



METODOLOGIJA ZA VREDNOTENJE TEMELJNIH DIGITALNIH IN MATEMATIČNIH SPRETNOSTI TER PISMENOSTI ZA SVETOVALCE V IZOBRAŽEVANJU ODRASLIH

Adrian Rojo, J., Aston, S., Boucher, F., Carro Sancristóbal, L., Mavric, T., Mlinar, V.,
Mozina, E., Tori Selan, S., Vilic Klenovsek, T. & Waddell, T.

PROJEKTNI KONZORCIJ

1	CENTER ZA IZOBRAŽEVANJE IN KULTURO TREBNJE JAVNI ZAVOD	Slovenija	 Center za izobraževanje in kulturo Trebnje
2	ANDRAGOŠKI CENTER REPUBLIKE SLOVENIJE	Slovenija	 Andragoški center Republike Slovenije Slovenian Institute for Adult Education
3	UNIVERZA V VALLADOLIDU	Španija	 UVa
4	ŠKOTSKO PARTNERSTVO ZA UČENJE	Združeno kraljestvo	 Scotland's Learning Partnership
5	EVROPSKO ZDRUŽENJE ZA IZOBRAŽEVANJE ODRASLIH	Belgija	 EUROPEAN ASSOCIATION FOR THE EDUCATION OF ADULTS

KAZALO VSEBINE

1.	UVOD	5
2.	ODRASLA OSEBA V SREDIŠČU OCENJEVANJA TEMELJNIH SPRETNOSTI.	6
2.1.	UVOD	6
2.2.	KDO SO ODRASLI Z NIZKIMI TEMELJNIMI SPRETNOSTMI V EVROPI?	7
2.3.	UPOŠTEVANJE POTREB ODRASLIH Z NIZKIMI TEMELJNIMI SPRETNOSTMI	9
2.4.	MOTIVACIJA ZA UGOTAVLJANJE IN POTRJEVANJE NEFORMALNEGA IN PRILOŽNOSTNEGA UČENJA	11
2.4.1.	Prepoznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja	13
2.5.	KAKO ODRASLEGA POSTAVITI V SREDIŠČE V VSEH FAZAH POSTOPKA VREDNOTENJA	13
3.	VREDNOTENJE TEMELJNIH SPRETNOSTI	16
3.1.	UVOD	16
3.2.	DEJAVNIKI, ZNAČILNI ZA VREDNOTENJE USPOSOBLJENOSTI	19
3.3.	KAJ JE OCENJEVANJE TEMELJNIH SPRETNOSTI?	20
3.4.	TEMELJNE SPRETNOSTI: PISMENOST, MATEMATIČNE IN DIGITALNE SPRETNOSTI	22
4.	POSTOPEK VREDNOTENJA TEMELJNIH SPRETNOSTI	24
4.1.	UVOD	24
4.2.	POSTOPEK VREDNOTENJA	25
4.3.	FAZE POSTOPKA VREDNOTENJA	26
4.3.1.	Ugotavljanje	27
4.3.2.	Dokumentiranje	27
4.3.3.	Ocenjevanje	27
4.3.4.	Certificiranje	28
4.4.	NAČELA POSTOPKA VREDNOTENJA	29
4.5.	ZAHTEVJE ZA RAZVOJ POSTOPKA VREDNOTENJA	30
4.6.	KAKOVOST V POSTOPKU VREDNOTENJA	31
4.7.	KONTEKST VREDNOTENJA	31
4.7.1.	Vrednotenje v izobraževanju in usposabljanju	32
4.7.2.	Vrednotenje v podjetjih	32
4.7.3.	Revizija kompetenc in trga dela	33
4.7.4.	Vrednotenje v prostovoljstvu	33

4.8.	VLOGE STROKOVNJAKOV, VKLJUČENIH V POSTOPEK VREDNOTENJA	33
4.8.1.	Svetovalec	34
4.8.2.	Ocenjevalec	34
4.8.3.	Drugi strokovni delavci, vključeni v postopek	35
5.	POSTOPEK VREDNOTENJA TEMELJNIH SPRETNOSTI Z VIDIKA SVETOVALCA	36
5.1.	UVOD	36
5.2.	POMEN SMERNIC PRI VREDNOTENJU TEMELJNIH SPRETNOSTI	36
5.2.1.	Etično delovanje svetovalca	38
5.2.1.1.	Vrednote, etika, standardi kakovosti	38
5.2.2.	Napetost v resničnem svetu	39
5.2.3.	Kakovost	39
5.3.	KOMPETENCE IN NALOGE SVETOVALCA V PROCESU VREDNOTENJA	40
5.3.1.	Kompetence svetovalcev	42
5.3.2.	Funkcije svetovalca v procesu vrednotenja	43
5.3.2.1.	Etični kodeks svetovalca	45
5.4.	VLOGA SVETOVALCA V PROCESU VREDNOTENJA	46
5.4.1.	Pred postopkom vrednotenja	46
5.4.1.1.	Priprava okolja	46
5.4.1.2.	Pripravite in prilagodite posamezniku vsa potrebna orodja za ocenjevanje in vire.	47
5.4.2.	Spoznavanje odraslega	48
5.4.3.	Ugotavljanje	50
5.4.3.1.	Vloga svetovalca	50
5.4.3.2.	Metode za odkrivanje in razkrivanje potencialnega/skritega znanja in spretnosti	50
5.4.3.3.	Orodja za zbiranje dokazov	52
5.4.3.4.	Platforma GLAS	54
5.4.4.	Dokumentiranje	54
5.4.4.1.	Vloga svetovalca	55
5.4.4.2.	Orodja za predstavitev dokazil	55
5.4.4.3.	Strateški in strokovni okviri kompetenc	58
5.4.5.	Ocenjevanje	60
5.4.5.1.	Vloga svetovalca	61
5.4.6.	Certificiranje	63

5.4.6.1.	Doslednost in verodostojnost	63
5.4.6.2.	Učinki certificiranja znanja, spretnosti in kompetenc	64
5.4.7.	Spremljanje in kontinuiteta postopka vrednotenja	64
6.	VIRI	66
7.	GLOSAR IZRAZOV	73

1. UVOD

Ta dokument je rezultat projekta Erasmus+ z naslovom GLAS (Guidance for Low-skilled Adults towards Skills Assessment and Validation). Cilj projekta je razviti metodologijo za ocenjevanje in potrjevanje digitalnih in matematičnih spretnost ter pismenosti za izvajalce izobraževanja odraslih in v podporo svetovalnim storitvam. Metodologija vsebuje smernice za izvajanje vrednotenja, ki bodo zagotavljale konkretne ukrepe in skupna načela za ocenjevanje in potrjevanje osnovnih spretnosti. V projektu bomo v proces preverjanja, ocenjevanja in potrjevanja vključili odrasle z nizko razvitimi temeljnimi spretnostmi. Ob koncu procesa ugotavljanja in potrjevanja neformalno pridobljenega znanja bodo prejeli mnenje svetovalca, ki bo vključevalo podatek o doseženi ravni spretnosti v skladu z EOK ter priporočila za nadaljnje programe izobraževanja in usposabljanja (npr. močna področja, šibka področja, priporočila za prihodnost).

Ta dokument vsebuje informacije v zvezi s postopkom ugotavljanja in potrjevanja spretnosti. Namenjen je kot referenčni priročnik za strokovnjake, ki se ukvarjajo s svetovanjem odraslim osebam z nizko izobrazbo in/ali nizko stopnjo usposobljenosti. Predstavlja pa tudi podlago za izvedbo drugih aktivnosti in doseganje rezultatov v projektu GLAS, predvsem za priročnik s smernicami za izvajalce izobraževanja in svetovanja za odrasle ter druge strokovne delavce (npr. ocenjevalce spretnosti).

Osredotočamo se na razvoj novih metodologij in smernic za njihovo izvajanje ter usposabljanje strokovnih delavcev na področju izobraževanja odraslih in svetovanja. Zato v prvem poglavju govorimo o odraslih kot o središču ocenjevanja. Nato opišemo ocenjevanje temeljnih spretnosti. V tretjem poglavju so zbrane informacije o postopku potrjevanja spretnosti, pri čemer upoštevamo smernice, ki jih je določil CEDEFOP. V zadnjem poglavju se osredotočamo na svetovalca, pri čemer upoštevamo vlogo, ki jo ima v vsaki fazi postopka, in različna orodja, ki jih lahko uporabi v različnih situacijah.

2. ODRASLA OSEBA V SREDIŠČU OCENJEVANJA TEMELJNIH SPRETNOSTI.

2.1. UVOD

»Vsakdo ima pravico do kakovostnega in vključujočega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja, da ohrani in pridobi spretnosti, ki mu omogočajo polno sodelovanje v družbi in uspešno preusmerjanje na trg dela.«

Predsednica Evropske komisije Ursula Von der Leyen, govor v Evropskem parlamentu, januar 2021

»Vsak dan imamo priložnosti za učenje. Poleg formalnih učilnic lahko najdragocenejše znanje, spretnosti in kompetence pridobivamo v vsakdanjem življenju, v službi, doma ali v prostem času.«

Evropske smernice za potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja, druga izdaja, CEDEFOP 2015

Po Unescovem mnenju vseživljenjsko učenje zajema formalno, neformalno in priložnostno učenje v vseh okoljih študija, dela, družbenega in družbenega udejstvovanja ter prostega časa. Vendar je neformalno in priložnostno učenje pogosto prezrto in podcenjeno. Projekt GLAS se osredotoča na potrjevanje matematičnih in digitalnih spretnosti ter pismenosti pri odraslih z nizko razvitimi temeljnimi spretnostmi, pridobljenih v kontekstih neformalnega in priložnostnega učenja (UIL, 2015). Za celostno oceno temeljnih spretnosti in kompetenc pri odraslih je pomembno, da se opredelijo in opišejo spretnosti, ki so jih odrasli dosegli, ne glede na okoliščine, v katerih so jih pridobili. To so tiste, ki so že priznane, tiste, ki so rezultat doseganja nekaterih (vendar ne vseh) učnih rezultatov iz neformalnega izobraževalnega tečaja ali programa, ter spretnosti, ki so bile pridobljene v kontekstu priložnostnega učenja.

Formalno izobraževanje poteka strukturirano in sistematično (EUROSTAT, 2016). Opisati ga je mogoče z vrsto učnih rezultatov, ki jih je mogoče meriti s spremljanjem učenja in razvoja spretnosti pred in po dogodku. Opredelimo ga lahko kot "izobraževanje, ki je institucionalizirano, namerno in načrtovano prek javnih organizacij in priznanih zasebnih organov. Kvalifikacije iz formalnega izobraževanja po definiciji priznavajo zunanji deležniki, kot so delodajalci, izobraževalne ustanove, in so vključene v mednarodno standardno klasifikacijo izobraževanja (ISCED)« (EUROSTAT, 2011).

Neformalno izobraževanje (LIAM, 2021) poteka pod vodstvom, običajno zunaj formalnega učnega okolja. Pri odraslih lahko neformalno izobraževanje poteka v skupnosti, kot del storitev izobraževanja odraslih ali pa se izvaja na delovnem mestu. Programi neformalnega izobraževanja so na splošno opisani z učnimi izidi, ki jih je mogoče meriti, vendar jih ne ureja vedno zunanje ocenjevanje ali akreditacija. Vendar pa nekateri programi izobraževanja odraslih vključujejo dodatne spretnosti, npr. kombinirani jezikovni tečaj lahko razvija tudi digitalne spretnosti udeležencev.

Pri informalnem oz. priložnostnem učenju gre za dejavnosti, ki jih udeleženci opravljajo z namenom, ki ni učenje. To vrsto učenja je težje meriti, saj običajno ni opredeljenih učnih rezultatov ali postopka ocenjevanja oz. preverjanja pridobljenega znanja in spretnosti. Priložnostno učenje poteka v vsakdanjem življenju, v družini, na delovnem mestu, v skupnostih ter prek interesov in dejavnosti posameznikov (LIAM, 2021).

Priporočilo Sveta EU iz leta 2012 (2013) o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja ter resolucija Sveta o vseživljenjskem učenju sta države članice spodbudila, naj preučijo:

"... načine, kako omogočiti ljudem, da izkoristijo podporo pri pridobivanju potrditve in priznavanja svojih formalnih, neformalnih in priložnostnih učnih rezultatov na trgu dela, da si zagotovijo zaposlitev in ohranijo zaposljivost, zlasti v drugem delu svoje poklicne poti".

Sistemi, ki jih imajo različne evropske države za uresničevanje te resolucije, se glede potrjevanja rezultatov priložnostnega in neformalnega učenja zelo razlikujejo. Zlasti ko gre za dostop do veljavnih in zanesljivih metod potrjevanja za prikrajšane skupine, kot so migranti, dolgotrajno brezposelni, tisti, ki živijo v neugodnih okoljih in okoliščinah, ter tisti, ki so zamudili formalno izobraževanje ali so imeli z njim negativne izkušnje.

V izvedbenih smernicah je opisano, kako lahko strokovni delavci pomagajo odraslim z nizko razvitimi temeljnimi spretnostmi v štiristopenjskem postopku potrjevanja: identifikacija, dokumentiranje, ocenjevanje in potrjevanje (certificiranje). Vendar so identifikacija, dokumentiranje in ocenjevanje neločljivo povezani. Brez ugotavljanja neformalnega in priložnostnega učenja ni mogoče oceniti ali dokumentirati tega učenja.

V tem poglavju se osredotočamo na odrasle z nizko razvitimi temeljnimi spretnostmi, njihove potrebe, kako jih vključiti v proces in kako pomembno je, da so odrasli v središču procesa.

2.2. KDO SO ODRASLI Z NIZKIMI TEMELJNIMI SPRETNOSTMI V EVROPI?

Raziskava OECD o spretnostih odraslih (PIAAC) je doslej zagotovila edinstven niz podatkov o razlikah med ravnmi temeljnih spretnosti (npr. spretnosti obdelave informacij) odraslega prebivalstva v različnih državah. Raziskava ocenjuje ravni spretnosti odraslih (starih od 16 do 65 let) na področju besedilnih in matematičnih spretnosti in spretnosti reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih. Prvi cikel raziskave PIAAC, ki je vključeval tri kroge, je bil izveden med letoma 2011 in 2018. V vseh državah (državah članicah EU in državah, ki niso članice EU) je med približno 8 % in 39 % odraslih, ki imajo nizke dosežke na področju besedilnih in matematičnih spretnosti (povprečje za 20 sodelujočih držav članic EU je 16,0 %). Najvišjo vrednost beleži Turčija (39,0 %), sledijo Španija, Italija, Grčija, Slovenija in Francija (v padajočem vrstnem redu), kjer ima med 18,1 % in 22,5 % odraslih nizke ravni znanja tako na področju besedilnih kot matematičnih spretnosti. Na drugi strani so Češka, Finska, Ciper, Slovaška, Estonija, Nizozemska in Norveška (v naraščajočem vrstnem redu), kjer ima nizko raven besedilnih in matematičnih spretnosti največ 10 % odraslih. Poleg odraslih z nizkimi dosežki pri

besedilnih in matematičnih spretnostih so tudi tisti, ki dosegajo nizke rezultate samo na enem področju (tj. na področju besedilnih ali matematičnih spretnosti). Če te odrasle prištejemo k zgoraj omenjeni skupini, znaša njihov delež v Turčiji 57 %, v številnih državah članicah EU pa med 30 % in 40 % (v padajočem vrstnem redu Italija, Španija, Grčija, Francija in Slovenija). Povprečje za 20 držav članic EU je približno 28 %. V nobeni od držav, zajetih v tem poročilu, ni zabeleženih manj kot 15 % odraslih z nizkimi dosežki pri besedilnih in matematičnih spretnostih. (EURYDICE, 2021).

V EU-27 ima v povprečju 30 % odraslih (starih od 25 do 64 let) nizko raven digitalnega znanja in spretnosti, približno 1 % pa ga nima. Spretnosti nadaljnjih 10 % odraslih ni bilo mogoče oceniti, ker v treh mesecih pred raziskavo niso uporabljali interneta. Glede na to, da so v tej zadnji skupini verjetno tudi posamezniki z omejenimi digitalnimi spretnostmi, lahko približno 40 % odraslih v EU štejemo za skupino, ki ji grozi digitalna izključenost. Kar zadeva posamezne evropske države (države članice EU in države, ki niso članice EU), je največji delež odraslih z nizko ravno digitalnih spretnosti in brez digitalnih spretnosti - med 40 % in 56 % - v Severni Makedoniji, Bosni in Hercegovini, Romuniji, na Cipru, v Latviji, Bolgariji, Turčiji in na Poljskem (v padajočem vrstnem redu). Večina teh držav beleži tudi visoke deleže odraslih, katerih spretnosti ni bilo mogoče oceniti, ker v treh mesecih pred raziskavo niso uporabljali interneta (10 % ali več v vseh navedenih državah, razen v Latviji). Če upoštevamo vse tri kategorije - tj. odrasle z nizko ravno digitalnih spretnosti, tiste brez digitalnih spretnosti in tiste, katerih spretnosti ni bilo mogoče oceniti -, Bosna in Hercegovina beleži najvišjo vrednost (76 %), sledijo ji Severna Makedonija, Bolgarija in Romunija, kjer je delež približno 70 %, ter Turčija s 66 % (EURYDICE, 2021).

Če se osredotočimo na države, ki sodelujejo v konzorciju GLAS, so odrasli v Sloveniji glede na rezultate PIAAC pod evropskim povprečjem. Slovenska mladina in odrasla populacija (25-34 let) so pri besedilnih spretnostih dosegli 256 točk, medtem ko je povprečje OECD znašalo 266 točk. Pri matematičnih spretnostih so dosegli eno točko nad povprečjem (272 točk) in so tudi na tem področju boljši od starejših (55-65 let). V Sloveniji je skoraj 20 % odraslega prebivalstva (16-65 let) navedlo, da nima izkušenj z računalnikom in nima osnovnih računalniških znanj. Vendar pa je 25 % odraslega prebivalstva doseglo višje število točk pri reševanju problemov v tehnoloških okoljih. V primeru Belgije imajo odrasli višje dosežke pri besedilnih in matematičnih spretnostih, kot je povprečje OECD. Odraslo prebivalstvo je pri besedilnih spretnostih doseglo 275 točk, medtem ko je povprečje OECD 266 točk. Pri matematičnih spretnostih so dosegli 280 točk, kar je več kot 20 točk nad povprečjem. Približno 10 % odraslih nima izkušenj z računalniki. Nasprotno pa 35 % odraslega prebivalstva dosega najvišje rezultate pri reševanju problemov v tehnološko bogatih okoljih. Odrasli (16-65 let) v Španiji imajo podpovprečno raven znanja pri besedilnih in matematičnih spretnostih. V Španiji dosegajo 252 točk pri besedilnih spretnostih, medtem ko je povprečje z drugimi državami 266 točk. Pri matematičnih spretnostih imajo španski odrasli 246 točk, medtem ko je evropsko povprečje skoraj 20 točk višje. Na področju reševanja tehnoloških problemov Španija ni sodelovala. Pri besedilnih spretnostih je Združeno kraljestvo doseglo nadpovprečno število točk, in sicer 269 točk. Pri matematičnih spretnostih so

odrasli dosegli 259 točk, kar je nad evropskim povprečjem 262 točk, torej minimalna razlika v rezultatih. Na področju reševanja problemov so dosegli 29 točk, kar je eno točko pod povprečjem drugih držav (OECD, 2019).

Odrasli z nizkimi temeljnimi spretnostmi v Evropi niso homogena skupina. Vendar pa obstajajo značilnosti in okoliščine, ki vplivajo na posamezne demografske skupine, ki določajo njihove izkušnje, življenjske priložnosti in rezultate, ki odražajo lokalne, regionalne, nacionalne in globalne sistemske neenakosti ter napake socialnih, gospodarskih in izobraževalnih sistemov.

Za razumevanje tega sta pomembna dva sklopa omejujočih življenjskih izkušenj in okoliščin:

- tisti, ki so v otroštvu doživeli neugodne izkušnje (Public health Scotland, 2021).
- tisti, ki niso imeli začetnega formalnega izobraževanja ali so imeli prekinjene in/ali negativne izkušnje (Learning and Work Institute, 2018).

Odrasli, ki se uvrščajo med "nizkokvalificirane", se v življenju srečujejo z različnimi ovirami ter težkimi in zahtevnimi domačimi, socialnimi in ekonomskimi okoliščinami. Pogosto se soočajo s predsodki in diskriminacijo ter so zaradi njih oškodovani. Pogosto so pravno opredeljeni kot ranljive ali zaščitene skupine v skladu s človekovimi pravicami, enakimi možnostmi in drugo socialno zakonodajo.

Številni "nizkokvalificirani" odrasli morda niso "nizko izobraženi", temveč so "nizko usposobljeni". Potrjevanje njihovih dosežkov pri priložnostnem in neformalnem učenju bi jim omogočilo nadgradnjo znanja in spretnosti, ki jih potrebujejo pri napredovanju v izobraževanju in/ali zaposlovanju.

2.3. UPOŠTEVANJE POTREB ODRASLIH Z NIZKIMI TEMELJNIMI SPRETNOSTMI

Odrasli z nizkimi temeljnimi spretnostmi imajo pogosto tako imenovani "neenak profil". Nekateri imajo na primer nizko raven uporabnega matematičnega znanja, obenem pa visoko raven jezikovnega znanja in pismenosti. Nekateri imajo morda relativno visoko raven matematičnih spretnosti, vendar je to pomanjkljivo, ne obvladajo npr. odstotkov. Spremenjeni življenjski pogoji pri teh odraslih so privedli do manjše uspešnosti in nižjih dosežkov v izobraževanju, prekinitve ali izključitve iz formalnega izobraževanja. Da bi "zapolnili vrzeli", se odrasli morda želijo udeležiti izobraževanja odraslih, medtem ko njihovo jezikovno znanje in pismenost zadoščajo za sodelovanje v vsakdanjem življenju in zaposlovanju.

Biografije številnih odraslih z nizko razvitimi temeljnimi spretnostmi poudarjajo negativne izkušnje s formalnim izobraževanjem, zaradi katerih se kot odrasli neradi ponovno udeležujejo formalnega učenja ali poskusov pridobivanja dokazil in spričeval, zaradi česar nimajo formalnih kvalifikacij. Morda gre tudi za to, da se znanje in spretnosti, pridobljene med formalnim izobraževanjem, poslabšajo, če se ne uporabljajo.

Nizkokvalificirani odrasli imajo pogosto znanje in spretnosti, pridobljene z neformalnim in priložnostnim učenjem, vendar jih sami (in drugi, kot so njihovi družinski člani, sodržavljeni in delodajalci, ne priznavajo kot dragocene spretnosti) ali pa odrasli nimajo dokazil, ki bi dokazovala, da jih imajo.

Za mnoge odrasle iz te ciljne skupine je prvi korak k učenju sodelovanje v neformalnih, priložnostnih ali formalnih programih izobraževanja odraslih, ki potekajo v izobraževalnih organizacijah v lokalnih skupnostih, od programov za pomoč pri razgovorih in krepitev samozavesti. To je odraslim prilagojen in neogrožajoč pristop k učenju, hkrati pa vključuje ustrezne zainteresirane strani.

Ugotavljanje in potrjevanje je mogoče odraslim predstaviti kot način, kako izhajati iz njihovih potreb in zmožnosti ter jim omogočiti napredovanje v izobraževanju in/ali zaposlovanju s priznavanjem spretnosti, ki so jih pridobili v neformalnih in priložnostnih oblikah izobraževanja in učenja. V podporo temu je Svet Evropske unije leta 2012 (2013) priporočil vzpostavitev nacionalnih sistemov potrjevanja v vseh državah do leta 2018 (CEDEFOP, 2012). Vendar se države EU še vedno razlikujejo glede mehanizmov potrjevanja, ki jih imajo vzpostavljene:

Poleg tega so "sistemi potrjevanja pogosto namenjeni odraslim, ki imajo slabe izkušnje s formalnim izobraževanjem in formalnimi metodami ocenjevanja. Zaradi tega niso dokončali srednješolskega izobraževanja in se ne udeležujejo nadaljnega formalnega izobraževanja. Kljub temu so veliko spretnosti in kompetenc pridobili v neformalnih in priložnostnih oblikah izobraževanja in učenja ..." (INNOVAL, 2016)

Na Nizozemskem si Mednarodni ženski center (International Vrouwen Centrum, 2020) prizadeva obravnavati ta vprašanja tako za nizozemske kot za ne-nizozemske ženske. Center ponuja tečaje, dejavnosti, programe usposabljanja in projekte, ki ženskam omogočajo, da rastejo in se razvijajo na sebi lasten način ter prepoznavajo svoje osebne sposobnosti in kompetence.

"Ženske, ki pridejo k nam, običajno niso Nizozemke in imajo zelo različne stopnje izobrazbe, od nepismenih do univerzitetnih diplomantk. Ženske običajno začnejo na 1. stopnji lestvice zahtevnosti, s katero delamo v IWC. Leta 2012 smo razvili test, s katerim lahko določimo, na kateri stopnji lestvice zahtevnosti naj nekdo začne, imenovan sistem sledenja." Direktorica IWC, Marlies Pfann

Z različnimi tečaji in dejavnostmi center ženske usmerja k naslednjemu koraku, pri tem pa uporablja različne dejavnosti, od učenja vožnje s kolesom, medkulturnih jutranjih kavarn, vadbe nizozemske konverzacije, športnih dejavnosti, računalniških tečajev, treninga asertivnosti in učenja jezika ena na ena: vse te dejavnosti so usmerjene v učenje in odkrivanje spretnosti, predvsem pa v krepitev samozavesti.

Model, ki ga uporablja IWC, temelji na švicarski metodi CH-Q (švicarski program poklicnih kvalifikacij, ki je razvil orodja za dokumentiranje spretnosti). CH-Q sledi korakom postopka VPL: ozaveščanje, dokumentiranje, predstavitev, ocenjevanje in certificiranje (Duvekot, 2014).

Usposabljanje VPL obsega sedem tedenskih skupinskih srečanj, ki trajajo po 2,5 ure, na katerih se s pomočjo samospoznavanja in razmišljanja nove ali potencialne spretnosti in lastnosti predstavijo skupini, partnerjem ali morebitnim delodajalcem, da jih potrdijo. Ustvarijo razvojno linijo in življenjsko linijo ter osebni in delovni profil. Občasne predstavitve skupini s povratnimi informacijami povečujejo samozavest in ponos na svoje lastnosti, sposobnost prepoznavanja priložnosti in zavedanje, kako jih uporabiti.

Po sedmih srečanjih udeleženci sestavijo porfolijo, v katerem lahko opišejo svoj razvoj, izkušnje, prednosti, spretnosti in kompetence ter svoje kratkoročne in dolgoročne cilje. Po približno mesecu dni se skupina ponovno sestane in pripravi zaključno predstavitev drug drugemu ter izvajalcu usposabljanja in svetovalcu, na koncu pa dobijo oceno. Prejmejo nacionalno priznано potrdilo in so pripravljeni na naslednji korak, to je iskanje zaposlitve (sami ali s podporo).

Akcijski načrt za potrjevanje in neformalno izobraževanje odraslih (EAEA, 2016) si prizadeva izboljšati potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja. Glavni izzivi, ki jih je izpostavila agencija AVA, so pomanjkanje strategije za doseganje prikrajšanih skupin, težave pri sodelovanju z drugimi deležniki ter odsotnost prepustnosti, kar ovira napredovanje posameznika v življenju.

Vse je odvisno od konteksta, vrednotenje je lahko namenjeno različnim podskupinam in starostnim skupinam oseb, ki zgodaj opustijo izobraževanje, ter skupinam z nizko stopnjo usposobljenosti. Pri tem je treba upoštevati posebnosti različnih ciljnih skupin in kaj to pomeni za vrsto pristopa vrednotenja, ki jim lahko koristi, ter najprimernejša orodja, ki jih je treba uporabiti. Na primer, veliko oseb, ki so predčasno opustile izobraževanje in usposabljanje, in skupin z nizko stopnjo usposobljenosti je končalo izobraževanje in usposabljanje z največ nižjo sekundarno izobrazbo in imajo lahko težave z osnovnim branjem in pisanjem, računanjem in uporabo digitalnih orodij v vsakdanjem življenju. Nekateri mlajši osipniki imajo lahko kompleksne potrebe in potrebujejo več psihosocialne podpore, ki jim pomaga povečati samozavest in/ali samozaupanje (CEDEFOP, 2020).

2.4. MOTIVACIJA ZA UGOTAVLJANJE IN POTRJEVANJE NEFORMALNEGA IN PRILOŽNOSTNEGA UČENJA

Postopek vrednotenja je lahko formalen ali neformalen, strukturiran ali nestrukturiran, vendar vedno postavlja vprašanje, odgovor nanj pa vedno vodi k ukrepanju. Kakšna bo oblika tega ukrepanja, je odvisno od ciljev in želja odraslega, ki lahko vključujejo (SOLAS, 2018):

- izobraževalne cilje, npr. pridobiti kvalifikacijo ali obvladati pismenost ali računsko znanje na višji ravni ponudbe FET,
- ekonomske cilje, npr. najti službo ali napredovati na sedanjem delovnem mestu,
- osebne cilje, npr. obvladovanje pismenosti in računanja doma, v družinskem življenju ali uresničevanje osebnih interesov,

- socialne ali skupnostne cilje, npr. sodelovanje s prijatelji in vrstniki pri dejavnostih v skupnosti.

Spretnost svetovalca vključuje sposobnost, da od odraslega izve, kakšna je njegova individualna motivacija, in da pokaže, da spoštuje njegovo motivacijo.

Pri izbiri najprimernejše oblike vrednotenja je ključnega pomena motivacija odrasle osebe. Izbira postopka ocenjevanja in orodij je vedno odvisna od ciljev, ki si jih je postavil odrasli v življenju, pri delu ali za življenje v skupnosti.

Če na primer odrasla oseba ugotovi, da mora za napredovanje na delovnem mestu izboljšati svoje temeljno znanje, se lahko učni cilj dokaže s formalnimi kvalifikacijami (npr. znanje jezika na ravni 2) ali s prikazom in dokazovanjem zmožnosti uporabe jezikovnega znanja v delovnem okolju. Odrasla oseba lahko na primer dokaže svojo zmožnost učinkovitega sporazumevanja pri delu s prikazom znanja strokovne terminologije, kar se lahko oceni z alternativnimi pristopi ocenjevanja, npr. opazovanjem ali samoocenjevanjem, z zunanjo akreditacijo.

Pomembno je, da svetovalec odraslemu predstavi prednosti vrednotenja njegovih dosežkov pri neformalnem in priložnostnem učenju, pri čemer ima ocenjevanje ključno vlogo.

Podporno gradivo in viri lahko vključujejo papirnate ali spletne dokumente, slike, knjige, teste, delovne liste. Orodja za beleženje so papirnata ali spletna obrazca in predloge, ki se uporabljajo za beleženje in spremljanje informacij, pridobljenih z metodami ocenjevanja.

Nekatere odrasle k vrednotenju pritegnejo relativno neformalni, neodvisni mehanizmi, kot je Europass (Evropska unija, 2021), ki ponuja vrsto spletnih orodij za pomoč pri pripravi življenjepisa in motivacijskih pisem. Odraslim pomaga tudi pri iskanju delovnih mest in tečajev v EU ter omogoča varno nalaganje, shranjevanje in izmenjavo dokumentov.

Drugim lahko koristi vpis v programe izobraževanja in usposabljanja, ki bodo sčasoma pripeljali do formalne kvalifikacije, npr. kvalifikacije osnovnih znanj v Združenem kraljestvu na vstopni ravni (npr. 1., 2. ali 3. stopnja), s katero lahko odrasli napredujejo do 8. stopnje (tj. kvalifikacije, enakovredne doktoratu ali doktoratu znanosti).

Zbirka orodij poklicnega izobraževanja in usposabljanja za ~~reševanje~~ / preprečevanje zgodnjega opuščanja izobraževanja ponuja nekaj pomembnih in zanimivih spoznanj o pomenu svetovanja odraslim na vseh stopnjah postopka potrjevanja (CEDEFOP, 2020) ter kaže, da so lahko svetovalec in drugi izobraževalci odraslih tudi vir začetne in stalne motivacije za odrasle, da začnejo in dokončajo postopek potrjevanja.

2.4.1. Prepoznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja

Da bi odraslemu pomagal prepoznati njegove spretnosti, ki jih je pridobil v neformalnem izobraževanju in priložnostnem učenju, ga lahko svetovalec spodbudi, da spregovori o svojih življenjskih situacijah in izkušnjah.

Poleg tega, da svetovalec osebi pomaga pokazati njeno raven pismenosti (spretnosti, ki jih morda želi ali ne želi potrditi), lahko s temi metodami zagotovi takojšnje pozitivne povratne informacije za krepitev zaupanja ter pomagajo okrepiti tudi zaupanje odraslih, da bodo lahko dokončali postopek potrjevanja. Biografske metode so lahko še posebej pomembne v zgodnjih fazah vzpostavljanja pomembnega odnosa in zaupanja med odraslim in svetovalcem.

Na začetku lahko svetovalec vodi iskanje orodij, ki jih je treba uporabiti, ko pa odrasla oseba pridobiva na samozavesti in se vključuje v proces vrednotenja (ne da bi jo obremenjeval z veliko informacijami, izbirami in odločitvami), ji lahko strokovnjak pomaga razmisliti in izbrati pristop in orodja, ki jih želi uporabiti za prepoznavanje dokazov, ocenjevanje in potrjevanje svojega učenja.

2.5. KAKO ODRASLEGA POSTAVITI V SREDIŠČE V VSEH FAZAH POSTOPKA VREDNOTENJA

Ko je odrasli postavljen v središču postopka vrednotenja, mu s tem pomagamo, da prepozna, opiše, sporoči in dokumentira svoje dosežke pri neformalnem in priložnostnem učenju. Postopek vrednotenja lahko na primer vključuje ugotavljanje predhodno pridobljenega znanja ali potrjevanje predhodno pridobljenega znanja in "vključuje oceno posameznikovega ustreznega predhodnega učenja (vključno s formalnim, priložnostnim in neformalnim učenjem)".

Publikacija World Class Skills "Developing Responsive Provision" (QIA's, 2007) vključuje kontrolni seznam za začetno vrednotenje in svetovalcem pomaga pridobiti informacije, ki jih potrebujejo za pomoč odraslim pri potrjevanju njihovega neformalnega in priložnostnega učenja.

Poročilo EAEA o stanju na področju razvoja temeljnih spretnosti v izbranih evropskih državah (EAEA, 2021) zagotavlja koristen vpogled v trenutne in razvijajoče se prakse in politične pobude na področju razvoja temeljnih spretnosti za odrasle z osnovnošolsko, nižjo in nižjo sekundarno izobrazbo v izbranih državah.

V skladu z etičnim načelom dobronamernosti mora sodelovanje pri vrednotenju voditi tudi v pozitiven učni proces. Spodaj je primer, kako to dela eden od ponudnikov skupnostnega učenja odraslih v Združenem kraljestvu z učečimi se, ki zaprosijo za vrednotenje.

Odrasli v središču procesa ugotavljanja in potrjevanja

Predmet vrednotenja je predhodno učenje, vendar je sodelovanje pri potrjevanju mogoče obravnavati tudi kot učni proces. To je široko področje dejavnosti za svetovalce,

saj zajema vse vidike priprave in razširjanja informacij, motiviranja potencialnih odraslih udeležencev, nato pa jim nudi individualne nasvete in usmeritve za celoten postopek od ugotavljanja rezultatov učenja, do potrjevanja.

Z usmerjanjem na ustreznih točkah je ta postopek učinkovit in uspešen za vse.

Uvod

Pred začetkom katerega koli izobraževanja se morajo odrasli udeležiti individualnega uvodnega pogovora, na katerem se seznani z vsemi zahtevami in pričakovanji v zvezi s tečajem ter podporo, ki je na voljo.

To je dvosmerni proces, ki odraslim omogoča, da v sproščenem okolju postavljajo vprašanja.

Med tem uvajanjem odraslih se lahko pojavijo številna občutljiva vprašanja, zato ima svetovalec čas, da pripravi dodatno učno gradivo ali pogoje, ki so potrebni tekom učnega procesa.

Akcijski načrt

Če udeleženec na tej stopnji želi nadaljevati z izobraževanje, se pripravi akcijski načrt s časovnim razporedom nalog in ocenjevanja. Udeleženec bo prejel tudi priročnik, v katerem bodo podrobno opisani vsa izobraževanja, smernice, pritožbeni postopki in postopki za pritožbe ter veljavna uredba GDPR.

Udeleženci bodo morali izpolniti obrazec za vpis, v katerem je tudi razdelek o dodatni pomoči, ki jo potrebujejo pri učenju in ocenjevanju.

Na prvem srečanju se z udeležencem pripravi akcijski načrt, v katerem je opisan časovni razpored ocenjevanja in katere posebne naloge se bodo izvajale vsak teden ter pod kakšnimi pogoji se bodo ocenjevale. Ta akcijski načrt se vsak teden posodablja z njegovim napredkom in dosežki, vsi ukrepi pa se dogovorijo skupaj.

Po razpravi o zgornjih dokumentih udeleženci podpišejo kontrolni seznam za uvajanje, s čimer potrdijo, da so razumeli zajete informacije in da so prejeli kopijo vseh potrebnih dokumentov.

Vsa srečanja potekajo v varnem in prijaznem okolju in ne v formalnih izobraževalnih ustanovah, zaradi česar se udeleženci počutijo bolj udobno in se spodbujajo k sodelovanju. Vedno se spodbuja pristop, osredotočen na udeleženca, tako da vsak lahko izrazi in razume, kaj bi se rad naučil. V obdobju Covid 19 je to postalo še pomembnejše, saj so se morali tako osebje kot udeleženci učiti delovanja v digitalnem in hibridnem okolju.

Individualne potrebe

Vsak udeleženec ima individualne potrebe. Nekatere od posebnih zahtev, ki se lahko uvedejo, da lahko opravi izobraževanje, lahko vključujejo:

- pomoč pri pisanju,

- dodaten čas za dokončanje naloge za vsakega udeleženca,
- pomoč prevajalca,
- video dokazi,
- programska oprema za branje besedila,
- zvočna asistenca,
- besedilo v barvnih različicah,
- povečan papir,
- video dnevniki,
- dnevniki udeležencev.

Metode ocenjevanja

Za izbiro metod ocenjevanja mora biti svetovalac seznanjen z vsebino snovi. Poleg tega mora poskrbeti, da so metode ocenjevanja vključujoče za vse udeležence.

Predhodno učenje

Odrasle vprašamo, ali so bili končali katerokoli predhodno izobraževanje, ki je lahko formalnoneformalno ali pa poteka kot priložnostno učenje. Pomembno je razpravljati o tem, kako je to učenje povezano s katerim od modulov izobraževanja in predhodnim študijem. Če so opravili kakršno koli predhodno izobraževanje in učenje, se bo ocenilo, ali se to lahko prizna kot veljavno in kako pomembno je.

Učenje kot dodatni rezultat vrednotenja

Sodelovanje v postopku vrednotenja lahko kot večina drugih izkušenj postane učni proces. Pri vrednotenju se običajno zahteva, da se udeleženec zaveda in je sposoben predstaviti svoje znanje, prav tako pa se vpraša, kakšno znanje se pričakuje, da bo predstavljeno. Poleg tega se mora ocenjevalec zavedati teh morebitnih učnih potreb, pa tudi razlik v znanju udeležencev glede na to, kdaj, kje in kako pridobili znanje in spretnosti, ki ga je treba potrditi. Ocenjevalec in odrasli si morata prizadevati za medsebojno razumevanje, da bi bil postopek vrednotenja čim bolj veljaven.

3. VREDNOTENJE TEMELJNIH SPRETNOSTI

3.1. UVOD

Temeljne spretnosti so splošne praktične spretnosti, ki vključujejo matematično in digitalno znanje in spretnosti ter pismenost. Določena raven temeljnih spretnosti je bistvena za uspešno sodelovanje v vseh segmentih družbe, aktivno udeležbo v skupnosti, vključevanje v družbeno življenje, zaposlitev itd. Digitalna revolucija je spremenila pomen temeljnih spretnosti, postale so še pomembnejše, saj se je povečal pretok informacij, pojavile so se nove oblike branja in pisanja.

Posledice nerazvitih temeljnih spretnosti so večja stopnja brezposelnosti, tveganje revščine, bolezni in celo zgodnja smrt.

Odrasli z nizkimi temeljnimi spretnostmi so posamezniki, stari od 25 do 64 let, z nezadostno razvito pismenostjo, matematičnimi in digitalnimi spretnostmi. Z nizkimi temeljnimi spretnostmi mislimo na rezultate na 1. ravni ali nižje na področju besedilnih in matematičnih spretnosti v raziskavi OECD o spretnostih odraslih (PIAAC). Z drugimi besedami, nizko usposobljeni odrasli so osebe, ki lahko kvečjemu opravljajo preproste bralne naloge in razumejo kratka besedila o znanih temah in/ali so sposobni opravljati preproste matematične naloge, kot so štetje, razvrščanje in osnovne aritmetične operacije, ter razumejo preproste odstotke (EAEA, 2018).

Vendar ne smemo pozabiti, da številni odrasli z nizkimi temeljnimi spretnostmi niso vedno nizko kvalificirani, saj imajo morda nižje matematične in digitalne spretnosti ter so slabo pisмени, pogosto pa imajo tudi vrsto drugih dragocenih znanj in spretnosti.

Raziskave kažejo, da imajo spol, starost, izobrazba in ozadje staršev, migrantsko ozadje in dohodek pomembno vlogo pri razvoju posameznikovih spretnosti. V nekaterih okoljih je večja verjetnost, da bodo imele ženske nižje temeljne spretnosti kot moški.

Najbolj razvite temeljne spretnosti imajo posamezniki stari od 25 do 34 let. Znanje z leti upada, zlasti če ga posamezniki ne uporabljajo. Raziskava PIAAC poudarja, da se razlike v spretnostih med generacijami povečujejo. Starejši odrasli (stari od 55 do 64 let) imajo pogostejše nizke temeljne spretnosti, saj so tik pred upokojitvijo in ne čutijo potrebe po sodelovanju v izobraževanju (OECD, 2019).

Izobrazba staršev ima pomembno vlogo pri šolski uspešnosti in tudi pri pismenosti njihovih otrok. Odrasli z nizkimi spretnostmi pogostejše prihajajo iz družin, kjer sta oba starša nizko izobražena. Migrantsko ozadje je močno povezano z ravno spretnosti. Migranti imajo običajno nižje spretnosti. Urna postavka in višina plačila sta močno povezani z ravno spretnosti. Nižja plača pomeni nižje spretnosti.

Po podatkih raziskave PIAAC o spretnostih odraslih ima približno sedemdeset milijonov Evropejcev nizko raven spretnosti.

To pomeni, da ima vsak peti Evropejec besedilne spretnosti in vsak četrti Evropejec matematične spretnosti na ravni 1 ali nižje. Besedilne spretnosti so ena

najpomembnejših spretnosti, vendar vsak peti odrasli dosega največ 1. raven (16 % je na 1. ravni, 4 % pa pod 1. ravno). Podobno je z matematičnimi spretnostmi, saj ima 24 % odraslih nizko raven matematičnih spretnosti (17 % jih dosega raven 1, 7 % pa je pod to ravno). Vsak četrti odrasli ima nizko raven spretnosti reševanja problemov, 14 % odraslih lahko rešuje le zelo preproste naloge v digitalnem okolju, poleg tega pa ima 13 % odraslih zelo osnovno ali nikakršno računalniško znanje ali izkušnje.

V povprečju ima kar 20 % odraslih v EU zelo nizke temeljne spretnosti. To pomeni, da so sposobni opraviti le naloge, ki vključujejo zelo malo korakov, obdelati omejeno količino informacij in izvesti osnovne kognitivne operacije. Raven in porazdelitev spretnosti sta odvisni od države, razlike pa so tudi znotraj držav in zlasti med generacijami.

Odrasli z nižjo ravno spretnosti se v primerjavi z visoko usposobljenimi odraslimi manj pogosto udeležujejo vseživljenjskega učenja. Pri visoko usposobljenih odraslih je v povprečju petkrat večja verjetnost, da se bodo udeležili dejavnosti izobraževanja in učenja. Kar pomeni, da z izobraževanjem napredujejo in se razvijajo, nizko usposobljeni odrasli pa so pogosto ujeti v past nizkih znanj in spretnosti, saj se izobraževanja ne udeležujejo. Zato imajo malo možnosti in priložnosti, da bi sledili inovacijam in spremembam v svetu. Težje izpolnjujejo pričakovanja družbe in trga dela. Poleg tega njihovo delovno okolje navadno ne spodbuja učenja, delodajalci pa manj verjetno vlagajo v usposabljanje nizko izobraženih odraslih.

Raziskave kažejo, da je med delovno silo velika vrzel v znanju in spretnostih. Odrasli z nizkimi temeljnimi znanji in spretnostmi pogosteje izgubijo službo in tvegajo dolgotrajno brezposelnost. Eden od štirih brezposelnih odraslih ima nizko raven spretnosti, stopnja zaposlenosti pa je veliko višja med tistimi z razvitimi spretnostmi (65 % oseb z ravno 2, 72 % oseb z ravno 3 in 78 % oseb z ravno 4 in 5 je zaposlenih). Razlika je še izrazitejša pri matematičnih spretnostih (zaposlenih je le 52 % nizko usposobljenih odraslih) (Evropska komisija, 2013).

Izobraževanje in razvoj spretnosti so del rešitve za izzive na trgu dela, saj povečujejo zaposljivost. Usposobljena delovna sila je bolj produktivna in zaposljiva ter prinaša inovacije in konkurenčnost. To je razlog, da sta bila izobraževanje in vlaganje v spretnosti glavna cilja evropske strategije (Evropa 2020) za premagovanje krize ter spodbujanje gospodarske rasti in zaposlovanja (Evropska komisija, 2013).

Odrasli z nizkimi spretnostmi delajo predvsem v nizko tehnoloških, proizvodnih, gradbenih, transportnih in skladiščnih storitvah. Zaposleni so v sektorjih, ki običajno ponujajo fizično, rutinsko delo z omejenimi možnostmi za učenje. Odrasli z višjimi spretnostmi običajno delajo v poklicih, ki ponujajo veliko več možnosti za usposabljanje in učenje. Manj usposobljeni odrasli pogosteje delajo v mikro in malih podjetjih, ki zaradi finančnih in organizacijskih zmožnosti nudijo manj izobraževanja in usposabljanja kot večja podjetja. Pogosto so ujeti na nizkokvalificiranih in slabo plačanih delovnih mestih, kjer nimajo možnosti za razvoj.

Odrasli z manj razvitimi spretnostmi se soočajo z več ovirami, ki jim preprečujejo udeležbo v izobraževanju. V večini držav OECD več kot 50 % nizko usposobljenih odraslih

ni zainteresiranih za izobraževanje. Njihova motivacija za sodelovanje v organiziranem učenju je običajno zelo nizka. Za mnoge nizko usposobljene odrasle je pomanjkanje spretnosti vir sramu, slabost, ki jo morajo skrivati pred drugimi, in se je sramujejo. Dvom vase je lahko velika ovira pri izobraževanju.

Morda bodo pripravljeni premagati obstoječe ovire pri izobraževanju, če bodo menili, da je časovna in finančna naložba vredna. Matematične in digitalne spretnosti ter pismenost ni mogoče razviti čez noč; zahtevajo veliko potrpežljivosti, vztrajnosti in nenehno obnavljanje motivacije ter praktično uporabo in prenos v življenjske in delovne razmere.

Odrasli imajo v večini držav OECD veliko možnosti za izobraževanje. Izbirajo lahko med različnimi možnostmi učenja (od programov za pridobitev formalne osnovne, splošne in poklicne izobrazbe, do certificiranih tečajev za pridobitev posebnih znanj itd.). Možnosti izobraževanja in učenja ponuja veliko ponudnikov. Bogata izobraževalna ponudba odrasle pogosto zmede, informiranje in svetovanje o učnih možnostih pa je zahtevno, zlasti za nizko usposobljene odrasle. Odrasli z nizkimi spretnostmi potrebujejo več podpore pri ugotavljanju svojih potreb in razumevanju, kateri izobraževalni program ali program usposabljanja je primeren zanje. Potrebujejo dodatno podporo in nasvete, da bi premagali ovire pri izobraževanju (pomanjkanje časa, denarja, družinskih obveznosti, oddaljenosti, pa tudi znanja in spretnosti, da bi lahko sledili učenju, itd) (EPALE, 2020).

Strokovno in celostno usmerjanje ter svetovanje sta najuspešnejši orodji za izboljšanje možnosti odraslih za nadaljevanje in uspešno dokončanje izobraževanja in učenje spretnosti. Vendar so storitve svetovanja, ki so posebej namenjene nizko usposobljenim odraslim, redke. Svetovalci bi morali odraslim pomagati pri vodenju v izobraževalnem procesu in usposabljanju. Pokaže jim možnosti za razvoj in jih motivira. Za to je potreben usposobljen svetovalci, ki ima dovolj znanja, sredstev in časa, da lahko pomaga vsakemu posamezniku in prilagodi njegov osebni razvojni načrt ter ga tudi spremlja in podpira na njegovi izobraževalni poti.

Nujno je treba sprejeti ukrepe za izboljšanje temeljnih spretnosti odraslih po vsej Evropi. Mnogi menijo, da je izobraževanje odraslih ključ do več znanja, spretnosti, kompetenc ter družbene in državljanske udeležbe v Evropi. Izobraževanje lahko poveča demokracijo, vključenost, zdravje in blaginjo.

V okviru programa Erasmus + je potekal projekt »skillUPgame«, ki obravnava vprašanje odraslih z nižjimi spretnostmi. Cilj projekta je izboljšati jezikovne, matematične in digitalne spretnosti nizkokvalificiranih odraslih. Poudarek je na izobraževalcih odraslih, ki se učijo, kako uporabljati igrifikacijo v izobraževanju. V projektu so sodelovali partnerji iz Slovenije, Litve, Irske in Španije (EPALE, 2020).

Vključevanje odraslih z nižje razvitimi spretnostmi v učenje je ključnega pomena za zagotavljanje njihove socialne in ekonomske vključenosti. Izkušnje kažejo, da ima vlaganje v razvoj temeljnih spretnosti številne pozitivne učinke. Odrasli, ki razvijajo te spretnosti, postanejo bolj neodvisni, samozavestni, izboljša se lahko njihovo telesno in duševno stanje. Izboljša se lahko njihov odnos s skupnostjo, saj si lahko bolje razlagajo

izkušnje in dogodke. Poleg tega lahko razvijejo močnejše in bolj osredotočene vezi z družinskimi člani. Z razvijanjem temeljnih spretnosti povečajo prilagodljivost in produktivnost na delovnem mestu ter imajo več možnosti za ohranitev zaposlitve in povečanje plače (EPALE, 2019).

3.2. DEJAVNIKI, ZNAČILNI ZA VREDNOTENJE USPOSOBLJENOSTI

Na standardih temelječe vrednotenje kompetenc ponuja način za prepoznavanje in pravično ocenjevanje spretnosti. Pokaže, kaj udeleženci zmorejo glede na splošne opise, ki so podprti s primeri pričakovanih dosežkov. Opisi so širši od meril. Želeni rezultati, ki se vrednotijo, se imenujejo tudi "standardi". Vsak standard ima več sestavin, ki jih mora udeleženec združiti, da doseže standard (Gradecam, 2020).

Vrednotenje na podlagi standardov temelji na nizu vnaprej opredeljenih trditev, ki določajo različne standarde dosežkov. Izvede se, kadar se vrednotijo znanja in spretnosti na podlagi standardov in ne na podlagi drugih dejavnikov. Pri tem se uspešnost posameznega odraslega primerja s standardi in ne z uspešnostjo drugih odraslih.

Namen vrednotenja, ki temelji na standardih, je povezati dokaze o učenju z učnimi izidi (standardi). Ko so standardi jasni in eksplicitni, je lažje ocenjevati in odraslemu dati smiselno povratno informacijo o njegovem napredku. Ena največjih pasti pri vrednotenju na podlagi standardov je, če je seznam spretnosti zapisan zelo strokovno specifično ali če je ali pa če se seznam spretnosti zdi neskončen.

Pri vrednotenju na podlagi standardov je pomembno opredeliti ključni dejavnik znanje, bistvene vsebine in koncepte. Za pripravo nalog za ocenjevanje doseganja vseh standardov znanja in spretnosti je potreben čas.

Poleg tega, temelji vrednotenje znanja in spretnosti **na opredeljenih merilih. Le to je** zasnovano tako, da se meri uspešnost udeleženca na podlagi niza vnaprej določenih meril s sklicevanjem na merila pričakovane uspešnosti. Z njimi se meri raven posameznikovega znanja in spretnosti. Vrednotenje na podlagi meril pokaže, kaj odrasli znajo ali ne znajo glede na določen seznam nalog ali spretnosti. S preizkusom se ugotovi, ali udeleženec presega, izpolnjuje ali ne izpolnjuje meril. Z merili opredeljeni preizkusi se lahko uporabljajo za sprejemanje pomembnih odločitev o odraslem ali za merjenje učnih dosežkov posameznega odraslega, ugotavljanje učnih težav ali za izpeljavo prilagoditev.

S testi, vezanimi na merila, lahko ugotovimo, ali so se udeleženci naučili pričakovanega znanja in spretnosti, če imajo učne vrzeli ali učne primanjkljaje, za ocenjevanje učinkovitosti predmeta, akademskega programa ali učne izkušnje, za ocenjevanje učinkovitosti predavateljev, za merjenje napredka pri doseganju učnih ciljev in nalog, za ugotavljanje, ali je udeleženec ali predavatelj usposobljen za pridobitev licence ali certifikata (The Glossary of Education Reform, 2014).

Testi so primernejši za merjenje učnega napredka in so do udeležencev pravičnejši kot testi, ki se nanašajo na normo. Za vse udeležence veljajo enaki učni standardi.

Na dokazih temelječe vrednotenje znanja in spretnosti je presojanje na podlagi ocenjevanja, potrjevanja in priznavanja, in predhodnih dosežkov in učenja z dokumenti (portfolijem itd.). Vrednotenje zahteva zbiranje in upravljanje več vrst dokazov iz različnih kontekstov in virov za dokumentiranje znanja in spretnosti in spodbujanje refleksivnih spretnosti. Svetovalec uporablja strokovno presojo za oblikovanje sklepa o znanju in spretnostih. Svetovalec mora v celoti razumeti pričakovane standarde uspešnosti (Watson, 1994).

Dokaze je mogoče pridobiti s samooceno odraslega, opazovanjem s strani svetovalca, pogovori svetovalca z drugimi udeleženci (kolegi, nadrejenimi itd.) in analizo ustrezne dokumentacije, ki jo opravi svetovalec. Ta pristop se običajno uporablja za ocenjevanje višjih ravni usposobljenosti. Agencije, ki zagotavljajo alternativne poti za certificiranje, običajno uporabljajo ocenjevanje na podlagi dokazov.

Načrtovano in predvideno vrednotenje usposobljenosti, je organizirano in načrtovano ocenjevanje. Svetovalec načrtuje urnik, kdaj bo ocenjevanje potekalo in koliko časa bo trajalo, katera orodja bo uporabil za ocenjevanje itd. (SAMA, 2021).

Individualno in prilagojeno vrednotenje znanja in spretnosti pa je vrednotenje, ki je prilagojeno posamezniku. Individualno vrednotenje je prilagodljivo, kar pomeni, da se vprašanja izbirajo na podlagi odgovorov na prejšnja vprašanja. Upošteva udeleženčevo predhodno učenje in pripravljenost na novo učenje. Prav tako poskuša razumeti njegovo osebnost (?) (interese, želje itd.). Individualno ocenjevanje znanja in spretnosti pokaže trenutne prednosti odraslega in slabosti ter zagotovi načrt za razvoj. Udeleženci bolje razumejo, kaj zmorejo, na čem morajo delati in katere naslednje korake morajo narediti (Nursing and Midwifery Board Harp, 2015).

3.3. KAJ JE OCENJEVANJE TEMELJNIH SPRETNOSTI?

Ocenjevanje učnih rezultatov posameznika je tretja faza postopka vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja. Učni rezultati posameznika se primerjajo s posebnimi referenčnimi točkami in/ali standardi. Ocenjevanje je ključnega pomena za splošno verodostojnost potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja (CEDEFOP, 2018).

Ta faza je odvisna od standarda ali referenčne točke, ki se uporablja v postopku vrednotenja. Na splošno velja, da prehod na standarde, ki temeljijo na učnih rezultatih, koristi potrjevanju. Ker se osredotoča na to, kaj odrasli zna, razume in zmore, pri ocenjevanju, ki temelji na učnih rezultatih, ni treba upoštevati vhodnih dejavnikov (kot sta trajanje ali kraj učenja) (CEDEFOP, 2015).

Ocenjevanje spretnosti je ocena posameznikove sposobnosti za izvajanje določene spretnosti ali sklopa spretnosti. Običajno gre za ocenjevanje spretnosti, ki so značilne za delovno mesto ali družbeno vlogo (CEDEFOP, 2014).

V priporočilu Sveta o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja (CEDEFOP, 2012) je zapisano, da "preverjanje spretnosti pomeni postopek, katerega cilj je opredeliti

in analizirati znanje, spretnosti in kompetence posameznika, vključno z njegovimi sposobnostmi in motivacijo, da se opredeli poklicni projekt in/ali načrtuje poklicna preusmeritev ali projekt usposabljanja; cilj preverjanja znanj in spretnosti je pomagati posamezniku analizirati njegovo poklicno ozadje, samooceniti njegov položaj v delovnem okolju in načrtovati poklicno pot, v nekaterih primerih pa se pripraviti na potrjevanje rezultatov neformalnega ali priložnostnega učenja."

Od začetka faze ocenjevanja morajo odrasli razumeti zahteve in pričakovane standarde. Zagotoviti morajo, da je učenje, ki so ga opredelili, ustrezno dokumentirano, organizirano in pripravljeno za ocenjevanje. Odrasli morajo poznati tudi postopke ocenjevanja in potrjevanja ter možne rezultate. Za nizko izobražene in nizko usposobljene odrasle pa je svetovalec tisti, ki jih podpira v postopku vrednotenja, jim pomaga ves čas in na vsej poti ter jih vodi do njihovih ciljev (UNESCO, 2015).

V Evropskih smernicah za potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja (CEDEFOP, 2009) je navedeno, da so metode, ki se uporabljajo za potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja, v bistvu ista orodja, ki se uporabljajo pri ocenjevanju formalnega učenja. Ko se orodja uporabljajo za potrjevanje, jih je treba sprejeti, kombinirati in uporabljati na način, ki odraža individualno specifičnost in nestandardiziranost neformalnega in priložnostnega učenja (CEDEFOP, 2019).

Orodja za ocenjevanje učenja morajo biti primerna za določen namen (CEDEFOP, 2020).

Pri ocenjevanju učenja je treba upoštevati naslednja merila (CEDEFOP, 2009):

- obseg znanja, spretnosti in kompetenc, ki jih je treba oceniti,
- zahtevana globina učenja,
- aktualnost novega je znanja, spretnosti in kompetenc,
- dovolj informacij, da lahko svetovalec presoja,
- verodostojnost dokazov, ki so lastni učni izidi odrasle osebe.

Ko določimo kaj bomo ocenjevali, preverimo ustreznost različnih orodij za ocenjevanje. Pri vsakem potencialno uporabnem orodju za ocenjevanje je treba upoštevati naslednja merila (CEDEFOP, 2009):

- veljavnost: orodje mora meriti tisto, kar naj bi merilo,
- zanesljivost: obseg, v katerem bi bili enaki rezultati doseženi vsakič, ko se kandidat ocenjuje pod enakimi pogoji,
- pravičnost: obseg, v katerem odločitev o oceni ni pristranska (odvisnost od konteksta, kulture in pristranskosti svetovalca),
- kognitivni obseg: ali orodje svetovalcu omogoča, da oceni širino in globino kandidatovega učenja,
- ustreznost za namen ocenjevanja: zagotavljanje, da namen ocenjevalnega orodja ustreza uporabi, za katero je namenjeno.

3.4. TEMELJNE SPRETNOSTI: PISMENOST, MATEMATIČNE IN DIGITALNE SPRETNOSTI

V skladu s priporočilom Sveta Evropske unije, ki velja od sredine leta 2018 dalje (Svet Evropske unije, 2018), gre za osem ključnih kompetenc:

- Pismenost
- Večjezičnost
- Matematična, naravoslovna, tehniška in inženirska kompetenca,
- Digitalna kompetenca
- Osebnostna, družbena in učna kompetenca
- Državljska kompetenca
- Podjetnostna kompetenca
- Kulturna zavest in izražanje

V projektu GLAS se ukvarjamo s postopkom potrjevanja besedilnih, matematičnih in digitalnih spretnosti, ki so še posebej pomembne za vključevanje v izobraževanje in poklicni razvoj ter za delo v sodobnem delovnem in širšem družbenem okolju. Zato si bomo podrobneje ogledali vsebino teh kompetenc.

Pismenost: Pismenost je sposobnost prepoznavanja, razumevanja, izražanja, ustvarjanja in razlaganja pojmov, občutkov, dejstev in mnenj v ustni in pisni obliki z uporabo vizualnih, zvočnih/avdio in digitalnih materialov na različnih področjih in v različnih kontekstih. Pomeni sposobnost učinkovitega komuniciranja in povezovanja z drugimi na primeren in ustvarjalen način (Svet Evropske unije, 2018).

Matematična kompetenca: Matematična kompetenca je sposobnost razvijanja in uporabe matematičnega razmišljanja in razumevanja za reševanje različnih problemov v vsakdanjih situacijah. Temelji na dobrem obvladovanju matematičnih znanj, poudarek pa je na postopkih in dejavnostih ter znanju. Matematična kompetenca v različnih stopnjah vključuje sposobnost in pripravljenost za uporabo matematičnih načinov razmišljanja in predstavljanja (formule, modeli, konstrukcije, grafi, tabele) (Svet Evropske unije, 2018).

Digitalna kompetenca: Digitalna kompetenca vključuje samozavestno, kritično in odgovorno uporabo in sodelovanje z digitalnimi tehnologijami pri učenju, delu in sodelovanju v družbi. Vključuje informacijsko in podatkovno pismenost, komunikacijo in sodelovanje, medijsko pismenost, ustvarjanje digitalnih vsebin (vključno s programiranjem), varnost (vključno z digitalnim blagostanjem in kompetencami, povezanimi s kibernetsko varnostjo), vprašanja, povezana z intelektualno lastnino, reševanje problemov in kritično mišljenje (Svet Evropske unije, 2018).

V projektu GLAS se osredotočamo na vrednotenje znanja in spretnosti, ki smo jih opredelili takole¹:

- Znanje: Gre za kognitivno oziroma spoznavno dimenzijo kompetence, za deklarativno in proceduralno znanje, za obvladovanje načel, teorij, konceptov, tudi razvoj višjih spoznavnih ravni – sistematično povezavo znanja, obvladovanje raznih miselnih operacij, razvoj kritičnega, ustvarjalnega mišljenja itd. Vrednoti se kaj je odrasli spoznal, kaj zna in razume ipd.
- Spretnosti: Tu gre za udejanjanje funkcionalne oziroma akcijske dimenzije kompetence. Gre za pripravljenost zavzeti se, vključiti se, znanje smiselno uporabiti v življenju in pri delu. Spretnosti odraslemu omogočajo reševanje problemov v vsakodnevnih položajih, za opravljanje vsakodnevnih dejavnosti.

3.5. NALOGE SVETOVALCA V POSTOPKU OCENJEVANJA TEMELJNIH SPRETNOSTI

Vloga svetovalca je, da poišče, pregleda in preveri dokazila o posameznikovem učenju, v našem primeru digitalnih, in matematičnih spretnosti ter pismenosti ter presodi, kaj ustreza določenim standardom. Svetovalec mora poznati standarde in morebitne uporabne metode ocenjevanja za primerjavo dokazov s standardi (Vilič Klenovšek idr., 2013).

Ločimo več vrst standardov (CEDEFOP, 2014):

- standard usposobljenosti se nanaša na znanje, spretnosti in/ali kompetence, povezane z opravljanjem dela,
- izobraževalni standard se nanaša na izjave o učnih ciljih, vsebini učnih načrtov, vstopnih pogojih in virih, potrebnih za doseganje učnih ciljev,
- poklicni standard se nanaša na opis dejavnosti in nalog, povezanih z določenim delovnim mestom in njegovim opravljanjem,
- standard ocenjevanja se nanaša na izjave o učnih rezultatih, ki jih je treba oceniti, in uporabljeni metodologiji,
- standard potrjevanja se nanaša na izjave o ravni dosežkov, ki jih mora doseči ocenjevana oseba in na uporabljeno metodologijo,
- certifikacijski standard se nanaša na navedbo pravil, ki se uporabljajo za pridobitev certifikata ali diplome, in na pravice, ki jih ta prinaša.

Če pa svetovalec ni strokovnjak za določeno področje vrednotenja, je treba v postopek vrednotenja vključiti zunanjega pristojnega strokovnjaka. V tem primeru je svetovalec odgovoren za izvedbo postopka vrednotenja, strokovnjak pa za ocenjevanje učnih izidov na svojem strokovnem področju. Faza ocenjevanja se lahko zaključi s potrdilom ali dokazilom, še pomembneje pa je, da se za nizko izobražene in nizko kvalificirane odrasle lahko zaključi s pisnim poročilom ali podajanjem povratnih informacij o ocenjenem

¹ Vir: Izhodišča za pripravo javnoveljavnih programov za odrasle, Andragoški center Slovenije, 2020, str. 34-38: https://www.acs.si/wp-content/uploads/2020/11/Izhodisca_za_pripravo_javnoveljavnih_izobrazevalnih_programov_za_odrasle.pdf.

znanju, spretnostih in kompetencah, ki vključuje tudi smernice za nadaljnje učenje. Šele s pomočjo ocene razvoja kompetenc lahko odraslim zagotovimo konstruktivno povratno informacijo o tem, kje so trenutno in kako lahko nadgradijo svoje znanje in spretnosti oziroma odpravijo morebitne vrzeli (Alja Gladek, 2021).

V fazi ocenjevanja lahko svetovalec izhaja iz dokazov, ki jih je odrasla oseba predložila v fazi dokumentiranja, ali pa sam (ali strokovnjak na določenem strokovnem področju) oceni znanje, ugotovljeno v tej fazi. V obeh primerih sta fazi identifikacije in dokumentiranja ključni za ustrezno oceno. Natančnejša in bolj poglobljena kot je ocena učnih dejavnosti in dosežkov v uvodni fazi, bolj izčrpna bo dokumentacija vsega ugotovljenega, to pa omogoča celovito oceno ustreznosti dokumentiranega znanja. V tej fazi se ustreznost evidentiranega znanja primerja z zahtevanim znanjem na določenem področju. Zahteve pa so odvisne od namena, za katerega se izvaja postopek potrjevanja. V primeru, da za ugotovljeno znanje ni dokazov, jih svetovalec oceni z uporabo različnih verodostojnih metod, orodij in instrumentov (Mlinar, v: Gladek, 2021).

Pri ocenjevanju znanja odraslih je priporočljivo kombinirati različne metode in orodja, da bi pridobili čim več informacij o kompetencah odraslega. Poleg tega nam uporaba različnih metod in orodij olajša pristop k odrasli osebi in ji na ta način omogoči, da na različne načine pokaže svoje pridobljeno znanje (Mlinar, v: Gladek, 2021). Tudi metode in orodja, ki se že uporabljajo v fazi ugotavljanja in dokumentiranja neformalnega in priložnostnega učenja, lahko uporabimo v fazi ocenjevanja.

Ključna znanja in veščine svetovalcev so (CEDEFOP, 2015):

- poznavanje postopka potrjevanja (veljavnost in zanesljivost),
- izkušnje na določenem delovnem področju,
- nepristranskost - brez osebnega interesa glede izida potrjevanja (da se prepreči navzkrižje interesov),
- poznavanje različnih metodologij ocenjevanja,
- vzpostavljanje zaupanja in ustvarjanje ustreznega psihološkega okolje za kandidate,
- zavezanost, da bo zagotovil povratne informacije o ujemanju učnih rezultatov s standardi/referencami za potrjevanje (prek podpornih sistemov),
- usposobljenost za postopke ocenjevanja in potrjevanja ter poznavanje mehanizmov zagotavljanja kakovosti,
- delovanje v skladu s kodeksom ravnanja.

4. POSTOPEK VREDNOTENJA TEMELJNIH SPRETNOSTI

4.1. UVOD

Digitalizacija, tehnološke spremembe, staranje prebivalstva in socialna vključenost spreminjajo družbo. Zaradi teh razmer je pomembno zagotoviti, da lahko odrasli l pridobivajo nova znanja in spretnosti skozi celo življenje, da bodo uspešni v svojem

življenju in karieri. To je zdaj še toliko bolj pomembno, ker smo se znašli v razmerah globalne pandemije, ki vpliva na številna področja družbe.

Eden od ciljev Evropske unije je zagotoviti, da so ljudje usposobljeni in imajo ustrezna znanja in spretnosti. Državljeni morajo svoje kompetence razvijati od formalnega izobraževanja do znanja, ki so ga pridobili z učenjem v neformalnih in priložnostnih okoljih. Odrasli morajo biti sposobni tudi dokazati, da so se naučili kompetence uporabljati v svoji poklicni karieri in v osebnem življenju. Zato je vzpostavitev postopkov za ugotavljanje, dokumentiranje, ocenjevanje in potrjevanje vseh oblik učenja je koristna za omogočanje poklicnega napredovanja ter izboljšanje izobraževanja in usposabljanja za aktivno državljanstvo.

Svet Evropske unije je zaradi vse večjega pomena učenja zunaj formalnega izobraževanja sprejel vrsto skupnih evropskih načel za ugotavljanje in potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja (Svet Evropske unije, 2012). Evropske smernice za potrjevanje načel neformalnega in priložnostnega učenja se od leta 2004 uporabljajo v državah za razvoj na nacionalni ravni. Evropska komisija je leta 2016 oblikovala novo "agendo znanj in spretnosti za Evropo: sodelujmo za krepitev človeškega kapitala, zaposljivosti in konkurenčnosti", katere namen je izboljšati kakovost in ustreznost usposabljanja na področju znanj in spretnosti, povečati prepoznavnost poklicnih kompetenc in kvalifikacij ter izboljšati informiranost o znanjih in spretnostih ter informacije za izboljšanje poklicne poti. Istega leta je bila oblikovana pobuda "Poti za izboljšanje spretnosti" (CEDEFOP, 2020) kot postopek, s katerim lahko odrasli z nizko razvitimi spretnostmi napredujejo, da bi izboljšali raven osnovnih spretnosti na področju pismenosti, računanja in digitalnih spretnosti (IKT). Določena so bila različna ključna področja za izboljšanje spretnosti teh oseb. Pomembno je ocenjevanje spretnosti kot proces, ki olajšuje možnosti za napredovanje, prehod v zaposlitev ter posodabljanje znanja in tehničnega razvoja. Postopek potrjevanja in priznavanja znanja, spretnosti in kompetenc pridobiva pomen kot strategije, ki povečujejo prepoznavnost in vrednost pridobljenega znanja.

V Priporočilu Evropskega sveta o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje (Svet Evropske unije, 2018) so omenjene tudi kompetence, ki so jih posamezniki pridobili, da bi jim bila priznana popolna ali delna kvalifikacija. Ta postopek lahko posameznikom pomaga izboljšati njihove kompetence in razvijajoče se zahteve trga dela.

Odrasli bi morali imeti možnosti za posodobitev in pridobitev novih znanj in spretnosti za obvladovanje negotovih situacij ter za ustrezno življenje in kariero, zlasti tisti z nižjo izobrazbo. V tem poglavju je opredeljeno, iz česa je sestavljen proces vrednotenja, njegove faze, vloga in kompetence, ki jih mora imeti svetovalec, konteksti, v katerih se ta proces lahko razvije, ter metode in orodja, ki jih mora svetovalec uporabljati v procesu vrednotenja.

4.2. POSTOPEK VREDNOTENJA

Postopek vrednotenja učnih izidov se nanaša na znanje, spretnosti in kompetence, pridobljene s formalnim, neformalnim in priložnostnim učenjem. Ta proces ima lahko pomembno vlogo pri izboljšanju zaposljivosti in mobilnosti ter povečanju motivacije za

vseživljenjsko učenje, zlasti pri ljudeh s socialno-ekonomskimi težavami ali slabim znanjem.

Postopek vrednotenja se razume kot postopek, v katerem pooblaščen organ ugotovi in potrdi, da je posameznik pridobil učne izide, merjene na podlagi ustreznega standarda. Posameznikom omogoča, da imajo znanje, spretnosti in kompetence, ki so jih pridobili z ovrednotenim neformalnim in priložnostnim učenjem, vključno z odprtimi izobraževalnimi viri, in/ali da na podlagi ovrednotenih neformalnih in priložnostnih učnih izkušenj pridobijo popolno ali delno kvalifikacijo (Svet Evropske unije, 2012).

Namen ugotavljanja in potrjevanja je pridobiti dokaze o učenju, ki se lahko uporabijo pri nadaljnjem učenju ali delu. Cilj postopka vrednotenja je, da postane učenje vidno. Učenje, ki poteka zunaj formalnega izobraževanja (doma, na delovnem mestu ali v prostem času) je pogosto prezrto. Potrjevanje je sestavljeno iz pripisovanja vrednosti posamezniku in učenju, ne glede na kontekst, v katerem je potekalo. Ta proces pomaga posamezniku, da rezultate neformalnega in priložnostnega učenja zamenja za prihodnje učne ali zaposlitvene priložnosti. Vrednotenje mora biti proces, ki gradi zaupanje, saj potrjuje, katere zahteve glede zanesljivosti, veljavnosti in zagotavljanja kakovosti so bile izpolnjene.

4.3. FAZE POSTOPKA VREDNOTENJA

Postopek vrednotenja neformalno pridobljenega znanja in spretnosti se pogosto izvaja v izobraževalnem okolju, vendar ga razvijajo tudi institucije in zainteresirane strani zunaj izobraževalnega okolja.

Svet Evropske unije je za poenotenje značilnosti in korakov, ki jih je treba upoštevati v postopku vrednotenja, pripravil Priporočilo o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja iz leta 2012, ki opredeljuje štiri faze, ki sestavljajo postopek vrednotenja: ugotavljanje, dokumentiranje, ocenjevanje in potrjevanje (Svet Evropske unije, 2012).

Te faze se kombinirajo in usklajujejo na različne načine, odvisno od posebnega namena postopka vrednotenja. Pri pridobivanju formalne kvalifikacije je faza ocenjevanja ključnega pomena. Tudi v primeru vrednotenja npr. prostovoljske izkušnje bo večji poudarek na identifikaciji in dokumentiranju, kljub temu pa ne moremo mimo faze ocenjevanja, ki je ključna za posredovanje povratne informacije odraslemu o tem, v kakšnem obsegu in na kateri ravni je so razviti znanja, spretnosti in kompetence, ki so predmet vrednotenja.

Namen postopka vrednotenja je, kot je navedeno zgoraj, ustvariti dokazila, ki odražajo znanje, spretnosti in kompetence, ki ga je posameznik pridobil, in jih je mogoče uporabiti pri prihodnjem učenju ali zaposlitvi. Zato se morajo faze ugotavljanja, dokumentiranja in ocenjevanja nanašati na merila uspešnosti ali sprejete standarde. Ko želite pridobiti formalno kvalifikacijo, bodo referenčni standardi, ki jih je uporabil sistem ali institucija, določali zahteve postopka vrednotenja. V primeru podjetij se pogosto uporabljajo notranji ali manj formalni referenčni standardi. Prenos ali izmenjava rezultatov postopka vrednotenja je odvisna od tega, ali deležniki in zunanje zainteresirane osebe pridobljeni

dokument, portfelj kompetenc ali certifikate štejejo za zanesljive, kar je po drugi strani odvisno od tega, kako so bile načrtovane in razvite štiri faze (CEDEFOP, 2015).

4.3.1. Ugotavljanje

Postopek vrednotenja se začne z ugotavljanjem znanja, spretnosti in kompetenc, pridobljenih v formalnem, neformalnem in priložnostnem okolju. V fazi identifikacije naj bi se odrasli pričel zavedati svojih učnih dosežkov. Ta faza je ključna, saj se učni rezultati od osebe do osebe razlikujejo, ker so pridobljeni v različnih okoljih. Vključuje tudi odkrivanje svojih zmožnosti in zavedanje o njih, kar predstavlja dragocene rezultate v procesu vrednotenja. Prepoznavanje neformalnega in priložnostnega učenja je velik metodološki izziv. Metode in pristopi ugotavljanja morajo biti odprti za celovitost znanja, spretnosti in kompetenc.

V nekaterih državah obstajajo orodja IKT, ki omogočajo samoocenjevanje. Čeprav lahko ta orodja dosežejo več ljudi in so cenejša, morda z njimi ni vedno mogoče ugotoviti in oceniti kompetenc, ki jih je posameznik pridobil. Zato je potrebno aktivno sodelovanje strokovnjakov, ki z neposredno komunikacijo odraslega usmerjajo k najprimernejšim orodjem glede na njihov položaj. Uporaba dialoga pri uporabi različnih metod je za kandidata zelo dragocena.

Odrasla oseba na tej stopnji se mora zavedati stroškov in koristi sodelovanja v postopku vrednotenja z vidika nadaljnjega izobraževanja in usposabljanja.

4.3.2. Dokumentiranje

Faza dokumentiranja sledi fazi ugotavljanja. Sestavljena je iz zagotavljanja dokazov o pridobljenih učnih izidih. To je mogoče storiti s portfolijem, v katerem so zbrani življenjepis in poklicna pot osebe ter dokumenti ali dokazila, ki potrjujejo učne rezultate. Postopek vrednotenja bi moral biti odprt za različne dokumente, od pisnih dokumentov do delovnih vzorcev in praktičnih prikazov. Ti dokumenti morajo vsebovati dovolj informacij o pridobljenih učnih rezultatih, preprost seznam opravljenega dela ne zadostuje.

Pri zagotavljanju dokumentov je treba delovati usklajeno na nacionalni in evropski ravni. Eno od orodij, ki je dobra podlaga za usklajeno delovanje je Europass zagotavlja skupne obrazce za predstavitev učnih izkušenj, da bi spodbudil prenosljivost, boljše razumevanje rezultatov in primerljivost, saj spodbuja način izražanja znanja, spretnosti in kompetenc v različnih gospodarskih sektorjih ter programih izobraževanja in usposabljanja.

Ta faza je v nekaterih državah združena s fazo ugotavljanja kot del zbiranja dokazil o učnih rezultatih, ki jih je kandidat oblikoval v portfolijo.

4.3.3. Ocenjevanje

Ocenjevanje je faza, v kateri se učni rezultati odraslega primerjajo s posebnimi merili ali standardi. Ta dokazila so lahko sestavljena iz pisnih in drugih dokazil. Izvedba ocenjevanja je bistvenega pomena za zagotavljanje verodostojnosti postopka

vrednotenja. Včasih se potrdila, pridobljena v postopku vrednotenja, štejejo za manj veljavna od potrdil pridobljenih po opravljenih tečajih. Da bi se izognili takšnemu dožemanju, je treba orodja in postopke, ki se uporabljajo v fazi ocenjevanja, predstaviti čim bolj pregledno. Pomembno je, da so vzpostavljeni mehanizmi za zagotavljanje kakovosti ocenjevanja, da se zagotovi večje zaupanje v postopek.

Ta faza je odvisna od uporabljenih standardov ali meril. Primerjava dokazov z referenčnimi standardi je koristna za postopek vrednotenja. Ocenjevanje, ki temelji na učnih rezultatih, se osredotoča na to, kaj posameznik ve, razume in zmore, ter omogoča razmislek in spoštovanje individualnih razlik v učnih poteh. Številna orodja, ki se uporabljajo v tem procesu, so podobna tistim, ki se uporabljajo v formalnih procesih usposabljanja. Ker je proces vrednotenja individualiziran, morajo biti orodja, ki se uporabljajo za vrednotenje, zasnovana tako, da zajamejo in ocenijo specifično učenje vsakega posameznika in kontekst, v katerem je ta učni proces potekal. Razlika med temi orodji in orodji, ki se uporabljajo v formalnem izobraževanju je v tem, da se uporabljajo za velike skupine prebivalstva in dajejo manjšo prednost potrebam vsake podskupine oziroma posameznika. Za ugotavljanje individualne specifičnosti učnih rezultatov je treba uporabiti različna orodja, na primer uporabo pisnih testov in praktičnih preizkusov. Pogosto bodo potrebni praktični prikazi, simulacije ali zbiranje dokazil o praktičnih izkušnjah.

4.3.4. Certificiranje

Potrjevanje oz. certificiranje je zadnja faza postopka vrednotenja znanja, spretnosti in kompetenc, v kateri se opravi končna ocena ugotovljenega, dokumentiranega in ocenjenega učenja. Potrjevanje je lahko v različnih oblikah, najpogostejša pa je podelitev formalne kvalifikacije. V poslovnem ali delovnem okolju je lahko certificiranje tudi izdaja licence, ki odrasli osebi omogoča opravljanje določenih nalog. Postopek vrednotenja v fazi certificiranja zahteva zbirno oceno, ki formalno potrdi doseganje učnih rezultatov na podlagi posebnih standardov. Ta postopek certificiranja mora razviti verodostojen subjekt. Vrednost certifikata, izdanega v postopku potrjevanja, je odvisna od legitimnosti organa, ki ga je izdal. Kadar postopek potrjevanja temelji na sumativnih metodah neformalnega in priložnostnega učenja, mora obstajati močna povezava z nacionalnimi sistemi kvalifikacij. V nekaterih državah so se odločili za izdajo posebnih certifikatov za neformalno in priložnostno učenje. Ta alternativa je lahko rešitev za nekatera okolja, vendar obstaja tveganje, da se ustvarijo certifikati več kategorij, pri čemer bi bili certifikati, izdani v postopku potrjevanja, slabši oz. imeli manjšo vrednost.

Uvedba postopka vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja kot druge možnosti za pridobitev diplome daje tudi formalno pravico do postopka potrjevanja. Ta pravica je v nekaterih državah že priznana in zagotavlja dostop do kvalifikacije, ne da bi določala učni proces, ki je potreben za njeno pridobitev.

Naslednja slika prikazuje, kako so različne zgoraj opisane faze povezane in vodijo k razvoju postopka vrednotenja (CEDEFOP, 2015):

Ilustracija 1 Razvoj in uporaba vrednotenja



4.4. NAČELA POSTOPKA VREDNOTENJA

Na podlagi sklepov, objavljenih v CEDEFOP (CEDEFOP, 2015) so načela in smernice za postopke vrednotenja naslednji:

- Odrasli so v središču vrednotenja: vsi odrasli morajo imeti dostop do tega procesa ter pokazati svojo vključenost in motivacijo.
- Vrednotenje mora biti prostovoljno: odrasla oseba prostovoljno sodeluje v postopku.
- Spoštovati je treba zasebnost odraslih: upoštevati je treba zakonodajo o varstvu podatkov. Tretje osebe ne smejo biti seznanjene niti z informacijami, ki jih zagotovi odrasla oseba, niti s podatki o postopku ali rezultatih.
- Enakost pri dostopu in obravnavi: vsi odrasli morajo imeti dostop, pri čemer je vloga organizacije za vrednotenje preglednost informacij in podrobnosti postopka. Odraslo osebo je treba obravnavati pravično, saj ji je treba pred začetkom postopka zagotoviti informacije, pogoje, potrebna sredstva in možnosti za sodelovanje v tem postopku.
- Vključevanje zainteresiranih strani v postopek: pri vzpostavljanju sistema vrednotenja morajo biti v postopek vključene različne zainteresirane strani na vseh ravneh.
- Postopek vrednotenja, postopki in merila morajo biti pošteni, pregledni in podprti z merili kakovosti: pri oblikovanju postopka vrednotenja je treba opredeliti sistem zagotavljanja kakovosti, ki zajema merila in postopke za

zagotavljanje kakovosti. Ti postopki morajo vključevati jasne odgovornosti za zagotavljanje kakovosti, opredeljene mehanizme zagotavljanja kakovosti, strukture za ocenjevanje in povratne informacije, pregledovanje procesov in postopkov, stalno učenje in usposabljanje vpletenih oseb ter visoko preglednost za vse deležnike glede modela zagotavljanja kakovosti in sprejetih ukrepov. Zagotavljanje kakovosti sistema je pomembna naloga vseh zainteresiranih strani. Za zagotavljanje kakovosti praks vrednotenja CEDEFOP predlaga naslednje kazalnike kakovosti:

- Zaupanje
- Veljavnost
- Varnost in zaupnost
- Standardi/merila za merjenje znanja, spretnosti in kompetenc
- Trajnostni razvoj
- Vidnost in preglednost
- Primernost za namen
- Stroškovna učinkovitost
- Sistemi vrednotenja morajo upoštevati interese in sodelovanje: zainteresirane strani morajo biti vključene zaradi svojega interesa, da bi bil postopek vrednotenja uspešen.
- Postopek vrednotenja mora biti nepristranski in se izogibati navzkrižju interesov: sodelovanje odraslih je, kot je navedeno zgoraj, prostovoljno, vključenost organizacije v postopke vrednotenja pa mora biti neodvisna in nevtralna.
- Svetovalci morajo biti usposobljeni za izvajanje postopka: strokovnjaki so odgovorni za iskanje in pregledovanje dokazov o posameznikovem učenju ter presojo, ali so izpolnjeni posebni standardi. Poznati morajo standarde in uporabne metode ocenjevanja, ki se lahko uporabijo tudi za sklicevanje na dokazila glede na standarde v evropskem ogrodju kvalifikacij (EQF).

4.5. ZAHTEVE ZA RAZVOJ POSTOPKA VREDNOTENJA

Ko se omenja postopek potrjevanja poklicnih kompetenc, se omenjajo tudi drugi implicitni elementi, kot so materialni in ekonomski viri, strokovnjaki in centri, odgovorni za njegov razvoj, ki imajo vzpostavljeno ustrezno organizacijsko in metodološko strukturo.

Za potrjevanje poklicnih kompetenc so potrebne naslednje zahteve (Špansko ministrstvo za izobraževanje in poklicno usposabljanje, 2021):

- imeti splošne in posebne standarde za obravnavani scenarij. Ocenjevanje kompetenc pomeni ocenjevanje s sklicevanjem na standarde, kot je evropsko ogrodje kvalifikacij (EQF).
- imeti strokovnjake, odgovorne za ocenjevanje in vrednotenje, ki so strokovno in tehnično usposobljeni za opravljanje teh nalog ter so hkrati primerno strogi.
- imeti potrebna materialna sredstva za razvoj ocenjevanja kompetenc:

- infrastrukturo ali objekte, kjer se lahko izvajajo različne faze postopka, npr. izobraževalni centri, podjetja ali subjekti, s katerimi je bil v ta namen podpisan sporazum;
- oprema in gradivo za izvedbo ocenjevanja: priročnik, vprašalniki za samoocenjevanje za enote usposabljanja in priročniki za dokazovanje za enote kompetenc;
- finančna sredstva za izvedbo postopka;
- opredeljena pravila, ki jih je treba upoštevati v postopku in ki morajo biti znana zainteresiranim strankam.

4.6. KAKOVOST V POSTOPKU VREDNOTENJA

Postopek vrednotenja predhodno pridobljenega znanja mora zagotavljati kakovost. Ta se lahko doseže z uporabo transparentnih ukrepov, skladnih z obstoječimi okviri zagotavljanja kakovosti v podporo zanesljivim, veljavnim in verodostojnim metodam in orodjem potrjevanja, kot je navedeno v Priporočilu Sveta EU o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja iz leta 2012 (Svet Evropske unije, 2012).

Poleg smernic Evropskega centra za razvoj poklicnega izobraževanja in usposabljanja (CEDEFOP) je dodaten vir informacij o zahtevah, ki jih morajo imeti organizacije v postopku certificiranja oseb, tudi standard ISO 17024. Certificiranje oseb razumemo kot način zagotavljanja, da oseba, ki ji je podeljen certifikat, izpolnjuje zahteve certifikacijske sheme. Zaupanje v postopek certificiranja se doseže z globalno natančno oceno (Santarcangelo in Miglionico, 2019).

Ta standard zagotavlja jasne informacije o tem, kako naj se izvede postopek certificiranja, pri čemer upošteva naslednje točke:

- Organi potrjevanja morajo biti neodvisni in nepristranski.
- Odbor, ki ga izvoli certifikacijski organ, mora razviti certifikacijsko shemo.
- Odbor je odgovoren za razvoj in vzdrževanje sistema certificiranja.
- Spoštovati je treba interese vseh strank.
- Certifikacijski organ mora opredeliti metodologijo, ki se uporablja za ocenjevanje kompetenc.
- Certifikacijski organ mora oceniti metode ocenjevanja izpitov kandidatov.
- Preizkusi morajo biti jasni, veljavni in varni.
- Opredeliti je treba metodologijo in postopke za zbiranje informacij.

4.7. KONTEKST VREDNOTENJA

Na podlagi Priporočila o vrednotenju neformalnega in priložnostnega učenja iz leta 2012 so obravnavani različni konteksti vrednotenja in izzivi, ki se pri tem pojavljajo (CEDEFOP, 2015).

4.7.1. Vrednotenje v izobraževanju in usposabljanju

Področje izobraževanja in usposabljanja je glavni spodbujevalec ugotavljanja in vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja ter ima pogosto promocijsko in usklajevalno vlogo. Vrednotenje na tem področju je pomembno za odrasle in kot podpora vseživljenjskemu učenju. Glavni profil kandidatov v postopku vrednotenja so osebe, stare od 25 do 45 let, kar kaže na pomen za prehod iz zaposlitve v izobraževanje in obratno. Bolonjski proces je spodbudil oblikovanje metod in možnosti za vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja. Univerze so ta postopek uporabile za odobritev oprostitve dela učnega načrta in, redko, za dodelitev popolne kvalifikacije. Nekateri od razvitih postopkov vrednotenja so bolj osredotočeni na priznavanje predhodnega izobraževanja in v manjši meri na učenje, ki je bilo pridobljeno zunaj formalnih institucij.

Težava, ki ovira izvajanje tega procesa, je, da je le malo izobraževalnih programov opisanih v smislu učnih izidov. Njegov razvoj je odvisen tudi od obstoječih informacij, zakonskih pravic ter razpoložljivosti ustreznih ukrepov in storitev. Pogosto se povezuje z izobraževanjem odraslih, da bi podprli ljudi, ki nimajo formalnih kvalifikacij. Proces ugotavljanja in potrjevanja je treba oblikovati ob upoštevanju potreb in interesov posameznika, ne le izobraževalnega sistema in vključenih institucij.

Na tem področju lahko najdemo odprte izobraževalne vire – Open Educational Resources (OER), ki močno širijo možnosti spletnega učenja, zlasti jih spodbujajo visokošolske ustanove. OER so opredeljeni kot digitalizirano gradivo, ki je brezplačno in odprto na voljo izobraževalcem, študentom in za samostojno učenje za uporabo in ponovno uporabo v namene poučevanja, učenja in raziskovanja. Sestavljajo jih učne vsebine, orodja za oblikovanje, uporabo in distribucijo vsebin ter aplikacijski viri. To so lahko celotni tečaji, moduli, učni načrti, branje, vaje, kvizi, dejavnosti v razredu in številne druge digitalne vsebine. Zaradi širokega dostopa in prilagodljivosti, da lahko sledijo tempu učenja, veljajo za dopolnilo tradicionalnim programom izobraževanja in usposabljanja. Pri tem usposabljanju je pomembno, da ustrezno dokumentiramo in ocenimo učne rezultate ter jih upoštevamo v trenutnih praksah vrednotenja. Zato je treba učenje, doseženo z njegovim razvojem, opisati v učnih izidih.

4.7.2. Vrednotenje v podjetjih

Postopek vrednotenja znanja, spretnosti in kompetenc v podjetjih prinaša koristi, kot so izboljšanje motivacije in zanimanja zaposlenih, hitrejše pridobivanje kvalifikacije, ustvarjanje zamisli in sprememb na delovnem mestu, ohranjanje zaposljivosti zaposlenih in zmanjšanje stroškov.

Dejavnosti na tem področju so povezane z zaposlovanjem in osebnim razvojem ter povečujejo prepoznavnost predhodnega učenja. Za zaposlenega, v tem primeru odraslega, so pridobljene izkušnje dodatna vrednost njegovih učnih izkušenj. Izziv je v tem, ali je mogoče rezultate notranjih mehanizmov podjetja predstaviti v obliki, ki jo je mogoče uporabiti zunaj podjetja. Iskanje rešitev bi ob sodelovanju podjetij prineslo številne koristi za razvoj potrjevanja in ocenjevanja znanja, spretnosti in kompetenc.

4.7.3. Revizija kompetenc in trga dela

Najbolj prikrajšani odrasli, ki so brezposelni ali potencialno nezaposljivi, imajo lahko koristi od postopka vrednotenja s tem, da povečajo svojo udeležbo v vseživljenjskem učenju in imajo lažji dostop do trga dela.

Ta proces odraslim pomaga, da razmislijo o svojih spretnostih, razvijajo svojo poklicno pot in izboljšajo svoje zaposlitvene možnosti. Osebam omogoča, da svoje spretnosti in kompetence naredijo vidne ter da opredelijo svoje potrebe po usposabljanju in jih uskladijo s potrebami trga dela.

V nekaterih državah poteka postopek, imenovan uravnoteženje kompetenc, v katerem se uresničujejo zgoraj navedeni cilji. Pri preverjanju kompetenc se uporabljajo različna orodja in metode, pri tem pa ni potrebno kombinirati dialog s standardiziranim ocenjevanjem. Princip popisa kompetenc se razvija na različnih ravneh. Ena od možnosti je, da se oblikuje orodje za vrednotenje za odrasle, ki so brezposelni ali jim grozi brezposelnost, da se uporabi bolj decentraliziran pristop ali da se opre na metode, ki so razvite v podjetjih. Glede na pomemben motivacijski učinek popisa kompetenc in spretnosti bo združevanje samoocenjevanja in ocenjevanja vplival na učinek teh dejavnosti na zaposljivost brezposelnih oseb.

4.7.4. Vrednotenje v prostovoljstvu

Prostovoljno delo organizacij, ki se ukvarjajo z izobraževanjem odraslih in vseživljenjskim učenjem, ima pomembno vlogo pri spodbujanju potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja.

Pri tem je treba razlikovati med ugotavljanjem in dokumentiranjem na eni strani ter ocenjevanjem in certificiranjem na drugi. Učne izkušnje je treba ocenjevati kot take in ne upoštevati standardov formalnega izobraževanja. V tem tretjem sektorju lahko vrednotenje vključuje priznavanje socialnih in državljskih kompetenc, medosebnih in življenjskih spretnosti, ki so bile pridobljene pri določenih dejavnostih v neformalnem in priložnostnem kontekstu.

Nekateri avtorji poudarjajo pomen vrednotenja izkušenj, pridobljenih s prostovoljnim delom, za napredovanje pri usposabljanju in zaposlovanju. Obstajajo organizacije, ki delujejo kot centri za usposabljanje z lastnimi certifikati. V teh primerih so javni organi ocenili usposabljanje z vidika doseženih učnih rezultatov. Odrasla oseba nato pridobi uradno državno kvalifikacijo s potrdilom po opravljenem (odobrenem) usposabljanju.

4.8. VLOGE STROKOVNJAKOV, VKLJUČENIH V POSTOPEK VREDNOTENJA

V procesu vrednotenja znanja in spretnosti so v različnih fazah vključeni trije različni profili strokovnjakov: svetovalec, ocenjevalec in drugi strokovnjaki, ki sodelujejo v procesu vrednotenja. Vsaka od teh vlog je povezana z različnimi funkcijami (CEDEFOP, 2015):

4.8.1. Svetovalec

Postopek vrednotenja kompetenc je uspešen predvsem zaradi strokovnega delavca, ki neposredno sodeluje z odraslo osebo. Ti zagotavljajo informacije, svetujejo in izvajajo ocenjevanje. Delujejo tudi kot zunanji opazovalci postopka ali vodijo sam postopek ocenjevanja in lahko celo prevzemajo tudi vloge, ki so manj povezane s postopkom potrjevanja. Poleg tehničnih spretnosti, ki jih zahteva postopek, morajo imeti tudi socialne spretnosti. Te socialne in medkulturne spretnosti jim bodo omogočile doseči odrasle in ustvariti zaupanje, ki je nujno za uspeh procesa vrednotenja. Te osebe morajo biti dovolj usposobljene za usmerjanje ljudi na izobraževalne ali poklicne poti.

Postopek vrednotenja vključuje usmerjanje in svetovanje odrasli osebi, kar je naloga svetovalcev. Postopek se začne z informiranjem in izbiro udeležencev, pri čemer se kot referenca upoštevajo testi za ugotavljanje njihovih sposobnosti, nadarjenosti, odnosov in delovnih izkušenj, sledi vključitev odraslih v postopek s stalno podporo med postopkom vrednotenja in stalnim svetovanjem po zaključku postopka vrednotenja. Svetovalec mora poznati potrebe odraslega in to upoštevati kot osnovo za zagotavljanje bolj individualizirane podpore pri odločitvah, informacijah, rešitvah in predlogih v skladu s pristopom, osredotočenim na odraslega. Bistveno je, da svetovalci zagotovijo kontinuiteto podpore odraslemu v različnih fazah postopka vrednotenja.

Za opravljanje teh nalog mora svetovalec razumeti kontekst vrednotenja. Če je temeljni namen pridobitev formalne kvalifikacije, mora svetovalec poznati ustrezne standarde in svetovati o ustreznosti predloženih dokazil. Svetovalec mora odrasli osebi pomagati pri pripravi na preverjanje z zagotavljanjem informacij o postopku in o tem, kako predstaviti dokazila o učenju. Odgovarjati mora na vprašanja odraslega ter predstaviti pričakovanja glede vedenja in možne izide postopka. Svetovalci morajo imeti naslednje spretnosti in znanja za opravljanje svojih nalog (CEDEFOP, 2015):

- temeljito poznavanje postopka vrednotenja,
- temeljito poznavanje izobraževalnega sistema,
- sposobnost beleženja učnih izkušenj v obliki učnih rezultatov, ki ustrezajo obstoječim standardom,
- poznavanje trga dela,
- poznavanje seznama kontaktnih oseb (strokovnjakov), ki lahko odgovorijo na posebna tehnična vprašanja (socialni partnerji in drugi strokovnjaki iz panoge).

4.8.2. Ocenjevalec

Svetovalec je odgovoren za iskanje, preučevanje in preverjanje dokazov o učenju odraslega ter ocenjevanje skladnosti dokazov s posebnimi standardi. Ocenjevalec pa mora poznati standarde in metode ocenjevanja, ki omogočajo povezanost z ustreznimi dokazi. Biti mora priznan na svojem področju, kar v oceno vnaša zaupanje in verodostojnost. Ta postopek je najbolj dragocen, kadar strokovnjak iz panoge uporablja ocenjevalno orodje ali presoja naknadne rezultate. Oseba, ki je odgovorna za ocenjevanje, ni nujno povezana z odraslo osebo niti z njenim delom ali življenjem.

Verodostojnost postopka pa je odvisna tudi od verodostojnosti svetovalca. Znanje in izkušnje svetovalca in ocenjevalca so ključni elementi pri zagotavljanju kakovosti postopkov vrednotenja. Za opravljanje funkcije ocenjevalca je potrebno določeno število let izkušenj na tem področju, približno pet let. V tej vlogi so lahko tudi upokoјenci, višji vodstveni delavci in strokovnjaki, ki zastopajo industrijo, socialni partnerji ali profesorji na tem področju z neposrednimi izkušnjami. Potrebno je tudi usposabljanje za postopek vrednotenja, poznavanje metodologij in pristopov ocenjevanja ter medosebne spretnosti za dobro komunikacijo in vzpostavitev dobrega odnosa, da bi odraslim pomagali pri potrjevanju njihovih kompetenc. Vzpostaviti je treba mreže ocenjevalcev, da se zagotovita strokovni razvoj in razvoj odličnih praks (CEDEFOP, 2015). Ali tu nekaj manjka, kar se navezuje na spodnje alineje? (npr. Ocenjevalci morajo imeti naslednje spretnosti in znanja za opravljanje svojih nalog:)

- poznavanje postopka vrednotenja (veljavnost in zanesljivost),
- izkušnje na določenem delovnem področju,
- nevtralnost - brez osebnega interesa glede rezultatov vrednotenja (da se zagotovi nepristranskost in prepreči navzkrižje interesov),
- poznavanje različnih metodologij ocenjevanja,
- vzbujanje zaupanja in ustvarjanje psihološko primerne okolja za kandidate,
- zavezanost k zagotavljanju povratnih informacij o usklajenosti učnih izidov s standardi/referencami za potrjevanje (prek podpornih sistemov),
- usposabljanje za postopke ocenjevanja in potrjevanja ter poznavanje mehanizmov zagotavljanja kakovosti,
- ravnanje v skladu s kodeksom delovanja.

4.8.3. Drugi strokovni delavci, vključeni v postopek

Vodja je lahko tretji ključni strokovnjak v postopku vrednotenja. Skrbi za vodenje postopka, osebje in po možnosti fizični ali virtualni center, v katerem se srečujejo odrasli, svetovalci in ocenjevalci. Njihove naloge so lahko povezane z javno podobo centra za vrednotenje, zagotavljanjem enakega dostopa do procesa, upravljanjem virov za izvajanje procesa in zagotavljanjem zunanjega pregleda. Zelo pomembna funkcija, ki jo imajo, je finančno upravljanje. Ne glede na vir financiranja (javni ali zasebni) je težko zmanjšati stroške in ustvariti trajnostno delovanje. Zunanji opazovalci so odgovorni za nadzor kakovosti postopka vrednotenja, usposabljanje osebja in uspešnost odraslih. Svetovalci in ocenjevalci imajo različne vloge, ko gre za interakcijo z odraslimi: zunanji opazovalci so odgovorni za nadzor nad ločevanjem teh vlog. V nekaterih primerih delujejo kot svetovalci svetovalcev in ocenjevalcev ter jim pomagajo pri učenju na podlagi svojih izkušenj in izkušenj drugih. Spremljajo lahko učinkovitost procesa in preverjajo optimalno uporabo virov. Ni treba, da so strokovnjaki v stroki, vendar morajo biti usposobljeni, da zagotovijo kakovost procesov. Lahko veljajo za vir nasvetov in imajo vlogo zunanjega revizorja, ne da bi bili stalno prisotni v procesu.

Na koncu je treba omeniti še strokovnjake, ki so zadolženi za svetovanje, ocenjevanje ali vodenje centrov, vključenih v proces. Te osebe zagotavljajo uspešnost vrednotenja in lahko delujejo kot:

- odgovorni za javne organe, ki financirajo postopek,
- vodje javnih organov, ki so odobrili politiko vrednotenja,
- vodje kadrovskih služb v zasebnih podjetjih,
- prostovoljci, ki iščejo zavezanost skupin ljudi k učenju in delu,
- storitve formalnega sektorja izobraževanja.

5. POSTOPEK VREDNOTENJA TEMELJNIH SPRETNOSTI Z VIDIKA SVETOVALCA

5.1. UVOD

Delo strokovnjakov za vrednotenje znanja, spretnosti in kompetenc je ključnega pomena za določitev kakovosti in zaupanja v rezultate postopka. Upoštevati je treba, da je vsak postopek vrednotenja edinstven, vloga strokovnih delavcev pa se lahko razlikuje od odraslega do odraslega. Pridobljene izkušnje svetovalcev so zelo pomembna prednost. Vloga svetovalca je v postopku vrednotenja ključnega pomena. On/ona je oseba, ki je odgovorna za pridobivanje, pripravo in vodenje odraslega skozi postopek (CEDEFOP, 2009).

V postopku svetovanja bo svetovalec skupaj z odraslim vrednotil učne dosežke ob upoštevanju standardov ocenjevanja. Preden pa preide v fazo ocenjevanja, je svetovalec oseba, ki je odgovorna za pripravo poročila o vseh informacijah, zbranih od odrasle osebe. Poročilo je ključni dokument in podlaga za nadaljevanje potrjevanja kompetenc, ki jih vsebuje. Zato smo poglavje namenili razlagi nalog, kompetenc in funkcij svetovalca ter standardov, na podlagi katerih bo potekalo vrednotenje znanja, spretnosti in kompetenc.

5.2. POMEN SMERNIC PRI VREDNOTENJU TEMELJNIH SPRETNOSTI

Svetovanje ter vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja sta povezana s širšim konceptom "vseživljenjskega učenja". Cilj vrednotenja je zagotoviti, da se vse učenje, ne glede na to, kako in kje je bilo pridobljeno, vrednoti in upošteva. Svetovanje pa se bolj osredotoča na osebni razvoj. Svetovanje je opredeljeno kot "stalen proces, ki državljanom v kateri koli starosti in na kateri koli točki njihovega življenja omogoča, da prepoznajo svoje zmožnosti, kompetence in interese, sprejemajo odločitve o izobraževanju, usposabljanju in poklicu ter upravljajo svojo individualno življenjsko pot v učenem, delovnem in drugem okolju, v katerem se te zmožnosti in kompetence učijo in uporabljajo.« (EK, 2008)

Svetovanje je povezano s postopkom vrednotenja, s ciljem usmerjanja odraslih med postopkom ali po postopku. Najti je mogoče različne dejavnosti usmerjanja, povezane z

delom svetovanja in ocenjevanja. Praktičen način za razumevanje njihove povezanosti je analiza različnih dejavnosti, ki potekajo v vsakem postopku. V tej preglednici so analizirane in primerjane dejavnosti, ki se izvajajo v postopku svetovanja in postopku vrednotenja.

DEJAVNOSTI SVETOVANJA	FAZE VREDNOTENJA
Informativne dejavnosti: • svetovanje: pomoč posameznikom in skupinam pri razlagi informacij in izbiri najprimernejših možnosti. • usmerjanje: zagotavljanje, da imajo ljudje natančne informacije o vseh ustreznih agencijah in storitvah svetovanja, ki jih zagotavljajo, ter da lahko tako izberejo najprimernejše vire za svoje potrebe.	Ni enakovredne dejavnosti.
Razvoj (veščine upravljanja kariere) in samostojnost: • Svetovanje: pomoč posameznikom pri odkrivanju, razjasnjevanju, ocenjevanju in razumevanju lastnih izkušenj ter raziskovanju razpoložljivih alternativ in strategij za doseganje ciljev. • Ocenjevanje: pomoč posameznikom pri organiziranem in strukturiranem razumevanju njihovega osebnega, izobraževalnega in poklicnega razvoja, da bi lahko na podlagi informacij presojali ustreznost ponujenih priložnosti (pri delu, usposabljanju itd.). • Poučevanje: spodbujanje pridobivanja spretnosti za vodenje kariere, povezanih z metodologijami, kot so oblikovanje življenjepisa in predstavitvenega pisma, metode iskanja zaposlitve, tehnike upravljanja časa, tehnike medosebne komunikacije. • Mentorstvo: nudenje podpore posameznikom in skupinam pri premagovanju osebnih ovir in uresničevanju njihovega potenciala.	Prepoznavanje: povečanje posameznikovega zavedanja o njegovih predhodnih učnih dosežkih. Dokumentiranje: zagotavljanje dokazil o pridobljenih učnih rezultatih.

Ni popolnega ekvivalenta, saj je ocenjevanje v svetovanju običajno manj formalizirano; ni nujno, da ga izvaja certificiran svetovalec.	Ocenjevanje: primerjava učnih rezultatov posameznika z določenimi referenčnimi točkami in standardi.
Ni enakovredne dejavnosti. Svetovanje lahko podpira certificiranje, vendar ni vključeno kot sestavni del zagotavljanja svetovanja.	Certificiranje: uradno potrdilo o doseganju učnih rezultatov na podlagi določenega standarda.
Neposredna podpora in krepitev zmogljivosti • Zagovorništvo: neposredna pogajanja z organizacijami v imenu posameznikov ali skupin, za katere lahko obstajajo dodatne ovire pri dostopu.	Ni enakovredne dejavnosti.
Upravljanje ključnih informacij in zagotavljanje kakovosti • Nadaljnje spremljanje: ohranjanje stikov s posamezniki po svetovanju, da se oceni, ali je potrebno nadaljnje usmerjanje in kakšne vrste, itd.	Obveščanje ljudi o prihodnjih priložnostih po zaključku postopka potrjevanja.

Vir: CEDEFOP (2019) *Koordinacija in vrednotenje*. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije. Raziskovalni dokument Cedefopa; N° 75. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/801290>

5.2.1. Etično delovanje svetovalca

Ključnega pomena za odnos in učinkovitost svetovalca je njegovo etično delovanje, vključno s sposobnostjo prepoznavanja in razumevanja konteksta in vpliva zgodovine, domačih, socialnih in ekonomskih okoliščin odraslega na njegovo izobraževanje in učenje - v preteklosti, zdaj in v prihodnosti. Eno od najbolj koristnih vprašanj, ki si jih svetovalec lahko zastavi ob srečanju in delu z odraslim, se glasi: "Kaj me (lahko) ovira pri prepoznavanju/razumevanju/ sposobnosti odraslega ...?"

Na prakso svetovanja vpliva vrsta dejavnikov, vključno z njegovo opredelitvijo, organizacijo storitev, tem, kdaj in kako lahko državljani dostopajo do storitev, ter uporabljenimi pristopi. Predhodna in sedanja strokovna ozadja, usposabljanje ter delovne vloge in odgovornosti bodo različne tako v državah EU kot med njimi in skozi čas. Strokovni delavci pa imajo svoje izkušnje in v različnih državah in organizacijah zanje veljajo različni kodeksi ravnanja, ki temeljijo na etičnih načelih njihovih strokovnih organov, delodajalcev in držav.

5.2.1.1. Vrednote, etika, standardi kakovosti

Poklicne vrednote (kot so avtonomija, spoštovanje, zaupanje, soglasje, nepristranskost, integriteta) so temelj, na katerem temeljijo moralna načela ali etika, pravila ravnanja in standardi poklicne prakse.

Mulvey (2002) opisuje etični sistem kot:

- Koristnost - kaj bo doseglo največje dobro/zagotovilo, da bo imela oseba od interakcije s strokovnjakom pozitivno korist?
- Neškodljivost - ne povzročanje škode/izbira boljše možnosti med več možnostmi?
- Pravičnost - kaj bo najbolj pravično?
- Spoštovanje avtonomije - kaj vsem udeleženi omogoča, da se odločijo po lastnih močeh?

Za dober primere poklicne etike svetovanja na mednarodni in nacionalni ravni glej:

Etične smernice Mednarodnega združenja za izobraževalno in poklicno usmerjanje (IAEVG) (2017)² in/ali za Združeno kraljestvo Etični kodeks Inštituta za karierni razvoj (CDI) (Career Development Institute, 2019).

5.2.2. Napetost v resničnem svetu

Nacionalni raziskovalni forum pri Inštitutu za raziskave zaposlovanja (Institute for Employment Research National Guidance Research Forum, 2021) ponuja koristen spletni pregled in razpravo o napetostih, s katerimi se lahko svetovalec sreča, ko skuša uporabiti etični kodeks v resničnem svetu prakse, na primer pri usklajevanju pravic odraslega z organizacijskimi ali pravnimi zahtevami. Watts (Plant, 2001) nas opozarja, da čeprav se kot svetovalci zlahka opredelimo, da delamo z vidika, osredotočenega na stranko (odraslega), lahko obstaja notranja napetost, saj je svetovanje globoko političen in pogosto državno financiran proces, ki

"... deluje na stičišču med posameznikom in družbo, med samim seboj in priložnostmi, med težnjami in realizmom. Omogoča lažje dodeljevanje življenjskih priložnosti. V družbi, v kateri so te življenjske priložnosti neenakomerno razporejene, se sooča z vprašanjem, ali služi krepitvi teh neenakosti ali njihovemu zmanjševanju.« (Watts et al., 1996, str. 351)

5.2.3. Kakovost

Pregled kakovosti svetovanja, ki sta ga naročila EU in OECD (Plant, 2001), je pokazal, da je kakovost "svetovanja" obravnavana z izjavami, smernicami, standardi in kompetencami strokovnjakov iz različnih virov in z različnih vidikov ter za različne javnosti. Nacionalne in mednarodne nevladne organizacije, partnerstva in vladni organi so se ukvarjali z "vzpostavljanjem, pogajanjem, vzdrževanjem in uveljavljanjem smernic kakovosti" (Plant 2001, str. 20): ter merjenjem kakovosti poklicnega usmerjanja iz različnih razlogov, npr:

- Politični: za utemeljitev storitve.
- Finančni: dokaz, da se storitev splača.

² Etične smernice IAEVG so bile prevedene tudi v slovenski jezik (2020): https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2021/05/Eti%C4%8Dne-smernice-IAEVG-bro%C5%A1ura_splet.pdf

- Napredek stranke: za oceno izvajanja načrtovanih ciljev.
- Spremljanje.
- Strateško načrtovanje.
- Razvoj prakse in politike: ocenjevanje dobre prakse; primerjalna analiza ekonomska, etična in/ali merila učinkovitosti.

Vendar je "šibka točka vzajemno lastništvo" (Plant 2001, str. 21). Zaključil je, da je treba "standarde kakovosti opredeliti na nacionalni ali regionalni ravni v nacionalnem okviru, saj se praksa svetovanja in oblikovanje politike med državami razlikujeta« (prav tam).

Trenutno različne države članice uporabljajo svoje nacionalne standarde za opis kompetenc, ki jih morajo imeti svetovalci. V nekaterih državah lahko vlada in organizacije, ki zaposlujejo svetovalce, od njih zahtevajo ustrezno kvalifikacijo in registracijo ali akreditacijo s strani strokovnega organa.

Plant je opozoril, da je treba razmisliti o:

- **zelenih trajnostno usmerjenih, etičnih in na znanju temelječih merilih kakovosti,**
- **posledicah novih pristopov svetovanju** za obstoječe/tradicionalne standarde kakovosti in poklicne kompetence [in obratno].

Če se zazremo v prihodnost in se še posebej osredotočimo na zahteve iz leta 2021 in pozneje, moramo zagotoviti, da bodo etična praksa, standardi kakovosti in kompetence svetovalcev sledili načrtovanim in nepredvidenim razvojnim zahtevam in priložnostim ter se nanje odzivali.

Trenutni primer je hitrejša rast e-svetovanja in e-izobraževanja, kot je bilo pričakovano, kot odziv na omejitve v zvezi s korona virusom. Novembra 2020 se je na primer začel izvajati projekt MOTIV-ACTION, katerega namen je razviti inovativne metodologije za svetovalce za zaposlovanje, strokovnjake za karierno svetovanje in izvajalce izobraževanja odraslih (EAEA, 2021).

Tudi projekt GOAL (*Guidance and Orientation for Adult Learners*) (2018), ki se je končal leta 2018, je razvil ali razširil priporočila za svetovanje za nizko kvalificirane odrasle in "še vedno velja za enega najuspešnejših projektov na temo svetovanja".

"Pri potrjevanju gre za to, da postane vidno raznoliko in bogato učenje posameznikov, ne glede na to, kje je to učenje potekalo (CEDEFOP, 2020, str. 15)«.

5.3. KOMPETENCE IN NALOGE SVETOVALCA V PROCESU VREDNOTENJA

Strokovnjaki, vključeni v postopek svetovanja in vrednotenja, imajo različne vloge in naloge: lahko sodelujejo pri ugotavljanju in dokumentiranju znanja, spretnosti in kompetenc odraslih, drugi pa so odgovorni za ocenjevanje in certificiranje. Potrebno je, da imajo ustrezno raven kompetenc, ki jim omogočajo izvajanje zahtevanih nalog.

Na podlagi priporočila je treba odraslim ali organizacijam, ki jih zanima sodelovanje v postopku vrednotenja, dati na voljo informacije in smernice o prednostih in priložnostih,

ki jih postopek ponuja. Seznaniti jih je treba tudi s potrebnimi postopki in možnostmi za dostop do njih. Strokovnjak, zadolžen za svetovanje, bi moral osebo, ki se zanima za ta postopek, nepristransko in celovito obveščati, usmerjati in ji svetovati ves čas postopka. Zagotoviti je treba informacije o stroških in koristih postopka vrednotenja, pri čemer je treba poudariti njegov vpliv na vključevanje v izobraževanje in učni proces ter spodbujanje zaposlovanja. Ukrepi svetovanja so še posebej pomembni za doseganje oseb, ki pripadajo prikrajšanim skupinam, in jim dajejo priložnost, da pokažejo svoj potencial. Različne metode in orodja za svetovanje se lahko uporabljajo tudi za odzivanje na potrebe določenih skupin odraslih.

Odrasli morajo za postopek vrednotenja prejeti informacije in podporo v obliki svetovanja o naslednjih vidikih (CEDEFOP, 2015):

Oblike vrednotenja	Časovnica	Stroški	Postopki
Oblike dokazil učnih rezultatih	Predstavitev dokazil	Zahteve po dokazilih	Standardi, ki jih je treba uporabiti
Ocenjevanje procesa	Podpora, ki je na voljo	Pritožbe	Rezultati in izidi postopka vrednotenja

Poleg poročanja o splošnih vidikih postopka vrednotenja, so odgovorni tudi za pripravo profila odraslih s posameznimi informacijami o znanju, spretnostih in kompetencah, delovnih izkušnjah itd. Na podlagi teh informacij, ki se odražajo v poročilu svetovalca, se obrnejo na svetovalce in jim svetujejo glede sodelovanja pri vrednotenju. Skrbijo za odkrivanje znanje, spretnosti in kompetenc, ki jih želi odrasla oseba ovrednotiti. Opraviti morajo analizo udeležencev, ugotoviti in dokumentirati pripravljenost posameznikov za potrjevanje: ugotoviti morajo potrebo po svetovanju, pojasniti različne poklicne možnosti ter svetovati glede različnih možnosti učenja in dela.

Strokovnjaki morajo biti seznanjeni s postopki vrednotenja in različnimi metodologijami ocenjevanja ter poznati mehanizme za zagotavljanje kakovosti postopka. Zato sledi opis kompetenc, ki jih morajo imeti svetovalci, ki sodelujejo v postopku vrednotenja. Vsebinska kompetenc je opisana s spodaj navedenimi ukrepi v postopku vrednotenja, ob upoštevanju faz postopka.

Poleg tega je treba v primeru, ko so ciljna skupina procesa vrednotenja odrasli z nizko izobrazbo in nizko usposobljenostjo, razviti ozaveščenost o pomenu vrednotenja predhodnega učenja za te odrasle za njihovo sodelovanje v vseživljenjskem učenju in socialni vključenosti.

5.3.1. Kompetence svetovalcev

Profil svetovalca, ki bo izvedel tudi ocenjevanje v postopku vrednotenja znanja, spretnosti in kompetenc, mora biti usposobljen za ocenjevanje kompetenc, ki jih je odrasla oseba pridobila. Te kompetence je smiselno primerjati z referenčnimi kompetencami določenega poklicnega profila evropskega ogrodja kvalifikacij (EOK).

Svetovalci nadzorujejo razvoj naslednjih ukrepov (Martín Pérez in Miranda Santana, 2009):

- oblikovanje načrta ocenjevanja strokovne usposobljenosti za vsak poklicni profil,
- zbiranje, analiziranje in razlaganje informacij ter priprava poročil o oceni,
- usklajevanje ocenjevalne skupine in svetovanje kandidatu v postopku ocenjevanja poklicnih kompetenc.

Akcija	Zahtevane kompetence
Oblikovanje načrta ocenjevanja poklicnih kompetenc za vsak poklicni profil	Sposobnost sprejemanja odločitev v postopku ocenjevanja strokovne usposobljenosti
	Poznavanje referenčnega dokumenta (priročnika o kompetencah in dokazih) v postopku ocenjevanja strokovne usposobljenosti
	Oblikovanje načrta ocenjevanja poklicnih kompetenc z opredelitvijo različnih elementov in zagotavljanjem njihove skladnosti.
Zbiranje, analiziranje, razlaganje in poročanje o informacijah v postopku ocenjevanja kompetenc.	Prepoznavanje pomena postopka zbiranja informacij v procesu ocenjevanja strokovne usposobljenosti
	Izbiranje in uporaba najprimernejših tehnik in instrumentov za vsako vsebino ocenjevanja.
	Organiziranje informacij tako, da zbrani podatki dobijo pomen, in njihova interpretacija v luči primerjave z ocenjevalnim okvirjem.
	Razumevanje pomena ocenjevalnega poročila v postopku akreditacije strokovne usposobljenosti in začetek s pripravo glavnih elementov, ki ga sestavljajo.

Usklajevanje ocenjevalne skupine in svetovanje kandidatu v postopku ocenjevanja strokovne usposobljenosti.	Priznavanje subjektivnosti v procesu ocenjevanja strokovne usposobljenosti
	Uporaba meril kakovosti pri posredovanju ocenjevalne skupine
	Informiranje in svetovanje v postopku ocenjevanja poklicnih kompetenc

Poleg tega tudi IAEVG (2018) opredeljuje kompetence, ki so potrebne za strokovnjake s področja svetovanja. Ključne kompetence so po njihovem mnenju veščine, znanja in stališča, ki jih potrebujejo strokovnjaki za poklicno (karierno) in izobraževalno svetovanje, pri čemer navajajo naslednje:

- Etično vedenje in poklicno ravnanje, ki je primerno za opravljanje njihovih vlog in odgovornosti.
- Zagovorništvo in vodenje pri spodbujanju učenja, poklicnega razvoja in osebnih interesov kandidatov.
- Zavedanje kulturnih okoliščin, interesov in prednosti posameznikov ter interakcija s celotno populacijo.
- Vključevanje teorije in raziskav v prakso informiranja in svetovanja.
- Usposobljenost za načrtovanje, izvajanje in vrednotenje programov in intervencij svetovanja.
- Zavedanje o svojih zmogljivostih in omejitvah.
- Komuniciranje z uporabo ustreznega jezika.
- Poznavanje najnovejših informacij o izobraževanju, usposabljanju, trendih zaposlovanja, trgu dela in socialnih vprašanjih.
- Socialna in medkulturna občutljivost.
- Sposobnost sodelovanja z drugimi strokovnjaki.
- Poznavanje procesa vseživljenjskega kariernega razvoja.
- Spretnosti in znanja, povezana z uporabo tehnologije.

5.3.2. Funkcije svetovalca v procesu vrednotenja

Odrasli se v proces vključi z izkušnjami, ki jih je pridobil v izobraževanju, osebнем življenju in v delovnem procesu. Naloga svetovalca je, da njegove učne in poklicne izkušnje prikljiče na površje in pridobi z njimi povezane informacije, tako da jih je mogoče ovrednotiti v fazi ocenjevanja. Da bi to dosegli, je ena od njihovih nalog ustvariti ozračje zaupanja, ki omogoča aktivno in participativno komunikacijo med odraslim in svetovalcem v skladu z etičnim kodeksom, ki je opisan nadaljevanju.

Naloge, ki jih mora svetovalac opravljati v postopku vrednotenja, so (povzeto po: Špansko ministrstvo za izobraževanje in poklicno usposabljanje, 2021):

1. svetovanje odraslemu pri pripravi in prilagajanju postopka ocenjevanja ter po potrebi pri pripravi predstavitve zgodovine poklicnega življenja in usposabljanja ter pri izpolnjevanju vprašalnika za samoocenjevanje. To dejanje je sestavljeno iz naslednjih postopkov:
 - a. Načrtovanje faze vrednotenja
 - i. Določanje enote znanja, spretnosti in kompetenc glede na opredeljene zahteve, ki jih je treba izpolniti, in rokov za izpeljavo različnih faz, z namenom optimiziranja postopka.
 - ii. Opredelitev ukrepov, ki jih je treba izvesti, pri čemer se svetovalni proces prilagodi znanju, spretnostim in kompetencam, ki so predmet vrednotenja ter poklicnemu in strokovnemu predznanju odraslega in razpoložljivim virom, ki jih določa postopek.
 - iii. Pripraviti predlog koledarja skupinskih in/ali individualnih srečanj, ki bodo potekala v tej fazi.
 - b. Obveščanje odraslega v skupini, na individualnih ali virtualnih sejah, razjasnitev dvomov, ki so se pojavili med postopkom, in dopolnitev prejetih informacij ali drugih informacij, ki bi lahko bile koristne pred začetkom postopka.
 - i. Obveščanje o pravnem okviru, značilnostih in fazah postopka.
 - ii. Obveščanje o značilnostih kompetenc, za katere se odrasli zanima, o nazivih poklicnega usposabljanja in s tem povezanih potrdilih o strokovnosti.
 - iii. Odprava dvomov, ki so se pojavili v zvezi s prejšnjimi vidiki.
 - iv. Po potrebi zagotavljanje dodatnih informacij o postopku.
 - c. V tej fazi odraslo osebo usmerjajte tako, da organizirate potrebna srečanja, na katerih bo ta lahko samoocenila svojo strokovno usposobljenost.
 - i. Pomoč pri izpolnjevanju vprašalnika za samoocenjevanje, pojasnitev vsebine poklicnih dejavnosti, ki jih opravlja odrasla oseba in primerjava poklicnih izkušenj z obvladovanjem poklicnih dejavnosti.
 - ii. Zagotavljanje podpore pri zbiranju informacij o njihovem usposabljanju in delu, ki ustrezajo poklicnim dosežkom, merilom uspešnosti in poklicnemu kontekstu, ki se odražajo v znanju, spretnostih in kompetencah.
2. Priprava usmeritvenega poročila o primernosti kandidata za prehod v fazo ocenjevanja in o poklicnih kompetencah, za katere meni, da so dovolj utemeljene, ter po potrebi o usposabljanju za dodaten razvoj ocenjene kompetence. To poročilo ima naslednje smernice:
 - a. Ocena skladnosti informacij, ki jih je posredovala odrasla oseba, da bi ugotovili, kako uspešna bo faza ocenjevanja in posredovanje informacije o tem, ali je primerno nadaljevati postopek.
 - i. Preverite, ali so zbrane in izbrane informacije v skladu z referencami za vrednotenje.

- ii. Uporabite vprašalnik za samoocenjevanje kompetenc, ki se vrednotijo in seznani odraslega z rezultatom.
- iii. Ugotovite morebitne pomanjkljivosti v strokovni usposobljenosti odrasle osebe.
- iv. Ocenite, kako uspešno bo odrasli opravil fazo ocenjevanja.
- v. V primeru, da ocenite, da ne bo uspešen, odraslemu odsvetujte nadaljevanje postopka, kar utemeljite s pomanjkanjem znanja, spretnosti in kompetenc.
- vi. V primeru negativnega poročila odrasli osebi predlagajte ustrezne programe usposabljanja in izvajalce teh programov, v katerih lahko nadgradi svojo poklicno usposobljenost.
- vii. V primeru pozitivnega poročila jih motivirajte, za nadaljevanje postopka, in jih obvestite o naslednji fazi.
- b. Pripravite poročilo za ocenjevalno komisijo, v katerem navedete, katera predložena dokazila o strokovni usposobljenosti so dovolj utemeljena in katera ne.
- c. Komisiji za ocenjevanje predložite poročilo in dokumentacijo o kompetencah odrasle osebe ter po potrebi sodelujte.

V priročniku, ki ga je izdala Mreža za inovacije v poklicnem (kariernem) svetovanju v Evropi (NICE) (2012), so opredeljene naloge, ki jih strokovnjaki za poklicno (karierno) svetovanje opravljajo v svoji poklicni praksi in so povezane s kompetencami, ki jih mora imeti svetovalci v postopku vrednotenja:

- Podpora odraslim pri razvoju njihovega znanja, spretnosti in kompetenc za upravljanje kariere.
- Podpora pri ocenjevanju njihovih osebnih potreb in značilnosti ter povezovanje s trgom dela in izobraževalnimi sistemi.
- Pomoč odraslim razumeti situacijo, da lahko rešijo težave.
- Zagotavljanje kakovosti izvajanja storitev.
- Podpora strankam v krizi in prizadevanje za izboljšanje sistemov.
- Sprejemanje poklicnih vrednot in etičnih standardov v praksi, ustrezen razvoj in urejanje odnosov, nenehno učenje in kritično razmišljanje ter zavzemanje za svoj poklic.

5.3.2.1. Etični kodeks svetovalca

V zvezi z odgovornostjo, ki jo morajo prevzeti, morajo svetovalci upoštevati določene smernice etičnega kodeksa, ki usmerja njihova dejanja (špansko ministrstvo za izobraževanje in poklicno usposabljanje, 2021):

- Pri svetovanju so empatični, aktivno poslušajo, tekoče komunicirajo in sodelujejo.
- Zagotavljajo vzdušje zaupanja v odnosu z odraslo osebo.

- Motivirajo odrasle k vseživljenjskemu učenju za izboljšanje njihove poklicne usposobljenosti.
- Priznavajo odraslega kot osrednjo osebo v procesu, zavedajo se njegovih sposobnosti in možnosti ter ščitijo njegovo poklicno samospoštovanje.
- Zagotavljajo zaupnost v postopku (predložena dokumentacija in aktivnosti odraslega med postopkom).
- Ohranjajo odnos sodelovanja s pristojnimi upravami in ocenjevalno komisijo.
- Izogibajo se vsakršnemu osebnemu, družbenemu, poklicnemu ali ekonomskemu navzkrižju interesov.
- Spodbujajo nenehno izboljševanje svojega delovanja in redno izvajajo kritično samooceno svojega delovanja, da bi po potrebi uvedli ustrezne popravke.

Ta etična načela lahko povzamemo na naslednji način:

- Ohranjanje odločnosti pri sprejemanju odločitev o strokovni usposobljenosti odraslega. Razmišljanje o vplivu svojega odnosa ali vedenja na odraslega.
- Razvijanje poklicne samozavesti odraslega z uporabo vseh instrumentov, ki so mu pri tem na voljo.

5.4. VLOGA SVETOVALCA V PROCESU VREDNOTENJA

V postopku svetovanja mora svetovallec narediti analizo znanja, spretnosti in kompetenc, pripraviti dosje in utemeljiti informacije, ki jih zagotovi odrasli v postopku vrednotenja kompetenc.

5.4.1. Pred postopkom vrednotenja

5.4.1.1. Priprava okolja

Do leta 2020 je večina literature o svetovanju predvidevala, da se svetovalci večinoma srečujejo in delajo z odraslim iz oči v oči. Ob tem se je razvijalo tudi e-svetovanje, v nekaterih sektorjih in državah je bilo močnejše kot v drugih. Pandemija Covid-19 je vse to spremenila. Okolje, v katerem poteka svetovanje, je lahko tako virtualno kot osebno ali kombinacija obojega. Pri virtualnem delu je treba prilagoditi nekatere stare navade in predpostavke o osebнем delu. Nekatere stvari so lahko lažje, druge težje. Spretnosti svetovalca in potrebe odraslega ostanejo nespremenjene. Najbolje je na to gledati preprosto tako, da odrasli, katerih digitalne spretnosti so se med pandemičnimi omejitvami zelo razvile, zdaj morda želijo in pričakujejo e-svetovanje. Številne službe za svetovanje in strokovni delavci se temu še vedno prilagajajo, "izbira" okolja pa zaradi pandemskih omejitev in ranljivosti ljudi za koronavirus morda ne bo vedno mogoča.

Možnosti in viri, ki so na voljo svetovalcu, so lahko omejeni, zato je včasih težko nadzorovati okolje, v katerem se prvič srečata z odraslim. Pomembno je, da predvidi in obvlada okolje, v katerem se srečate:

- Je prijazno?

- Ali je to fizično in psihološko varna lokacija in okolje za odraslo osebo in svetovalca? Npr. ali bi bil prostor, namenjen samo ženskam, varnejši za odraslo osebo?
- Ali je dostopno tudi odraslim?
 - Izpolnjevanje posebnih fizičnih ali senzoričnih zahtev, invalidnosti, dolgotrajne bolezni in nevrodivezitet, povezanih z dostopnostjo posameznega odraslega, kot je oblikovanje ali prilagoditev časa, pristopa, orodij za izpolnjevanje potreb posameznika ali izdelava prevedenega gradiva ali zagotavljanje tolmačev znakovnega jezika za govorce znakovnega jezika.
 - Splošnejša dostopnost, ki predvideva zapletene in težke ali zahtevne domače, socialne in ekonomske okoliščine, s katerimi se srečujejo številni odrasli z manj razvitimi osnovnimi spretnostmi. Primeri vključujejo čas, enostavnost potovanja - v peš razdalji ali blizu javnega prevoza, dostopnost javnih stranišč, sprejemljivo raven hrupa v okolici, dovolj zasebnosti za srečanje.
- Omogoča dostop do vseh virov in dodatne ali podporne pomoči, ki je morda potrebna med srečanjem ali ob koncu srečanja; primeri vključujejo obrazce za soglasje, orodja za ocenjevanje, dostop do interneta, usmerjanje, spodbujanje ali nadaljnje dejavnosti in informacije, ki jih lahko odrasli odnesejo s seboj.

5.4.1.2. Pripravite in prilagodite posamezniku vsa potrebna orodja za ocenjevanje in vire.

Pripravite se na vključitev:

- Preberite vse informacije, ki jih že imate o okoliščinah in zanimanju odrasle osebe za vrednotenje. Ali ste preverili, da vas nič v informacijah ne napeljuje k domnevam o odrasli osebi?
- Ali lahko jasno razložite štiristopenjski postopek potrjevanja?
 1. Identifikacija/Ugotavljanje
 2. Dokumentiranje
 3. Ocenjevanje
 4. Certificiranje
- Ali lahko opišete morebitne koristi in slabosti vrednotenja za odraslega?
- Ali imate na voljo informacije in kontaktne podatke o drugih virih pomoči, tečajih in organizacijah, kamor lahko odraslega po potrebi usmerite?
- Ali imate kopije vseh informativnih listov, obrazcev za prostovoljno soglasje po seznanitvi ali podobnih obrazcev, ki jih mora odrasel izpolniti, če se odloči, da želi zaprositi za potrditev?
- Ali veste, katere osnovne informacije morate zahtevati od odraslega?
- Ali vaš telefon, IT oprema in internetna povezava delujejo?
- Je na voljo tudi kdo drug, ki lahko odraslemu po potrebi nudi prvo pomoč na področju duševnega zdravja (ali podobno pomoč v čustvenih stiskah)?

- Ali poznate politike/postopke vaše organizacije na področju varovanja, varstva podatkov in zaupnosti?

Priprava odrasle osebe

Pred prvim srečanjem se prepričajte, da ima odrasla oseba dovolj (vendar ne preveč) informacij, da lahko:

- pride na kraj srečanja (virtualnega ali fizičnega) na pravi datum in ob pravem času,
- pozna stroške povezane s postopkom,
- vzamejo kar je treba vzeti s seboj (če sploh kaj),
- razume, koliko časa bo trajalo srečanje,
- razume, kaj se bo dogajalo na srečanju, postopek potrjevanja in različne možnosti potrjevanja; to vključuje informacije kako bo zagotovljena svetovalna podpora, npr. ali bo potekala prek digitalne komunikacije, individualnih ali skupinskih razgovorov,
- stopi v stik s svetovalno službo – torej, da dobi kontaktne podatke službe za svetovanje ali svetovalca in informacije o najboljšem načinu vzpostavljanja stika z njimi, če ima odrasli pred srečanjem kakršna koli vprašanja ali težave z udeležbo na srečanju.

5.4.2. Spoznavanje odraslega

Pred začetkom postopka vrednotenja se večina ponudnikov izobraževanja in učenja dogovori za uvodno srečanje z odraslim.

Svetovallec lahko uvodno srečanje izkoristi za vzpostavitev pozitivnega odnosa z odraslim. Po dobrodošlici in kratki predstavitvi se lahko svetovallec pogovarja ob naslednjem vprašanju:

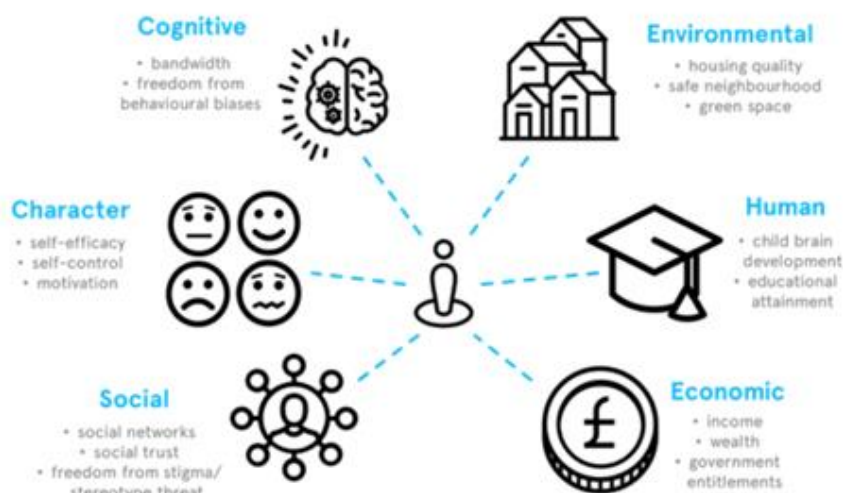
"Na katero stvar, ki ste jo v življenju naredili/ dosegli, ste najbolj ponosni?"

To (ali podobno) vprašanje postavite takoj na začetku, da:

- povečate kognitivne procese odraslega, koristne za srečanje,
- se zoperstavite čustvenemu izčrpavanju, strahu in zaprtosti, ki jih doživljajo številni odrasli z manj razvitimi osnovnimi spretnostmi, kadar so vključeni v uradne postopke,
- izboljšate sposobnost sprejemanja in obdelovanja informacij ter sprejemanja odločitev in izbir, ki so bistvene za proces vrednotenja (za kar 10 točk IQ).

Behavioristični dokazi za to prihajajo iz skupine Behavioural Insights Team ali Nudge Unit (ki je začela delovati v Združenem kraljestvu, vendar deluje globalno in ima pisarne v Angliji in Franciji) (Gandy et al., 2015).

Figure 1. Types of capital resources (including examples)



Razložite, kako deluje štiristopenjski postopek vrednotenja

Vrednotenje je proces, ki ga lahko izvajajo različne zainteresirane strani v sektorju izobraževanja in usposabljanja, na trgu dela in v tretjem sektorju. Vrednotenje poteka v štirih različnih fazah: ugotavljanje, dokumentiranje, ocenjevanje in certificiranje oz. potrjevanje. Te stopnje se lahko na različne načine mešajo in uravnotežijo. (CEDEFOP, 2020)

Opišite čas in obveznosti, morebitne škodljive posledice in koristi potrjevanja; za osebe, ki ne izpolnjujejo vstopnih pogojev ali ne želijo nadaljevati, so na voljo informacije in nasveti z napotitvijo na druge priložnosti in/ali druge lokalne vire podpore:

- informacije, ki jih je treba zagotoviti posameznikom,
- obstoječi alternativni obrazci za potrjevanje (formativno in sumativno),
- roki za potrjevanje,
- stroški in postopek,
- oblike dokazil o učnih rezultatih,
- predložitev dokazov,
- zahteve za dokazila,
- veljavni standardi,
- ocenjevanje in najboljši pristop k postopku,
- informacije o podpori,
- pritožbeni postopki,
- rezultati in izidi postopka potrjevanja.

5.4.3. Ugotavljanje

5.4.3.1. Vloga svetovalca

Svetovalec najprej dobi anamnezo odraslega v postopku vrednotenja. Pregledati mora predložene strokovne informacije in dokazila ter najprej pristopiti k prošnji za akreditacijo znanja, spretnosti in kompetenc. Ta temelji na preverjanju, ali so njegove delovne izkušnje in neformalno usposabljanje povezani z znanji, spretnostmi ali kompetencami, ki jih želi potrditi. Svetovalec pridobi prvi vpogled v poklicno ozadje in kontekst ter usposabljanje odraslega.

Postopek vrednotenja temelji na zbiranju strokovnih informacij in dokazov, ki utemeljujejo poklicne izkušnje odraslega. Njegov cilj je evidentiranje in urejanje pridobljenih dokazil o usposobljenosti. Svetovalec bo osebi pomagal razmisliti o izkušnjah in usposabljanjih, ki so povezane s kompetencami, ki jih želi doseči.

5.4.3.2. Metode za odkrivanje in razkrivanje potencialnega/skritega znanja in spretnosti

Glavna vloga svetovalca je ustvariti priložnosti, da odrasli spregovori in prepozna spretnosti, ki jih je pridobil. Vendar pa mnogi odrasli potrebujejo izhodišče, ki jih bo spodbudilo k razmisleku. Svetovalec lahko za spodbujanje odraslega k razmisleku uporabi naslednje primere neformalnega in priložnostnega učenja:

- Kontekst učenja - neformalno ali priložnostno učenje?
- Ali so učni rezultati jasni?
- Ali je učne rezultate mogoče oceniti?
- Kakšno vrsto ocenjevanja bi lahko uporabili?
- Katere vrste dokazil je mogoče zbrati?
- Kako in kdo bi lahko ta dokazila zabeležil?
- Kako varno hraniti dokazila?
- Kdo je odgovoren za zbiranje, shranjevanje in posodabljanje dokazil?

Navajamo primere, ki lahko odrasle spodbudijo k iskanju lastnih primerov.

a) Peter in volk

Na lokalni fakulteti je eden od učiteljev uporabil spletno igro, ki temelji na ruski otroški zgodbi o Petru in volku, s skupino odraslih, ki niso imeli izkušenj z računalniki ali tablicami. Bili so nervozni pri njihovi uporabi in menili, da so "prestari za učenje".

V igri so morali odrasli z računalniško miško slediti volku in ga s klikom na miško ustreliti. Ko je bil klik uspešen, je volk eksplodiral. Po prvih nekaj minutah so se odrasli tako smejali, da so pozabili na strah pred uporabo računalnika in nadaljevali s streljanjem, dokler se njihova uspešnost ni izboljšala.

Učitelj jih je ves čas opazoval in zabeležil, kdo je bil uspešen. Ob koncu jim je mentor povedal, da sedaj znajo uporabljati miško in tipkovnico na računalniku in da so uspešno opravili prvi del kvalifikacije Digital Foundation Skills (Ministrstvo za izobraževanje, 2019), saj znajo "uporabljati miško in tipkovnico na računalniku ter zaslon na dotik na pametnem telefonu ali tablici".

Vsi odrasli so zaključili prvi sklop in se udeležili naslednjega, da bi pridobili naslednji del kvalifikacije.

b) Brightonski roboti: Brighton and Hove Council je želel pripraviti tečaj robotike in umetne inteligence za nizko kvalificirane odrasle, vendar je imel težave pri pridobivanju udeležencev. Nazadnje so se odločili, da bodo zaposlili starše iz lokalne osnovne šole na prikrajšanem območju, da bi "pomagali svojemu otroku izdelati robota".

Njihova motivacija je bila jasna in močna, tečaj pa je bil poln že v nekaj dneh. Večina družin je uspešno izdelala svojega robota, z mobilnimi telefoni posnela njegovo delovanje in ga delila na družbenih omrežjih. Odrasli in otroci so bili ponosni na svoje dosežke. Mnogi so se vpisali na nadaljevalni tečaj, da bi skupaj zgradili večjega robota.

c) KERIGMA: na Portugalskem je KERIGMA organizacija, ki temelji na družbenem razvoju in daje moč učencem s pomočjo izobraževanja. Pristopila je k učencem in prikrajšanega okolja, ki niso imeli enakega dostopa do izobraževanja ali so imeli težave pri sledenju tradicionalni izobraževalni poti. To so bili Romi, osebe z učnimi težavami, s težavami z zasvojenostjo ali težavami v duševnem zdravju. KERIGMA je odgovorna za izobraževanje in potrjevanje spretnosti teh učencev, da bi jim zagotovila boljše možnosti za prihodnost. Zaposleni so specializirani mentorji s področja psihologije, informacijske tehnologije in tujih jezikov, ki pomagajo zapolniti vrzeli v znanju in potrditi spretnosti.

d) Tako dolg URL: Na Severnem Irskem so bili okrožni uradniki v Belfastu zaskrbljeni zaradi digitalne vključenosti starejših odraslih. Od sklada Big Lottery Fund so pridobili sredstva za projekt Digital Age (2016) za izvedbo programa učenja za starejše odrasle. Učenje je bilo sestavljeno iz vrste neformalnih učnih srečanj, ki so jih izvajali na domovih ljudi in zasebno učno podjetje.

Po nekaj sejah so mentorji opazili, da je veliko odraslih želelo med sejami vaditi svoje spretnosti, vendar so potrebovali referenčno gradivo in so težko vnašali dolge URL-je. V okviru projekta so razvili vrsto učnih kartic, ki so vključevale kode QR, povezane z izbranimi spletnimi mesti. Učenci so lahko s svojimi mobilnimi telefoni skenirali kodo na karticah in tako prišli do spletnega mesta, ne da bi jim bilo treba vtipkati dolg URL.

e) Program zaporniškega branja za vrstnike: 50 % odraslih, ki se znajdejo v zaporu, ne zna brati ali pa ima težave z branjem. Organizacija Shannon Trust (2012) usposablja zapornika, ki zna brati (mentorja), da uči zapornika, ki ne zna brati (učenca). Mentor uporablja vrsto priročnikov za različne ravni bralnih sposobnosti. Vsak priročnik:

- Vključuje vrsto dejavnosti za učenje, vadbo in utrjevanje novih spretnosti.
- Vključuje vgrajeno preverjanje napredka.

- Ima uvod za mentorja.
- Uporablja dvostranski pristop z navodili za mentorja na levi strani in dejavnostmi za učence na desni strani.
- Uporablja sintetično fonetiko.

Mentor skupaj z učencem prebere priročnike Turning Pages. Vsak učenec dela v svojem tempu in ni nobenih vstopnih pogojev ali izpitov, vendar lahko učenec preveri svoj napredek, kadar koli želi. Ko učenec opravi vsako preverjanje napredka, je napoten na določene bralne knjige Turning Pages.

f) Branje vnaprej: V Angliji 31 % odraslih v prostem času ne bere, med mladimi (starimi od 16 do 24 let) pa je takih 46 % (OECD, 2010). Nadaljnja raziskava (OECD, 2016), opravljena leta 2015, je pokazala, da podoben odstotek 15-letnikov v Združenem kraljestvu nima minimalne ravni bralne pismenosti: 18 % v Angliji in na Škotskem, 15 % na Severnem Irskem in 21 % v Walesu. Kljub temu lahko branje za užitek spodbuja razvoj trdnejših bralnih navad in povečuje pismenost v večji meri kot pri formalnem pouku pismenosti (Hilhorst idr., 2018).

Reading Ahead je bralni izziv za mlade in odrasle, ki ga izvajajo knjižnice in izobraževalne ustanove. Izvede se lahko digitalno ali brez povezave s tiskanim gradivom. Udeleženci morajo izbrati šest prebranih gradiv, ki so lahko knjige, revije, recepti, pisma - kar koli! Po vsakem prebranem besedilu lahko udeleženci delijo svoje misli o prebranem, tako da izpolnijo preglednico. Reading Ahead izboljšuje bralno samozavest, krepi spretnosti in spodbuja vse, da več berejo.

g) Živeti in se učiti: V okviru tega projekta je bilo s pomočjo video posnetkov pripravljeno inovativno promocijsko gradivo za izobraževanje odraslih, namenjeno izobraževalcem odraslih in zagovornikom izobraževanja odraslih. Namen je povečati ozaveščenost o izobraževanju odraslih in povečati udeležbo. Udeleženci v videoposnetkih pripovedujejo svoje individualne zgodbe. Vsi **videoposnetki so zdaj na voljo tudi na [kanalu Live & Learn Vimeo](#)**.

5.4.3.3. Orodja za zbiranje dokazov

Ta orodja si morajo prizadevati za jasnost in natančnost ter imeti osrednje mesto v postopku vrednotenja. Uporabljajo se v fazi ugotavljanja kot korak pri prepoznavanju znanja, spretnosti in kompetenc, ki jih posameznik prinaša v postopek vrednotenja.

- Testi in izpiti

Prednosti te vrste orodja so družbena prepoznavnost, veljavnost in zanesljivost. V primerjavi z drugimi metodami so cenejši in hitrejši za izvedbo. Prilagoditi jih je mogoče izobraževalnim standardom na bolj neposreden način kot druga orodja. Lahko so zastrašujoča za odrasle, ki so imeli slabe izkušnje v formalnem izobraževanju, ki lahko odklanjajo njihovo uporabo. Za teste velja, da lahko površno merijo znanje in ne morejo zajeti nekaterih spretnosti in kompetenc, ki jih je odrasel pridobil pri neformalnem in

priložnostnem učenju. Njihova uporabnost je bolj omejena tudi pri merjenju praktičnih kompetenc.

- Dialog

V tem razdelku so na voljo intervjuji in razprave. Intervjuji so koristni za razširitev predhodno zbranih informacij ter za akreditacijo dokumentiranega znanja, spretnosti in kompetenc. Lahko imajo pomembno vlogo v več fazah postopka vrednotenja, da se določijo pridobljene kompetence. V prvem delu služi za ugotavljanje podlage za uporabo drugih orodij. Intervjuji imajo večjo veljavnost kot drugi preizkusi, ki se izvajajo. Opozoriti je treba, da so izkušnje svetovalca, njegove komunikacijske in mediacijske spretnosti ter poznavanje učnih izidov ključnega pomena za zagotavljanje veljavnosti, zanesljivosti in pravičnosti postopka.

- Izjava

Ta metoda je namenjena ugotavljanju in beleženju znanja, spretnosti in kompetenc odrasle osebe. Izjavo mora podati tretja oseba in jo zbrati v življenjepisu ali knjigi kompetenc. Ta metoda je idealna za ocenjevanje usposabljanja. Zanja je značilna prožnost, saj odraslemu omogoča, da razmisli o svojem znanju, spretnostih in kompetencah. Ta vrsta orodja lahko velja za manj zanesljivo od drugih, saj ni zunanje ovrednotena. Za izboljšanje zanesljivosti je treba uporabiti smernice ali standarde, ki zahtevajo uporabo in predstavitev naučenega ali pa to opraviti s pomočjo svetovalca.

- Opazovanje

Opazovanje je tehnika zbiranja podatkov, ki se izvaja med opravljanjem vsakodnevnih nalog odraslega. Svetovalci mora imeti nevtralno presojo, saj se med postopkom razkrijejo individualne značilnosti odraslega in njegovo delo. Ena od prednosti, ki jih ponuja ta metoda, je njena zanesljivost in možnost zajemanja drugega znanja, spretnosti in kompetenc, ki jih ni mogoče ugotoviti na druge načine. Poleg tega omogoča hkratno ocenjevanje znanja in spretnosti in veljavno merjenje. Velja za pravično, saj je oseba v svojem običajnem okolju in ni izpostavljena dodatnim pritiskom. Opazovanje ni vedno primerno, saj zahteva čas in ker se izvaja v vsakodnevni praksi, je ocenjevanje specifično in ga ni mogoče posplošiti.

- Simulacija

Simulacija vključuje postavitve odrasle osebe v situacijo, ki je podobna resnični situaciji, da bi ocenili znanje, spretnosti in kompetence. Pogosto se uporablja, kadar opazovanje ni mogoče. Njena uporaba je omejena zaradi stroškov in ker obstajajo situacije, ki jih tudi v resničnem življenju ni mogoče opazovati. Zanja je enako kot za opazovanje značilna visoka veljavnost. Je bolj zapletena za organizacijo in dražja od drugih metod vrednotenja. Bolj kot je simulacija realistična, bolj učinkovito bo vrednotenje. Simulacija daje možnost, da se reši del težav opazovanja, ki se izvaja med delom, saj omogoča, da se ljudje postavijo v drugačne kontekste in da se vrednotenju zagotovi večja veljavnost. Zanesljivost in pravičnost te metode sta visoki.

- Dokazila iz dela ali drugih praks

Pri tej metodi je odrasli tisti, ki zbira fizična ali intelektualna dokazila o učnih rezultatih pri delovnih dejavnostih, prostovoljnem delu ali v družinskem okolju. Ta dokazila so podlaga za vrednotenje. Od opazovanja se razlikujejo po tem, da je odrasli tisti, ki izbere, kaj se bo ocenjevalo, a imajo manjšo vrednost kot opazovanje. Dokazilom, pridobljenim pri delu, je lahko priložena izjava, ki pojasnjuje znanje, spretnosti in kompetence, potrjene v preizkusu, da bi pomagala pri ocenjevanju ter ga naredila bolj zanesljivega in veljavnega. Pogosto se uporablja za potrjevanje poklicnih kompetenc.

5.4.3.4. Platforma GLAS

Kot je omenjeno na začetku dokumenta, je cilj projekta GLAS izboljšati kompetence odraslih z vrednotenjem temeljnih kompetenc (pismenost, matematika in digitalne spretnosti) ter izboljšati kompetence strokovnjakov za izobraževanje in svetovanje odraslih.

Ta podatkovna zbirka vsebuje pregled različnih orodij, ki so uporabna pri vrednotenju znanja, spretnosti in kompetenc v različnih državah EU. Platforma je dostopna vsem strokovnjakom in svetovalcem v izobraževanju odraslih. Omogoča izmenjavo dobrih praks po vsem svetu. Poleg te zbirke podatkov platformo sestavlja forum, na katerem lahko svetovalci izmenjujejo mnenja, predlagajo vsebine razprav, komentirajo vprašanja, ki izhajajo iz strokovne prakse, spodbujajo vzajemno učenje in zagotavljajo podporo pri uporabi orodij, ki so na voljo na platformi (Platforma projekta GLAS, 2021).

Do platforme lahko dostopate [tukaj](#) ali z iskanjem na spletni strani glas-project.eu.

5.4.4. Dokumentiranje

Dokumentiranje običajno sledi fazi ugotavljanja in vključuje predložitev dokazil o pridobljenih učnih rezultatih. To se lahko izvede z "izdelavo" portfolija, ki običajno vključuje življenjepis in poklicno zgodovino odraslega z dokumenti in/ali vzorci dela, ki potrjujejo njene učne dosežke. Dokazila, ki jih je mogoče uporabiti, so tako raznolika kot učne izkušnje odraslih ter domišljija odraslega in svetovalca. Dokazila so lahko v papirni ali digitalni obliki.

Pri preverjanju spretnosti se lahko uporabljajo različna orodja in metode, vendar je običajno potrebna kombinacija dialoga in standardiziranega preverjanja/ocenjevanja. Pogosto se uporabljajo tudi samoocene (CEDEFOP, 2009).

Pri odločanju o tem, kaj lahko šteje kot dokazilo, se odrasli in svetovalci lahko vprašajo:

- Na podlagi česa sklepam, da ne morem sprejeti teh dokazil?
- Zakaj mislim, da tega učenja ne morem dokazati?
- Zakaj menim, da dokazila niso sprejemljiva?

Ker je odrasel v središču postopka vrednotenja, ga mora svetovalec spodbujati k prevzemanju odgovornosti za dokazovanje lastnega formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja. Zahteva, da učeči se aktivno spremljajo in beležijo svoj učni napredek, zagotavlja njihovo sodelovanje pri spremljanju in ocenjevanju ter pri samem učenju. Tako odrasli prevzamejo odgovornost za dokumentiranje svojih učnih dosežkov.

5.4.4.1. Vloga svetovalca

- Priprava dokumentacije za odraslega

Dokumentacija je sestavljena iz vseh dokumentiranih informacij in drugih dokazil, ki jih predloži odrasli. Informacije morajo biti dobro strukturirane in opremljene z dokazili, ki jih utemeljujejo. Svetovalcu služi za diagnosticiranje odraslega ter za njegovo samooceno in samozavedanje. Odrasli se tako zavedajo svojih zmožnosti in pomanjkljivosti, kar je ključni vidik za povezavo z usposabljanjem in poklicnim projektom, povezanim z vseživljenjskim učenjem.

- Utemeljitev informacij

Vloga svetovalca je, da oceni, ali informacije, ki jih zagotovi odrasli, upravičujejo njegovo strokovno usposobljenost. Pri tem morajo upoštevati naslednje vidike:

- Zadostnost: informacije morajo biti skladne z vsemi vidiki, vključenimi v kompetenco, kar svetovalcu omogoča, da utemelji strokovno usposobljenost odraslega.
- Verodostojnost: nekateri vidiki zahtevajo vključitev tretje osebe, saj jih je sicer težko preveriti.
- Pravočasnost: odrasli mora biti pripravljen v času, ko je treba potrditi usposobljenost.
- Ustreznost: upoštevati je treba le tiste informacije o odraslem, ki so povezane s kompetenco.

- Sintetiziranje informacij

Ko odrasli zagotovi vse informacije in dokumentacijo za postopek, mora svetovalec sintetizirati vse informacije. Ta služi kot podpora pri pripravi svetovalčevega poročila.

5.4.4.2. Orodja za predstavitev dokazil

Metode za zbiranje dokazil, je potrebno dokumentirati. Dokumentiranje ne omogoča le ocenjevanja, temveč je lahko tudi neodvisen rezultat vrednotenja.

Zahteva, da učeči se aktivno spremljajo in beležijo svoj učni napredek, zagotavlja njihovo sodelovanje pri spremljanju in vrednotenju ter pri samem učenju. To vključuje odgovornost odraslega za dokumentiranje dokazil. Portfoliji namenjeni ocenjevanju so lahko primer preizkušene in prenosljivega orodja ali metode, s katero odrasli zbirajo dokazila o neformalnem, priložnostnem in formalnem učenju v postopku vrednotenja.

- Življenjepis ali izjava o znanju, spretnostih in kompetencah posameznika

To je ena najpogostejših metod dokumentiranja znanja, spretnosti in kompetenc odraslih. Uporablja se predvsem za prijavo na delovno mesto in se od države do države razlikuje. Življenjepis je izjava o posameznih kvalifikacijah in izkušnjah ter navedba kompetenc, ki iz njih izhajajo, kot v primeru Europass življenjepisa. Kar zadeva izjave o kompetencah, jih je mogoče obravnavati kot seznam kompetenc ali kot obliko življenjepisa s strukturiranim razdelkom, v katerem so navedene kompetence.

- Poročila tretjih oseb

Poročila tretjih oseb so lahko v različnih oblikah. Lahko so referenčna pisma nadrejenih ali zaposlenih. Ta so pogosta, vendar imajo zaposleni pogosto težave pri priznavanju svojih dejanskih delovnih izkušenj, zlasti kadar njihova uspešnost presega kompetence, dodeljene delovnemu mestu. Ta poročila lahko pomagajo dokumentirati dejansko opravljene naloge.

- Portfolijo kompetenc

Portfolijo je ena najbolj zapletenih in pogosto uporabljenih metod dokumentiranja. Uporablja kombinacijo instrumentov za pridobivanje dokazil o kompetencah, dosežkih in uspehih odraslega. Vključevati mora dokazila, pridobljena z različnimi metodami. Portfolijo omogoča odraslemu, da se vključi v postopek vrednotenja, uporaben pa je tudi pri iskanju zaposlitve ali kot dopolnitev usposabljanja. Osebam lahko pomaga pri izhodu iz socialne izključenosti. Gre za časovno zahtevno nalogo. Prepoznano znanje je treba ustrezno dokumentirati, da bi se izognili težavam pri njegovem vrednotenju. Izdelava tega dokumenta je lahko za odraslega zapletena, zato ga mora svetovalec obveščati in voditi. Svetovalčeva pomoč in samorefleksija odraslega prineseta večjo pravičnost in učinkovitost portfolija. Če je ta dokument povezan s formalnim izobraževanjem, je priporočljivo, da se s svetovanjem usmerja uporaba ustreznih strokovnih izrazov.

- E-portfolijo

JISC (2021) opisuje e-portfolijo kot "zbirko digitalnih artefaktov, ki izražajo izkušnje, dosežke in učenje". Vključuje lahko zvočne in video posnetke.

Primer dobre prakse:

V Združenem kraljestvu vajenci združujejo praktično usposabljanje na delovnem mestu s študijem. Zgornje starostne meje ni. Vajenec je zaposlen pri delodajalcu na vajeniškem delovnem mestu vsaj 30 ur na teden. Nekateri veliki delodajalci tudi neposredno izvajajo usposabljanje za vajeniški sistem. Vsi drugi delodajalci sodelujejo z lokalnim zasebnim ali javnim izvajalcem usposabljanja, ki je registriran za izvajanje vajeniškega sistema.

Večina vajencev preživi en dan na teden pri ponudniku usposabljanja. Ponudnik usposabljanja zagotovi vajeništvo skupaj z osnovnimi spretnostmi, kot so matematične, jezikovne in digitalne spretnosti. Usposobljeni ocenjevalci redno obiskujejo vajence na

njihovem delovnem mestu, da jim nudijo informacije, pomoč in smernice ter jih opazujejo pri opravljanju njihovih nalog kot del postopka ocenjevanja.

V Angliji ima skupina East Midlands Housing Group akademijo za vajence. Ponudniki vajeniškega sistema so dolžni beležiti dokazila o dosežkih/kompetencah glede na nabor vnaprej določenih kompetenc, ki se nanašajo na njihov okvir vajeništva, in če nimajo formalnih kvalifikacij, dokažejo doseganje osnovnih veščin.

Vajenci so odgovorni za zbiranje svojih dokazil v posebnih zbirnih mapah, v katerih potem označijo, ko se samoocenijo, da so usvojili neko kompetenco, znanje oz. veščino. S tem je jasno dana odgovornost vajencu.

V nekaterih primerih vajenci uporabljajo mapo, ki jim omogoča, da jasno vidijo, kaj so dosegli in kaj še morajo storiti. Delodajalci imajo prav tako dostop do mape, da lahko spremljajo napredek svojih vajencev: naložena dokazila obsegajo deset delov, opazovalne liste in izjave prič izkušenih članov osebja ter fotografije in videoposnetke. To je dobro sprejeta metoda med vajenci, saj ima večina učencev svoj digitalni mobilni telefon in je enostavna za uporabo.

- Digitalne značke

Digitalne značke predstavljajo inovativno metodo ocenjevanja spretnosti odraslih. Vrednotijo učenje, pridobljeno zunaj formalnega izobraževanja in sicer dosežke, spretnosti ali kompetence. Značka je slika, ki vsebuje vgrajene metapodatke. Ta vključuje zapis o prejemniku značke, izdajatelju značke, merilih za pridobitev značke in dokazila, ki podpirajo navedeno. Digitalne značke imajo številne prednosti pri vrednotenju neformalnega in priložnostnega učenja.

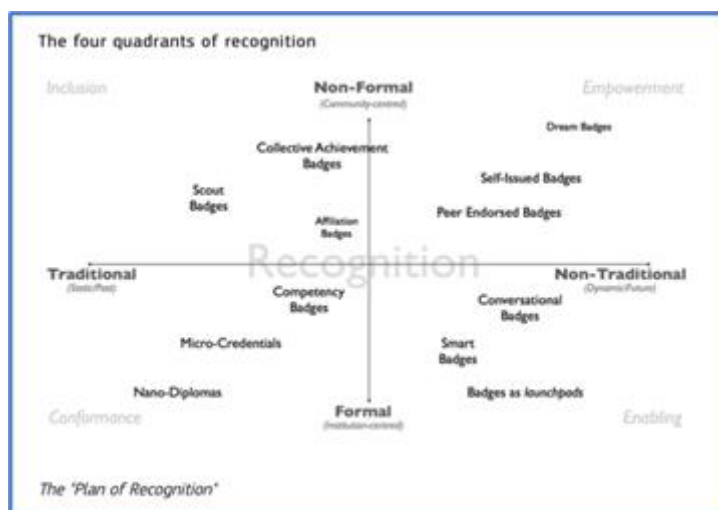


Slika 1: Odprte značke: <https://openbadges.org/>

Digitalne značke:

- se lahko delijo z delodajalci ali izobraževalnimi ustanovami, npr. prek družbenih medijev,
- se lahko varno shranijo, npr. v portfoliko ali virtualni nahrbtnik,
- dokazujejo dele učenja,

- omogočajo vrednotenje kompetenc ter spretnosti in znanja,



Slika 2: Ravet, S. (2017) priznavanje in beleženje učenja z uporabo digitalnih značk.

- ni jih mogoče ukrasti ali spremeniti, lahko pa se dodajo zaznamki ali dodatna dokazila,
- so v lasti odraslega in ne izobraževalne ustanove, kar prispeva k vrednotenju, osredotočenemu na odrasle (Vega in Garcia, 2020),
- se uporabljajo tudi s strani Unesca, ki jih uporablja za spremljanje učenja, odraslim pa omogočajo dragocen in zaupanja vreden način dokazovanja njihovih spretnosti in znanja. Platforma povezuje učeče se s ponudniki učenja in delodajalci, vse v enem digitalnem prostoru, kar delodajalcem omogoča, da najdejo pravo osebo za delovno mesto.

5.4.4.3. Strateški in strokovni okviri kompetenc

- Digitalni

EU DigComp 2.1 (Carretero, Vuorikari in Punie, 2018) opredeljuje ključne sestavine digitalnih kompetenc na petih področjih:

- Informacijska in podatkovna pismenost
- Komunikacija in sodelovanje
- Ustvarjanje digitalnih vsebin
- Varnost
- Reševanje problemov

Na podlagi tega konceptualnega modela DigComp zajema osem ravni znanja, od zelo osnovne do napredne, in navaja primere uporabe na področju učenja in zaposlovanja. DigComp ne zagotavlja le skupnega jezika in terminologije za pogovor in oblikovanje novih projektov na področju digitalnih kompetenc na različnih področjih, temveč tudi bistvene smernice in podporo pri opredeljevanju ukrepov izobraževanja in usposabljanja za razvoj digitalnih kompetenc.

- Matematična pismenost

Čeprav trenutno ni okvira za matematično pismenost, ki bi bil sprejet po vsej EU, je Skupni evropski okvir matematične pismenosti (Univerza uporabnih znanosti v Utrechtu, 2021) orodje, ki je bilo zasnovano na Nizozemskem za izboljšanje matematične pismenosti posameznikov. Obravnava vsebino, spretnosti, odnos ter afektivne in psihološke vidike, namenjeno pa je učiteljem, izvajalcem tečajev o matematični pismenosti, oblikovalcem politik in politikom.

- Jezik

Skupni evropski referenčni okvir za jezike (CEFR) je mednarodni standard za opisovanje jezikovnih spretnosti. Opisuje jezikovne spretnosti na šeststopenjski lestvici, od A1 za začetnike do C2 za tiste, ki jezik že obvladajo. CEFR je bil oblikovan brez sklicevanja na določen jezik, kar zagotavlja njegovo ustreznost in splošno uporabnost. Deskriptorji določajo postopno obvladovanje vsake spretnosti, ki se ocenjuje na šeststopenjski lestvici (A1, A2, B1, B2, C1 in C2).

- Evropsko ogrodje kvalifikacij (EOK)

EOK (Evropska unija, 2008) je skupni evropski referenčni okvir, katerega cilj je, da bi bile kvalifikacije bolj razumljive v različnih državah in sistemih.

Učni rezultati izražajo, kaj posamezniki vedo, razumejo in zmorejo ob koncu učnega procesa, posamezne države članice pa razvijajo nacionalna ogrodja kvalifikacij (NOK) za izvajanje EOK.

EOK zajema vse vrste in ravni kvalifikacij, uporaba učnih rezultatov pa jasno pokaže, kaj odrasel ve, razume in zmore. Raven se zvišuje glede na stopnjo znanja, pri čemer je raven 1 najnižja, raven 8 pa najvišja. Najpomembneje je, da je EOK tesno povezana z nacionalnimi ogrodji kvalifikacij, tako lahko zagotovi celovit zemljevid vseh vrst in ravni kvalifikacij v Evropi, ki so vse bolj dostopne prek zbirk podatkov o kvalifikacijah.

Svetovalac potrebuje:

- široko razumevanje ustreznih ogrodij kvalifikacij in mora razumeti ogrodja, ki se uporabljajo,
- zmožnost, da se odraslemu omogoči dostop do informacij na tak način, da lahko nadzoruje postopek in sprejema informirane odločitve o potrjevanju svojega predhodnega učenja in priporočenem nadaljnjem priložnostnem, neformalnem ali formalnem učenju za pridobitev spričevala in napredek pri svojih željah na področju osebnega, državlanskega izobraževanja ali zaposlitve.

5.4.5. Ocenjevanje

Po Cedefopu (2015) je ocenjevanje:

"Postopek ocenjevanja znanja, spretnosti in/ali kompetenc posameznika na podlagi vnaprej določenih meril (učna pričakovanja, merjenje učnih izidov); ocenjevanju običajno sledi certificiranje.

SOLAS (2018) je januarja objavil Priročnik nacionalnih smernic, v katerem je navedeno, da je ocenjevanje osredotočeno na učečega se; temelji na znanju, spretnostih, ciljih in željah posameznika; oceniti je treba vse vidike pismenosti ali matematične pismenosti, ki jih oseba potrebuje za doseganje svojega cilja; sodelovanje je prostovoljno in zaupno.

Postopek ocenjevanja je lahko formalen ali neformalen, strukturiran ali nestrukturiran, vendar vedno postavlja vprašanje, odgovor nanj pa vedno vodi k ukrepanju. Kakšno obliko bo imelo to ukrepanje, je odvisno od ciljev in želja udeleženca. Primeri vključujejo izobraževalne cilje, npr. pridobiti kvalifikacijo, ekonomske cilje, npr. najti službo ali napredovati na sedanjem delovnem mestu.

Ocenjevanje temeljnih spretnosti je na splošno sestavljeno iz začetnega ocenjevanja ter sprotne ocenjevanja pismenosti ter matematičnih in digitalnih spretnosti, pri čemer se lahko uporabljata tako sumativni kot formativni pristop, npr. formativni: pomoč odraslemu pri povečanju samozavesti; sumativni: ugotavljanje, kako lahko odrasli pridobiva manjše učne enote (mikroučenje) (CEDEFOP, 2009).

V fazi ocenjevanja je koristno razmisliti o naslednjih vprašanjih:

- Ali je potrebno orodja za ocenjevanje prilagoditi potrebam in značilnostim posameznika?
- V kolikšni meri se pri izbiri orodij za ocenjevanje upošteva njihova zanesljivost in/ali veljavnost?
- Katera referenčna točka (standard) se uporablja? Ali so standardi primerni za zajetje individualnih razlik, ki so značilne za neformalno in priložnostno učenje?
- Ali so odrasli in/ali delodajalci ter izobraževalne ustanove seznanjeni s pogoji za ocenjevanje v smislu postopka, orodij in standardov ocenjevanja/vrednotenja?

Pomembno je izbrati orodje za ocenjevanje ali kombinacijo orodij, ki ustrezajo namenu, ki odraslim zagotavljajo priložnost za samoizobraževanje in jih je mogoče uporabiti za pridobivanje dokazil o učnih rezultatih, pridobljenih v formalnem, neformalnem in priložnostnem okolju. To vključuje sposobnost prepoznavanja, katero orodje uporabiti v določenih okoliščinah in kako razlikovati kakovostna orodja od slabih.

Za nekatere odrasle so primerne metode pogovora ali opazovanja, za druge pa je primernejši test ali pregled.

Upoštevati je potrebno naslednja merila:

- Veljavnost: ali orodje meri tisto, kar naj bi merilo?

- Zanesljivost: ali je zanesljivo, tj. ali bodo rezultati enaki vsakič, ko bo odrasla oseba ocenjena pod enakimi pogoji?
- Pravičnost: v kolikšni meri je odločitev o ocenjevanju brez pristranskosti (odvisnost od konteksta, kulture in pristranskosti svetovalca).
- Kognitivni obseg: ali orodje svetovalcem omogoča, da ocenijo širino in globino kandidatovega učenja?
- Ustreznost namenu ocenjevanja: ali orodje za ocenjevanje ustreza uporabi, za katero je namenjeno?

Odrasli lahko po tem, ko svetovalac predstavi različna orodja, sprejme končno odločitev o izbiri ocenjevalnih orodij. Ta bi lahko vključevala spletne ali teste v klasični/papirni obliki, orodja za samoocenjevanje, demonstracije, eseje, biografske metode.

Možna orodja bi lahko vključevala tudi inovativne in nove pristope k ocenjevanju:

- Digitalne značke (IMS Global Learning Consortium, 2020), ki določijo učne cilje in jih tudi potrdijo delodajalci (običajno neformalne ali priložnostne). Digitalne značke uporabljajo tudi Učeca se mesta (Unescov Inštitut za vseživljenjsko učenje, 2021).
- Poročilo EAEA (2021) o trenutnem stanju: Poročilo o stanju na področju razvoja temeljnih spretnosti v izbranih evropskih državah ponuja vpogled v trenutne prakse in politične pobude na področju razvoja temeljnih spretnosti odraslih z osnovnošolsko, manj kot osnovnošolsko in nižjo sekundarno izobrazbo v izbranih državah.
- Na Irskem se začetno in sprotno ocenjevanje pismenosti, računske pismenosti in digitalnih spretnosti odraslih izvaja s pomočjo ocenjevanja. Učenec dokaže svoje sposobnosti z opravljanjem kompleksnih nalog, ki preverjajo njegove tehnične sposobnosti, spretnosti in kompetence v širših razsežnostih učenja. Uspešnost se ocenjuje in beleži v skladu z določenimi merili ali rezultati.

5.4.5.1. Vloga svetovalca

- Priprava poročila oz. mnenja svetovalca

Poročilo svetovalca je dokument, ki se pripravi ob koncu faze dokumentiranja. Namen poročila je utemeljiti znanja in spretnosti ter kompetence, ki jih je odrasli zagotovil v zgodnjih fazah postopka vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja. Zajemati mora strokovne informacije in informacije o odraslem, vključenem v postopek. Svetovalac mora utemeljeno razložiti predstavljene informacije in postaviti diagnozo, ki omogoča dostop ali navedbo ovir za dostop do faze ocenjevanja in certificiranja.

- Poročilo/mnenje svetovalca

Priprava tega poročila oz. mnenja je vrhunec faze ugotavljanja in ocenjevanja ter povezava z potrjevanjem. Ena od nalog svetovalca je pripraviti poročilo o znanju, spretnostih in kompetencah odraslega za postopek vrednotenja. Njegov namen je utemeljiti znanja, spretnosti in kompetence, ki jih je odrasel ovrednotil v fazi

ocenjevanja, in tako pomagati komisiji pri optimizaciji postopka vrednotenja. Odražati mora rezultate postopka zbiranja strokovnih informacij in/ali predloženih dokazil. To poročilo se nanaša na primernost odraslega za sodelovanje v postopku vrednotenja in spretnosti ter kompetence, ki so dovolj utemeljene, ter na potrebno usposabljanje za njihovo nadgradnjo. Poročilo sestavljajo sistemizirana dokazila o znanju, spretnostih kompetencah, povezana s strokovnimi informacijami in dokazili, predloženimi za ocenjevanje. Vključuje prednosti za dostop odraslega do naslednje faze in lahko vključuje dve ocenjevanji (Špansko ministrstvo za izobraževanje in poklicno usposabljanje, 2021):

- Pozitivno: če predložene strokovne informacije in dokazila izpolnjujejo zahteve ocenjevanja.
- Negativno: kadar strokovne informacije in dokazila ne ustrezajo pozitivni oceni.

Poleg tega mora svetovalec utemeljeno razložiti strokovne informacije in dokazila ter argumentirati oceno znanja, spretnosti in kompetenc, ki temelji na strokovnih in izobraževalnih dosežkih. Struktura poročila mora biti naslednja:

- Osebni podatki odrasle osebe.
 - Informacije o znanju, spretnostih in kompetenci, ki so bila predmet svetovanja. Način svetovanja: osebno svetovanje/telematika in informacije o srečanjih.
 - Podlaga za poročilo:
 - Utemeljena znanja, spretnosti in kompetence,
 - Argumentacija ugotovitev ocenjevanja
 - Svetovalna diagnoza: pozitivna/negativna in odločitev za odraslega
 - Predlog za usposabljanje
 - Svetovalec, vključen v postopek.
- Ukrepi in sporočanje rezultatov

Ko je poročilo končano, mora svetovalec rezultate te faze sporočiti odraslemu. Začne se s pregledom ukrepov in predloženih dokazil. Nato odraslega obvesti, ali ima zadostne pogoje za doseganje ocene usposobljenosti.

V primeru negativnega rezultata bodo pojasnjeni razlogi in predlagan načrt usposabljanja, da bo odrasel pri prihodnjih dejavnostih lahko dosegel potrditev usposobljenosti. Če odrasel želi dostopati do faze ocenjevanja, mora svetovalec to navesti v poročilu. To je najboljčutljivejša komunikacija. Zato je treba informacije argumentirati s konkretnimi in oprijemljivimi podatki.

Ko svetovalec konča postopek ocenjevanja, vso dokumentacijo posreduje v oceno strokovnjakom, pri čemer mora utemeljiti vse ukrepe, ki jih je pripravil v fazi dokumentacije.

5.4.6. Certificiranje

Odrasli, ki nimajo formalnih certifikatov ali jih imajo malo, morda ne poznajo utemeljitve in zahtev certificiranja, poleg tega pa imajo v večini primerov strah pred opravljanjem izpitov in neuspehom. Zato nekateri postopke certificiranja vidijo kot veliko osebno oviro in so prepričani, da certifikata ne morejo pridobiti.

Kaj domnevate?

Iz dela Nancy Kline je povzeto vprašanje: *"Kaj domnevate, zaradi česar ne morete pridobiti certifikata?"* je lahko v tem primeru izjemno koristno. Odgovor odraslega lahko pomaga odblokirati lastno razmišljanje in svetovalcu omogoči vpogled v to, kako osebi pomagati razumeti certificiranje na način, ki bo zmanjšal njene dvome ali strahove in ji omogočil, da bo v certificiranju videla nekaj, kar je zanjo dosegljivo in česar se lahko veseli ter na kar je ponosna. Vsak izobraževalec odraslih ve, kako močan je za odrasle prvi uradni "certifikat", ki ga dosežejo sami. Med postopkom vrednotenja bo koristno postopoma krepiti njihovo zavest, kar lahko storijo tudi s predstavljanjem podobnih primerov. Tako se bodo odrasli bolj zavedali pomena certifikata in ga bodo cenili kot enakovrednega certifikatom, pridobljenim v formalnem izobraževanju. Pri spodbujanju razumevanja faze certificiranja si je treba zastaviti naslednja vprašanja:

- Kakšna je verodostojnost organa, ki izpeljuje certificiranje?
- V kolikšni meri je mogoče rezultate vrednotenja (dokumente, portfolije, potrdila itd.) zamenjati za formalne kvalifikacije in priložnosti za izobraževanje in/ali zaposlitev?

5.4.6.1. Doslednost in verodostojnost

Na ravni politike je več držav EU doseglo pomemben napredek pri razvoju okvirov vrednotenja, število držav brez nacionalne strategije za potrjevanje pa se je zmanjšalo (CEDEFOP, 2015).

Verodostojnost in ozaveščenost o postopkih vrednotenja in njegovih rezultatih je pomembno vprašanje. Tradicionalna hierarhija institucij in oblik učenja, kjer je univerza na vrhu, pomeni, da ljudje, vključno s tistimi, ki se učijo neformalno ali priložnostno, tega učenja ne dojemajo kot enakovrednega tistemu, ki poteka v institucijah. Zaradi tega ljudje sumijo, da podvajanje različnih oblik učenja nekako nima enake vrednosti: ni tako težko, ni tako strogo, ni tako resno, ni tako dragoceno. Če celo nekateri odrasli, svetovalne službe, ponudniki izobraževanja, organi za podeljevanje priznanj, delodajalci in politiki nočejo priznati in ceniti vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja, bo "da" omahnilo, ne bo deležno zaupanja in na koncu bo prepočasi napredovalo kot podpora nizko kvalificiranim odraslim. Če se mu zaupa, bodo rezultati bolj koristni za odraslega in družbo v smislu njegovega aktivnega državljanstva, izobraževanja ali zaposlitve ter cilja preusposabljanja in izpopolnjevanja najmanj izobraženih odraslih v Evropi.

Vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja mora potekati na podlagi dogovorjenih referenčnih točk, kot so priznane kvalifikacije ali poklicni standardi. Medtem ko faza ugotavljanja in dokumentiranja pri vrednotenju ne potrebuje formaliziranega standarda, je treba ocenjevanje in priznavanje enakovrednosti kvalifikacijam izvajati v skladu z dogovorjenimi in odobrenimi standardi, ki temeljijo na učnih rezultatih. Uporaba standardov, ki so enaki ali enakovredni standardom za kvalifikacije, pridobljene v formalnih izobraževalnih programih, je pomembna za zagotovitev doslednosti v sistemu vrednotenja.

5.4.6.2. Učinki certificiranja znanja, spretnosti in kompetenc

Certificiranje znanja in spretnosti, ki so del kompetence v okviru tega postopka ima učinek delnega in kumulativnega certificiranja, katerega namen je dokončanje usposabljanja za pridobitev ustrezne stopnje ali certifikata.

Naloga izobraževalne ustanove je, da prizna certificirane enote znanja in spretnosti kot del kompetenc, kar bo olajšalo priznavanje ustreznih strokovnih modulov, ki so določeni v vsaki od stopenj.

Tudi trg dela bo priznal certificirane enote kompetenc, priznane v modulih usposabljanja. Postopek vrednotenja lahko privede do popolnega ali delnega usposabljanja. Zato mora svetovalec odraslega obvestiti in v svojem poročilu navesti morebitne možnosti usposabljanja, za dokončanje sklopa modulov/nalog programa.

5.4.7. Spremljanje in kontinuiteta postopka vrednotenja

Postopek je podprt z mehanizmi kakovosti, ki zagotavljajo, da se vrednotenje izvajajo v skladu z upravnimi in metodološkimi zahtevami, oblikovanimi v ta namen.

Postopek zahteva popolno preglednost in temelji na nizu instrumentov, ki morajo biti veljavni ter s strogo in sistematično predanostjo pridobiti homogene in zanesljive rezultate.

Edinstvenost svetovalnega procesa temelji na njegovem individualnem značaju, in sicer z dvojnega vidika: z vidika odraslega in z vidika svetovalca. Zato je treba v izogib motnjam določiti standardizirana merila ukrepanja in jih prilagoditi raznolikosti primerov, ki se lahko pojavijo, tako da bodo doseženi rezultati enakovredni ali podobni ne glede na to, kdo izvaja svetovalni proces.

Pri nadzoru kakovosti postopka je treba opredeliti cilje, ohraniti enotnost meril in vzpostaviti register, ki deluje kot zagotovilo kakovosti.

Ukrepe, ki jih izvede svetovalec in odločitve sprejete v zvezi z udeležencem, je treba zabeležiti, da se zagotovi sledljivost in nadaljnje ukrepanje v celotnem postopku.

Cilj preverjanja, spremljanja in nadzora postopka vrednotenja mora biti potrditev, da se ukrepi izvajajo v skladu z vzpostavljenimi merili, pri čemer je razlaga homogena, ko gre za ocenjevanje kandidatov.

Svetovalec mora najprej analizirati rezultate in hkrati samooceniti svoje delovanje v procesu vrednotenja.

6. VIRI

- Alja Gladek, N. (2021) *Svetovalna orodja in pripomočki za ocenjevanje znanja in spretnosti*. <https://isio.acs.si/doc/N-642-1.pdf>
- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2018) *DigComp 2.1: Okvir digitalnih kompetenc za državljane z osmimi ravnmi znanja in primeri uporabe*. Urad za publikacije Evropske unije. DOI. 10.2760/38842. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3c5e7879-308f-11e7-9412-01aa75ed71a1/language-en>
- CEDEFOP (2009) *Evropske smernice za potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>
- CEDEFOP (2012) *Priporočilo Sveta o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja: posledice za mobilnost*. https://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf
- CEDEFOP (2014) *Uporaba potrjevanja v podjetjih za namene razvoja človeških virov in kariere*. https://www.cedefop.europa.eu/files/3065_en.pdf
- CEDEFOP (2014). *Terminologija evropske politike izobraževanja in usposabljanja (druga izdaja)*. Izbor 130 ključnih izrazov. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije. https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf
- CEDEFOP (2015) *Evropske smernice za potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja*. https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf
- CEDEFOP (2018) *Evropski seznam za potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja, posodobitev 2018*. https://www.cedefop.europa.eu/files/8610_en_executive_summary.pdf
- CEDEFOP (2019) *Usklajevanje smernic in potrjevanje*. https://www.cedefop.europa.eu/files/5575_en.pdf
- CEDEFOP (2019) *Usklajevanje in potrjevanje*. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije. Raziskovalni dokument Cedefop; Nº 75. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/801290>
- CEDEFOP (2020) *Opolnomočenje odraslih s potmi za dvig in preusposabljanje znanja in spretnosti*. Zvezek 2: Analitični okvir Cedefopa za razvoj usklajenih in doslednih pristopov za poti za dvig usposobljenosti za nizkokvalificirane odrasle (N.o. 113). CEDEFOP. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3082>

- CEDEFOP (2020) *Validacija neformalnega in priložnostnega učenja*.
<https://www.cedefop.europa.eu/sv/toolkits/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/validation-non-formal-and-informal-learning>
- Svet Evropske unije (2012) *Priporočilo Sveta z dne 20. decembra 2012 o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja*.
[https://www.cedefop.europa.eu/files/Council Recommendation on the validation 20 December 2012.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf)
- Svet Evropske unije (2013) *Evropski svet v letu 2012*.
<https://www.consilium.europa.eu/en/documents-publications/publications/european-council-2012/>
- Svet Evropske unije (2018) *Priporočilo Sveta z dne 22. maja 2018 o ključnih kompetencah za vseživljenjsko učenje*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2018%3A189%3ATOC
- Ministrstvo za izobraževanje (2019) *Okvir osnovnih digitalnih spretnosti. Guidance. Vlada Združenega kraljestva*.
<https://www.gov.uk/government/publications/essential-digital-skills-framework/essential-digital-skills-framework>
- Duvekot, Ruud (2014) *Potrjevanje predhodnega učenja kot večnamenski pristop za dostop do učnih priložnosti za vse: The Power of VPL*.
https://www.researchgate.net/publication/267335617_The_Power_of_VPL_Validation_of_Prior_Learning_as_a_multi-targeted_approach_for_access_to_learning_opportunities_for_all
- EPAL (2019) *Razvoj osnovnih spretnosti odraslih*.
<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/basic-skills-development-adults>
- EPAL (2020) *OER Pridobivanje spretnosti za življenje in vključevanje nizkokvalificiranih odraslih v učenje*. <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/oer-building-skills-life-and-engaging-low-skilled-adults-learning>
- EPAL (2020) *Posebne potrebe nizkokvalificiranih odraslih v izobraževanju*.
<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/specific-needs-low-skilled-adults>
- Evropsko združenje za izobraževanje odraslih (2018) *PIAAC-OECD Survey of Adult Skills: a wake-up call for Europe (Raziskava PIAAC-OECD o spretnostih odraslih: opozorilo za Evropo)*. https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/01/piaac-analysis_wakeup-call-for-europe.pdf
- Evropsko združenje za izobraževanje odraslih (EAEA) (2016) *Akcijski načrt za potrjevanje in neformalno izobraževanje odraslih (AVA)*.
<https://eaea.org/project/action-plan-for-validation-and-non-formal-adult-education-ava/?pid=4695>

- Evropsko združenje za izobraževanje odraslih (EAEA) (2021) *Zbirka dobrih praks na področju e-usmerjanja*. <https://eaea.org/2021/06/08/collection-of-good-practice-on-e-guidance-across-europe/>
- Evropsko združenje za izobraževanje odraslih (EAEA) (2021). *Razvoj temeljnih spretnosti v izbranih evropskih državah: Poročilo o stanju marca 2021*. Projekt BLUESS. https://eaea.org/wp-content/uploads/2021/03/BLUESS-state-of-play_report.pdf
- Evropsko združenje za izobraževanje odraslih (EAEA) (2021). *Motiviranje nizkokvalificiranih odraslih pri dostopu do poti izpopolnjevanja za povečanje zaposlitvenih možnosti* ([MOTIV-ACTION](https://eaea.org/our-work/projects3/motiv-action/)) <https://eaea.org/our-work/projects3/motiv-action/>
- Evropska komisija (2013) *Raziskava spretnosti odraslih (PIAAC)*: <https://www.oecd.org/skills/piaac/PIAAC%20EU%20Analysis%2008%2010%202013%20-%20WEB%20version.pdf>: posledice za politike izobraževanja in usposabljanja v Evropi.
- Evropska komisija/EACEA/Eurydice (2021) *Adult education and training in Europe: Building inclusive pathways to skills and qualifications (Izobraževanje in usposabljanje odraslih v Evropi: oblikovanje vključujočih poti do spretnosti in kvalifikacij)*. Poročilo Eurydice. Luxembourg: Urad za publikacije Evropske unije
- Evropska unija (2021) Europass. <https://europa.eu/europass/en>
- Evropska unija (2008) *Evropsko ogrodje kvalifikacij (EQF)*. <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-eqf>
- EUROSTAT (2011) *Mednarodna standardna klasifikacija izobraževanja (ISCED)* [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_\(ISCED\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED))
- EUROSTAT (2016) *Klasifikacija učnih dejavnosti (CLA)* <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6-d0b5f7bee723?t=1474530646000>
- FutureLearn (2021). *Uvod v virtualna učna okolja*. <https://www.futurelearn.com/info/courses/blended-learning-getting-started/0/steps/7856>
- Gandy, K., King, K., Streeter Hurle P., Bustin C. & Glazebrook, K. (2016) *Poverty and decision-making: How behavioral science can improve opportunity in the UK. Celotno poročilo*. London. The Behavioral Insights Team. <http://www.behaviouralinsights.co.uk/wp-content/uploads/2017/02/JRF-poverty-and-decision-making.pdf>
- Projektna platforma GLAS (2021). <https://glas-project.eu/>

- Gradecam (2020) *Kaj je ocenjevanje na podlagi standardov?*
<https://gradecam.com/2020/07/what-is-a-standards-based-assessment/>
- Vodenje in usmerjanje odraslih udeležencev izobraževanja (GOAL) (2018)
<https://adultguidance.eu/>
- Hilhorst, S., Lockey, A., & Speight, T. (2018) *A Society of Readers Demos* str. 26.
[Microsoft Word - A Society of Readers - Formatted.docx \(tra-resources.s3.amazonaws.com\)](https://resources.s3.amazonaws.com/Microsoft Word - A Society of Readers - Formatted.docx)
- IAEVG (2018). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners (Mednarodne kompetence za izobraževalne in poklicne svetovalce)*. The International Association for Educational and Vocational Guidance. <https://iaevg.com/Framework>
- IMS Global Learning Consortium Inc. (2020) *Odprte značke - Global Badges Hub*.
<https://openbadges.org/>
- Inštitut za raziskave zaposlovanja (2021) *Nacionalni forum za raziskave na področju vodenja*. Univerza v Warwicku.
<https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/ngrf/effectiveguidance/improvingpractice/guidance-practice/#Ethical%20practice%20-%20underpinning%20guidance%20everywhere?>
- International Vrouwen Centrum (2020). <https://ivcdenhelder.nl/>
- JISC (2021) <https://www.jisc.ac.uk/about>
- Jezikovna integracija odraslih migrantov (LIAM) (2021) *Formalno, neformalno in priložnostno učenje*. <https://www.coe.int/en/web/lang-migrants/formal-non-formal-and-informal-learning>
- Maguire, A & Lyons, C. (2017) *Basic Digital Skills UK Report 2017, IPOs MORI*
<https://www.ipsos.com/ipsos-mori/en-uk/basic-digital-skills-uk-report-2017>.
- Martín Pérez, A., & Miranda Santana, C. (2009). *Profil ocenjevalca pri potrjevanju strokovne usposobljenosti: Nova izobraževalna vloga*. Inter-University Electronic Journal of Teacher Training, 12, 173-180.
- Money Advice Service (2013). The Financial Capability of the UK (Finančna sposobnost Združenega kraljestva). <https://mascdn.azureedge.net/cms/the-financial-capability-of-the-uk.pdf>
- Mulvey, M.R. (2002) *Etična praksa pri svetovanju: M.: Do the right thing (Narediti pravo stvar)*. In *Constructing the Future, Social Inclusion: policy and practice*, str. 79-89. Stourbridge: ICG. ISBN 0-90-307616-0

- Mreža za inovacije na področju poklicnega usmerjanja in svetovanja v Evropi (NICE). (2012). *NICE HANDBOOK for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals (Priročnik NICE za akademsko usposabljanje strokovnjakov za karierno orientacijo in svetovanje)*. <https://nice-network.eu/pub/>
- Nursing and Midwifery Board Ahpra (2015) *Framework for assessing standards for practice for registered nurses, enrolled nurses and midwives*. <https://www.nursingmidwiferyboard.gov.au/codes-guidelines-statements/frameworks/framework-for-assessing-national-competency-standards.aspx>
- OECD (2010) *Rezultati raziskave PISA 2009*: <https://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/46619703.pdf>.
- OECD (2016) *PISA*: <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf>.
- OECD (2019) *Getting Skills Right*: <https://www.oecd.org/els/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf>: *Vključevanje nizkokvalificiranih odraslih v učenje*.
- OECD (2019) *Skills Matter*: OECD Publishing, Pariz: *Additional Results from the Survey of Adult Skills (Dodatni rezultati raziskave o spretnostih odraslih)*. https://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-matter_be1a9160-en.
- OECD (2021) *Program za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih (PIAAC) Raziskava spretnosti odraslih*. <https://www.oecd.org/skills/piaac/>
- Urad za državno statistiko (2011) 2011 Census. <https://www.ons.gov.uk/census/2011census>
- Plant, P. (2001) *Kakovost poklicnega svetovanja: (2001): Dokument, pripravljen za pregled politik OECD za storitve informiranja, usmerjanja in svetovanja. OECD*. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/2698228.pdf>.
- Javno zdravje na Škotskem. (2021). *Adverse Childhood Experiences (ACEs) (Neugodne izkušnje iz otroštva)*. <http://www.healthscotland.scot/population-groups/children/adverse-childhood-experiences-aces/overview-of-aces>
- Ravet, S. (2017) *Open badges: S.: Priznavanje neformalnega učenja*. Blog EPALE. 17. julij. <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/open-badges-recognising-informal-learning>.
- SAMA (2021) *Individualno ocenjevanje kompetenc*. <https://www.strategicaccounts.org/en/tools/individual-competency-assessment/>

- Santarcangelo, M. D., & Miglionico, M. (2019). *Sistem potrjevanja kompetenc za operaterja, ki dela z begunci in prosilci za azil*. https://reinclusion.eu/local/staticpage/files/IO5_V2_ES.pdf
- SOLAS (2018) *Ocenjevanje pismenosti in računske pismenosti odraslih. Priročnik nacionalnih smernic*. <https://www.solas.ie/f/70398/x/5451e6dd60/initial-and-ongoing-assessment-of-adult.pdf>
- Špansko ministrstvo za izobraževanje in poklicno usposabljanje. (2021). *Vodnik za ocenjevalce za priznavanje poklicnih kompetenc, pridobljenih z delovnimi izkušnjami*. <https://www.todofp.es/dam/jcr:7ddc93b6-19df-46f8-acb4-0504e357ccbb/2021-gu-a-asesores-peac-ok.pdf>
- The Digital Age Project (2016) *Delivering digital literacy: (2016): Zbirka orodij*. Leicester: Learning and Work Institute. <https://www.digital-age.org.uk/about-digital-age-northern-ireland/>
- The Glossary of Education Reform (2014) *Criterion-referenced test*. <https://www.edglossary.org/criterion-referenced-test/>
- Projekt INNOVAL (2016) <http://inno-val.eu/innoval-project/>
- Mednarodno združenje za izobraževalno in poklicno usmerjanje (IAEVG) (2017) *Etične smernice*. <https://iaevg.com/>
- Agencija za izboljšanje kakovosti vseživljenjskega učenja ("QIA") (2007). *Začetna ocena: kontrolni seznam*. https://repository.excellencegateway.org.uk/Initial_assessment_-_checklist.pdf
- The Shannon Trust (2012) <https://www.shannontrust.org.uk/about-us/>
- Etični kodeks* Inštituta za karierni razvoj (CDI) Združenega kraljestva (2019). <https://www.thecdi.net/Code-of-Ethics>
- UIL | UNESCO Institute for Lifelong Learning (2015) *UNESCO Institute for Lifelong Learning Technical Note* <https://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/UNESCOTEchNotesLLL.pdf>
- UNESCO (2015) *Recognition, Validation and Accreditation of Non-formal and Informal Learning in UNESCO Member States (Priznavanje, potrjevanje in akreditacija neformalnega in priložnostnega učenja v državah članicah UNESCO)*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232656>
- Unescov inštitut za vseživljenjsko učenje (2021) *Unescova globalna mreža učečih se mest*. <https://uil.unesco.org/lifelong-learning/learning-cities>

- Univerza uporabnih znanosti Utrecht (2021). *Skupni evropski okvir za numerično pismenost*. <https://www.internationalhu.com/research/projects/the-common-european-numeracy-framework>
- Vega, M.M., & García, S. (2020). *Digitalno označevanje z učenjem na daljavo, osredotočeno na učenca. Združenje za raziskovanje medkulturnega razvoja (IDRA)*. <https://www.idra.org/resource-center/learner-centered-digital-badging-with-distance-learning/>
- Vilič Klenovšek, T., Pavlič, U., Mlinar, V., Svetina, M., Dr. Ažman, T., mag. Hrovatič, D., Jenko, G., Kuran, M., Planinšek Nanut, Z., Sulič, T. (2013). Ugotavljanje, vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih. Andragoški center Slovenije.
- Watson, A. (1994). *Strategije ocenjevanja kompetenc, Poklicni vidik izobraževanja*. Journal of Vocational Education & Training, 46(2), 155-165. <https://doi.org/10.1080/0305787940460205>

7. GLOSAR IZRAZOV

- **Kompetence:** kompetence so opredeljene kot kombinacija znanja, spretnosti in odnosov, pri čemer:
 - znanje sestavljajo dejstva in številke, koncepti, ideje in teorije, ki so že uveljavljeni in podpirajo razumevanje določenega področja ali predmeta.
 - spretnosti so opredeljene kot sposobnost in zmožnost izvajanja procesov in uporabe obstoječega znanja za doseganje rezultatov.
 - stališča opisujejo nagnjenost in miselno naravnost k delovanju ali odzivanju na ideje, osebe ali situacije.
- **Ključne kompetence:** ključne kompetence so tiste, ki jih vsi posamezniki potrebujejo za osebno izpolnitev in razvoj, zaposljivost, socialno vključenost, trajnostni življenjski slog, uspešno življenje v miroljubnih družbah, zdravo življenje in aktivno državljanstvo. Ključne kompetence se lahko uporabljajo v različnih okoliščinah in v različnih kombinacijah. Prekrivajo se in prepletajo, vidiki, ki so bistveni za eno področje, bodo podpirali kompetence na drugem področju.
- **Osnovna znanja:** Unesco opredeljuje temeljna znanja kot temeljno znanje in operativne vidike znanja, ki so potrebni za učenje, delo in življenje. V učnem načrtu se pismenost in računska pismenost običajno obravnavata kot temeljni, bistveni ali osnovni spretnosti. Izraz lahko vključuje vrsto spretnosti, ki jih posamezniki potrebujejo za uspešno življenje v sodobni družbi.
- **Svetovalec:** Svetovalec v postopku potrjevanja usposobljenosti je oseba, ki je v tem primeru v neposrednem stiku z nizko usposobljeno odraslo osebo. Odgovoren je za zagotavljanje informacij in nasvetov odraslim, vključenim v postopek. Pomagajo pri vključevanju odrasle osebe v postopek in pripravi ocene ter zagotavljajo smernice po odločitvi, sprejeti v oceni.
- **Formalno učenje:** Formalno učenje je učenje, ki je rezultat institucionaliziranega, namernega in načrtovanega izobraževanja, ki ga izvajajo akreditirane javne in zasebne agencije, ki so del izobraževalnega sistema države.
- **Neformalno učenje:** tudi neformalno učenje je rezultat institucionaliziranega, namernega in načrtovanega procesa katerega koli ponudnika izobraževanja. Predstavlja alternativno ali dopolnilno usposabljanje k tistemu, ki se pridobi v formalnem sistemu. Namenjeno je vsem starostnim skupinam in se običajno izvaja v obliki kratkih tečajev, seminarjev ali delavnic.
- **Neformalno učenje:** Neformalno učenje se razume kot neinstitucionalizirano učenje, ki ni programirano ali namerno pridobljeno, čeprav je lahko usmerjeno.

Nanaša se na izkušnje, pridobljene v vsakdanjem življenju, v družinskem krogu, na delovnem mestu ali v lokalnem okolju.

- **nizkokvalificirani odrasli oz. odrasli z nizkimi osnovnimi spretnostmi:** Po podatkih OECD so nizkokvalificirani odrasli odrasli z nizko stopnjo izobrazbe, in sicer tisti, katerih najvišja izobrazba je nižja od srednješolske, kar pomeni, da nimajo dokončane srednje šole ali enakovredne izobrazbe. Poleg tega so nizkokvalificirani odrasli opredeljeni kot odrasli z nizko ravno kognitivnih spretnosti, in sicer tisti, ki so v raziskavi OECD o spretnostih odraslih (PIAAC) dosegli prvo ali nižjo raven znanja pri pismenosti in/ali računanju. To so odrasli, ki lahko opravijo kvečjemu zelo preproste bralne naloge, kot je branje kratkih besedil o znanih temah, in matematične naloge, enostopenjske ali preproste postopke, ki vključujejo štetje, razvrščanje in osnovne aritmetične operacije ter razumevanje preprostih odstotkov.
- **Vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja:** Vrednotenje je postopek, s katerim pooblaščen organ potrdi, da je posameznik pridobil izmerjene učne rezultate na podlagi ustreznega standarda, in je sestavljen iz štirih faz:
 - Preko dialoga prepoznavanje posebnih izkušenj osebe.
 - Dokumentacija, ki omogoča, da so izkušnje osebe vidne.
 - Uradna ocena te izkušnje
 - Potrditev rezultatov ocenjevanja, ki lahko privede do popolne ali delne kvalifikacije.