja, NPK računovodja/računovodkinja za male družbe, s. p.-je in zavode, NPK vzdrževalec/

vzdrževalka računalniške strojne opreme, NPK modni stilist/modna stilistka. Potrebe članov so narekovala pripravo novih NPK, in sicer NPK špediter/špediterka in NPK vulkanizer/vulkanizerka, v postopku za izvedbo pa so še dodatne NPK.

Sistem NPK delodajalcem omogoča hitrejši in cenejši način zagotovitve ustrezno usposobljenega lastnega kadra in nadgraditve njegovih kompetenc za določena dela in dejavnosti ter s tem posledično zmanjševanje bremena iskanja potencialnega novega kadra. Seveda ne more rešiti vseh težav s primernim potencialom delovne sile, lahko pa ponudi vrsto primernih odgovorov za velik del dejavnosti. Predvsem tistih, ki so že vrsto let deficitarne in »z lučjo pri belem dnevu« iščejo usposobljene sodelavce, v hitro rastočih storitvah in proizvodnji, kjer je globalni tehnološki napredek izjemen. V sistem NPK so zajeta tudi znanja in spretnosti s področja ohranjanja kulturne dediščine ter domače in umetnostne obrti. Temu področju zbornica, skupaj z nekaterimi območnimi zbornicami, namenja posebno skrb in pozornost.

Zato spodbujamo delodajalce in jim pomagamo v pripravi pobud za NPK, ki bi hitreje rešile njihove kadrovske potrebe po usposabljanju zaposlenih ob ohranjanju konkurenčnosti. Spodbujamo pa tudi zaposlene in posameznike, da v skrbi za svojo zaposljivost in karierno pot izkoristijo možnosti pridobitve novih kompetenc in dokazovanja usposobljenosti z nacionalnimi poklicnimi kvalifikacijami.

Ponujamo tudi roko mladim, trenutno najbolj ranljivi skupini na trgu dela, v pripravi pobud za ustrezne NPK in usposabljanja z mislijo na samostojno poslovno pot.

Branko Meh,
predsednik OZS



2.

*Prednosti NPK
za podjetja*



Kaj je NPK

NPK (nacionalna poklicna kvalifikacija) omogoča postopek priznavanja neformalno pridobljenega znanja, delovnih izkušenj in poklicnih kompetenc, v katerem lahko posameznik pridobi javno veljavno listino o poklicni usposobljenosti – certifikat o NPK. Certifikat ima podoben status kot šolska spričevala ali diplome, le da s certifikatom o NPK odrasli formalno dokazujejo obvladovanje določene poklicne kvalifikacije predpisane s katalogom za NPK, ne pridobijo pa z njim stopnje ali smeri izobrazbe.

NPK se hitro odziva na potrebe podjetij

- *Sistem NPK ponuja številne NPK, ki jih podjetja potrebujejo, prav tako pa lahko podjetja kadarkoli podajo pobudo za pripravo nove NPK.*
- *NPK so naročila trga dela, zato se podjetja vključujejo in sodelujejo v vseh fazah njihove priprave. Zaradi takšnega pristopa pri pripravi NPK so v kvalifikacije umeščene aktualne kompetence, spretnosti in znanja, ki so pomembna za podjetja.*
- *NPK omogočajo hitro oblikovanje podlag za formalno priznavanje že pridobljene poklicne usposobljenosti. Veliko poklicev (ki se tudi spreminjajo ali pa se pojavljajo novi) se posamezniki priučijo samostojno na trgu dela oziroma z delom v podjetju. NPK tako posameznikom omogočajo relativno enostavno pridobitev formalne listine oziroma uradnega potrdila o njihovi usposobljenosti za te poklice.*
- *Priprava novih ali revizija obstoječih NPK je dosežena s hitrimi postopki – od pobude podjetij za pripravo NPK do njene pravno-formalne uveljavitve. Odziv na tehnološke spremembe, spremembe v delovnih procesih in naravi dela je tako s pomočjo sistema NPK lahko zelo hiter. Zaradi takšne prožnosti in prilagodljivosti se sistem NPK veliko hitreje odziva na spremembe tržišča in kadrovske potrebe podjetij kakor šolski izobraževalni sistem.*
- *NPK se pripravljajo za trg dela tudi na področjih, kjer izobraževalni programi ne ponujajo nobenih formalnih kvalifikacij, kar še dodatno pomaga pri hitrem odpravljanju razlik med povpraševanjem in ponudbo na trgu dela.*

NPK pomeni racionalizacijo kadrovanja

- *Ponuja možnost premagovanja kadrovskih omejitev pri zaposlovanju zaradi pomanjkanja javnih listin, saj podjetjem pomaga pri pridobivanju formalnih podlag za zaposlovanje ali ohranjanje delovnih mest ali napredovanje v primeru neustrezne izobrazbe ipd.*
- *V NPK so kompetence, spretnosti in znanja jasno zapisani, s čimer se povečajo preglednost vseh znanj in spretnosti zaposlenih, kar podjetjem omogoča večjo transparentnost kadrovanja, lažje usklajevanje delavcev in delovnih mest ter s tem boljšo izkoriščenost znanja in večjo produktivnost podjetja.*
- *Prispeva k učinkovitejšemu načrtovanju izobraževanja in usposabljanja zaposlenih.*
- *Znižuje stroške kadrovanja delavcev, saj podjetja preverjanje kandidatov lahko prepustijo izvajalcem postopkov ugotavljanj in potrjevanj NPK.*
- *Pomaga pri kadrovanju novih delavcev, saj NPK lahko nadomeščajo ali olajšajo interne postopke preverjanja o usposobljenosti iskalcev zaposlitve.*
- *Podjetjem omogoča, da nova znanja zaposlenih, pridobljena na delovnih mestih, ustrezno ovrednotijo in povečajo motivacijo zaposlenih ter svojo konkurenčnost na tržišču.*

NPK omogoča hitro pridobitev uradne listine o poklicni kvalifikaciji

NPK omogoča relativno hitro in enostavno pridobitev uradne listine o poklicni kvalifikaciji zaradi možnosti upoštevanja in priznavanja delovnih izkušenj in neformalnega učenja. Če pa kandidat za NPK ne izkazuje vseh znanj in spretnosti glede na želen NPK, so ponekod na voljo tudi krajši programi usposabljanja za manjkajoča znanja in spretnosti, kar lahko na koncu vseeno vodi v formalno pridobitev kvalifikacije kljub morebitnemu pomanjkanju predhodnih delovnih izkušenj.

NPK zagotavlja eksternost in kakovost kadrovanja

NPK ima v odnosu do internih kvalifikacij podjetij pomembno prednost, saj omogoča večjo eksternost in kakovost postopkov pridobivanja kvalifikacij. Izvajalce postopkov preverjanj in potrjevanj NPK in člane komisij za preverjanje ter potrjevanje NPK akreditira nacionalna ustanova – Državni izpitni center (RIC). Pogoji za izvajalce in člane komisij so določeni s katalogom za vsako posamezno NPK in so pripravljene tudi v sodelovanju s podjetji. Državni izpitni center skrbi tudi za banko nalog za posamezne NPK in imenuje člane komisij za vsako posamezno preverjanje. Vloga predstavnikov podjetij v komisijah za preverjanje

in potrjevanje NPK je, da s svojim strokovnim, etičnim in neodvisnim pristopom pri preverjanju in potrjevanju NPK zagotavljajo kakovosten kader, ki z NPK vstopa na trg dela.

Primerjava med certifikatom o NPK in šolskim spričevalom

- *Z NPK posamezniki izkazujejo formalno poklicno usposobljenost za določen poklic na določeni ravni zahtevnosti del, ne pridobijo pa stopnje ali smeri izobrazbe.*
- *Pri nekaterih NPK je določena stopnja ali smer izobrazbe že predpogoj za pridobitev NPK.*
- *V nekaterih primerih lahko posameznik pridobi tudi NPK na višji ravni zahtevnosti del, odvisno od posameznikove dosežene stopnje izobrazbe.*

NPK se umešča v slovensko ogrodje kvalifikacij (SOK)

NPK je skupaj z ostalimi poklicnimi kvalifikacijami na nacionalni ravni umeščena v Slovensko ogrodje kvalifikacij (SOK), ki je povezano tudi z Evropskim ogrodjem kvalifikacij (EOK). Vsak delodajalec v Evropski uniji lahko prek spletne baze EOK preveri, kakšna znanja in kompetence ima posameznik, ki je pridobil določeno kvalifikacijo, kar ponuja možnost vzajemnega priznavanja kvalifikacij in zaposlovanja v različnih državah EU.



Republika Slovenija

naziv in sedež izvajalca postopkov za ugotavljanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij

CERTIFIKAT
o nacionalni poklicni kvalifikaciji



ime in priimek

rojen (-a) / v kraju

je usposobljen (-a) za:

naziv kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti

evidenčna številka certifikata / koda kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti

kraj / datum

predsednik (-ica) komisije

odgovorna oseba

žig izvajalca

Certifikat NPK. Na hrbtni strani certifikata je zapisan seznam poklicnih kompetenc in raven zahtevnosti kvalifikacije

3.

*Sodelovanje
podjetij pri
pripravi NPK*



Pobuda podjetij

TRG DELA

Podjetje posreduje
pobudo za NPK na
Center RS za poklicno
izobraževanje

Center RS za poklicno
izobraževanje pregleda,
ali so izpolnjeni vsi
kriteriji za nadaljnjo
obravnavo pobude za
NPK

Področni odbor za
poklicne standarde*
obravnava pobudo in
imenuje uveljavljene
strokovnjake v nacional-
no delovno skupino za
pripravo NPK

Odločitev podjetij

- NPK se lahko umesti v kolektivne pogodbe in sistemizacije, s čimer se sistemu NPK da pravo vrednost v primerjavi s formalno izobrazbo.
- NPK se ne umešča v kolektivne pogodbe in sistemizacije in je le dodatna referenca zaposlenega, ki omogoča dodano vrednost podjetja na tržišču, saj NPK zaposlenim omogoča višjo raven njihovih storitev.

Sodelovanje podjetij v
komisijah za preverjanje
in potrjevanje NPK

* člane področnih odborov za poklicne standarde na predlog socialnih partnerjev (pristojnih ministrstev, sindikatov, delodajalcev, zbornic, združenj, zvez ipd.) imenuje minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Trenutno deluje 10 področnih odborov za poklicne standarde in vsak od njih pokriva svoje strokovno področje. Namenjeni so izključno interesom trga dela, zato vanje niso vključeni predstavniki izobraževanja.

** Pri analizi trga dela in oblikovanju tipičnih del in nalog za poklicno kvalifikacijo člane delovnih skupin sestavljajo izključno predstavniki manjših in večjih podjetij, subjekti s področja storitvenih dejavnosti, zbornice in sindikati. V zaključnih fazah priprave dokumentov so vključeni tudi predstavniki šol.

Sodelovanje podjetij

Nacionalna delovna skupina za pripravo NPK** pripravi predlog NPK:

Poklicni standard:

- priprava strokovnih znanj in spretnosti, potrebnih za opravljanje del in nalog opredeljenih v profilu poklica,
- oblikovanje kompetenc v poklicnem standardu,
- določitev ravni zahtevnosti del poklicnega standarda.

Katalog za NPK:

- določitev vstopnih pogojev za kandidate za NPK,
- oblikovanje nalog za neposredno preverjanje kandidata, ki se uporabljajo takrat, ko kandidatova dokazila o njegovih znanjih niso zadostna za potrjevanje NPK na podlagi kandidatovih dokazil,
- določitev načinov preverjanja in meril ocenjevanja,
- določitev materialnih pogojev za izvajalce in kadrovskih pogojev za člane komisij za preverjanje in potrjevanje NPK.

Uradna objava NPK v nacionalnem informacijskem središču za poklicne kvalifikacije (NRP) in umestitev NPK v register Slovenskega ogrodja kvalifikacij (SOK)

Potrditev NPK na Strokovnem svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje (MIZŠ) ter sprejem NPK s podpisom ministra za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ)

Področni odbor za poklicne standarde obravnava pripravljen predlog za NPK

4.

Primeri dobre prakse in izkušnje slovenskih podjetij z NPK

Številna slovenska podjetja NPK s pridom uporabljajo pri iskanju zaposlenih, za interna izobraževanja in zagotavljanje večje mobilnosti v podjetju. Da bi dobili boljšo predstavo, kako lahko NPK koristi tudi vašemu podjetju ali organizaciji, smo zbrali nekaj primerov dobre prakse in izkušenj slovenskih podjetij.



Cankarjev dom

»Vsem zainteresiranim delavcem smo omogočili, da so na podlagi svojih referenc in izkušenj pridobili certifikat o NPK, kar je na zavodu izzvalo začetek urejanja kaotičnih razmer na področju nagrajevanja in hkrati prispevalo k boljši motivaciji pri ključnih oziroma najboljših delavcih v tehnični izvedbi programa.

Vrednost sistema NPK je tudi v tem, da lahko dokaj hitro odgovorimo na tehnološki razvoj v svetu in kreiramo nove poklice. To velja zlasti za strokovna področja, vezana na tehnološki razvoj v svetu, zlasti na področju razvoja digitalnih tehnologij (multimedija, kino ...). Tako lahko danes bistveno hitreje odgovorimo tudi na dogajanja na mednarodnem trgu. Poleg možnosti sprotne prilagajanja zahtevam tržišča glede kadrov lahko uspešno rešujemo tudi problem motivacije

zaposlenih v poklicih tehnične izvedbe programa v kulturi, predvsem zaradi razlike med tistimi, ki izpolnjujejo formalne pogoje izobrazbe, in tistimi, ki so do izredno visoke strokovne usposobljenosti prišli le z delovnimi izkušnjami.«

HIT, d. d., Nova Gorica

»V podjetju smo se že leta zavedali, da so naši poklici v igralništvu zelo specifični. Zaposleni so na svojih področjih pridobivali vedno več znanj in spretnosti, tako na podlagi internega izobraževanja kakor tudi na podlagi dolgoletnih delovnih izkušenj. Zaposleni na področju igralništva so postajali visoko strokovno usposobljeni, česar pa brez ustreznih dokazil niso mogli dokazovati.

Prednost nacionalnega sistema vidimo predvsem v samem sistemu potrjevanja neformalno pridobljenih znanj. Teh je v našem podjetju kar veliko. Veliko pa je pridobljenega znanja tudi v drugih podobnih podjetjih. Kandidati lahko pri prijavi na razpisano prosto delovno mesto svoja znanja dokazujejo s certifikatom, delodajalci pa dobimo dokazilo o usposobljenosti, kar nam olajša zaposlovanje.

Vse bolj se je pojavljalo tudi vprašanje, kako ob odhodu iz podjetja, napredovanjih, prijavih na razpisana prosta delovna mesta ipd. dokazovati novo pridobljena znanja. Kar nekaj bivših sodelavcev se je preizkusilo z iskanjem zaposlitve tudi v tujini. Svoja neformalno pridobljena znanja so dokazovali z NPK in na osnovi tega tudi pridobili zaposlitev.

Iz leta v leto se zanimanje posameznikov za certificiranje pridobljenih znanj in spretnosti vidno večja. Vedno več je informiranja in povpraševanja. Zaposleni se zavedajo, da je njihovo znanje dragoceno.

Potrjena znanja na osnovi certifikatnega sistema pa pridobijo še dodatno težo.«

Telekom Slovenije, d. d.

»Menimo, da znanje, pridobljeno v formalnih izobraževalnih ustanovah, ni zadostno za uspešno opravljanje dela, zato smo se poleg 'tailor maid' delavnic odločili, da nekaterim zaposlenim omogočamo pridobitev NPK teletržnik, s katero pridobijo še uradni certifikat oziroma dokazilo. Na NPK gledamo z dveh vidikov:

- Za zaposlenega je to priložnost, ki jo je dobil kot posameznik, da pridobi javno formalno dokazilo o pridobljenih kvalifikacijah (ki ga bo lahko uporabil tudi v prihodnje na trgu delovne sile) ter načrtni razvoj lastnega znanja in kompetenc.
- Z vidika podjetja menimo, da je pridobitev NPK potrditev, da ima zaposleni ustrezne kompetence za delo v Klicnem centru ter da svoje delo lahko opravlja bolj kakovostno in strokovno. Zaposleni s

pridobljeno NPK pomeni za podjetje dodano vrednost na tržišču, saj tako omogoča višjo raven svojih storitev.«

Zavod za oskrbo na domu Ljubljana

»NPK sta možnost in priložnost za posameznika, da pridobi javnoveljavno listino o poklicni usposobljenosti na podlagi izkušenj, znanja in kompetenc, ki jih določa poklicni standard in jih ni mogoče pridobiti v sistemu rednega formalnega izobraževanja. Že zaposlenim z neustrezno oziroma pomanjkljivo izobrazbo omogoča pridobitev ustrezne usposobljenosti za ohranitev delovnega mesta. Nezaposlenim omogoča do- in prekvalifikacijo ter tako poveča njihovo možnost za zaposlitev, saj gre za poklicno kvalifikacijo, v kateri so možnosti zaposlovanja še odprte.

Širše je sistem NPK na področju socialne oskrbe na domu omogočil profesionalizacijo poklica in dvig kakovosti

izvajanja storitev. Na trgu delovne sile omogoča hitrejšo in cenejšo oblikovanje ustreznih kadrov ter tako razmeroma hiter odziv na potrebe trga dela. Sistem NPK uresničuje sodobne koncepte vseživljenjskega učenja in odpira možnosti zaposlovanja delavcem iz težje zaposljivih skupin.«

ENRAS, d. o. o., računovodski servis

»Računovodski servisi imajo v svojem kolektivu običajno sodelavce, ki imajo za sabo nekaj kilometrine. Predhodne izkušnje res štejejo. Postopek pridobivanja NPK je v nečem le drugačen. Vsebuje sestavljanje zbirne mape (potrdila o izobraževanjih, dokazila o udeležbi na seminarjih, druga priporočila in priznanja ...), kar le dodatno potrjuje, da so posameznikove predhodne izkušnje in pridobljena znanja zelo pomembna.

Prednost usposabljanja za NPK računovodja vidimo v tem, da s celovitostjo znanj poglobi in nadgradi formalno izobrazbo. Dokazuje delovno in strokovno usposobljenost, potrebno za celovito in samostojno opravljanje poklica. Kakovost

opravljenih storitev se tako le povišuje. Tudi v samem poklicu z nazivom NPK računovodja lahko postaneš bolj prepoznaven. Prepoznavnost v računovodstvu pa je v današnjem tempu življenja zelo pomembna.«

EMO – Orodjarna, d. o. o.

»Podjetja so bila pred velikim izzivom. Za uresničitev strategij prodora na zunanje trge in zadovoljitev zahtevnih kupcev je bilo treba reorganizirati vse vire. Da bi dosegli konkurenčno sposobnost, tržno zanimivost in poslovno uspešnost, smo morali investirati v nove tehnologije, opremo, računalniške programe, informacijsko-komunikacijsko opremo in dvig strokovne usposobljenosti zaposlenih.

Zaradi navedenega je moralo podjetje v svojih letnih strateških planih in ciljih načrtovati tudi nove kompetence. Pridobivanje NPK za opravljanje poklicnih potreb gospodarstva ima več prednosti. Podjetja lahko hitro dousposobijo kader ter uskladijo potrebe po novih spoznanjih in kompetencah, zaposleni pa pridobijo javno

listino, s katero pridobijo konkurenčno sposobnost zaposlitve in dodaten argument za stimulativen del osebnega dohodka. Hkrati postanejo prilagodljiva delovna pomoč.«

KRKA, d. d.

»V Krki smo dolgo iskali najustreznejšo obliko vrednotenja znanja za sodelavce, ki so si veliko neformalnega znanja, spretnosti in izkušenj pridobili na delovnem mestu.

V današnjem času, ko zelo poudarjamo strategijo vseživljenjskega učenja, je zato pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije odprla možnost hitrega, bolj funkcionalnega, cenejšega in zlasti ustrežnejšega sledenja spremenjenim zahtevam avtomatiziranih procesov, in to večkrat v delovni dobi.

Prednosti sistema NPK za Krko in posameznika:

- najnovejša znanja, spretnosti in veščine, pridobljene na delovnem mestu;
- prenos znanj s predavatelji iz neposredne prakse in pomoč mentorjev na delovnih mestih kandidatov;
- lažje povezovanje znanja med teorijo in prakso ter večja prilagodljivost;

- pridobitev znanj za točno določeno delo;
- hitro prilagajanje sodelavcev na spremembe v delovnem procesu;
- krajši čas usposabljanja;
- manjši stroški;
- za sodelavce prek agencij možnost zaposlitve za nedoločen čas;
- napredovanje na delovnem mestu v višji plačilni razred.

Poudarili bi, da vsa leta nismo nikoli odpuščali sodelavcev, ampak smo njihovo zaposljivost in mobilnost povečali z dopolnjevanjem znanja iz farmacevtike, s prekvalifikacijo in dokvalifikacijo za delo. V nov sistem vključujemo tudi zaposlene prek agencij, ki so s tem pridobili možnost prehoda v redno zaposlitev v Krki, kar je tudi prispevek k večji zunanji in notranji mobilnosti delavcev.«

Podeželsko razvojno jedro – Pomelaj

»V okviru rokodelskih dejavnosti so velike priložnosti za podeželsko prebivalstvo, da svoja znanja na tem področju potrdi, overi in pridobi certifikat o NPK. Tako se povečajo priložnosti za zaposlovanje in tudi pridobivanje dodatnega dohodka na podeželju, posredno pa se s tem ohranjata tudi naravna in kulturna dediščina. Z dvigom pomena in veljavnosti NPK lahko pričakujemo tudi večji pomen rokodelskih dejavnosti in tudi ohranjanje dediščine, ki je lahko ena od alternativnih zaposlitvenih priložnosti predvsem na podeželju. V Pomurju, ki je trenutno v nezavidljivem položaju na področju kmetijstva, glede na možnosti zaposlovanja in siceršnji gospodarski položaj, je lahko rokodelstvo ena od velikih priložnosti, saj lahko vpliva na

več segmentov, kot so turizem, kmetijstvo in obrtništvo na podeželju, seveda ob podpori razvojnih in gospodarskih ustanov ter lokalnih skupnosti. Vsi ti dejavniki skupaj lahko povečajo zanimanje za tradicionalne dejavnosti na podeželju, s pravim pristopom pa tudi zanimanje prebivalstva za pridobivanje NPK.«

MAHLE Electric Drives Slovenija, d. o. o.

»Zahteve po konkurenčnosti na tujih trgih in razmere na trgu delovne sile v domačem okolju so pripeljale do vpeljave sistema NPK v industriji. Posodabljanje proizvodnje z novo tehnologijo je zahtevalo vse več strokovno usposobljenih ljudi. Na podlagi analiz izobrazbene strukture zaposlenih smo ugotovili, da obstaja izobrazbeni primanjkljaj poklicev III. in IV. stopnje strojne smeri, in sicer v proizvodnji in na delovnih mestih, povezanih s proizvodnjo. Neskladnost med dejansko in zahtevano izobrazbo je vključevala skoraj četrtno vseh zaposlenih. Še bolj se je to neskladje pokazalo, ko se je povečala prodaja in je s tem začelo primanjkovati strokovne delovne sile s področja strojništva. Ti razlogi

so pripeljali do preoblikovanja internih predpisov in vpeljave NPK.

Prednosti NPK s stališča našega podjetja so pridobitev poklica za tiste, ki ga nimajo, in hitra prekvalifikacija tistih, ki že imajo poklic, saj si z NPK pridobijo potrebna znanja. Posamezniki pridobijo tudi možnost napredovanja na delovnem mestu, saj smo NPK umestili v sistemizacijo delovnih mest.«

Center domače in umetnostne obrti, zavod Marianum Veržej

»Večina rokodelcev se veččin priuči od staršev, sorodnikov, bližnjih, s čimer pa ne pridobi veljavne listine, da rokodelsko obrt resnično obvlada. NPK, ki jo posameznik lahko pridobi na podlagi certificiranja, ima velik pomen za posameznika in potencialnega delodajalca. Z NPK lahko rokodelci pridobijo formalni poklic, kar prispeva k zaposlitvi in ohranjanju kulturne dediščine. Zavedamo se, da so prav poklici s področja ohranjanja kulturne dediščine lahko izziv in način življenja ter se lahko popolnoma enakovredno merijo z vsemi drugimi poklici.«

Soško gozdno gospodarstvo Tolmin, d. o. o.

»Ob uvedbi sistema NPK v Sloveniji naše podjetje za delo v gozdarstvu ni zaposlovalo neustrezno kvalificiranih delavcev. Smo pa v tem sistemu prepoznali priložnost, da s primernim pristopom med potencialnimi kandidati za zaposlitev dobimo nove, ustrezno kvalificirane delavce za varno in učinkovito delo v gozdu.

Prednost sistema NPK za naše podjetje je tudi, da lahko, če se pokažeta potreba in interes, posamezne delavce dokvalificiramo oziroma s pridobitvijo ustrezne kvalifikacije prerazporedimo na drugo delovno mesto. Tako lahko izkoristimo zmogljivosti tistih zaposlenih, ki imajo znanja in spretnosti za opravljanje več različnih del in opravil.

Razgovori z zaposlenimi, ki

so pridobili NPK, potrjujejo umestnost uvedbe tega sistema. Vsi, ki smo jih zaposlili in jim omogočili pridobitev NPK, so želeli delati v gozdu, a kljub znanju in spretnostim zaradi zakonskih določil tega niso smeli. Prednost vidijo tudi v tem, da lahko pridobijo več poklicev za različna delovna mesta. Tako pridobljena univerzalnost je tudi prednost pri ohranjanju zaposlitve ali iskanju nove.«

Radiotelevizija Slovenija

»Kaj je certificiranje prineslo sodelavcem? Pridobitev verifisirane listine na VI. stopnji zahtevnosti v sorazmerno kratkem času in z majhnim materialnim vložkom (sodelavci RTV Slovenija so prispevali le polovico zakonsko opredeljene višine kotizacije) je nedvomno eden pomembnejših prispevkov NPK. Še pomembnejši pa je psihološki učinek, saj listina imetnikom daje večjo samozavest, večjo delovno in socialno varnost, da o večji kadrovske mobilnosti delojemalcev niti ne govorimo.

Delodajalcem je NPK v sorazmerno kratkem času in ob zelo majhnem materialnem vložku bistveno zvišala strokovno in kompetenčno strukturo zaposlenih. Omogočanje pridobitve verifisirane listine je predvsem starejša populacija sodelavcev sprejela

izrazito pozitivno. Zato NPK lahko štejemo med elemente vseživljenjskega učenja oziroma 'age managementa'. Pri vsem tem ne gre samo za ureditev delovnega statusa, pomembnejša je zagotovitev razmer, ki bodo omogočale večjo motiviranost in notranjo kadrovske mobilnost ter nenazadnje tudi zaposlovanje novih sodelavcev.«

5.

*Zaključna
misel*



Uporabnost NPK za slovenska podjetja

Vse do leta 1990 je Zakon o delovnih razmerjih v podjetjih omogočal priznavanje z delom pridobljene delovne zmožnosti. Podjetja so v posebnem postopku, ki so ga določila z internim pravilnikom, ugotavljala usposobljenost delavcev, ki niso imeli zahtevane strokovne izobrazbe za opravljanje dela oz. poklica. Tako ugotovljena delovna zmožnost se je v podjetjih obravnavala enakovredno formalni strokovni izobrazbi. Zakon o delovnih razmerjih in interni pravilniki podjetij so tudi določali, po kakšnih postopkih naj bi potekalo ugotavljanje usposobljenosti delavcev (komisije, spremljanje, izdajanje interno veljavnih potrdil ipd.). Delavca so spremljali in opazovali pri

delu ter tako ugotavljali njegovo novo pridobljeno usposobljenost in mu podelili potrdilo o interni kvalifikaciji na ustrezni ravni zahtevnosti, ki je delavcu omogočalo napredovanje glede na ugotovljeno usposobljenost. Potrdila so bila interne narave in so veljala samo v podjetjih, kjer so bila pridobljena, niso pa bila nacionalno ali panožno veljavna.

Leta 2000 je bil sistem vrednotenja neformalno pridobljenega znanja in delovnih izkušenj tudi formalno uveljavljen s sprejetjem Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah. Podeljevanje prvih javnoveljavnih certifikatov o NPK se je pričelo leta 2001. Prvotni cilj sistema NPK

je bil certificiranje industrijskih delavcev brez formalnih kvalifikacij, sčasoma pa je z usklajevanjem nacionalnega izobraževalnega sistema in nacionalnih izobraževalnih politik z evropskimi smernicami sistem NPK vse bolj prevzemal vlogo, ki jo evropske smernice določajo priznavanju neformalnega in priložnostnega učenja.

Danes sistem NPK predstavlja uveljavljen način vrednotenja učinkov neformalnega in priložnostnega učenja, ki podjetjem lahko pomaga pri zaposlovanju ali kadrovanju že zaposlenih (pridobivanju formalnih podlag za zaposlovanje ali ohranjanje delovnih mest, napredovanje v primeru neustrezne izobrazbe ipd.), vendar pa je večina podjetij pri zaposlovanju ali internem kadrovanju že zaposlenih še vedno omejena s sistemizacijo delovnih mest, kjer je zasedba delovnega mesta pogojena le z ustrežno izobrazbo. Podjetja, ki uporabljajo NPK, pa se sama odločajo o tem, ali se NPK umešča v njihove interne akte ali pa ne in ostaja NPK le dodatna referenca zaposlenega, saj mu omogoča višjo raven storitev in s tem dodano vrednost podjetja na

tržišču. Vsekakor je lahko delovno mesto vir znanja in priložnosti za neformalno učenje, sistem NPK pa nudi možnost, da delojemalci to znanje ovrednotijo.

Ovrednotenje in formalizacija pridobljenih zanj in spretnosti na delovnem mestu je tudi sicer pomembna. Velikokrat so znanja in izkušnje, ki si jih posamezniki pridobijo z delom, prepoznana in ovrednotena le v njihovem delovnem okolju. Če želi tak posameznik ob odhodu iz delovnega okolja in prijavi na nova delovna mesta ipd. dokazovati ta znanja, je pomembno, da ima možnost ob odhodu pridobiti formalno listino o poklicni usposobljenosti, ki jo je pridobil na delovnem mestu.





Brošura je nastala v okviru Projekta Dvig kakovosti sistema vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj.

Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, prednostne osi 10 »Znanje, spretnosti in vseživljenjsko učenje za boljšo zaposljivost«.

Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani

COBISS.SI-ID=35633923

ISBN 978-961-6904-98-8 (pdf)

COBISS.SI-ID 30594051

Zbral in uredil: Klement Drogenik

Jezikovni pregled: Eurotranslate, d.o.o.

Oblikovanje: Kofein

Fotografija: Shutterstock, Istockphoto

Izdal in založil: Center RS za poklicno izobraževanje

Za izdajatelja: Janez Damjan

Elektronska izdaja

Ljubljana, 2020

Kam po podrobnejše informacije

Za podrobnejše informacije o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah se obrnite na eno od spodnjih povezav:

- Nacionalne poklicne kvalifikacije (www.npk.si),
- Nacionalno-informacijsko središče (www.nrpslo.org),
- Center RS za poklicno izobraževanje (www.cpi.si),
- Državni izpitni center (www.ric.si),
- Andragoški center RS (www.acs.si),
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (www.mddsz.gov.si).

Center RS za poklicno izobraževanje/CPI

*Kajuhova 32U, Ljubljana
Telefon: 01/58-64-200
Faks: 01/54-22-045
E-pošta: npk@cpi.si
Spletna stran: www.npk.si*

Brošura je nastala v okviru Projekta Dvig kakovosti sistema vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020, prednostne osi 10 »Znanje, spretnosti in vseživljenjsko učenje za boljšo zaposljivost«. Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.