



## ZAKLJUČNA KONFERENCA

projekta ESS **Razvoj pismenosti ter ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja od 2011 do 2014**

**RAZVIJAMO TEMELJNE ZMOŽNOSTI IN ODKRIVAMO SKRITO ZNANJE ODRASLIH**

Ljubljana, 20. marec 2014

### ZAKLJUČKI

#### 2. delovne skupine:

#### **ORODJA IN METODE V POSTOPKIH UGOTAVLJANJA IN VREDNOTENJA NEFORMALNO IN PRILožNOSTNO PRIDOBLENEGA ZNANJA**

#### 1. **Vodja in moderatorka delovne skupine:**

- Vera Mlinar, Andragoški center Slovenije

#### 2. **Strokovna in organizacijska podpora:**

- Jerca Rupert, Andragoški center Slovenije

#### 3. **Število udeležencev v delovni skupini: 26**

Udeleženci so prihajali iz sledečih organizacij:

- 1 predstavnik SŠ d.o.o., e-Študentski Servis,
- 1 predstavnik podjetij,
- 11 sodelavcev ljudskih univerz,
- 3 predstavnici javnih zavodov s področja vzgoje in izobraževanja (RIC in CPI),
- 3 predstavniki zavodov (Nefix, Center Spirala, BOB),
- 1 predstavnik Carinske uprave,
- 6 sodelavcev ACS.

#### 4. **Cilji delovne skupine:**

- Predstavitev rezultatov aktivnosti »Ugotavljanje in priznavanje neformalnega učenja odraslih od 2012 do 2014«, ki so se pod vodstvom ACS dosegli na ravni celega projekta z vidika razvoja in uporabe razvitih metod in orodij v postopku ugotavljanja in vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih.
- Pogovor o:
  - dobrih izkušnjah z razvitimi orodji in metodami za ugotavljanje in vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih,
  - razvitih orodjih in metodah, ki so bolj učinkovite in uporabne na splošno ter posebej glede na namen vrednotenja ter vključenih ciljnih skupin v te postopke,

- orodjih in metodah, ki smo jih uporabljali za vrednotenje ključnih in vrednotenje poklicnih kompetenc,
- tem, kaj smo pogrešali in kaj bi še potrebovali,
- razvojnih izzivih na področju orodij in metod za ugotavljanje in vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih v prihodnje.

## 5. Potek dela v delovni skupini:

### 1. Uvodni prispevek Vere Mlinar »Orodja v postopku ugotavljanja in vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenega znanja«.

V prispevku je:

- predstavila vlogo metod in orodij v postopkih ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenih znanj (UVNPZ),
- predstavila metode in orodja, razvita v projektu – uvodni pogovor, biografsko metodo, elektronski portfolijo, Vprašalnik za ugotavljanje in vrednotenje ključne kompetence učenje učenja, Vprašalnik za ugotavljanje in vrednotenje kompetence načrtovanje kariere, Vprašalnik o vsakdanjih aktivnostih ter Vprašalnik in smernice za vrednotenje kompetence digitalna pismenost,
- opredelila vlogo svetovalca v postopkih UVNPZ,
- predstavila izkušnje in priporočila iz prakse o uporabi in nadaljnjem razvoju metod in orodij,
- izpostavila razvojne izzive na ravni projekta na področju nadaljnega razvoja in uporabe metod in orodij v postopkih UVNPZ.

### 2. Sledili so prispevki 5 izvajalskih organizacij o pomenu in konkretnih izkušnjah z uporabo razvitih metod in orodij v praksi, za različne namene vrednotenja ter za različne ciljne skupine:

- Ludvika Gjerek, LU Murska Sobota,
- Erika Švara, LU Postojna,
- Simona Štruc, MOCIS,
- Valentina Uran, Zasavska LU
- Patricia Konrad, CDI Univerzum.

### 3. Skupna razprava in zaključki:

V delovni skupini je potekala razprava po prispevkih. Iz razprave povzemamo ključna mnenja in predloge, ki smo jih razvrstili v tri sklope, kot smo vnaprej oblikovali 3 vprašanja za razpravo.

**1- Ali in v kakšni meri vplivajo značilnosti ciljnih skupin (brezposelni, starejši, mlajši odrasli,...) na uporabo orodij za vrednotenje kompetenc?**

- Vsaka od razvitih metod in orodij v projektu, se lahko, ne glede na namen vrednotenja in ciljno skupino kandidatov, smotrno uporabijo v postopku vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj.
- Praksa pa je pokazala, da je določena orodja smiselno prilagoditi uporabi za različne namene, različne ciljne skupine in ravni usposobljenosti za uporabo IKT, kar velja še posebej za elektronski portfolijo, ki je bil prvenstveno razvit v e-obliki; poleg tega se je pokazalo, da bi nekatere od zgoraj navedenih vprašalnikov za vrednotenje kompetenc bilo smiselno nagraditi s krajšimi in daljšimi različicami ter vprašalnike dopolniti glede na uporabo za vrednotenje kompetenc na višji ali nižji ravni razvitosti, predvsem ključnih kompetenc.
- Pri nadgradnji razvitih orodij za vrednotenje ključnih in poklicnih kompetenc, je potrebno izhajati tudi iz potreb delodajalcev.

**2- Ali je zgolj uporaba orodij dovolj za pripravo zanesljivega dokazila o ovrednotenih kompetencah? Je potrebno za večjo zanesljivost uporabiti tudi druge metode in orodja (opazovanje na delovnem mestu, preizkus, intervju,...)?**

- V postopkih vrednotenja je nujna hkratna uporaba tako samoocene kandidata kot ocena strokovnjaka; vključiti je potrebno tudi preverjanje (npr. testi, opazovanje), saj so zgolj rezultati samoocene lahko nezanesljivi (v praksi se je pokazalo, da nekateri kandidati precenjujejo, drugi pa podcenjujejo razvitost lastnih kompetenc).
- Ob in po uporabi orodij je potreben tudi intervju, svetovalni pogovor, ki dopolni zbrane podatke in omogoča celostnejšo sliko o kandidatu v postopku.
- V procesu lahko nastane težava, da svetovalec vrednoti kompetenco, za katero tudi sam nima dovolj strokovnega znanja/ni usposobljen; v tem primeru je pomembno, da v proces vključi zunanjega eksperta, ki ga vodi in usmerja v skladu z dogovorjenimi strokovnimi standardi izpeljevanja in dokumentiranja celotnega procesa.
- V praksi se je kot poseben izziv pokazalo vrednotenje poklicnih kompetenc, saj le-to zahteva strokoven premislek o vrstah metod in orodij, ki jih je v postopkih vrednotenja poklicnih kompetenc smiselno uporabiti ter o usposobljenosti za to.

**3- Kako naj se orodja in metode za ugotavljanje in vrednotenje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih razvijajo v prihodnje?**

- Iskati je potrebno vmesno pot med formaliziranim preverjanjem znanja in metodami, ki so manj formalistične, bolj individualne.

- Razvijati je potrebno nova orodja in metode za vrednotenje vseh ključnih kompetenc (v projektu v tem obdobju nismo pokrili vseh).
- Implementirati je potrebno dodatno razvite metode tudi v drugih projektih in nalogah, npr. metodo opazovanja na delovnem mestu v postopkih ugotavljanja in vrednotenja neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc, ki jo je ACS razvil v letu 2013.
- Potrebno je poskrbeti tudi za nadaljnje usposabljanje izvajalcev postopkov za ustrezno uporabo metod in orodij za vrednotenje ter strokovno podporo pri uporabi teh.
- Posebno skrb je potrebno nameniti vzpostavljanju partnerskega odnosa med vsemi ključnimi deležniki postopka tudi na področju razvoja in uporabe metod in orodij za vrednotenje.

Zapisi:

Vera Mlinar, ACS

Jerca Rupert, ACS