



www.mladinski-delavec.si
Razvoj modelov neformalnega in formalnega izobraževanja za mladinskega delavca za vključevanje v programe organizacij

Vrednotenje in priznavanje neformalno pridobljenih znanj znotraj modela formalnega izobraževanja mladinskih delavcev

Avtor: Danilo Kozoderc



Kazalo

Uvod	3
Formalno, neformalno izobraževanje ter priložnostno učenje.....	4
Opredelitve	4
Prepletanje, vključevanje in prevzemanje	4
Pogoji in možnosti vrednotenja in priznavanja neformalno pridobljenega znanja	5
Beleženje	5
Vrednotenje	6
Priznavanje	9
Pregled obstoječih praks v Sloveniji in v tujini.....	10
Urejenost področja v Sloveniji	10
Konkretni primeri posameznikov.....	11
Nacionalne poklicne kvalifikacije v Sloveniji.....	11
Dve poti do Nacionalne poklicne kvalifikacije	11
Univerza de Haute-Alsace (Francija).....	12
Univerza v Phoenixu	13
Izhodišča, ki izhajajo iz predstavljenih primerov	14
Model vrednotenja in priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v študijskem programu mladinskega delavca	15
Nekatere značilnosti potencialnih kandidatov za študij mladinskega delavca.....	15
Povezanost panoge (mladinsko delo) in vrednotenja ter priznavanje predhodnega in izkustvenega učenja.....	15
Zahteve modela.....	15
Sklep.....	18



Uvod

Vedno bolj postaja jasno, da se ne učimo le v šolah in na fakultetah – torej v formalnih oblikah izobraževanja – ampak v velikem številu neformalnih oblik izobraževanja ter v različnih priložnosti, ki v osnovi niso bile načrtovane za učenje.

V mladinskem delu je neformalnega in priložnostnega učenja še več kot v drugih sferah. Če govorimo o formalnem izobraževanju za mladinske delavce, je pričakovati, da bo veliko udeležencev tega izobraževanja prihajalo neposredno iz mladinske scene in prinašalo s sabo veliko znanja, veščin in kompetenc pridobljenih pri delu in preživljanju prostega časa v teh dejavnostih.

Vrednotenje znanja pridobljenega skozi neformalno in priložnostno učenje, je smiselno že zaradi samozavedanja in pozitivne samopodobe. Formalno priznavanje tega znanja pa prispeva k ekonomičnosti in učinkovitosti formalnega izobraževanja in ima veliko dodano vrednost za posameznika, za izobraževalne institucije in tudi za potencialne delodajalce.

Posameznik lahko hitreje pride do formalne izobrazbe. Zaradi tega je tudi bolj motiviran, da se vključi v formalno izobraževanje. Skozi formalno izobraževanje pa pridobi še dodatne potrebne veščine, znanje in kompetence.

Priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja posredno tudi prispeva k večjemu vrednotenju teh oblik učenja in hkrati prispeva k razvoju koncepta vseživljenjskega učenja.

Zelo jasno opredeli pomen tega eden od temeljnih EU dokumentov za to področje: „Prepoznavanje in vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja ima za glavni cilj narediti vidno in dati vrednost širokemu razponu znanja in kompetenc, ki jih ima posameznik, ne glede na to kje in kako je to pridobil.“¹

Prizadevanja za priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja se dogajajo tudi na ravni univerz in potekajo pod okriljem EULLearN – European University Lifelong Learning Network. Za ta kompleksni proces vrednotenja, priznavanja ter certificiranja se pogosto uporablja kratica **APEL** (accreditation of prior experiential Learning) oz. akreditacija predhodnega izkustvenega učenja.²

Pri tem pomeni **predhodno učenje** tisto učenje, kjer smo pridobivali znanje v različnih formalnih procesih, ki so ovrednoteni preko različnih oblik javno priznanih kvalifikacij. Tako lahko certifikat iz nekega usposabljanja uporabimo za priznavanje dela formalno veljavne izobrazbe.

Izkustveno učenje je necertificirano učenje, kjer znanje in veščine pridobimo skozi življenjske in delovne izkušnje ter študij in ni formalno vrednoteno skozi izobraževanje ter formalne akreditacije. Učenec je pri tem načinu v neposrednem stiku z realnostjo, ki jo proučuje.³ Neformalno in priložnostno učenje se tako skriva znotraj predhodnega in izkustvenega učenja. Znotraj predhodnega učenja pa najdemo še različne oblike formalnega učenja, ko je posameznik delano ali v celoti končal določene formalne oblike izobraževanja.

1 Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning (May 2004). Pridobljeno 8.10. 2009 iz: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf

2 Recognising Experiential Learning: Practices in European Universities. (2006). Tartu University Press. Preneseno 10.5. 2008 iz http://www.lumsa.it/Lumsa/Portals/File/docenti/corrad/Recognising_Experiential_Learning.pdf

3 Recognising Experiential Learning: Practices in European Universities. (2006). Tartu University Press. Preneseno 10.5. 2008 iz http://www.lumsa.it/Lumsa/Portals/File/docenti/corrad/Recognising_Experiential_Learning.pdf



Formalno, neformalno izobraževanje ter priložnostno učenje

Opredelitve

Formalno izobraževanje je izobraževanje po nekem javno veljavnem programu, ki pripelje do javno veljavne listine (spričevala ali diplome).

Neformalno izobraževanje je načrtovana in organizirana oblika izobraževanja, ponavadi z določenimi izobraževalnimi cilji v daljših ali krajših oblika. Tovrstno izobraževanje pa ne pripelje do javno veljavne listine. Neformalno izobraževanje bi lahko poskušali opredeliti kot izobraževanje zunaj formalnih izobraževalnih ustanov. Pred dvajsetimi leti bi to gotovo držalo. Danes pa tovrstne opredelitve ne zdržijo. Tudi ustanove, ki v osnovi usposablajo po javno veljavnih programih, ki vodijo do javno veljavnih certifikatov, ponujajo tudi precej oblik neformalnega izobraževanja.

Priložnostno učenje je vsak spontana, nenačrtovana dejavnost, ki ob drugih funkcijah prispeva še k učenju posameznika. Igra, vsakdanje delo, priložnostni problemi, pogovori z različnimi ljudmi, vse to sodi v sklop priložnostnega učenja. Brez velike napake lahko rečemo, da v celoti učenja zavzema priložnostno učenje bistveno več kot polovico. Celotno v formalnih izobraževalnih ustanovah je zelo velik delež priložnostnega učenja.

Prepletanje, vključevanje in prevzemanje

V osnovni in srednjih šolah je vedno več vključevanja neformalnega izobraževanja. Šole sodelujejo z različnimi nevladnimi organizacijami, ki razvijajo ponudbo izobraževanja, ki jih šole s svojimi rednimi programi v manjši meri pokrivajo. Inštitucija obveznih izbirnih vsebin pravzaprav zakonsko uvaja neformalno izobraževanje v šole. Po drugi strani pa šole v precejšnji meri prevzemajo metode dela v nevladnih (mladinskih) organizacijah. Projektno delo, učenje z delom in šole v naravi so že našli trdno mesto v formalnem šolskem sistemu. Priložnostno učenje pa je v šolstvu prisotno že od samega začetka. Sošolci se učijo drug od drugega, se srečujejo s konkretnimi problemi učne pomoči, in izmenjave znanj o njim aktualnim temam. Brez tega elementa, ki izrecno ni niti načrtovan, bi šole veliko izgubile.

V visokošolskem izobraževanju so se uveljavile kreditne točke, ki omogočajo boljšo primerljivost študijskih smeri in več možnosti za kombiniranje predmetov iz različnih smeri. To v veliki meri pomeni rahljanje togosti visokošolskega izobraževanja in obenem ponuja nastavke za lažje vključevanje neformalno pridobljenega znanja.

Po drugi strani pa tudi šolske ustanove delajo svoje izobraževalne produkte neformalne. Trend, ki so ga začele vrhunske univerze, ko veliko večino študijskega gradiva in video posnetkov predavanja dajejo prosto dostopno na splet, pomeni neformaliziranje ponudbe sicer formalnega izobraževanja.

Prisoten pa je še dodaten element vseživljenjskega učenja, ki ga povzema Muršak, da vseživljenjsko učenje ni več stvar posameznikove svobodne izbire, pač pa je zaradi prilagajanja potrebam trga dela postalo nujnost.⁴ Jasno je, da sestavlja nabor vseživljenjskega učenja tako formalno, neformalno kot

4 Muršak, J. (2006). Neformalno pridobljeno znanje in njegovo vrednotenje. Uvod k tematskemu delu številke. v *Sodobna pedagogika* 3/2006



tudi priložnostno učenje. Priložnostno učenje se dogaja neprestano in je prisotno pri vseh ljudeh, neformalno izobraževanje pa zaradi nujnosti vseživljenjskega učenja tudi postaja nujnost. Tudi memorandum o vseživljenjskem učenju pravi, da vseživljenjsko učenje ni le en vidik izobraževanja in usposabljanja, ampak mora postati vodilno načelo za ponudbo in udeležbo v celotnem spektru učnih vsebin.⁵

Neformalni izobraževalni programi pa gredo po poti formalnih. Načrtujejo, postavljajo cilje, vrednotijo in izdajajo potrdila.

Verjetno se ne bosta struji formalnega in neformalnega nikoli zlili, se pa bo meja med njima še bolj zabrisala. Neformalni izobraževalni sistemi bodo vedno dovolj inovativni in bodo iskali nove oblike poučevanja. Formalni sistemi pa jim bodo sledili in jih kdaj tudi poskušali blokirati, še posebej v njihovem poskusu, da bi neformalni izobraževalni program formalizirali. Težnja po formalizaciji oz. verifikaciji neformalnih izobraževalnih programov pa je pri odgovornih za nekatera neformalna izobraževanja precej velika.

Pogoji in možnosti vrednotenja in priznavanja neformalno pridobljenega znanja

Zgoraj zapisano in s tem povezana vedno večja odgovornost vsakega posameznika za zagotavljanje lastne kompetentnosti za delo, ki ga upravlja, predstavlja spodbudo za to, da lahko posamezniki izkazujejo celoten spekter znanja pridobljen preko vseh kanalov učenja. To pa je mogoče le, če neformalno in priložnostno znanje prepoznamo, vrednotimo in ga formalno priznamo.

Prepoznavanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja je potrebno za vsakega posameznika. Različna izobraževanja in delovne izkušnje prinesejo posamezniku znanje in veščine, ki pa so lahko tudi njemu prikrite – tacitne.⁶ Šele, ko jih prepoznamo in ovrednotimo, napravimo to znanje vidno sebi in ga potem lahko predstavimo tudi drugim.

Priznavanje pa temelji na tem, da ni pomembno kje in kako smo pridobili znanja, veščine in kompetence, ampak je pomembno da to kar imamo, prepoznavamo in uporabljamo. Zato je smiselno, da to znanje naredimo tudi formalno priznано, če je to posamezniku dodana vrednost.

Beleženje

Beleženje je zadeva posameznika in se lahko odvija sproti po posameznih dogodkih oz. izkušnjah. Lahko pa se posameznik loti beleženja, ko nastopi potreba po vrednotenju različnih oblik znanja za potrebe priznavanja tega znanja.

Beleženje je skoraj vedno spodbujeno od zunaj s strani učiteljev, mentorjev ali akreditorjev.

Če gre za sprotno beleženje, po navadi obstajajo orodja kjer posamezniki bolj ali manj sistematično vpisujejo dogodek: Europass, Nefiks, Karierni e-portfolioj. Kadar pa gre za beleženje za potrebe vrednotenja pa pogosto akreditor predpiše neko obliko beleženja. Tako so npr. za potebe nacionalnih poklicnih kvalifikacij izdelali „mapo-portfolioj“

5 Komisija evropske skupnosti. (2000). Memorandum o vseživljenjskem učenju. Preneseno iz: <http://linux.acs.si/memorandum/memorandum.doc>

6 Bjoernavold, J. (2000). Makeing learning visible. Thesaloniki: CEDEFOP



Vrednotenje

Kozoderc⁷ opredeli tri dimenzije vrednotenja:

- samovrednotenje (kako sam ocenjujem in kakšno vrednost dajem znanju, veščinam in kompetencam, ki jih imam)
- priznavanje vrednosti od drugih (kakšno vrednost dajejo mojemu znanju drugi)
- formalno vrednotenje znanja, ki sledi neki formalni proceduri in lahko vodi tudi do formalnih posledic.

Vrednotenje je vedno proces, ki se ga zaradi večje učinkovitosti lotevamo načrtno in sistematično. To isto drži tudi za samovrednotenje. Posameznik si mora vzeti dovolj časa in imeti sistematični pristop. Nekatera orodja prinašajo nekaj te sistematike. Eno od takšnih orodij je Nefiks⁸, drugo pa Karierni e-portfolij⁹

Samo vrednotenje nikoli ne vodi do formalnih certifikatov ali diplom, lahko pa zagotavlja temelj za takšno formalno priznavanje.¹⁰

Vrednotenje, ki ima za namen priznavanje, mora slediti nekem načelom. Na nivoju EU so npr izoblikovali skupna evropska načela¹¹:

1. Individualna usmerjenost
Odločitev za prepoznavanje in vrednotenje mora biti prostovoljno dejanje posameznika. Zagotovljen mora biti enak pristop in pošteno obravnavo za vse posameznike
2. Odgovornost deležnikov
Deležniki morajo zagotoviti sistem, pristope in ustrezne mehanizme zagotavljanja kakovosti.
3. Zaupanje
Proces, postopki in kriteriji morajo biti pošteni, transparentni in z mehanizmi, ki zagotavljajo kakovost.
4. Kredibilnost in legalnost
Sistemi in pristopi za prepoznavanje in vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja morajo spoštovati legitimne interese, da bi tako zagotovili uravnotežene interese ustreznih deležnikov.

Vrednotenje sega na tri področja:

1. Vrednotenje v povezavi s formalnim izobraževanjem in usposabljanjem
2. Vrednotenje povezano s trgom dela
3. Vrednotenje povezano s prostovoljnim delom in z družbenimi dejavnostmi.

Osredotočili se bomo predvsem na vrednotenje povezano s formalnim izobraževanjem. To pomeni, da vrednotimo znanje, veščine in kompetence posameznikov glede na standarde, ki so postavljeni za doseganje določenih nivojev znotraj formalnega izobraževalnega sistema. Tovrstne usmerjenost v

7 Kozoderc, D. (2006). Vrednotenje neformalno pridobljenega znanja in zaposljivost mladih. *Sodobna pedagogika* 3/2006

8 <http://enefiks.talentiran.si/>

9 <http://www.kariernicenter.si/portfolij/>

10 Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning (May 2004) http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf

11 Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning (May 2004) http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf



vrednotenju omogoča precej enostaven prehod v priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja znotraj formalnega izobraževalnega sistema. Smiselno pa je, da tudi pri vrednotenju ostanemo odprti za izziv dodane vrednosti neformalnega in priložnostnega učenja glede na formalno izobraževanje. Če vrednotimo le skozi natančno opredeljen okvir, lahko veliko uporabnih informacij izgubimo. Da pa se temu izognemo, moramo pri vrednotenju uporabiti različne metode¹²:

- pisna dokumentacija o kompetencah v obliki življenjepisa (CV) ali osebnega dokumenta (portfolija), ki lahko predstavlja del osnove za vrednotenje,
- strukturiran intervju v različnih točkah procesa vrednotenja, ki lahko npr. vključuje različne obrazce za vrednotenje posameznikovih kompetence glede na cilje in posebne vsebine izobraževalnih programov,
- opazovanje in vrednotenje posameznikovih veščin in kompetenc. Posameznika lahko prosimo, da reši določeno nalogo, ki se nanaša na kompetence, ki jih izobraževanje posreduje, ali pa je naloga s temi kompetencami povezana,
- testi in izpiti za vrednotenje posameznikovega teoretičnega znanja in praktičnih veščin.

Konkretni primer vrednotenja je vedno kombinacija različnih metod in se oblikuje glede na posameznikovo prehojeno karierno pot in glede na izobraževalni program, v katerega se želi posameznik vključiti. Vedno pa obstaja tudi **možnost vrednotenja, ki je nevtralnno glede na izobraževalni program**. Morda želi posameznik le prepoznati in ovrednotiti svoje znanja ter izkušnje ali pa želi na temelju tega vrednotenja načrtovati naslednje korake na svoji karierni poti.

Vrednotenje je vedno proces, ki se lahko dogaja že pred samo konkretno potrebo za vrednotenje in po izraženi potrebi ali želji za vrednotenje. Izražena potreba ali želja za vrednotenje pa izhaja iz izboljšanja zaposlitvenih priložnosti ali iz potrebe po dodatni izobrazbi, ki bi jo delno ali v celoti pridobili s priznavanjem (ovrednotenega) neformalnega in priložnostnega učenja.

Vrednotenje preden nastopi konkretna potreba

Tovrstno vrednotenje je po navadi samovrednotenje in je lahko v precejšnji meri povezano s svetovanjem ali karierno orientacijo. Gre za različne načine prepoznavanja znanja, veščin in kompetenc posameznikov. Če je to samovrednotenje zastavljeno sistematično in pomeni sprotno prepoznavanje, beleženje ter samovrednotenje naučenega v različnih učnih izkušnjah, je to dobra osnova za kasnejša formalna vrednotenja.

Samovrednotenje mora biti skoraj vedno spodbujeno od zunaj. Je pa zelo smiselno ta način uporabljati znotraj izobraževanja in dela, saj pomeni delati znanje vidno sebi in nato še drugim. Obenem pa samovrednotenje gradi pozitivno samopodobo posameznik.

Ob kakršni koli priložnosti ali potrebi pa je za takšnega posameznika prehod v formalno vrednotenje za namen priznavanja bistveno lažji in bolj učinkovit.

Nefiks – indeks neformalnega izobraževanja

12 Recognition of Prior Learning within the education system. (200\$). The Danish Ministry of Education.

Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za šolstvo in šport. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013, razvojne prioritete: "Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja" prednostne usmeritve: "izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistema izobraževanja in usposabljanja".



Dober primer tovrstnega orodja je Nefiks – indeks neformalnega izobraževanja, ki so ga ob podpori Urada RS za mladino razvili v Društvu mladinski ceh. Gre za knjižico, v katero posameznik zbira zapise o vseh neformalnih izobraževanjih in usposabljanjih. Nefiks pokriva naslednja področja:

- Pridobivanje znanj z aktivnim državljanstvom in odgovornim delom na projektih
- Pridobivanje znanj z delom (delo preko študentskih servisov)
- Pridobivanje znanj v organiziranih oblikah izobraževanja (tečaji in seminarji)
- Pridobivanje znanj na taborih in s prostovoljnim delom
- Pridobivanje izkušenj v tujini
- Ostali načini pridobivanja znanj¹³

Po eni strani predstavlja sistematičen pregled nad opravljenimi neformalnimi izobraževanji, po drugi strani pa je močan motivacijski dejavnik, ki opozarja na izobraževanja in priteguje ljudi. Sistematičen način beleženja predstavlja le še korak do prirejenih procesov vrednotenja. Seveda pa gre tudi za privzganje navad, ki na daljši rok vodi v vseživljenjsko izobraževanje. To pa pomeni sprotno izobraževanje, ki je pomembno v samem procesu učenja, še bolj pa v procesu dela.

Karierni e-portfolij

E- portfolij je orodje in hkrati proces, ki poveže znanje posameznika skozi čas. Kar se je posameznik naučil v preteklosti, je vidno njemu samemu v vsakem trenutku, ko to znanje potrebuje. Izven uporabe pa se pogosto svojega znanja ne zaveda. Preko beleženja in samo-vrednotenja pa prikrito znanje postane vidno najprej posamezniku in nato še drugim. Samovrednotenje prav tako prispeva h graditvi pozitivne samopodobe. V Skupnih evropskih načelih za vrednotenje neformalnega in priložnostnega učenja pravijo: „Splošni cilj vrednotenja mora biti jasno oblikovan po načelih in predvsem mora izpostaviti potrebe, da naredi koristna vsa znanja in kompetence, ne glede na to, kako so bila dosežena.“¹⁴ Znanja in kompetence napravi v prvi meri koristna za uporabnika, kasneje pa preko vrednotenja lahko da temu znanju tudi javno pravno veljavo.

Karierni e-portfolij je spletna aplikacija¹⁵, ki omogoča zapis in opis naslednjih elementov posameznikove karierni poti:

- projekti
- usposabljanja
- delovne izkušnje
- izobrazba
- prototipi - izdelki

Ti elementi predstavljajo širok spekter možnih posameznikovih izkušenj. Če vsakega od teh elementov opremimo z opisom, referencami, samovrednotenjem, lastno osebno izkušnjo in morebitnimi priletnimi dokumenti, omogoča to celovit opis in hkrati poglobljeno zavedanje posameznika o dani izkušnji. Takšno zavedanje pa prispeva k temu, da skrito znanje naredimo vidno tako za imetnika kot za ostale uporabnike portfolija.

¹³ Nefiks. (2006).

¹⁴ Common European principles for validation of non-formal and informal learning. (2004), Pridobljeno 15. 3. 2005, s <http://www.salto-youth.net/bridgesforrecognition>.

¹⁵ <http://www.kariernicenter.si/portfolij>



Karierni e-portfolij omogoča spreminjanje in popravljanje že vnesenih stvari in spremembe ter dopolnitve vrednotenja. Vrednotenje izkušnje je namreč časovno relativna stvar. Dodatno pridobljena znanj in izkušnje pokažejo neko predhodno izkušnjo v drugačni luči kot v trenutku prvega vrednotenja.

Ostali elementi, ki so vključeni:

Cilji na karierni poti

- podcilji
- aktivnosti za doseganje ciljev
- vrednotenje
- povezovanje s posameznimi elementi

Najbolj zadovoljujoče izkušnje

- zakaj je to bila takšna izkušnja
- kaj sem se naučil

Najmanj zadovoljujoče izkušnje

- zakaj je to bila takšna izkušnja
- Kaj sem se iz te izkušnje naučil

Ti dodatni elementi še razširjajo e-portfolij v dober pripomoček za izdelavo kariernega načrta in za jasno prepoznavanja svojega znanja, veščin in kompetenc. Hkrati pa je posameznikovo samozavedanje, ki se z oblikovanjem e-portfolija veča, dobra osnova za procese formalnega vrednotenja. Samozavest in samozavedanje posameznika sta ključna elementa vrednotenja neformalnega in priložnostnega učenja.

Priznavanje

Priznavanje je proces, v katerem znanje, veščine in kompetence dobijo formalno priznanje. Kot take pa pomenijo delno ali popolno priznanje obveznosti nekega predmeta v formalnem izobraževalnem sistemu, sklopa predmetov, letnika ali celo izobraževanja kot celote.

Priznavanje in vrednotenje sta med sabo tesno povezani. Priznavanje sledi vrednotenju in je bolj ali manj logična posledica vrednotenja. Priznavanje je primerjanje ovrednotenega znanja posameznika z zahtevami in standardi formalnih izobraževalnih sistemov. Priznavanje pomeni uradno ugotovite kašen delež znanja in na katerih področjih je pri posamezniku skladno s standardi formalnega izobraževanja.

Priznavanje lahko služi različnim namenom¹⁶:

1. Omogoča dostop do izobraževanja – lahko zagotavlja izpolnjevanje določenih vpisnih pogojev
2. Je korak pri individualnem študijskem načrtovanju
3. Zagotavlja certificiranje določenih kompetenca – npr izdelava spletnih strani
4. Zagotavlja certificiranje izobraževanja oz. dela izobraževanja -pomeni priznavanje določenih izpitov oz. drugih študijskih obveznosti.

Vsi štirje nameni so uporabni tudi znotraj sistem formalnega izobraževanja. Omogočanje doseganje vpisnih pogojev preko neformalnega in priložnostnega učenja lahko nadomesti različne sprejemne izpi-

16 The Danish Ministry of Education. (2004). Recognition of Prior Learning within the education system. Preneseno 20.10. 2009 iz <http://pub.uvm.dk/2005/priorlearning/recognition.pdf>



te in druge zahtevane kriterije oz. ponuja alternativo le temo. Tak način je tudi vzpodbuda za vseživljenjsko učenje.

Že ob vstopu lahko posameznik doseže priznanje določenih študijskih obveznosti. Zelo smiselno pa je proces prepoznavanja, vrednotenja in priznavanja peljati skozi celoten študijski proces. Tudi to omogoča večjo individualiziranje študija.

Sistemeski pogled na priznavanje

Danske izkušnje kažejo, da je uspeh vrednotenja in priznavanja odvisen od metod, ki jih uporabimo, da zagotovimo zanesljivost vrednotenja posameznikovega učenja. Vrednotenje kompetenc znotraj izobraževalnega sistema tudi zahteva kvalitetno svetovanje in podporo pri dokumentiranju predhodnega učenja.¹⁷

Potencialni koristniki priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja, morajo kar najbolj jasno poznati možnosti in postopke za to aktivnost. Znotraj samega izobraževalnega sistema mora biti ta možnost jasno predstavljena. Po eni strani mora to biti del splošne izobrazbe, po drugi strani pa mora biti med vpisnimi pogoji na posamezne šole in fakultete možnost in zahteve za priznavanje prej pridobljenega znanja nazorno predstavljena.

V akademskih vodah pogosto težko sprejmejo možnost priznavanja brez reference njim kot učiteljem, da so se posamezniki skozi izkustveno učenje naučili to, kar bi se lahko naučili v 'učiteljskih' razredih.¹⁸

Pregled obstoječih praks v Sloveniji in v tujini

10

Urejenost področja v Sloveniji

Zakon o vrednotenju in priznavanju izobraževanja¹⁹ je zvenel zelo obetavno, da bi lahko urejal oz. vsaj nakazal usmeritve glede priznavanja neformalnega / priložnostnega / izkustvenega učenja v formalnih šolskih ter študijskih programih. Vendar pa v zakonu niti z eno besedo niso omenjeni pojmi priložnostno, izkustveno, neformalno, učenje ali praksa.

Zakon se osredotoča na vrednotenje in priznavanje dokončanega ali nedokončanega formalnega izobraževanja v Sloveniji ali tujini.

Zakonski akt, ki vsaj posredno ureja možnost priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v Sloveniji, je **Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah**. Ta zakon pa ima omejen obseg, ki je jasno viden v naslednjem citatu. „S poklicno kvalifikacijo, pridobljeno v skladu s peto alinejo prvega odstavka tretjega člena, ni mogoče pridobiti naziva poklicne in strokovne izobrazbe oziroma strokovnega naslova, ki se pridobi po javno veljavnih izobraževalnih oziroma študijskih programih, sprejetih v skladu z zakoni in drugimi predpisi, ki urejajo poklicno, strokovno in visokošolsko izobraževanje, upošteva pa

17 The Danish Ministry of Education. (2004). Recognition of Prior Learning within the education system. Preneseno 20.10. 2009 iz <http://pub.uvm.dk/2005/priorlearning/recognition.pdf>

18 Recognising Experiential Learning: Practices in European Universities. (2006). Tartu University Press. Preneseno 10.5. 2008 iz http://www.lumsa.it/Lumsa/Portals/File/docenti/corradi/Recognising_Experiential_Learning.pdf

19 <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200473&stevilka=3237>



se pri pridobivanju javno veljavne izobrazbe oziroma strokovnih naslovov v skladu s predpisi, ki urejajo pridobitev navedenih izobrazb oziroma strokovnih naslovov.²⁰ Priznavanje je možno le za tiste poklicne kvalifikacije, kjer ni mogoče pridobiti naziva po javno veljavnih izobraževalnih oziroma študijskih programih, sprejetih v skladu z zakoni in drugimi predpisi.

Konkretni primeri posameznikov

V VB je delavec v proizvodnji Jaguarjev dobil dovolj kreditnih točk za priznanje magisterija. na osnovi izkustvenega učenja.

Osební asistent podpredsednika univerze je na podlagi izkustvenega učenja dobil kreditne točke za magisterij iz managementa.²¹

Ti in še veliko drugih podobnih primerov kaže na to, da se ta možnost uresničuje v praksi. Kako in na kašen način pa se tega lotevajo konkretne institucije pa pogledjmo skozi nekaj primerov obstoječih praks.

Nacionalne poklicne kvalifikacije v Sloveniji

Nacionalna poklicna kvalifikacija je formalno priznana usposobljenost, potrebna za opravljanje poklica na podlagi nacionalnega poklicnega standarda.

Nacionalno poklicno kvalifikacijo je v Sloveniji mogoče pridobiti na naslednje načine:

- z dokončanjem programa poklicne oziroma strokovne izobrazbe ali po delih (modularno zgrajenega) programa ali
- s preverjanjem in potrjevanjem NPK²²

Dve poti do Nacionalne poklicne kvalifikacije²³

Šlandrova pravi: „Poudarek je izrazito na učnih dosežkih, ne glede na to, če so bila znanja, spretnosti in kompetence pridobljena v raznih oblikah neformalnega učenja, z življenjskimi in delovnimi izkušnjami ali pa morda po formalni poti (npr. nedokončan izobraževalni program).²⁴“ Posameznik lahko torej pridobi javno veljavno listino na podlagi znanj, ki jih je pridobil na različne načine vključno z neformalnim izobraževanjem. Bistvo tega sistema za posameznika pa je: „... da mu pomaga narediti že pridobljene kompetence vidne, da mu omogoči, da postanejo zapisane v nacionalnem certifikatu, vidne tudi za morebitnega delodajalca.“²⁵

Slabost NPK je v tem, da so dosegljive samo za določen poklice, za katere ne obstaja primerna oblika formalnega izobraževanja in certifikat o NPK, ki ga posameznik dobi se razlikuje od spričevala. To na nek način pomeni drugo razrednost tovrstne kvalifikacije.

20 <http://www.uradni-list.si/1/content?id=77726>

21 Recognising Experiential Learning: Practices in European Universities. (2006). Tartu University Press. Preneseno 10.5. 2008 iz http://www.lumsa.it/Lumsa/Portals/File/docenti/corrad/Recognising_Experiential_Learning.pdf

22 http://www.nrpslo.org/npk/kaj_je_npk.aspx

23 <http://www.nrpslo.org/files/userfiles/Slike/NPK/npk.jpg>

24 Šlander, V. (2005). Certificiranje NPK. Nefi, 2 (2), str. 10.

25 Šlander, V. (2005). Certificiranje NPK. Nefi, 2 (2), str. 10.



Fakulteta za management Koper

To področje ureja Pravilnik o priznavanju znanja in spretnosti.²⁶ Osnovno načelo priznavanje je opredeljeno v 3. členu: „UP FM kandidatom priznava pridobljeno znanje in spretnosti, ki po vsebini, obsegu in zahtevnosti v celoti ali deloma ustrezajo splošnim oziroma predmetno specifičnim kompetencam, ki so določene s posameznim študijskim programom UP FM.“

Pridobljeno znanje in spretnosti kandidati dokazujejo:

1. z javnimi listinami, potrdili in drugimi listinami;
2. z izdelki, storitvami, objavami in drugimi avtorskimi deli kandidatov;
3. z znanjem, ki si ga je kandidat pridobil s samoizobraževanjem ali priložnostnim učenjem;
4. z ustreznimi referencami v okviru delovnih izkušenj

Znanje in spretnosti, ki se priznajo kot opravljena študijska obveznost, je treba ovrednotiti s kreditnimi točkami.

Pridobljena znanja in spretnosti kandidatov ugotavlja, preverja, potrjuje in priznava Komisija za priznavanje znanja in spretnosti, Komisija za študentske zadeve in dekan, ki na osnovi predloga ustrezne komisije sprejme končno odločitev.

Merila za priznavanje znanja in spretnosti so lahko naslednja:

- A) že pridobljene kreditne točke iz drugih študijskih programov terciarnega izobraževanja,
- B) znanja, pridobljena v drugih formalnih in/ali neformalnih programih izobraževanja,
- C) znanje in spretnosti, pridobljene z delom, samoizobraževanjem in/ali s priložnostnim učenjem.

Komisija lahko znanje preveri ali pa predhodno pridobljeno znanje ugotovi z ocenjevanjem izdelkov ali storitev.

Preverjanje znanja lahko poteka na naslednje načine:

- z razgovorom ali zagovorom;
- z zagovorom v ta namen pripravljene seminarske naloge, projekta,
- z vrednotenjem postopkov, ki jih opravlja kandidat pri praktičnem preizkusu (delu, opravilu ...),
- demonstracijah, nastopih, simulacijah;
- z ustnim ali pisnim izpitom.

Kandidat mora k vlogi priložiti življenjepis in zbirno mapo listinskih dokazov (portfolio), iz katere so natančno razvidni področje dela in kompetence, ki jih kandidat želi uveljaviti.

Univerza de Haute-Alsace (Francija)

APEL proces na tej univerzi je naslednji:²⁷

1. Kandidat prejme informacije in svetovanje s strani univerzitetnega APEL svetovalca, ki pomaga izbrati primerno študijsko smer.

²⁶ http://www.fm-kp.si/Files/File/Pravilnik%20o%20priznavanju%20znanja%20in%20spretnosti_0809.pdf

²⁷ Recognising Experiential Learning: Practices in European Universities. (2006). Tartu University Press. Preneseno 10.5. 2008 iz http://www.lumsa.it/Lumsa/Portals/File/docenti/corradi/Recognising_Experiential_Learning.pdf



2. Kandidat izpolni prvi del portfolija, ki je sestavljen iz podrobnega CV (15 strani)
3. Predsednik univerzitetne APEL komisije izda pisno priporočilo po posvetu s profesorji, glede na izbrani kurikulum. Kandidatu lahko priporoči, da izbere drugo študijsko smer, da nadaljuje z akreditacijo ali da izbere posebno usposabljanje za odrasle.
4. Podpiše se pogodba med kandidatom in univerzo s pripadajočim plačilom 800 E, ki pa jih lahko kandidat zagotovi tudi z določenimi oblikami finančne pomoči.
5. **Celoten portfolij (50 do 50 strani) naredi kandidat s pomočjo osebnega svetovanja** (10 enournih individualnih sestankov), ki zagotovi, da kandidat predloži ustrezne dokaze ali vsaj argumente, s katerimi prepriča komisijo o kompetencah, ki jih dokazuje.
6. Štiričlanska komisija analizira celoten portfolij, ovrednoti dejanske kompetence kandidata ter jih primerja z natančnimi opisi kompetenc študijskega programa
7. Komisija napravi zaključni intervju s kandidatom in sprejme odločitev popolno, delno ali nobene akreditacije.
8. V primeru polne akreditacije se kandidat vpiše na univerzo, plača ustrezno šolnino in dobi kredite oz. diplomu.

Portfolij, ki ga kandidat predloži, je sestavljen iz treh delov:

1. Del A vsebuje rutinske informacije o kandidatu, stanju njegove motivacije in seznamu ustreznih učnih in delovnih izkušenj
2. Del B vsebuje natančen opis kandidatovega formalnega, neformalnega in priložnostnega učenja.
3. Del C je najbolj izviran in pomemben del portfolija. Kandidat mora **opisati vsako z želeno izobrazbo povezano nalogo**, ki jo je izvedel in tako pokazati, da ima glavne kompetence, ki jih ta izobrazba zahteva.

Pripravljena vprašanja, na katere mora kandidat odgovoriti, da bi s tem pomagal komisiji pri boljši odločitvi. Kandidat mora predstaviti organizacijske sheme organizacij, kjer je naloge izvajal in opisati svojo delovno enoto znotraj te sheme.

Prav tako je zaželeno, da opiše odnose, ki jih je imel podrejenimi in nadrejenimi ter konkretne probleme, s katerimi se je ukvarjal in načine reševanja.

Na koncu mora prepoznati glavna znanja in kompetence, ki so povezane z želeno izobrazbo in jih je pridobil skozi dokončanje vsake naloge.

Univerza v Phoenixu²⁸

N osrednji spletni strani univerze je meni „Vrednotenje predhodno pridobljenega znanja“ dostopen in jasno viden že na osnovni strani. Že to kaže, da univerza to obliko vključuje v svojo celovito ponudbo.

Pri sami predstavitvi vrednotenja povedo, da gre za **proces, ki lahko posamezniku prihrani čas in denar pri doseganju določene izobrazbe**. Pravijo, da gre za proces, ki ugotovi, ali je kaj, kar je

28 http://www.phoenix.edu/admissions/prior_learning_assessment.html



posameznik dosegel / zaključil izven tradicionalnih univerzitetnih programov, uporabno za doseganje kreditov.

Naštevajo tudi dejavnosti, ki jih lahko pretvorimo v kreditne točke:

- poslovna usposabljanja
- spričevala in licence
- različni tečaji in seminarji
- esej o izkustvenem učenju na določeno temo

Določena usposabljanja, certifikati, licence ter tečaji so že v **vnapij ovrednoteni**. Na voljo so sezname podjetij in različnih institucij. Predhodno ovrednoteno je preko 300 podjetij. Za vsako takšno podjetje obstaja seznam njihovih usposabljanj, povezavo posameznega usposabljanja z univerzitetnimi programi in število kreditnih točk, ki jih dosežemo.

Jasno je tudi izpostavljeno, da niso predhodno ovrednotene vse možnosti (poslovna izobraževanja, licence, ...) in da lahko **posameznik zaprosi za vrednotenje usposabljanj, licenc in certifikatov**, ki jih ni na seznamih predhodno ovrednotenih.

Samih izkušenj ne vrednotijo. Do kreditnih točk iz izkušenj pa lahko pridemo ravno preko omenjenega eseja, katerega oblika in vsebina je precej natančno opredeljena²⁹ in mora **slediti Colbovemu ciklu izkustvenega učenja**.

Tako zahtevo za vrednotenja kot tudi dosežene točke iz vrednotenja je potrebno plačati.

Na študentskih straneh univerze je zelo natančno opisan celoten proces. Vsi koraki procesa v celoti potekajo elektronsko. Kandidat odda vlogo elektronsko, naloži potrebno dokumentacijo, dobiva obvestila o trenutnem stanju in potrebnih dopolnitvah. Dosežene točke pa se prikažejo na študentovi strani.

Izhodišča, ki izhajajo iz predstavljenih primerov

- Pomembno je znanje in veščine, ne glede na to, kje si to pridobil.
- Zaupanje in vedenje akademskega zbora v možnost kvalitetnega znanja in veščin pridobljenega z izkustvenim učenjem je zelo pomembna.
- Pot za uveljavljanje takšnega priznavanja mora biti jasna, predstavljena kot enakovredna in z enostavno dosegljivostjo „vstopne točke“.
- Prijava in priprava potrebne dokumentacije mora biti podprta s svetovanjem
- Celoten proces prijave, priprave dokumentacije in vrednotenja je proces učenja kandidate in prepoznavanja skritega znanja.
- Natančni opisi kompetenc študijskega programa so nujni.
- Usposobljeni ocenjevalci z dovolj velikim obsegom dela so nujen element takšnega priznavanja.
- Nekatera usposabljanja je možno predhodno ovrednotiti s kreditnimi točkami in jih povezati s posameznim študijskim programom.

29 <https://ecampus.phoenix.edu/pla/documents/essaytemplate.dot>



Model vrednotenja in priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v študijskem programu mladinskega delavca

Nekatere značilnosti potencialnih kandidatov za študij mladinskega delavca

V mladinskem delu je precej prehodov od uporabnikov mladinskega dela do izvajalcev programov. Bolje rečeno veliko izvajalcev (zaposlenih in prostovoljcev v organizacijah, ki ponujajo programe za mlade) prihaja iz vrst prejšnjih uporabnikov. Izjemno veliko je tudi prehodov od uporabnik, do prostovoljca in potem od prostovoljca do zaposlenega profesionalca. To pomeni, da imajo tako prostovoljci kot zaposleni pogosto konkretno izkušnjo v organizaciji – sicer kot uporabniki. V mladinskih organizacijah je meja med upornikom in odgovornim za določene naloge zelo zabrisana. Pogosto mladi že izvajajo del program in različne projekte, in so tako precej intenzivno vključeni v učenje z delom.

Pričakovati je, da se bo v študijski program mladinskega delavca vključevalo precej trenutnih prostovoljcev in že zaposlenih v mladinskem delu, ki bodo želeli pridobiti še formalno izobrazbo. Precej kandidatov bo tako imelo precej konkretnih izkušenj in znanja na tem področju – nekateri tudi dokončane višje, visoke šole ter fakultete različnih smeri.

Precej kandidatov bo lahko zaposlenih, z družinami in pomanjkanjem časa. želeli pa bodo pridobiti višjo stopnjo izobrazbe, ker jim bo prinesla dodatno potrebno znanje in po drugi strani razširila karijerne možnosti.

Povezanost panoge (mladinsko delo) in vrednotenja ter priznavanje predhodnega in izkustvenega učenja

Temeljna značilnost mladinskega dela je neformalno in priložnostno učenje. Že samo zaradi tega je zelo smiselno, da študijski program za mladinskega delavca omogoča uveljavljanje neformalnega in priložnostnega učenja pri doseganju kreditnih točk in potencialno priznavanje celotne izobrazbe.

Zahteve modela

Zahteve modela izhajajo iz specifičnosti študijskega programa in populacije, ki se bo na ta program vpisoval ter situacije v Sloveniji ko vrednotenje in priznavanje predhodnega in izkustvenega učenja za potrebe formalnega izobraževanja ni praktično nobene tradicije.

Predlagam model za priznavanje predhodnega in izkustvenega učenja (PPIU) z naslednjimi lastnostmi.

Enostavna uporaba

Še posebej v okolju, kjer so številne ovire (v kulturi) za sprejemanje enakovrednosti znanja in veščin ne glede na to, kje so pridobljene, je zelo pomembno, da je za potencialne kandidate uporaba jasna in enostavna kolikor gre.



promocija PPIU ob sami promociji programa

Kjer predstavljamo izbrani študijski program, mora biti zelo vidno predstavljena tudi možnost za PPIU. Še več – ta možnost mora biti celo izpostavljena, saj bo verjetno orala ledino na tem področju v Sloveniji

spodbujanje in olajšanje dostopa do PPIU

Spodbujanje dostopa do PPIU je še posebej smiselno za mladinske delavce, ki želijo pridobiti formalno izobrazbo. Skozi sam proces vrednotenja in priznavanja se bodo namreč veliko naučili – predvsem preko spreminjanja skritega znanja v vidno. Možnost za PPIU je vedno potrebno jemati kot novo možnost / obliko učenja.

Olajšanje dostopa pa lahko v veliki meri dosežemo preko možnosti za oddajo vseh potrebnih dokumentov preko spleta in tudi nadaljnje obveščanje o aktivnostih, dopolnitvah in rezultatih naj bo spletno dostopno.

jasna in vnaprej določena navodila

Jasnost in definiranost navodil je eden izmed načinov motivacije in hkrati eden od garantov kakovosti procesa.

Uporabnik potrebuje opis:

- vstopnih kanalov
- seznam dokumentov, ki jih mora predložiti
- jasna navodila o obliki in vsebini potrebnih dokumentov
- približen časovni potek procesa
- možnosti svetovanja in druge pomoči, ki so na voljo.

Metodologija

vnaprejšnje ovrednotenje določenih programov

Postopoma lahko organ za vrednotenje in priznavanje vrednoti obstoječa usposabljanja podjetij, nevladnih organizacij in različnih izobraževalnih ustanov. Preko vrednotenja ugotovi s katerimi kompetenčnimi področji se posamezna usposabljanja skladajo in koliko kreditnih točk so vredna.

Takšno vrednotenje gre na stroške organa za vrednotenje oz fakultete ali univerze. V samo vrednotenja pa se lahko aktivno pritegne odgovorne ljudi v sami ustanovi, katere usposabljanja se vrednotijo. Ne nazadnje je vrednotenje tudi v interesu te ustanove, saj dviguje njen potencial.

Samo vrednotenje je precej zahteven in dolgotrajen proces, ki pa prihrani čas in denar pri posameznih postopkih vrednotenja in priznavanja predhodnega in izkustvenega učenja.

jasna kombinacija strukture in odprtosti z vidika uporabnika – kandidata

Struktura pomeni v tem primeru konkretne zahteve glede dokumentov in konkretna vprašanja znotraj posameznih dokumentov. Struktura olajša postopek vrednotenja, ker omogoča boljša primerjavo kompetenc posameznika z zahtevami kompetencami študijskega programa. Struktura tudi vodi in usmerja posameznika, da ne izpusti določenih potrebnih stvari. Smiselno je, da struktura vključuje pregled zahtevanih kompetenc študijskega programa.



Odprtost pa mora omogočiti posamezniku, da se znotraj strukture izrazi na svoj način in, da lahko vključi vsa relevantna pridobljena znanja in veščine.

predložitev portfolija

Portfolij je brez dvoma nujen dokument, ki ga mora kandidat predložiti. Na nekaterih ustanovah rečejo temu tudi esej, ki predstavi izkustveno učenje kandidata povezano z izbrano študijsko smerjo.

Portfolij je v tem primeru precej obsežen dokument, ki mora jasno predstaviti tiste posameznikove izkušnje, ki so pripeljale do kompetenc določenih v študijskem programu.

podpora kompetentnega svetovalca

Ker gre za zahteven proces je smiselno in pomembno proces podpreti z dostopom in verjetno celo nujnost svetovanja. Na ta način dosežemo dovolj veliko kvaliteto že ob sami oddaji in je manj potrebe po dopolnjevanju. Svetovalci lahko že v posameznih fazah procesa usmeri kandidata še v kakšno področje, ki ga ni obdelal in skozi svetovalno dejavnost pomaga pri boljšem prepoznavanju doseženega znanja.

Umeščenost

na nivoju fakultete

V prvi fazi bi bila funkcija vrednotenja in priznavanja predhodnega in izkustvenega učenja umeščena v institucijo, ki bi študijski program mladinski delavec izvajala. Lahko pa v nadaljevanju to predstavlja kristalizacijsko jedro za uvajanje koncepta na nivo univerze.

neodvisno telo

Za razvoj, doseganje kakovosti, hitrost in resnost procesa potrebujemo institucijo / telo, ki se ukvarja s tem področjem. Ker je samo uvajanje precej zahteven projekt, e smiselno, da na tem dela nekdo za polni delovni čas, ali pa je projektno zastavljeno.

Že od samega začetka delovanja pa mora delovati sam inštitucija (komisija), ki potrebuje v začetku vsaj enega sodelavca za koordinacijo, administrativno vodenje, promocijo in nadaljnji razvoj ter vsaj dva stalna člana, ki imata del delovnih obveznosti na tem področju. Po potrebi so možni tudi začasni člani.

Na voljo pa morajo biti tudi svetovalci, ki si lahko za posameznega kandidata vzamejo dovolj časa (vsaj nekaj ur). Njihovo število se prilagodi realnim potrebam.

Kakovost

Kakovost je že sama po sebi pomemben in potrebna. Ker pa gre za uvajanje novosti, ki na nek način gre preko kulturnega dojemanja izobraževanja, je še posebej pomembno ne samo zagotoviti kakovost, ampak tudi kakovost jasno komunicirati. To pa dosegamo z vnaprej pripravljenimi in jasnimi navodili

jasna in vnaprej določena navodila



Jasnost navodil pomeni med drugim, da so dovolj kratka in predstavljena kot zaporedje smiselnih korakov ter da so podrobnosti vgnezdene „bolj globoko“. Stvari, ki pa so bolj zahtevne in jih je težje jasno predstaviti pa so odprte za usmerjanje s strani svetovalca.

dobro spremljajočo svetovanje

Svetovanje mora biti skoraj nujnost in ne le pravica za uporabnika. Svetovanje mora biti dovolj jasno promovirano in z lahkim dostopom ter enostavno prijavo. Smiselno je odpreti več kanalov: v živo, preko telefona, Skypa, klepeta,...

razgovor

Ob aktivni vlogi svetovalca ni posebne potrebe po razgovoru s kandidatom po oddaji dokumentacija. Če pa se pri posameznih primer pokaže potreba za poseben razgovor, je lahko to tudi del procesa priznavanja.

jasna in kakovostna opredelitev kompetenc študijskega programa Mladinski delavec

Jasno opredeljene kompetence programa so temelj za kvalitetno vrednotenje in priznavanje. Celotno vrednotenje temelji na primerjavi doseženih kompetenc posameznika s standardom programa.

Jasno opredeljene kompetence tudi omogočajo posamezniku, da kvalitetno napravi svoj portfolij, ko „odgovarja“ na predstavljene kompetence študijskega programa.

Sklep

Vrednotenje in priznavanje predhodnega in priložnostnega učenja je eden od temeljnih elementov vseživljenjskega učenja in tisti element, ki lahko predstavlja še posebej veliko spodbudo za razvoj vseživljenjskega učenja.

V slovenskem kulturnem prostoru je formalna izobrazba zelo močno cenjena, pogosto precenjena. To prinaša potencialno precejšnjo mero nezaupanja do procesov priznavanja izobrazbe oz. učenja, ki prihaja izven šolskih oz. fakultetnih meja. Pri uvajanju in promociji tovrstnih dejavnosti je to potrebno upoštevati, biti pazljiv in natančen, predvsem pa izjemno graditi na kakovosti.

V samem študijskem programu za mladinskega delavca pa je priznavanje predhodnega in izkustvenega učenja znotraj katerih se skriva neformalno in priložnostno učenje praktično nujnost. Sam program je že v temelju povezan s področjem neformalnega in priložnostnega učenja, veliko potencialnih slušateljev prinaša veliko bero tovrstnega znanja in zato je priznavanje neformalnega in priložnostnega učenja logično in naravno. Morda celo malo bolj kot pri nekaterih drugih študijskih programih. Tudi v javnosti ki to stroko spremlja, bo veliko večja odprtost za tak način delovanja.

Sam proces vzpostavitve sistema pa seveda zahteva dovolj resnosti, sistematičnosti in vključevanja ustreznih finančnih in človeških virov.