

SMJERNICE I POSTUPCI

**ZA PRIZNAVANJE I VREDNOVANJE
NEFORMALNOG I INFORMALNOG
UČENJA (RPL), ISTRAŽIVANJA
POTREBA TRŽIŠTA RADA TE
RAZVOJ I VREDNOVANJE ISHODA
UČENJA U VISOKOM OBRAZOVANJU**

**MISLAV BALKOVIĆ
I MILE DŽELALIJA**

SMJERNICE I POSTUPCI

**ZA PRIZNAVANJE I VREDNOVANJE
NEFORMALNOG I INFORMALNOG
UČENJA (RPL), ISTRAŽIVANJA
POTREBA TRŽIŠTA RADA TE
RAZVOJ I VREDNOVANJE ISHODA
UČENJA U VISOKOM OBRAZOVANJU**

NAKLADNIK:

Agencija za znanost i visoko obrazovanje
Donje Svetice 38/V, HR-10000 Zagreb
www.azvo.hr

ZA NAKLADNIKA:

Prof. dr. sc. Jasmina Havranek

AUTORI:

Mislav Balković i Mile Dželalija

DIZAJN I TISAK:

ACT Printlab d.o.o.

NAKLADA:

500

ISBN: 978-953-7584-11-5

CIP zapis dostupan u računalnome katalogu Nacionalne
i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem
000897664.

DATUM: siječanj 2015.



SADRŽAJ

Predgovor	6
DIO A - Smjernice za praktičnu provedbu RPL-a	8
1. Uvod	8
2. RPL u okviru HKO-a	9
2.1. Pravni i strateški okvir	9
2.2. Ključni dokumenti uvedeni HKO-om	10
2.2.1. Standard zanimanja	10
2.2.2. Standard kvalifikacija	11
2.2.3. Skup ishoda učenja	13
2.2.4. Programi za stjecanje i vrednovanje skupova i kvalifikacija	16
2.3. Razvojni proces SZ-a, SK-a	16
2.3.1. Razvojni proces standarda zanimanja	16
2.3.2. Razvojni proces standarda kvalifikacije	22
2.4. Proces razvoja programa	32
3. Ključna načela provedbe RPL-a	38
4. Proces vrednovanja	45
4.1. Početno informiranje, usmjeravanje i utvrđivanje svrhe vrednovanja	45
4.2. Potrebno utvrđivanje i dokumentiranje dokaza	47
4.2.1. Sumativno izdvajanje znanja	47
4.2.2. Predstavljanje dokaza	47
4.3. Korištenje odgovarajuće metode (vrednovanja)	48
4.3.1. Metode koje se koriste za izdvajanje dokaza	48
4.3.2. Metode koje se koriste za predstavljanje dokaza	50
4.3.3. Metode koje se koriste za bilježenje dokaza	50
4.4. Tumačenje dokaza i davanje mišljenja	52
4.5. Bilježenje ishoda i izvješćivanje dionika	53
4.5.1. Sumativni pristup vrednovanju	53
4.6. Faza praćenja i vanjska evaluacija agencije za akreditaciju	54
5. Smjernice za provedbu RPL-a	55
5.1. Smjernice za provedbu RPL-a na visokim učilištima	55
5.1.1. Razviti i provesti politiku RPL-a	55
5.1.2. Razviti i provesti procese RPL-a	56
5.1.3. Razviti i provesti strategiju komunikacije i promidžbe za RPL	60
5.1.4. Raditi na usavršavanju praktičara RPL-a	63

5.1.4.1. Uloga savjetnika za RPL i proces savjetovanja	62
5.1.4.2. Prateće informacije za savjetnike u RPL-u	62
5.2. Smjernice studentima za korištenje RPL-a	65
5.2.1. Uvod u RPL za studente	65
5.2.2. Ključne definicije	66
5.2.3. Proces RPL-a za studente	68
5.2.3.1. Sumativni pristup procjeni	68
5.2.3.2. Pristup vrednovanju temeljen na dokazima	69
5.2.4. Sljedeći koraci	71
DIO B - Kriteriji i postupci osiguravanja kvalitete za RPL	72
6. Ključna načela osiguravanja kvalitete	73
6.1. Osiguravanje kvalitete sustava studentske podrške i informiranja	74
6.2. Osiguravanje kvalitete vrednovanja	75
6.3. Osiguravanje kvalitete u procesima praćenja i evaluacije	76
7. PRILOZI	77
7.1. Prilog 1 - Obrazac ankete iz HZZ-ova on-line sustava anketiranja standarda zanimanja	77
7.2. Prilog 2 - Opisnici razina iz Zakona o HKO-u	85
7.3. Prilog 3 - Primjer testa za procjenu izrađen po ishodu učenja	85
7.4. Prilog 4 – Obrazac samoprocjene	85
7.5. Prilog 5 - Izvješće o procjeni	87
8. Literatura	88

PREGOVOR

Ove Smjernice i postupci izrađeni su kao jedan od ključnih rezultata IPA projekta „Konkurentno hrvatsko visoko obrazovanje za bolju zapošljivost” koji financira EU u okviru programa dodjele bespovratnih sredstava: Daljnji razvoj i provedba Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (HKO) (Europeaid/131254/M/ACT/HR). Opći cilj projekta bio je doprinijeti provedbi HKO-a te reformi i modernizaciji hrvatskog sustava visokog obrazovanja razvijajući relevantne standarde kvalifikacija i programe u informacijskoj i komunikacijskoj tehnologiji (ICT) i fizici, povezane s održivom modernom zelenom/ekološki prihvatljivom tehnologijom, kako bi se olakšalo stvaranje novih radnih mjesta i fleksibilnost radne snage. Specifični ciljevi bili su razvoj 6 standarda kvalifikacija i kratkih studijskih programa, uključujući i razvoj ishoda učenja te kriterija i postupaka procjene, kao i uvođenje priznavanja i vrednovanja neformalnog i informalnog učenja (recognition and assessment of non-formal and informal learning; koristimo kraticu za istoznačnicu Recognition of Prior Learning – RPL) kao sastavnog dijela HKO-a.

Kako bi se nacionalni model RPL-a uspješno razvio i bolje proveo, putem anketa i okruglih stolova ispitani su stavovi relevantnih domaćih dionika, dok je za analizu svjetske prakse detaljno analizirana dostupna literatura te su konzultirani strani eksperti. Kao rezultat, pripremljena su dva dokumenta:

- *Izvešće o istraživanju „Priznavanje neformalnog i informalnog učenja u kontekstu Europske unije i na svjetskoj razini“ te*
- *Smjernice i postupci za RPL, istraživanje potreba tržišta rada, razvoj ishoda učenja i postupaka vrednovanja (ovaj dokument)*

U oba dokumenta, kao i tijekom drugih aktivnosti u okviru projekta, predložili smo model RPL-a koji smatramo odgovarajućim u kontekstu hrvatskog obrazovnog sustava i tržišta rada te koji je održiv, učinkovit i ima razumnu formalnu i institucionalnu strukturu.

Očekuje se izravan pozitivan učinak oba dokumenta na ciljnu skupinu kreatora politika, dionika visokog obrazovanja i istraživačkih institucija, studentskih udruga, strukovnih organizacija i udruga poslodavaca, pružatelja obrazovnih usluga i budućih pružatelja usluga RPL-a. Njihov cilj je povećanje vlastita znanja i razumijevanja u pogledu RPL-a kao pojma, a dokumentima se predlažu mogući postupci i smjernice za provedbu, što bi u konačnici trebalo rezultirati boljom provedbom RPL-a u Hrvatskoj. Nadalje, namjera je široj javnosti i dionicima koji nisu izravno uključeni u projekt omogućiti dobivanje informacija o najboljim praksama RPL-a te utjecati na provedbu i strukturu nacionalnog modela. Istraživanje bi također trebalo poslužiti konačnim korisnicima (nastavnicima u visokom obrazovanju; znanstvenicima; studentima; poslovnom sektoru; poslodavcima; nezaposlenima; zaposlenicima, stručnjacima u području RPL-a) kao stručni analitički dokument kojim bi ih se potaknulo na uključivanje u RPL (u vidu brojnih uloga) te koji bi poslužio kao temelj za izradu informativnih i promotivnih materijala o RPL-u u Hrvatskoj.

Oba dokumenta temeljena su na opsežnoj istraživačkoj dokumentaciji, uključivanju brojnih lokalnih i međunarodnih stručnjaka za RPL, ispitivanju stavova dionika u pogledu provedbe RPL-a u Hrvatskoj, radionici o RPL-u u Hrvatskoj, na tri studijska posjeta Engleskoj, Škotskoj i Finskoj te drugim istraživačkim aktivnostima i koordinaciji među projektnim partnerima te glavnim nacionalnim dionicima.

Mi se, kao projektni tim, nadamo da će Izvešće o ispitivanju stavova lokalnih dionika prema RPL-u, zajedno sa Smjernicama i postupcima za RPL, koji su svi rezultati ovog projekta, biti korisni u

provedbi RPL-a u Hrvatskoj, posebno u visokom obrazovanju. Takva tvrdnja temelji se ne samo na našim priželjkivanjima, već i na pilot-projektima provedbe RPL-a povezanima sa 6 djelomičnih kvalifikacija u informatičkoj i telekomunikacijskoj tehnologiji i fizici u visokom obrazovanju (3 na Sveučilištu i 3 na Veleučilištu odnosno Visokoj školi) koji su provedeni tijekom ovog projekta. Konačno, iako smo predložili mogući model RPL-a za Hrvatsku, razvoj i provedbu takvog instrumenta službeno treba provesti Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta putem šireg procesa provedbe HKO-a te uključivanjem relevantnih dionika (sindikata, komora, poslodavaca, nezaposlenih, javnih službi za zapošljavanje, drugih ministarstava, itd.). U tom smislu ove Smjernice nemaju pretenziju postati službeni dokument kojim se definiraju načini provedbe RPL-a u RH, nego popis korisnih prijedloga i informacija koji bi mogli pomoći u izgradnji kvalitetne legislative u ovom području.

DIO A - SMJERNICE ZA PRAKTIČNU PROVEDBU RPL-A

1. UVOD

HKO-om su definirani temeljni teorijski elementi sustava RPL-a, a prije pune provedbe potrebne su praktične smjernice i detaljni postupci, uključujući primjere i testiranja.

Provedbom sustava RPL-a korist bi trebali imati svi glavni dionici HKO-a: kreatori politika, tijela osiguravanja kvalitete, obrazovne institucije, poslodavci i zaposlenici. Obrazovne institucije lako mogu poboljšati pristup netradicionalnim studentima, kao i učinkovitost u formalnom obrazovanju. Tržište rada može postati fleksibilnije i inovativnije. Priznavanje se može koristiti u svrhu zadovoljenja potreba u različitim gospodarskim sektorima, pomažući istovremeno socijalno isključenim osobama da se ponovno uključe na tržište rada i u društvo. U sektorima koji ovise o korištenju novih tehnologija, formalno obrazovanje možda neće biti dobro prilagođeno praćenju tehnoloških promjena i u tom slučaju RPL može pomoći pojedincima u korištenju novih tehnologija na radnim mjestima, stavljajući tako na raspolaganje ljudski kapital u svojem punom gospodarskom i razvojnom potencijalu.

Nadamo se da će se smjernicama razvijenima ovim projektom poboljšati razumijevanje sustava RPL-a u okviru HKO-a te da će ga svi dionici ispravno provoditi. Za razvoj smjernica i postupaka analizirali smo temeljne preporuke politika za provedbu RPL-a, posebno:

- Europske smjernice za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja (Cedefop)
- Smjernice UNESCO-a za priznavanje, vrednovanje i akreditiranje ishoda neformalnog i informalnog učenja
- Preporuke vijeća Europske Unije za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja te predloženi nacionalni model RPL-a za Hrvatsku ugrubo definiran u okviru dokumentacije i Zakona u području HKO. Krenuvši od tog modela te poštujući prethodno spomenute međunarodne relevantne smjernice, izradili smo ovaj dokument. Tijekom njegove pripreme oslanjali smo se na prethodna iskustva i rad, u okviru projekta, na razvoju šest novih kvalifikacija visokog obrazovanja koje odgovaraju HKO-u i provedbi RPL-a za pilot-korisnike. Zahvaljujući tome, smjernice, primjeri, preporuke i provedbeni kriteriji u ovom dokumentu sadržajno su povezani s nacionalnim obrazovnim okruženjem te uzimaju u obzir trenutačnu situaciju u razvoju hrvatskog obrazovnog sustava.

2. RPL U OKVIRU HKO-A

2.1. PRAVNI I STRATEŠKI OKVIR

Putem participativnog razvojnog procesa, koji je započeo u svibnju 2006. godine, Republika Hrvatska dosad je razvila dva ključna dokumenta pravne infrastrukture vezane uz HKO:

- Zakon o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (donesen u veljači 2013.) kojim se definiraju:
 - Bolja koherentnost tržišta rada i obrazovnog sustava putem uvođenja sektorskih vijeća, standarda kvalifikacija i standarda zanimanja
 - Uvođenje nove razine 5 kvalifikacija (prema EKO-u) za cjeloživotno učenje kakve do tada nisu postojale u Hrvatskoj te uvođenje djelomičnih kvalifikacija i pripadnih programa (najmanje 10 ECTS bodova),
 - Uvođenje mogućnosti za priznavanje prethodnog učenja,
 - Uvođenje Nacionalnog vijeća za razvoj ljudskih potencijala čiji je zadatak razvoj politika kojima bi se obrazovnom sustavu pomoglo da postane temelj za konkurentnost ljudskih potencijala te da predlaže raspodjelu dostupnih nacionalnih sredstava u odnosu na prioritete razvoja u području zapošljavanja i obrazovanja
- Pravilnik o registru HKO-a (usvojen u svibnju 2014.) kojim su definirani:
 - Postupak akreditiranja za standarde zanimanja i standarde kvalifikacija koji će biti prihvaćeni HKO-om (na dobrovoljnoj bazi)
 - Obvezni elementi i obrasci za podnošenje zahtjeva za standarde kvalifikacija (SK), standarde zanimanja (SZ) i skupove ishoda učenja (SIU)
 - Načela osiguranja kvalitete za SZ i SK.

Nadalje, Nacionalno vijeće za razvoj ljudskih potencijala već je osnovano, a sektorska vijeća trenutačno se osnivaju za prvih 6 sektora.

Za punu provedbu HKO-a, potrebno je osnovati i osposobiti 25 sektorskih vijeća, plus jedno interdisciplinarno, izraditi zakonsku podlogu u pogledu akreditiranja programa i osiguravanja kvalitete u okviru postojećih zakona na različitim obrazovnim razinama s ciljem izmjena i dopuna pozicija agencija koje djeluju u području obrazovanja (4 agencije, s razgraničenjem povezanim s razinom i vrstom obrazovanja), te razviti i osposobiti sustav informacijske i komunikacijske podrške za HKO (registar HKO-a i pripadni IT sustav).

Kada se analizira provedba RPL-a u širem smislu, HKO bi se trebao smatrati njegovom glavnom potporom. Ipak, RPL će se u Hrvatskoj moći formalno provesti tek kada Ministarstvo zaduženo za obrazovanje donese Pravilnik o RPL-u.

Uz prethodno spomenute formalne preduvjete trebalo bi uzeti u obzir i ostale poticajne elemente kojima se podupire razvoj RPL-a u Hrvatskoj. Konkretno, najnoviji razvoj važan za hrvatsko visoko obrazovanje i provedbu RPL-a tiče se nedavno usvojene Strategije odgoja, obrazovanja, znanosti i tehnologije. Ona utvrđuje putove razvoja visokog obrazovanja i znanosti (i drugih područja) te podupire financiranje projekata visokog obrazovanja iz Europskih strukturnih fondova. Strategija čvrsto podupire razvoj novih studijskih programa u skladu s HKO-om te se njome uvodi vrednovanje neformalnog i informalnog učenja kao jedan od strateških ciljeva u visokom obrazovanju i obrazovanju odraslih.

2.2. KLJUČNI DOKUMENTI UVEDENI HKO-OM

Ključni dokumenti uvedeni Zakonom o HKO-u i Pravilnikom o registru HKO-a definiraju akreditiranje standarda zanimanja i kvalifikacija. U nastavku su predstavljena dva potpuno nova dokumenta u Hrvatskoj i to: Standard zanimanja i standard kvalifikacije.

2.2.1. STANDARD ZANIMANJA

Standard zanimanja definiran je Zakonom o HKO-u kao:

Standard zanimanja je popis svih poslova koje pojedinac obavlja u određenom zanimanju, kao i popis kompetencija potrebnih za njihovo uspješno obavljanje.

Standard nekog zanimanja određuju poduzetnici, poslodavci i predstavnici poslodavaca, a iskazuje se izrazima prikladnima referentnoj razini HKO-a.

Standard zanimanja služi prije svega kao popis potrebnih znanja i vještina koje pojedinac mora posjedovati da bi bio sposoban raditi u nekom zanimanju. Vrlo često zaposlenici u istom zanimanju (npr. pravnik) rade različite poslove, ovisno o poslodavcu kod kojeg su zaposleni. Upravo se zbog toga opisi standarda zanimanja izrađuju putem anketiranja i razgovora s više različitih poslodavaca, po mogućnosti iz više različitih područja u Hrvatskoj, iz različitih gospodarskih djelatnosti i različitih veličina kako bi se kvalitetno sagledali svi specifični zahtjevi (ili što više njih). Kod izrade konačne verzije standarda zanimanja, konsenzusom se dogovara koji su to sve elementi za koje se većina uključenih poslodavaca može složiti da su zaista potrebni (poželjni) za to zanimanje. Dakle, definiranje potrebnih znanja i vještina u nekom prijedlogu standarda zanimanja dolazi u pravilu od analize više različitih pripadajućih radnih mjesta kod više poslodavaca. Pojam radnog mjesta uvodimo na ovom mjestu kako bi pojasnili da je zanimanje zapravo naziv za više srodnih radnih mjesta koje poslodavci nazivaju različito. Tako primjerice zanimanje pravnik može kod jednog poslodavca biti povezano s radnim mjestom odvjetnika, kod drugog javnobilježničkog vježbenika, kod trećeg koordinatora pravne službe itd.

Pravilnik o registru HKO-a definira u nekoliko svojih članaka. Konkretno, u stavku 2. članka 2. stoji:

Podregistar standarda zanimanja sadrži standarde zanimanja koji uključuju popise skupova potrebnih kompetencija za odgovarajuća zanimanja.

To podrazumijeva da je osim popisa poslova i popisa potrebnih kompetencija iste (kompetencije) potrebno još dodatno i grupirati u **skupove** kompetencija. Nadalje, definirajući obrazac zahtjeva za upis u podregistar standarda zanimanja, Pravilnik u članku 27. definira i ostale nužne elemente budućeg standarda zanimanja kako slijedi:

Standard zanimanja sadrži sljedeće elemente:

1. šifru standarda zanimanja;
2. naziv standarda zanimanja;
3. šifru zanimanja iz Nacionalne klasifikacije zanimanja na kojoj se temelji prihvaćeni standard zanimanja;
4. poveznicu na europsku klasifikaciju vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja (ako je primjenjivo);
5. opis zanimanja ili skupova kompetencija koje/koja će se regulirati standardom zanimanja;
6. naziv nadležnog sektorskog vijeća i poveznicu na dokument kojim je osnovano nadležno sektorsko vijeće koje je provelo vrednovanje;

7. popis ključnih poslova na jednom ili više radnih mjesta koja definiraju zanimanje;
8. popis skupova kompetencija i pripadajućih pojedinačnih kompetencija;
9. uvjete rada na radnom mjestu;
10. rok do kojega se standard zanimanja može koristiti za opravdavanje predlaganja standarda kvalifikacija i skupova ishoda učenja;
11. poveznicu na stručno mišljenje sektorskog vijeća o upisu u Registar;
12. poveznicu na odluku o upisu u Registar;
13. poveznicu na stručne podloge korištene u radu sektorskog vijeća;
14. naziv predlagatelja standarda zanimanja;
15. datum upisa u Registar.

Skup kompetencija sadrži sljedeće elemente:

1. šifru skupa kompetencija;
2. naziv skupa kompetencija;
3. poveznicu na europsku klasifikaciju vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja (ako je primjenjivo);
4. naziv nadležnog sektorskog vijeća i poveznicu na dokument kojim je osnovano nadležno sektorsko vijeće koje je provelo vrednovanje;
5. popis ključnih poslova u okviru kojih se koristi skup kompetencija;
6. popis pripadajućih pojedinačnih kompetencija;
7. uvjete rada na radnom mjestu;
8. poveznicu na stručno mišljenje sektorskog vijeća o upisu u Registar;
9. poveznicu na odluku o upisu u Registar;
10. naziv predlagatelja skupa kompetencija;
11. datum upisa u Registar.

Detaljan opis postupka koji će se koristiti u izradi standarda zanimanja bit će predstavljen u jednom od sljedećih odlomaka jer se radi o ključnom poslu, obveznom za definiranje standarda kvalifikacije ako se kvalifikacije razvijaju za tržište rada. Budući da vrednovanje neformalnog i informalnog učenja ima direktnu vezu s prethodnim učenjem (često stečenim i na radnom mjestu), smatramo da bi smjernice za razvoj SZ-a mogle biti korisne institucijama visokog obrazovanja pa ih stoga donosimo u ovom dokumentu.

2.2.2. STANDARD KVALIFIKACIJA

Standard kvalifikacija definiran je Zakonom o HKO-u kao:

Standard kvalifikacije je sadržaj i struktura određene kvalifikacije. Uključuje sve podatke koji su potrebni za određivanje razine, obujma i profila kvalifikacije te podatke koji su potrebni za osiguravanje i unapređenje kvalitete standarda kvalifikacije.

Standard kvalifikacije služi prije svega jasnom definiranju svih ishoda učenja koje osoba, nositelj pojedine kvalifikacije, treba imati. Dodatno, standard kvalifikacije definira i ostale podatke vezane za **razinu** (npr. preddiplomska ili diplomatska), **obujam** (npr. 120 ili 180 ECTS bodova), **profil** (npr. u području ekonomije), **vrstu** (npr. stručna ili sveučilišna), **klasu** (npr. puna ili djelomična) te elemente osiguravanja kvalitete. Kod osiguravanja kvalitete konkretno se misli na dvije odvojene vrste osiguravanja kvalitete:

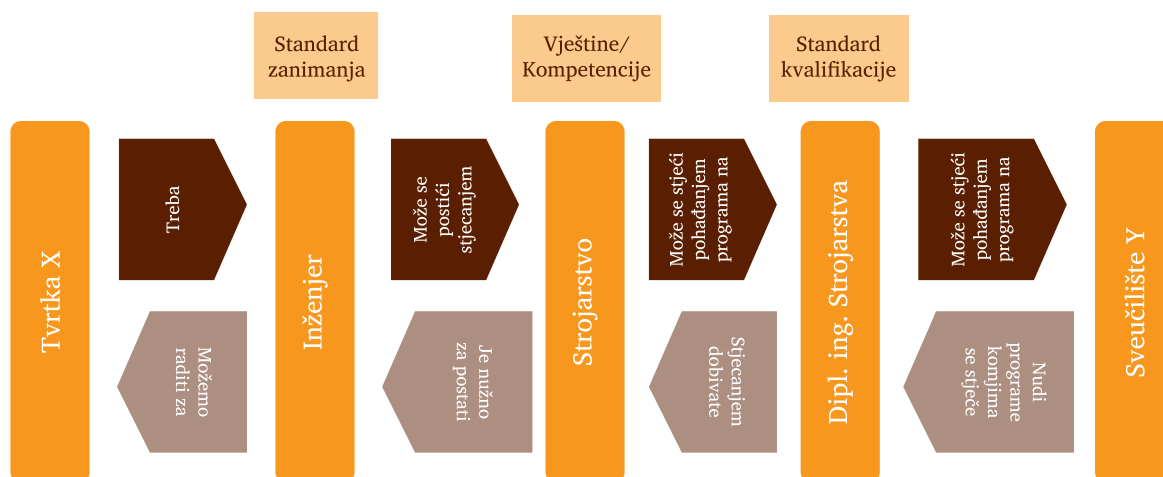
- kvalitetu ulaznih (*input*) parametara (uvjete koje mora zadovoljiti institucija koja dodjeljuje kvalifikaciju)
- kvalitetu izlaznih (*output*) parametara (kvalitetu ishoda učenja)

O obje ove vrste osiguravanja kvalitete bit će više riječi u dijelu detaljnog opisa izrade standarda kvalifikacije.

Kvalifikacijski okvir poznaje tri temeljna načina korištenja kvalifikacija:

1. kvalifikacije za tržište rada (služe prije svega kako bi se nositelj kvalifikacije mogla zaposliti)
2. kvalifikacije za nastavak obrazovanja (služe prije svega kako bi osoba -nositelj kvalifikacije mogla upisati višu razinu obrazovanja ili istu mogla uspješno pratiti, primjer takve kvalifikacije jest „maturantica gimnazije”).
3. kvalifikacije za druge potrebe pojedinca i društva (npr. početna kvalifikacija za rekreativno ronjenje)

Temeljna ideja kvalifikacijskog sustava je transparentno definiranje ishoda učenja unutar kvalifikacija te osiguravanje kvalitete njihovog stjecanja. Ova ideja će naravno utjecati na studijske programe jer će propitivati njihov sadržaj i usklađenost s ishodima učenja unutar kvalifikacija, ali i sa zahtjevima osiguravanja kvalitete propisanim na razini kvalifikacije. Za one kvalifikacije koje se stječu za tržište rada (to su primjerice studijski programi stručnih studija), kvalifikacijski će sustav imati dodatni element koji se odnosi na jasno definiranje standarda zanimanja i potrebnih kompetencija i povezivanje tih kompetencija unutar zanimanja s ishodima učenja na razini kvalifikacije. Slijedeći isto načelo EKO-a/NKO-a, Europska unija razvila je Europsku klasifikaciju vještina/kompetencija, kvalifikacija i zanimanja (ESCO) (Europska komisija, 2013., str. 5.). Spomenuti pristup ovdje se koristi za prikaz veze između zanimanja i kvalifikacija prikazanom uporabom dokumenata SK-a i SZ-a.



Slika 1. Prikaz NKO-a i njegovih dokumenata (SK i SZ) putem korištenja ESCO-a.

Ako tvrtka X treba inženjera (naziv zanimanja), popis vještina i kompetencija može se naći u okviru standarda zanimanja. Spomenute vještine i kompetencije mogu se dobiti stjecanjem kvalifikacije „Dipl. ing. strojarstva” i stoga su popisane kao ishodi učenja u okviru standarda kvalifikacije koji čine takvu kvalifikaciju. Ovdje je vidljivo da metodički vještine i kompetencije odgovaraju ishodima učenja. Konačno, takva kvalifikacija mogla bi se dobiti nakon uspješnog završetka studijskog programa na Sveučilištu Y. Isto vrijedi i u drugom smjeru, stoga bi studenti to trebali uzeti u obzir prilikom odabira sveučilišta i ako ih zanimaju mogućnosti rada jednom kada steknu određenu kvalifikaciju.

Prema Pravilniku o registru HKO-a, navode se sljedeći elementi standarda kvalifikacije (SK):

1. šifra standarda kvalifikacije;
2. naziv kvalifikacije;
3. oznaka razine koju kvalifikacija ima u HKO-u;

4. oznaka razine koju kvalifikacija ima u EKO-u;
5. minimalni obujam kvalifikacije iskazan bodovima (ECTS, ECVET i/ili HROO), odnosno godinama istraživanja za razine 8.1 i 8.2 HKO-a;
6. oznaka klase kvalifikacije (cjelovita ili djelomična kvalifikacija);
7. popis skupova ishoda učenja uz oznaku kategorije „obvezni” ili „izborni” skupovi ishoda učenja;
8. uvjeti za pristupanje stjecanju kvalifikacije;
9. uvjeti za stjecanje kvalifikacije;
10. opravdanost uvođenja i uloga kvalifikacije (poveznica na nastavak obrazovanja, poveznica na standard zanimanja, potrebe pojedinca, društvene potrebe);
11. datum do kojeg je predviđeno upisivanje u program za stjecanje kvalifikacije;
12. poveznica na dokument kojim je osnovano nadležno sektorsko vijeće koje je provelo vrednovanje;
13. poveznica na stručno mišljenje sektorskog vijeća o upisu u Registar;
14. poveznica na odluku o upisu u Registar;
15. predlagatelj standarda kvalifikacije;
16. datum upisa u Podregistar standarda kvalifikacije;
17. poveznica na odgovarajuće programe i popis ovlaštenih pravnih osoba za dodjelu isprave o stečenju kvalifikaciji.

Iako su SZ i SK novi dokumenti koji prije razvoja HKO-a nisu postojali u Hrvatskoj, čak je i prije razvoja HKO-a u praksi bilo jasno da postoje razlike između zanimanja i kvalifikacija. Prije razvoja HKO-a neke su se obrazovne institucije raspitivale kod poslodavaca o traženim kompetencijama u svrhu razvoja ishoda učenja i studijskih programa. Ipak, budući da mi kao društvo nismo imali (i još uvijek nemamo) detaljan opis SZ-a i SK-a, pojavila su se dva značajna problema:

1. Poslodavci i potencijalni zaposlenici nisu imali javno dostupan popis kompetencija potrebnih za određeno zanimanje (iako su pojedini poslodavci znali uvjete za svoja radna mjesta).
2. Studijski programi često su razvijani bez stvarnih istraživanja o kompetencijama, a ako su i obuhvaćali taj korak, kvalifikacije istog naziva sadržavale su različite ishode učenja (i skupove). Postojale su (i danas postoje) i kvalifikacije koje su ponekad imale gotovo jednake ishode učenja, ali različite nazive kvalifikacije. Takva je praksa dionicima (zaposlenicima, poslodavcima, obrazovnim institucijama, agencijama za osiguravanje kvalitete) otežavala korištenje kvalifikacija te njihovo puno razumijevanje.

2.2.3. SKUP ISHODA UČENJA

Kvalifikacije se grade na temelju ishoda učenja koji se grupiraju u logičke skupine. Takve se skupine nazivaju skupovi ishoda učenja i trebalo bi ih razvijati kao najmanje logički povezane koherentne skupine ishoda učenja koje će biti smještene na određeno mjesto u okviru registra HKO-a. Pozicioniranje u okviru Registra ovisit će o profilu (jedan od 25 + 1) koji odgovara jednom od 26 sektora te o **profilu** (jedan od 25 + 1) koji odgovara jednom od 26 sektora te **razini** (jedna od postojećih 8 razina i 2 podrazine). Sljedeća slika prikazuje ilustraciju registra s nekoliko skupova ishoda učenja koji su već unutar njega smješteni.

MATRICA SKUPOVA ISHODA UČENJA								
Sektor a	13 strukovnih sektora				12 + 1 općih sektora			
Razina a	Ekonomija	Elektrotehnika i informacijske tehnologije	Poljoprivreda	...	Jezici	Matematika	Fizika	...
8								

7	Analiza prodaje						Fizika subatomskih čestica...	
6	Makroekonomija, Napredna prodaja, Međunarodna prodaja	Objektno orijentirano programiranje, OSI model				diferencijalne jednadžbe, vektori, diskretna matematika...	Mehanika fluida, optika...	
5								
4	Osnove prodaje, Razumijevanje tržišta	Osnove programiranja				jednadžbe, matrica, nizovi...	Newtonova mekanika, osnove struje	
3								
2								
1						osnovne operacije...		

Slika 2. Prikaz registra HKO-a i nekoliko skupova ishoda učenja smještenih prema razini i profilu (sektoru).

Skup ishoda učenja obično sadržava komplet ishoda učenja (recimo 2 – 5) oblikovanih u okviru uskog strukovnog ili znanstvenog područja kojemu se dodjeljuje barem 1 bod (recimo 1-2 ECTS-a). Moguće je imati veće skupove ishoda učenja, no takvi skupovi trebali bi se predlagati samo ako se njihovi dijelovi ne mogu upotrebljavati kao neovisan manji, ali ipak koherentan logički skup. Ideja iza ove preporuke jest da bi se kvalifikacije trebale graditi ponovnim korištenjem (uvijek kada je moguće) već postojećih skupova, umjesto razvijanja novih skupova s elementima koji se preklapaju s postojećim skupovima. U pravilu, novi skup s ishodima učenja koji su dostupni i u postojećem skupu bit će oblikovan kao „razlikovni” skup koji sadržava samo elemente koji se razlikuju, a ne kao novi „veći” skup s elementima koji se preklapaju.

Prema Pravilniku o registru HKO-a, skup ishoda učenja sastoji se od sljedećih sastavnica:

1. šifre skupa ishoda učenja;
2. šifre standarda kvalifikacije kojemu skup ishoda učenja pripada;
3. naziva skupa ishoda učenja;
4. razine koju skup ishoda učenja ima u HKO-u;
5. obujma;
6. popisa ishoda učenja;
7. uvjeta za pristupanje stjecanju skupa ishoda učenja;
8. materijalnih i kadrovskih uvjeta potrebnih za stjecanje skupa ishoda učenja;
9. materijalnih i kadrovskih uvjeta potrebnih za vrednovanje skupa ishoda učenja;
10. postupka i primjera vrednovanja svih ishoda učenja unutar predloženog skupa ishoda učenja.

Prema članku 6. točki 3. Zakona o HKO-u, minimalan opseg pojedinog skupa ishoda učenja trebao bi biti jedan bod. Ne bi se smjeli dodjeljivati djelomični bodovi. Nadalje, u okviru kvalifikacije postoje barem dvije vrste skupova s obzirom na njihovu funkciju:

- a. Obvezni skupovi – skupovi koji bi trebali oblikovati sve standarde kvalifikacije za određenu kvalifikaciju. U svrhu boljeg razumijevanja takvi bi skupovi mogli biti navedeni kao „zajednički”. Svi obvezni skupovi strogo su definirani.
- b. Izborni skupovi – skupovi kojima se određeni pružatelji obrazovnih usluga i usluga vrednovanja mogu koristiti u okviru dijela SK-a. Te skupove ne izabiru studenti, već razvijatelji kvalifikacije

(potencijalni pružatelji obrazovnih usluga) u svrhu odražavanja određenih posebnosti u okviru kvalifikacije istoga naziva. U svrhu boljeg razumijevanja, takvi bi skupovi mogli biti navedeni kao „specifični” i zaista su specifični za određeno visoko učilište/pružatelja usluga kvalifikacije, nakon odobrenja odgovarajućeg sektorskog vijeća. Unutar izbornih skupova mogu postojati dvije podvrste:

- Definirani skupovi – definirani sadržaj s obzirom na ishode učenja već definirane tijekom razvoja kvalifikacije.
- Nedefinirani skupovi neke razine – nekoliko skupova (tipično definiranih samo prema razini i maksimalnom broju bodova) koje mogu izabrati studenti.

Tijekom procesa akreditiranja, kada se predlaže novi standard kvalifikacije, u skladu s člankom 15., točkama 6. i 7. Pravilnika o registru HKO-a, tijelo koje predlaže novi SK trebalo bi od drugih potencijalnih pružatelja iste kvalifikacije tražiti službeno mišljenje. Ako takvo mišljenje nije podneseno u okviru zahtjeva za upis, ministarstvo kontaktira sa svim relevantnim potencijalnim pružateljima usluge u svrhu dobivanja mišljenja.

Uz zahtjev za upis standarda kvalifikacije, kao dio popratne dokumentacije, predlagatelj dostavlja i mišljenja o predloženom standardu kvalifikacije drugih zainteresiranih pravnih osoba u svojstvu potencijalnih izvoditelja programa kojima bi se stjecala kvalifikacija za koju se predlaže standard. Ako predlagatelj, iz razloga koji ne ovise o njegovoj volji, nije u mogućnosti dostaviti takva mišljenja, dužan je o tome dostaviti obrazloženje.

Ako ministarstvo nadležno za obrazovanje i znanost obrazloženje iz stavka 6. ovog članka procijeni opravdanim te ako smatra potrebnim, ono može, koristeći se postojećim evidencijama, samostalno utvrditi listu potencijalnih izvoditelja programa kojima se stječe kvalifikacija za koju se predlaže standard, a koji bi mogli imati pravni interes u predlaganju istog te ih tražiti dostavu mišljenja na predloženi standard kvalifikacije ili skup ishoda učenja.

Razlog iz kojeg se traži mišljenje drugih pružatelja usluga jest da se većina potencijalnih pružatelja usluga složi oko barem obveznog (zajedničkog) dijela kvalifikacije kako bi se spriječilo da standarde kvalifikacija „privatiziraju” neki pružatelji usluga. Ipak, odgovarajuće sektorsko vijeće pokušat će utvrditi racionalni zajednički dio kvalifikacije. Stoga je moguće, ako ne postoji konsenzus većine pružatelja usluga oko obveznog (zajedničkog) dijela, da takva kvalifikacija ne bude akreditirana pod traženim nazivom. Umjesto toga, može postojati nekoliko različitih kvalifikacija različitih naziva (ukoliko sektorsko vijeće to procijeni opravdanim).

Za prikaz ideje obveznih (zajedničkih) i izbornih (koje mogu izabirati ponuđači programa kada akreditiraju program) skupova obje podvrste, pogledajte sljedeću sliku.

Kvalifikacija „Prvostupnik PHP programiranja“			
Institucija A	Institucija B	Institucija C	Bodovi
Obvezni sadržaj koji se sastoji od 105 skupova ishoda učenja s ukupno 125 ECTS bodova			125
Izborni modul „web-programiranje“ s ukupno 20 skupova i 35 ECTS bodova Izborni modul „razvoj igara“ s ukupno 15 skupova i 30 ECTS	Izborni modul „praksa“ s ukupno 15 skupova i 20 ECTS	Izborni modul „praksa“ s ukupno 15 skupova i 20 ECTS	55
		Izborni modul „razvoj igara“ s ukupno 15 skupova i 30 ECTS	
Izborni modul „mobilno programiranje“ s ukupno 15 skupova i 20 ECTS	Izborni modul „praksa“ s ukupno 15 skupova i 20 ECTS	Bilo kojih 5 ECTS bodova na razini 6 po odabiru studenta	
		ukupno:	180

Slika 3. Prikaz strukture iste kvalifikacije 3 različita pružatelja usluga korištenjem obveznih (zajedničkih) i izbornih skupova ishoda učenja

2.2.4. PROGRAMI ZA STJECANJE I VREDNOVANJE SKUPOVA I KVALIFIKACIJA

Člankom 13. Zakona o HKO-u definira se postojanje tri vrste programa u kontekstu HKO-a, odnosno:

1. Programi za stjecanje kvalifikacija
2. Programi za stjecanje i vrednovanje skupova ishoda učenja,
3. Programi za vrednovanje skupova ishoda učenja,

Nadalje, člankom 33. Pravilnika o registru HKO-a definira se proces akreditiranja programa, za koji je potrebno slijediti sljedeće korake:

Nadalje, člankom 33. Pravilnika o registru HKO-a definira se proces akreditiranja programa, za koji je potrebno slijediti sljedeće korake:

Upis programa u Registar provodi se na temelju pozitivnog mišljenja o usklađenosti programa s odgovarajućim standardom kvalifikacije, odnosno odgovarajućim skupovima ishoda učenja upisanima u Registar.

Vrednovanje usklađenosti provodi ministarstvo nadležno za obrazovanje i znanost za kvalifikacije koje se sukladno članku 7. Zakona o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru smještaju na razine 1, 2, 3, 4.1, 4.2 i 5 ovisno o profilu kvalifikacije.

Vrednovanje usklađenosti iz stavka 1. ovog članka provodi agencija nadležna za znanost i visoko obrazovanje za vrednovanje kvalifikacija koje se sukladno članku 7. Zakona o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru smještaju na razine 5, 6, 7, 8.1 i 8.2, ovisno o profilu kvalifikacije.

2.3. RAZVOJNI PROCES SZ-A, SK-A

2.3.1. RAZVOJNI PROCES STANDARDA ZANIMANJA

Kao što je već opisano u prethodnim poglavljima, standardi zanimanja daju prije svega opis poslova u zanimanju i opis potrebnih kompetencija za obavljanje tih poslova. Njih Pravilnik o registru HKO definira u nekoliko svojih članaka. Konkretno, u stavku 2. članka 2. stoji:

Podregistar standarda zanimanja sadrži standarde zanimanja koji uključuju **popise skupova potrebnih kompetencija za odgovarajuća zanimanja**.

To podrazumijeva da je osim popisa poslova i popisa potrebnih kompetencija iste potrebno još dodatno grupirati u **skupove** kompetencija.

Nadalje, definirajući obrazac zahtjeva za upis u podregistar standarda zanimanja, Pravilnikom se u članku 13. definiraju i ostali nužni elementi budućeg standarda zanimanja kako slijedi:

Drugi dio obrazaca zahtjeva HKO_SZ i HKO_SKOMP sadrži odjeljke u kojima predlagatelj upisuje ili odabire sljedeće podatke:

1. **opis zanimanja ili skupova kompetencija koje/koji će se regulirati standardom**
2. procijenjenu razinu kvalifikacije prema HKO-u koja će se izraditi na temelju standarda;
3. **popis ključnih poslova na jednom ili više radnih mjesta koja definiraju zanimanje i pripadajućih pojedinačnih kompetencija;**
4. **popis skupova kompetencija i pripadajućih pojedinačnih kompetencija potrebnih za rad na jednom ili više radnih mjesta;**
5. **uvjete rada na radnom mjestu;**
6. **prijedlog roka do kojega se standard zanimanja može koristiti za predlaganje standarda kvalifikacija i skupova ishoda učenja.**

Što dodatno podrazumijeva da u standardu zanimanja treba definirati:

- A. opis zanimanja
- B. popis ključnih poslova i pripadajućih kompetencija za njihovo obavljanje
- C. popis skupova kompetencija i pripadajućih pojedinačnih kompetencija
- D. uvjete rada u zanimanju

Ovo je jasno vidljivo i u propisanom obrascu za predlaganje standarda zanimanja gdje se, između ostalog, traži:

B. PRIJEDLOG STANDARDA ZANIMANJA		
Opis zanimanja ili skupa kompetencija (jednog ili više) koje/koji će se regulirati standardom		
Procijenjena razina kvalifikacije prema HKO-u koja će se izraditi na temelju standarda		
Popis ključnih poslova na radnom mjestu i pripadajućih pojedinačnih kompetencija potrebnih za rad na jednom ili više radnih mjesta	Naziv ključnog posla 1	Kompetencija br. Kompetencija br. Kompetencija br. ...
	Naziv ključnog posla 2	Kompetencija br. Kompetencija br. Kompetencija br. ...
	Naziv ključnog posla 3	Kompetencija br. Kompetencija br. Kompetencija br. ...
	...	...

Popis skupova kompetencija sa pripadajućim kompetencijama	Naziv skupa kompetencija 1	Kompetencija br. Kompetencija br. Kompetencija br. ...
	Naziv skupa kompetencija 2	Kompetencija br. Kompetencija br. Kompetencija br. ...
	Naziv skupa kompetencija 3	Kompetencija br. Kompetencija br. Kompetencija br. ...
	...	...
Uvjeti rada		

Slika 4. Prikaz obrasca za podnošenje zahtjeva za standard zanimanja preuzetog iz Pravilnika o registru HKO-a

Uz sve navedene elemente koji će jednom postati dio SZ, u obrascu se traže, a Pravilnikom su propisani, i dodatni podaci koji se traže kako bi se opravdalo upisivanje SZ-a u registar. Ova opravdanost i potreba njezina dokazivanja kroz odgovaranje na niz pitanja uvedena je jer je postupak unosa SZ-a u registar vrlo opsežan i za državu skup, a za predlagača je on besplatan. Na ovaj se način država zapravo štiti od neopravdanih i nepotrebnih zahtjeva kojima bi se nepotrebno pokrenuli postupci u Ministarstvu rada te Sektorskim vijećima i Ministarstvu obrazovanja. Dodatni podaci kojima se opravdava utemeljenost zahtjeva propisani su Pravilnikom (stavak 1., članak 12.) kako slijedi:

(1) Predlagatelj dokazuje utemeljenost novog standarda zanimanja odnosno skupova kompetencija obrazloženjem **strateške, sektorske i analitičke utemeljenosti zahtjeva**, koristeći se stručnim podlogama za izradu standarda zanimanja u skladu s Metodologijom iz stavka 3. ovog članka.

Pri čemu su tri navedene vrste utemeljenosti definirane kako slijedi:

- (4) Stratešku utemeljenost zahtjeva predlagatelj dokazuje referiranjem na relevantne sektorske strategije i ostale strateški relevantne dokumente.
- (5) Sektorska utemeljenost obrazlaže se koristeći se Profilom sektora kojem pripada zanimanje za koje se predlaže standard te iznimno, drugim relevantnim dokumentima.
- (6) Analitička utemeljenost iskazuje se analizom trenutne i dosadašnje ponude i potražnje, odnosno projekcijom u petogodišnjem razdoblju za takvim i sličnim zanimanjima na tržištu rada te se dokazuje temeljem stručnih podloga iz stavka 2. i 3. ovog članka, ukoliko za ta zanimanja takvi podaci postoje.

U nastavku ovog poglavlja prvo će biti opisan način izrade standarda zanimanja korištenjem navedene Metodologije koju izrađuje Ministarstvo rada, a kasnije će biti opisan način pripreme dokaza utemeljenosti zahtjeva.

Metodologija za istraživanje potreba poslodavaca na temelju koje se izrađuje standard zanimanja temelji se na anketnom upitniku o potrebnim kompetencijama unutar zanimanja. Anketni upitnik provodi se *on-line* anketom koja se šalje poslodavcima, uz obaveznu telefonsku najavu i podršku ispunjavanju. Samom anketom (koja neće biti ovdje opisana, a čiji se prikaz nalazi u Prilogu 1. ovom dokumentu) nastoji se od poslodavaca dobiti odgovore na sva pitanja koja su nužna za popunjavanje B dijela obrasca zahtjeva za SZ, dok se A dio (koji se odnosi na utemeljenost) ispunjava korištenjem javno dostupnih strateških i drugih dokumenata.

Ispunjavanjem prvog dijela (A dio) obrasca zahtjeva za SZ daju se ključni zaključci korištenih strateških i drugih dokumenata koji su podloga za obrazlaganje utemeljenosti zahtjeva. Jedina iznimka u tom procesu analitička je utemeljenost koju ćemo ili pročitati iz profila sektora (dokument koji izrađuje Ministarstvo rada i opisuje stanje u sektoru) ako isti postoji, ili ćemo je samostalno pokušati analizirati korištenjem javno dostupnih podataka iz „Statistike online” HZZ-a, odnosno podataka s portala kakav je moj-posao.net ili iz drugih izvora. Podaci s privatnih portala za zapošljavanje nisu javno dostupni i njihovo korištenje (ako je nužno) obično nije moguće bez naknade. Za većinu zanimanja bit će dovoljni podaci sa Statistike online, jer HZZ prati potražnju za većinom radnih mjesta. Na dio radnih mjesta u pojedinim sektorima uglavnom se ne zapošljava preko HZZ-a, već preko privatnih portala, pa u tom smislu statistika HZZ-a nije relevantna i dostatna za prikazivanje dugoročnih prošlih kretanja na tržištu rada.

Kao što je u pravilniku i navedeno, u dijelu analitičke utemeljenosti potrebno je dati odgovore na pitanja o:

- analizi trenutne i dosadašnje ponude za takvim i sličnim zanimanjima na tržištu rada,
- analizi trenutne i dosadašnje potražnje za takvim i sličnim zanimanjima na tržištu rada,
- projekciji u petogodišnjem razdoblju ponude za takvim i sličnim zanimanjima na tržištu rada
- projekciji u petogodišnjem razdoblju potražnje za takvim i sličnim zanimanjima na tržištu rada

Ove bi odgovore najlakše bilo samo iščitati iz profila sektora za zanimanje za koje se predlaže SZ, ali ako takav dokument nije dostupan potrebno je analizu napraviti samostalno iz javno dostupnih podataka. Osnovni alat za prethodnu ponudu i potražnju predstavljat će statistika HZZ-a dostupna on-line na: <http://statistika.hzz.hr/>

Dio B obrasca zahtjeva može se popuniti kao rezultat analize odgovora dobivenih *on-line* anketom. Nakon što je anketa završena (više podataka o organiziranju ankete i korištenju službene infrastrukture za anketiranje trebalo bi dati Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava), rezultati se dostavljaju razvijatelju standarda zanimanja u obliku grubih podataka u tablici, kako je prikazano na sljedećoj slici.

A	B	C	D	E	F	G
1 id	b6radnja	b6znanje	uskolnum	znenjebudnum	Puni naziv radnog mjesta koje ćete opisati (Koja je	
2 118 administracija računalne mreže	poznati administraciju ip mreža	poznati administraciju ip mreža	kroz sklovanje	pojednako	specijalist za računalnu forenziku	zaposl
3 118 digitalna forenzika mobilnih uređaja	poznati alate za forenziku mobilnih uređaja	poznati alate za forenziku mobilnih uređaja	kroz radno iskustvo	bit će manje potrebno	specijalist za računalnu forenziku	zaposl
4 118 digitalna forenzika općenito	poznati alate za forenziku općenito	poznati alate za forenziku općenito	kroz radno iskustvo	bit će manje potrebno	specijalist za računalnu forenziku	zaposl
5 118 digitalna forenzika računalna	izraditi plan forenzike analize računalnog sustava	izraditi plan forenzike analize računalnog sustava	kroz sklovanje	bit će manje potrebno	specijalist za računalnu forenziku	zaposl
6 118 digitalna forenzika računalna	izuzeti digitalne dokaze sa računalnog sustava barem jednom metodom iz	analizirati digitalne dokaze putem metoda računalne forenzike	kroz sklovanje	bit će manje potrebno	specijalist za računalnu forenziku	zaposl
7 118 digitalna forenzika računalna	izraditi izvješće o rezultatima analize digitalnih dokaza	izraditi izvješće o rezultatima analize digitalnih dokaza	kroz sklovanje	bit će manje potrebno	specijalist za računalnu forenziku	zaposl
8 118 digitalna forenzika računalna	administrirati računalno	administrirati računalno	kroz sklovanje	bit će manje potrebno	specijalist za računalnu forenziku	zaposl
9 118 računalna sigurnost općenito	poznati best practices računalne sigurnosti	poznati best practices računalne sigurnosti	kroz sklovanje	bit će manje potrebno	specijalist za računalnu forenziku	zaposl
10 118 sistemska administracija	poznati administraciju ms operacijskih sustava	poznati administraciju ms operacijskih sustava	kroz sklovanje	pojednako	specijalist za računalnu forenziku	zaposl
11 118 sistemska administracija	poznati administraciju unix/linux/mac operacijskih sustava	poznati administraciju unix/linux/mac operacijskih sustava	kroz sklovanje	pojednako	specijalist za računalnu forenziku	zaposl
12 119 digitalna forenzika akvizicija i analiza	prilupati dokazni materijal	prilupati dokazni materijal	kroz sklovanje	bit će potrebije	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
13 119 digitalna forenzika akvizicija i analiza	provesti forenzičku analizu	provesti forenzičku analizu	kroz sklovanje	bit će potrebije	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
14 119 digitalna forenzika akvizicija i analiza	izraditi stručno izvješće	izraditi stručno izvješće	kroz radno iskustvo	pojednako	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
15 119 digitalna forenzika akvizicija i analiza	poznati forenzičke artefakte računalnih sustava	poznati forenzičke artefakte računalnih sustava	kroz sklovanje	bit će potrebije	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
16 119 digitalna forenzika akvizicija i analiza	poznati forenzičke artefakte računalnih mreža	poznati forenzičke artefakte računalnih mreža	kroz sklovanje	bit će potrebije	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
17 119 ofenzivno ispitivanje sigurnosti	poznati računalne oporucijele sustava	poznati računalne oporucijele sustava	kroz sklovanje	bit će potrebije	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
18 119 ofenzivno ispitivanje sigurnosti	poznati računalne mreže i protokole	poznati računalne mreže i protokole	kroz sklovanje	bit će potrebije	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
19 119 ofenzivno ispitivanje sigurnosti	programirati	programirati	kroz sklovanje	pojednako	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
20 119 ofenzivno ispitivanje sigurnosti	poznati i provoditi napade na računalne sustave i mreže	poznati i provoditi napade na računalne sustave i mreže	kroz radno iskustvo	bit će potrebije	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
21 119 ofenzivno ispitivanje sigurnosti	redovito usmjeravati stručna znanja i vještine	redovito usmjeravati stručna znanja i vještine	kroz sklovanje	bit će potrebije	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
22 119 procjena slabosti računalnih i mrežnih sustava	poznati tipove slabosti računalnih i mrežnih sustava	poznati tipove slabosti računalnih i mrežnih sustava	kroz radno iskustvo	bit će potrebije	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
23 119 procjena slabosti računalnih i mrežnih sustava	poznati tehničke i poslovne aspekte radnih procesa	poznati tehničke i poslovne aspekte radnih procesa	kroz radno iskustvo	pojednako	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
24 119 procjena slabosti računalnih i mrežnih sustava	predložiti postupke otklanjanja slabosti	predložiti postupke otklanjanja slabosti	kroz radno iskustvo	pojednako	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
25 119 upravljanje sigurnosnim incidentima	stvoriti pretpostavke za otkrivanje incidenta	stvoriti pretpostavke za otkrivanje incidenta	kroz sklovanje	pojednako	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl
26 119 upravljanje sigurnosnim incidentima	prepoznati tip incidenta	prepoznati tip incidenta	kroz radno iskustvo	bit će potrebije	specijalist za informacijsku sigurnost	zaposl

Slika 5. Grubi rezultati ankete poslodavaca

Kako bi se rezultati mogli analizirati, bilo bi korisno preimenovati nazive stupaca u svrhu boljeg razumijevanja odgovora. Također, prema iskustvu u razvoju brojnih standarda zanimanja korištenjem rezultata službenih anketa, preporuča se dodavanje dodatnih stupaca za bolju organizaciju rezultata. Nazivi već postojećih stupaca B i C trebali bi glasiti:

b6radnja – ključni posao (*key job*)

b6znanje – kompetencija (*competence*)

Ispred njih, trebalo bi dodati novi stupac pod nazivom: Skupina poslova (group of jobs) s 8 ili više (ako je potrebno) skupina kako slijedi:

1. Analiza, planiranje i organizacija rada
2. Priprema radnog mjesta / poslovanja
3. Operativni poslovi
4. Administrativni poslovi
5. Komercijalni poslovi
6. Komunikacija i suradnja s drugima

Za analizu rezultata bilo bi dobro pridijeliti svaki od ključnih poslova odgovarajućoj skupini poslova. Na kraju procesa nova tablica mogla bi izgledati ovako. Dodatne stupce trebalo bi ostaviti kakvima jesu.

1	id -	Grupa poslova	ključni poslovi	Kompetencija
2	118	3. Operativni poslovi	implementacija i konfiguracija mrežne opreme	praktična znanja konfiguriranja
3	141	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	definiranje tehničkih rješenja u korporativnoj mreži	planiranje mrežne opreme
4	121	3. Operativni poslovi	nadzor i održavanje mrežnog sustava	rad s serverskom infrastrukturom
5	121	3. Operativni poslovi	nadzor i održavanje mrežnog sustava	rad s mrežnom opremom
6	142	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	dizajn novih mrežnih rješenja	mreže općenito
7	121	3. Operativni poslovi	implementacija novih sustava	organizacija it sustava
8	121	3. Operativni poslovi	implementacija novih sustava	osnovna znanja o it sustavima
9	132	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	izrada tehničkih rješenja	poznavanje funkcija uređaja
10	121	6. komunikacija i suradnja sa drugima	podrška korisnicima	rad u softverskim uredskim paketima
11	121	6. komunikacija i suradnja sa drugima	podrška korisnicima	osnovno o računalima
12	121	6. komunikacija i suradnja sa drugima	podrška korisnicima	osnovno o mrežama
13	128	3. Operativni poslovi	nadzor i održavanje servera i mreža	instalacija servera
14	128	3. Operativni poslovi	nadzor i održavanje servera i mreža	nadzor it sustava
15	128	3. Operativni poslovi	nadzor i održavanje servera i mreža	implementacija novih servisa
16	129	4. administrativni poslovi	dokumentacija izvedenog stanja mreže	poznavati sustav jezgrene mreže
17	129	4. administrativni poslovi	dokumentacija izvedenog stanja mreže	dokumentirati sustav jezgrene mreže
18	129	6. komunikacija i suradnja sa drugima	komunikacija s dobavljačem/proizvođačem mrežne opreme vezana	otkriti i pravilno prezentirati probleme u radu ili održavanju jezgre
19	129	6. komunikacija i suradnja sa drugima	komunikacija s dobavljačem/proizvođačem mrežne opreme vezana	poslovno komunicirati
20	129	3. Operativni poslovi	konfiguracija jezgrene mrežne opreme	poznavati sustav jezgrene mreže
21	129	3. Operativni poslovi	konfiguracija jezgrene mrežne opreme	konfigurirati mrežnu opremu
22	132	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	izrada tehničkih rješenja	poznavanje trendova industrije
23	140	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	održavanje data centra i opreme	prepoznati poslovne prioritete

Slika 6. Rezultati ankete poslodavaca – prvi korak analize

Dodavanje novog stupca (skupina poslova) upotrebljava se za bolju strukturu dobivenih odgovora u stupcima „ključni poslovi” i „kompetencije” jer ako je nekoliko odgovora prikupljeno, može se očekivati da poslodavci daju nekoliko sličnih ključnih poslova. Takve bi „sličnosti” i preklapanja trebalo izbjeći kako bi se dobio koherentan SZ. To se može postići grupiranjem dobivenih ključnih poslova i kompetencija prema skupini poslova. Takav je primjer predstavljen na sljedećoj slici.

1	A	B	C	D
id -	Grupa poslova	ključni poslovi	Kompetencija	
3	141	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	definiranje tehničkih rješenja u korporativnoj mreži	planiranje mrežne opreme
6	142	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	dizajn novih mrežnih rješenja	mreže općenito
9	132	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	izrada tehničkih rješenja	poznavanje funkcija uređaja
22	132	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	izrada tehničkih rješenja	poznavanje trendova industrije
23	140	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	održavanje data centra i opreme	prepoznati poslovne prioritete
24	140	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	održavanje data centra i opreme	prepoznati rizike
25	147	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	organizacija radionica i sastanaka unutar projekta	organizacija radionica
45	147	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	organizacija radionica i sastanaka unutar projekta	organizacija sastanaka
46	129	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	pisanje procedura za instalaciju i konfigiranje jezgrenih mrežnih uređaja	konfigurirati jezgrenu mrežnu opremu
47	129	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	pisanje procedura za instalaciju i konfigiranje jezgrenih mrežnih uređaja	pročitati dokumentaciju jezgrene mrežne opreme
48	129	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	pisanje procedura za instalaciju i konfigiranje jezgrenih mrežnih uređaja	provjeriti procedure i konfigiranje jezgrenih mrežnih uređaja u laboratorijskom okruženju
57	134	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	planiranje i razvoj it infrastrukture	poznavanje tehnologija
58	133	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	planiranje i razvoj it infrastrukture	poznavanje svih prisutnih tehnologija (microsoft, cisco, oracle)
59	131	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	planiranje novih sustava	razumijevanje poslovnog okruženja i potreba poslovanja
62	121	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	planiranje novih sustava	organizacija it sustava
66	140	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	planiranje, projektiranje i uvođenje novih it rješenja	osnovna znanja o it sustavima
74	146	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	projektiranje mreže nove poslovnice	voditi projekte
78	146	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	projektiranje mreže nove poslovnice	pogledati postojeći sustav
85	146	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	projektiranje mreže nove poslovnice	projektirati mrežu (kao ostale poslovnice)
86	118	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	projektiranje računalne mreže	projektirati mrežu (ali sa specifičnim problemima)
67	139	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	projektiranje systemske it infrastrukture	teorija mrežne infrastrukture
90	137	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	razvoj tehničkih sustava	projektirati
91	133	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	rješavanje it incidenata	strukturu sustava
102	133	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	rješavanje it incidenata	pravilno razotkriti probleme
103	131	1. Analiza, planiranje i organizacija rada	učestvovanje u projektima	prioritizacija problema
				osnovno o vođenju projekata

Slika 7. Rezultati ankete poslodavaca – drugi korak analize, ključni poslovi grupirani prema skupini poslova

Treba uočiti da je nekoliko sličnih ključnih poslova namjerno zaokruženo kako bi se prikazalo da ih se može „uobličiti” u jedan ključni posao. Preciznije: Planiranje novih sustava, planiranje, projektiranje i provedba novih informatičkih rješenja te izrada novih mrežnih rješenja imaju mnogo kompetencija koje se preklapaju i stoga bi mogli biti grupirani u jedan ključni posao, na primjer: „planiranje novih sustava”, s kompetencijama iz projektiranja i provedbe pridruženima drugim ključnim poslovima poput „provedbe informatičkih rješenja” i „projektiranja informatičkih rješenja”.

Kao rezultat tog procesa dobit ćemo „jasnu” tablicu ključnih poslova i odgovarajućih kompetencija (bez preklapanja). Tijekom tog procesa, kompetencije iz stupca „Kompetencije” trebalo bi reorganizirati na način da:

1. budu što kvalitetnije zapisane i po potrebi preformulirane
2. nemamo ponavljanje istih kompetencija
3. izbacimo kompetencije koje očito (po mišljenju stručnjaka) nisu relevantne za to zanimanje ili su jednostavno previše općenite (npr. u primjeru s prethodno navedene slike jedna kompetencija navedena u retku 87 jest „projektirati”. Kada bi pisalo npr. projektirati mrežni sustav, to bi već bilo nešto konkretnije, ali kada piše samo „projektirati”, to ne možemo iskoristiti, a da ne preformuliramo i/ili udružimo s nekim sličnim kompetencijama).
4. imamo samo jednu kompetenciju u svakom retku, a ne dugačke rečenice s više kompetencija. Ovo je važno kasnije radi njihova grupiranja

Preciznije, može se očekivati da tablica s 500 redova na kraju procesa bude smanjena na tablicu s manje od 100 redova te s jasnim kompetencijama i ključnim poslovima. Takav primjer imamo na sljedećoj slici.

Grupa poslova	Ključni poslovi	Kompetencije
Analiza, planiranje i organizacija rada	Planiranje, Projektiranje i razvoj mrežne IT infrastrukture	Poznavanje protokola, opreme i dostupnih tehnologija
		Poznavanje virtualizacijskih tehnologija
		Poznavanje operacijskih sustava
		Analiza i razumijevanje postojećeg IT sustava (struktura i funkcioniranje...)
		Teorija mrežne IT infrastrukture, poznavanje mrežnih modela
	Izrada dokumentacije	Poznavanje metoda projektiranja IT sustava i najbolje prakse
		Osmisliti upotrebljive procedure i dokumentirati ih,
		Izrada dijagrama toka funkcioniranja sustava
	Vođenje i sudjelovanje u projektima	Izrada izvedbene i funkcionalne dokumentacije IT sustava
		Osnove vođenja projekta
Priprema radnog mjesta / poslovanja	Osnovno poznavanje upravljanja poslovnim procesima	Prioritizacija problema
		Provjeriti valjanost projekta
	Poznavanje uobičajenih administrativnih alata tvrtke	Planiranje aktivnosti
		Poznavanje osnovnih elemenata organizacijske strukture
Implementacija i održavanje mrežne opreme	Implementacija i konfiguracija, nadzor i održavanje mrežne opreme	Osnovno poznavanje svrhe dokumentiranja i korištenja procesa i procedura u poslovnom okruženju
		Prepoznavanje vlastite uloge u poslovnom procesu
		Osnovno poznavanje uobičajenih alata korištenih u poslovnim okruženjima
		Praktična primjena znanja konfiguriranja mrežnih uređaja
		Praktična primjena tehnologija koje se koriste u mreži ovisno o potrebama
	Instaliranje, administriranje i održavanje operacijskih sustava na mrežnoj opremi	Praktična primjena znanja ugradnje mrežnih uređaja i prateće opreme
		Poznavanje sustava nadzora mrežne opreme
		Poznavanje operativnih sustava koji se koriste na mrežnoj opremi
	Poznavanje aplikacija odnosno servisa	Praktična primjena ključnih znanja
		Sposobnost odabira adekvatnog softwera/firmwarea vezanog za mrežnu opremu
Održavanje operacijskih sustava na mrežnoj opremi	Poznavanje aplikacija odnosno servisa	Znati što su to servisi
		Osnovna znanja o IT sustavima
		Poznavanje osnova rada aplikacija
		Osnovno poznavanje sustava za sigurnosnu pohranu podataka (backup rješenja)

Slika 8. Rezultati ankete poslodavaca – treći korak analize, jasna tablica u koju se mogu unijeti dodatne stavke

Prije završetka analize i popunjavanja obrasca za SZ, preporučuju se još dva koraka. Prvi od njih podrazumijeva nadopunu odgovora koje su poslodavci dali putem ankete dodatnim podacima iz drugih izvora, poput:

- Tehnoloških perspektiva i globalnih smjernica za razvoj relevantnih za sektor
- Fokus grupa s ključnim stručnjacima u sektoru
- Fokus grupa s poslodavcima na kojima se raspravlja o dobivenim rezultatima.

Kao rezultat spomenutog procesa (koji je mješavina okruglog stola i savjetovanja s dionicima), tablica kompetencija i ključnih poslova za određena zanimanja dalje će se razvijati te će, u većini slučajeva, biti proširena dodatnim redovima s kompetencijama.

Konačno, kako bi se obrazac za podnošenje zahtjeva mogao popuniti, svaku bi kompetenciju trebalo dodati odgovarajućoj skupini kojoj će se dati odgovarajući naziv te koja će obuhvaćati kompetencije iste logičke skupine. To se može postići dodavanjem dodatnog stupca i dodavanjem naziva skupine kompetencija povezanog sa svakom kompetencijom.

Popunjavanje dijela B obrasca za podnošenje zahtjeva može se završiti filtriranjem takve tablice prema stupcima koji odgovaraju ključnom poslu ili skupini kompetencija.

2.3.2. RAZVOJNI PROCES STANDARDA KVALIFIKACIJE

Standard kvalifikacije, sukladno Pravilniku (članak 16.) sadrži niz elemenata propisanih obrascem za predlaganje:

(1) Drugi dio obrasca zahtjeva HKO_SK sadrži odjeljke u koje predlagatelj upisuje ili odabire sljedeće elemente prijedloga standarda kvalifikacije:

1. naziv kvalifikacije za koju se predlaže standard;
2. naziv sektorskog vijeća kojem se upućuje prijedlog;
3. HKO razinu kvalifikacije za koju se predlaže standard
4. minimalni obujam kvalifikacije iskazan bodovima (ECTS, ECVET i/ili HROO), odnosno godinama istraživanja za razinu 8;
5. oznaku klase kvalifikacije (cjelovita ili djelomična);
6. popis skupova ishoda učenja uz oznaku kategorije „obvezni” ili „izborni”;
7. uvjete za pristupanje stjecanju kvalifikacije;
8. datum do kojeg je predviđeno upisivanje polaznika u odgovarajući program za stjecanje kvalifikacije.

(2) Treći dio obrasca HKO_SK sadrži odjeljke u koje predlagatelj upisuje ili odabire sljedeće elemente prijedloga skupova ishoda učenja:

1. naziv skupa ishoda učenja;
2. razinu koju skup ishoda učenja ima u HKO-u;
3. obujam skupa ishoda učenja;
4. popis ishoda učenja;
5. uvjete za pristupanje stjecanju skupa ishoda učenja;
6. materijalne i kadrovske uvjete potrebne za stjecanje skupa ishoda učenja;
7. materijalne i kadrovske uvjete potrebne za vrednovanje skupa ishoda učenja;
8. postupke i primjere vrednovanja svih ishoda učenja unutar predloženog skupa ishoda učenja.

Ali i stavcima 3. i 4. članka 28.:

(3) Standard kvalifikacije sadržava sljedeće elemente:

1. šifru standarda kvalifikacije;
2. naziv kvalifikacije;
3. oznaku razine koju kvalifikacija ima u HKO-u;
4. oznaku razine koju kvalifikacija ima u EKO-u;
5. minimalni obujam kvalifikacije iskazan bodovima (ECTS, ECVET i/ili HROO), odnosno godinama istraživanja za razinu 8 HKO-a;
6. oznaku klase kvalifikacije (potpuna ili djelomična kvalifikacija);
7. popis skupova ishoda učenja uz oznaku kategorije „obvezni” ili „izborni” skupovi ishoda učenja;
8. uvjete za pristupanje stjecanju kvalifikacije;
9. uvjete za stjecanje kvalifikacije;
10. opravdanost uvođenja i ulogu kvalifikacije (poveznica na nastavak obrazovanja, poveznica na standard zanimanja, potrebe pojedinca, društvene potrebe);
11. datum do kojeg je predviđeno upisivanje u program za stjecanje kvalifikacije;
12. poveznicu na dokument kojim je osnovano nadležno sektorsko vijeće koje je provelo vrednovanje;

13. poveznicu na stručno mišljenje sektorskog vijeća o upisu u Registar;
14. poveznicu na odluku o upisu u Registar;
15. predlagatelja standarda kvalifikacije;
16. datum upisa u podregistar standarda kvalifikacije;
17. poveznicu na odgovarajuće programe i popis ovlaštenih pravnih osoba za dodjelu isprave o stečenoj kvalifikaciji.

(4) Skup ishoda učenja sadrži sljedeće elemente:

18. šifru skupa ishoda učenja;
19. šifru standarda kvalifikacije kojemu skup ishoda učenja pripada;
20. naziv skupa ishoda učenja;
21. razinu koju skup ishoda učenja ima u HKO-u;
22. obujam;
23. popis ishoda učenja;
24. uvjete za pristupanje stjecanju skupa ishoda učenja;
25. materijalne i kadrovske uvjete za stjecanje skupa ishoda učenja;
26. materijalne i kadrovske uvjete za vrednovanje skupa ishoda učenja;
27. postupke i primjere vrednovanja svih ishoda učenja unutar predloženog skupa ishoda učenja.

Kao što je vidljivo, standard kvalifikacije (SK) u biti je popis skupova ishoda učenja:

Popis skupova ishoda učenja – POSTOJEĆI u Registru HKO-a	Obavezni	Izborni
Popis skupova ishoda učenja - NOVI	Obavezni	Izborni

Slika 9. Dio predložka obrasca za podnošenje zahtjeva za SK

pri čemu je svaki taj skup ishoda dodatno potrebno opisati navođenjem samih ishoda učenja koji ga čine te uvjeta osiguravanja kvalitete za njihovo stjecanje (provedbu obrazovanja) i vrednovanje (provedbu ispita):

Naziv prijedloga skupa ishoda učenja	
Razina koju skup ishoda učenja ima u HKO-u	
Prijedlog obujma	
Popis ishoda učenja	
Uvjeti za pristupanje stjecanju skupa ishoda učenja	
Materijalni i kadrovski uvjeti potrebni za stjecanje skupa ishoda učenja	
Materijalni i kadrovski uvjeti potrebni za vrednovanje skupa ishoda učenja	
Postupak i primjeri vrednovanja svih ishoda učenja unutar predloženog skupa ishoda učenja	

Slika 10. Dio predložka obrasca za podnošenje zahtjeva za SK

Uvjeti osiguravanja kvalitete koje je potrebno zadovoljiti za stjecanje (i/ili vrednovanje) kvalifikacije ili skupa ishoda učenja obično se odnose na dvije skupine uvjeta:

- a. kvalitetu ulaznih (engl. Input) parametara (uvjete koje mora zadovoljiti institucija koja dodjeljuje kvalifikaciju). Ovi uvjeti navedeni su na razini skupa ishoda učenja, a odnose se na materijalne i kadrovske uvjete za stjecanje te odvojeno za vrednovanje skupa ishoda učenja.

- b. kvalitetu izlaznih (engl. Output) parametara (kvalitetu ishoda učenja) koja zapravo ukazuje na pouzdanost i povjerenje u iskaz koji se nalazi na javnoj ispravi (ili drugim dokumentima). Ovdje postoje dvije dimenzije kvalitete: osobna i institucijska.
- **Osobna dimenzija** kvalitete ishoda učenja opisuje pouzdanost postojanja iskazanih ishoda učenja (odgovarajuće razine, obujma i profila) kao svojine pojedine osobe i **iskazuje se ocjenama** (ili bodovima), a
 - **Institucijska kvaliteta** govori o pouzdanosti odgovarajućih institucija koje su brinule o stjecanju i formalnom vrednovanju ishoda učenja, uključujući izdavanje konkretne javne isprave. Kvalitetu ustanove pokazuje akreditacija i njezini rezultati.

Ukoliko izrađujemo standard kvalifikacije za tržište rada, tada polaznu osnovu predstavlja jedan ili više ODOBRENIH standarda zanimanja, pri čemu treba znati da standard kvalifikacije (SK) ne mora biti u potpunosti usklađen sa standardom zanimanja (jednim ili više), nego može biti u pravilu širi od standarda zanimanja. Naravno, u nekim segmentima SK može biti i uži od SZ-a odnosno moguće je da u SZ-u postoje neki skupovi kompetencija za koje ne postoje odgovarajući skupovi ishoda učenja u SK-u. Ovo je posebno slučaj kod kompetencija za koje i sami poslodavci kažu da se ne stječu u obrazovanju nego kroz iskustvo na tržištu rada.

Povezivanje standarda kvalifikacija i standarda zanimanja izvodi se na način da se prije svega u standardu zanimanja odrede odgovarajuće skupine kompetencija (dio procesa razvoja standarda zanimanja), te se potom izrađuju njima odgovarajuće skupine ishoda učenja u koje se na temelju iskazanih potrebnih kompetencija pripremaju zapisi ishoda učenja. Pri tome naravno stručnjaci za izradu standarda kvalifikacije nastoje kritički analizirati tražene kompetencije u pojedinoj skupini kompetencija te pripremaju zapise ishoda učenja koristeći pritom određena pravila koja su navedena u idućem poglavlju.

Obično će se za neki skup kompetencija u relevantnom standardu kvalifikacije pripremati:

- Niti jedan skup ishoda učenja (ovaj slučaj je moguć primjerice ako se radi o čitavom skupu koji nije moguće steći u obrazovanju)
- Jedan skup ishoda učenja (ovdje ishodi učenja ne moraju biti jednaki svim traženim kompetencijama u skupu kompetencija, ali moraju biti „inspirirani” navedenim kompetencijama)
- Više skupova ishoda učenja (jer skup kompetencija, primjerice „projektiranje računalne mreže” zapravo predstavlja skupove ishoda učenja: „osnove projektiranja u IT-u”, „izrada mrežnih rješenja prema zahtjevima korisnika”, „dokumentiranje mrežnih sustava”...)

Također, za očekivati je da će u standardu kvalifikacije postojati i brojni skupovi ishoda učenja koji nisu navedeni u obliku skupa kompetencija u standardu zanimanja. Ovdje je riječ o potrebnim znanjima i vještinama koje možda nisu izravno vidljive na tržištu rada, ali su nužne kako bi se dosegle neke jasno izražene kompetencije. Tako je primjerice moguće da će poslodavci tražiti da projektant informacijskog sustava zna dobro primjenjivati statističke metode u razvoju softvera, što direktno podrazumijeva dobro poznavanje statistike, ali se ne vidi da je nužno prethodno poznavati i neke elemente matematike i logike. Dakle, ako bismo gledali samo skupove kompetencija bilo bi jasno da se traži statistika i ona bi mogla biti jedina navedena u SZ-u. Ipak, kod izrade SK-a stručnjacima će biti jasno da se ishodi učenja iz statistike nadograđuju na potrebna znanja iz matematike i logike, pa će biti dodana primjerice još dva nova skupa ishoda učenja koji nisu navedeni kao skupovi kompetencija u SZ-u.

U tablicu standarda zanimanja koju smo pojasnili u prethodnom poglavlju moguće je za potrebe razvoja SK-a dodati i dva nova stupca (skupina ishoda učenja) i (ishodi učenja). Nakon toga stručnjaci za izradu standarda kvalifikacije, prolazeći kroz svaku kompetenciju iz skupa kompetencija, dodjeljuju određenoj kompetenciji odgovarajuću skupinu ishoda učenja te u nju upisuju ishode učenja. Moguće je da će jedna kompetencija odgovarati jednom ishodu učenja, ali je isto tako moguće da će dvije ili tri kompetencije biti dovoljne da se opiše čitav novi skup ishoda učenja. Moguće je isto tako da jedna kompetencija bude inspiracija za čitav skup ishoda učenja i sve ishode unutar skupa.

Nakon što se na ovaj način filtriraju svi skupovi kompetencija i dodjele skupovi ishoda učenja i ishodi učenja, potrebno je unijeti (kopirati) tekst u treću tablicu koju ćemo radi razumijevanja nazvati **TABLICA ISHODA UČENJA**.

Ona može izgledati kao na slici:

Naziv skupa III	Broj kreditnih bodova	Obvezni / izborni	Primjeri provjere	materijalni i tehnički uvjeti za stjecanje	materijalni i tehnički uvjeti za vrednovanje	Ishodi učenja
Upotreba IT tehnologije u uredskom poslovanju	2 ECTS	Obvezni	Samostalno spojiti sve vanjske dijelove osobnog računala (tipkovnice, monitor, miš, računalo) u funkcionalnu cjelinu, tako da nakon uključivanja računala ispravno radi.	akreditirana visokoškolska ustanova, računalo učionice sa po jednim računalom sa MS Office i MW Windows softverom (ili ekvivalentnim) za svakog studenta. Računala spojena u lokalnu mrežu i na Internet. Za potrebe obrazovanja pripremljeni adekvatni primjeri. Nastavnik sa voljnim izborom u nastavno ili znanstveno zvanje u području tehničkih znanosti polju računarstva ili području društvenih znanosti polju informatike, provedba vrednovanje u kontroliranim uvjetima koj osiguravaju objektivnost, aktiviranje rezultata vrednovanje	akreditirana visokoškolska ustanova, računalo učionice sa po jednim računalom sa MS Office i MW Windows softverom (ili ekvivalentnim) za svakog studenta. Računala spojena u lokalnu mrežu i na Internet. Za potrebe obrazovanja pripremljeni adekvatni primjeri. Nastavnik sa voljnim izborom u nastavno ili znanstveno zvanje u području tehničkih znanosti polju računarstva ili području društvenih znanosti polju informatike, provedba vrednovanje u kontroliranim uvjetima koj osiguravaju objektivnost, aktiviranje rezultata vrednovanje	Prepoznati dijelove osobnog računala i rukovati osobnim računalom.
			Samostalno prilagoditi postavke osobnog računala, kreirati korisnički račun i postaviti osnovne sistemske vrijednosti (datum, vrijeme i jezik).			Koristiti i podestati osobno računalo.
			Samostalno upotrebljavati metode i tehnike za kreiranje, brisanje i premještanje mapa i datoteka.			Rukovati s mapama i datotekama na osobnom računalu.
			Samostalno kreirati jedan tekstualni dokument, obogatiti ga slikom i grafičkim elementima, te ga slikom i grafičkim elementima uređiti.			Koristiti i primijeniti program za obradu teksta u izradi i uređivanju složenijih dokumenata.
Algoritmi i programiranje	3 ECTS	Obvezni	Samostalno kreirati, uređiti i formatirati proračunsku tablicu te ispravno postaviti formule za jednostavne proračune.	akreditirana visokoškolska ustanova, računalo učionice sa po jednim računalom sa MS Office i MW Windows softverom (ili ekvivalentnim) za svakog studenta. Računala spojena u lokalnu mrežu i na Internet. Za potrebe obrazovanja pripremljeni adekvatni primjeri. Nastavnik sa voljnim izborom u nastavno ili znanstveno zvanje u području tehničkih znanosti polju računarstva ili području društvenih znanosti polju informatike, provedba vrednovanje u kontroliranim uvjetima koj osiguravaju objektivnost, aktiviranje rezultata vrednovanje	akreditirana visokoškolska ustanova, računalo učionice sa po jednim računalom sa MS Office i MW Windows softverom (ili ekvivalentnim) za svakog studenta. Računala spojena u lokalnu mrežu i na Internet. Za potrebe obrazovanja pripremljeni adekvatni primjeri. Nastavnik sa voljnim izborom u nastavno ili znanstveno zvanje u području tehničkih znanosti polju računarstva ili području društvenih znanosti polju informatike, provedba vrednovanje u kontroliranim uvjetima koj osiguravaju objektivnost, aktiviranje rezultata vrednovanje	Koristiti i primijeniti program za tablične kalkulacije u izradi tabličnih izračuna i grafika.
			Na temelju zadane predloška samostalno kreirati elektroničku prezentaciju obogaćenu slikom, grafikom, zvukom, animacijom.			Koristiti i primijeniti program za izradu prezentacije.
			Samostalno pronaći i izdvojiti određene informacije na Internetu, koristeći zadani pretraživač, te koristiti aplikacije za slanje i primanje elektroničke pošte.			Koristiti Internet i elektroničku poštu.
			Izraditi program koj će učitati podatke sa tipkovnice i spremili ih u odgovarajuće polje u datoteci. Kod učitavanja provjeriti tipove podataka i ne učitavati ništa osim brojčanih podataka sa decimalnim zarezom. Izračunati prosjek i zbroj svih unesenih brojeva te pitati korisnika želi li da mu se izračuna i prikaže najveći ili najmanji broj od unesenih. Nakon toga grananjem programa osigurati izračunavanje i prikazati traženi rezultat.			Objasniti važnost algoritama u procesu rješavanja problema. Razmotriti tipične strukture podataka i pripadnih algoritama te prepoznati važna svojstva algoritama. Odabrati i oamisliti algoritme za rješavanje jednostavnijih problema. Koristiti naredbe za upis i ispis podataka. Koristiti naredbe za grananje i ponavljanje dijelova programa.

Slika 9. Tablica ishoda učenja, dio razvojnog procesa SK-a

Pri čemu su ishodi u gornjem primjeru na razini 4 (srednjoškolski), a ne na razini 6. Također, važno je primijetiti da će primjeri provjere biti ili takvi da je po jedan primjer zadatka za svaki ishod, ili je nekoliko zadataka za sve ishode ili čak samo jedan kompleksan zadatak za sve ishode. Bitno je samo dokazati da prikazani primjer provjere:

- Obuhvaća baš sve ishode učenja
- Zaista dokazuje dostignutost ishoda učenja (sadržajem i razinom).

Nakon što se ispuni cijela tablica za sve skupove ishoda, provjeriti odgovara li ukupan broj bodova onome koji su propisani danom razinom kvalifikacije (npr. 180 ECTS). Također, prilikom izrade svakog skupa ishoda učenja bilo bi nužno provjeriti postoji li takav već u registru, i ako da, za njega nije onda potrebno ništa raspisivati (jer to već postoji u registru), već je dovoljno da se isti samo referencira svojom šifrom.

2.3.2.1. OPĆENITE PREPORUKE ZA DEFINIRANJE ISHODA UČENJA

Pojam ishoda učenja i njegovo dobro razumijevanje predstavljeno je u okviru ovih smjernica jer je ono ključno za provedbu priznavanja prethodnog učenja, s obzirom na činjenicu da je cijeli proces RPL-a organiziran prema skupovima ishoda učenja. Nadalje, bez obzira na metodu vrednovanja navedenu u standardu kvalifikacije (analiza portfelja s jedne strane ili puno vrednovanje u kontroliranom okruženju s druge strane), procesom će se uvijek nastojati odgovoriti na pitanje posjeduje li kandidat za RPL određeni skup ishoda učenja ili ne.

Ključno je stoga razumjeti da ishodi učenja zapravo predstavljaju odmak od nastave orijentirane prema nastavniku - kakva je bila definirana primjerice studijskim programima s naglašenim sadržajem programa - ka nastavi orijentiranoj prema studentu. Naime, programi temeljeni na obrazovnom sadržaju zapravo pokazuju što nastavnik želi prenijeti na studente, ali s druge strane ne govore ništa o znanju koje će student zaista po završetku programa ili kolegija posjedovati. Nadalje, vrlo često kod ovakvog pristupa zapravo ne postoji niti jasno određenje prema gradivu koje se ispituje i čija se usvojenost provjerava pa je time i studentu, a posebno poslodavcu ili javnosti potpuno nepoznato s kakvim će znanjem ili vještinama student završiti obrazovni proces.

Pojam „ishodi učenja“ može se definirati kao popis sposobnosti kojima se izražava što se od studenta očekuje da će znati, razumjeti ili moći postići po završetku procesa učenja. Ishodima učenja definira se očekivano znanje, vještine ili vrijednosti (stavovi) koje će student usvojiti.

Ovakav pristup temeljen na ishodima obrazovnog procesa datira iz 70-ih i 80-ih godina prošloga stoljeća, a vidljiv je u radovima Roberta Mangera iz Sjedinjenih Američkih Država (SAD) koji je ishode učenja nazivao „instrukcijskim ciljevima”. Ishodi učenja, kao što je vidljivo i u prošlom poglavlju, moraju biti povezani s provedbom vrednovanja (engl. *Assessment*) pa na taj način mora biti osigurana jasna provjera njihove postignutosti. U tom smislu, ishodi učenja prestaju biti samo očekivanje što bi student trebao naučiti, već oni postaju jasan pokazatelj studentu, ali isto tako i nastavniku te javnosti, što student mora znati da bi primjerice dobio kvalifikaciju. Općenite preporuke za pripremu ishoda učenja na razini standarda kvalifikacije su:

1. Ishodi učenja u skupu ishoda učenja ne moraju biti i nisu jednaki kompetencijama u skupu kompetencija, ali su njima „nadahnuti”.
2. Ishode učenja potrebno je pisati samo za one kompetencije koje je realno moguće izgraditi obrazovanjem, ne i one koje je moguće steći, primjerice, isključivo kroz više godina radnog iskustva.
3. Ishode učenja potrebno je pisati koristeći pravilne glagole i opisnice (engl. *level descriptors*) razina koje su dane u prilogu Zakona o HKO-u.
4. Skup ishoda učenja treba imati jedan do nekoliko ishoda učenja.
5. Skup ishoda učenja može imati minimalno 1 kreditni bod (npr. ECTS).
6. Ako u registru već postoji odgovarajući skup treba ga koristiti, a ne pokušati akreditirati novi vrlo sličan skup. Ako postojeći skup obuhvaća dio zahtjeva, potrebno je izraditi dodatni (manji) „razlikovni” skup, a koristiti postojeći.
7. Skup ishoda učenja treba pripremiti kao minimalnu smislenu i koherentnu cjelinu ishoda učenja u nekom području. Preporuka je dakle pisati više malih (1 - 3 boda) skupova ako je moguće, a ne pokušati pisati skupove od po 5 ili više bodova jer je vrlo vjerojatno da takve „velike” skupove neće htjeti koristiti i drugi ponuditelji kvalifikacija nego će se onda radi izbjegavanja preklapanja sadržaja ishoda takvi veći skupovi dijeliti kasnije na manje, što predstavlja dodatni posao.
8. Ishodi učenja trebaju biti formulirani tako da budu jasno mjerljivi. Činjenica da je student nešto naučio može se potvrditi jedino nakon što on pokaže naučeno na predviđeni način (napiše, izračuna, konstruira...)
9. Potrebno je koristiti samo jedan glagol kod svakog ishoda učenja.
10. Ishod učenja započinje rečenicom: „Po uspješnom završetku programa/modula student bi trebao moći:”, no ona se može i izostaviti.
11. Tekst ishoda učenja obično započinje aktivnim glagolom povezanim s prilogom koliko uspješno to mora biti učinjeno (odnosno koliko samostalno i/ili odgovorno).
12. Nakon glagola slijedi objekt glagola koji definira što će student moći učiniti.
13. Na kraju ishoda učenja dolazi rečenica kojom se upućuje na kontekst ili uvjet (okolnosti) pod kojim će se radnja izvršiti, koja u značajnoj mjeri ponovo određuje razinu samostalnosti i odgovornosti, ali ponekad i razinu ishoda.
14. Ishodi učenja trebaju biti realno ostvarivi.

15. Ishode učenja potrebno je pisati jasno i po potrebi dodati više rečenica ako bi jedna bila pretjerano složena i komplicirana.
16. Izbjegavati preopćenite glagole (koji opisuju stanje umjesto radnju) navedene u popisu u idućem poglavlju (primjerice, znati, razumjeti, osvijestiti).
17. Izbjegavati komparative (npr. bolje ili više) jer podrazumijevaju mjerenje prije i poslije učenja koje se realno ne odvija u slučaju provjere na ispitu.

Primjer: Po uspješnom završetku modula student bi trebao moći: pravilno (prilog) formulirati (glagol; kognitivna razina 5) programsku sintaksu (objekt) korištenjem programskog jezika PHP. (kontekst)

PRIMJER DEFINIRANJA ISHODA UČENJA NA RAZINI SKUPA ISHODA UČENJA

Kod pojedinog skupa ishoda učenja, ishode učenja potrebno je napisati koristeći:

- a. opisnice razina dane u okviru Zakona o HKO-u (opisane u sljedećem poglavlju),
- b. Bloomovu ili drugu adekvatnu taksonomiju (opisanu u jednom od sljedećih poglavlja; razvijene su i druge, slične taksonomije koje je također moguće koristiti),
- c. razumijevanje područja koje se želi obuhvatiti

Treba pri tome imati na umu da se ishodom učenja:

- jasno obuhvati sadržaj skupa te da
- oni predstavljaju osnovu za provedbu vrednovanja znanja (engl. Assessment). Ovo se dijelom podrazumijeva, s obzirom na to da se standardom kvalifikacije i opisom skupa ishoda učenja predviđa definiranje i davanje primjera sadržaja za vrednovanje znanja (engl. Assessment examples)

Za potrebe definiranja pojedinog skupa ishoda učenja potrebno je napisati nekoliko jasno mjerljivih ishoda učenja, svjesno se orijentirajući na razinu skupa u okviru kvalifikacije, te na razinu Bloomove ili druge odgovarajuće taksonomije koja je obuhvaćena ishodom učenja.

Preporučeni koraci u pisanju ishoda učenja na razini skupa ishoda učenja:

- a. razmotriti sadržaj skupa ishoda učenja te izdvojiti bitne cjeline kojima se definira skup te pridonosi razvoju znanja i vještina za koherentno vladanje predmetnim sadržajem na traženoj razini
- b. Ishodi učenja u većini slučajeva započinju rečenicom: „Nakon uspješno savladanog xxx, student će moći...” ili Po uspješnom završetku xxx, student će moći:
- c. Prilikom pisanja ishoda učenja treba nastojati poštovati pravilo jedan ishod učenja – jedan glagol
- d. Glagole stanja koji se uobičajeno povezuju sa znanjem: znati, razumjeti ili cijeniti trebalo bi izbjegavati zbog neodređenosti i zbog toga što oni zapravo definiraju proces koji studenti trebaju proći, a ne ishod koji trebaju postići.
- e. Da bi se odabrao pravilan glagol potrebno je koristiti Bloomovu ili drugu adekvatnu taksonomiju kao i primjere glagola koji opisuju radnje, dane u idućem poglavlju.
- f. Rečenica mora biti što jednostavnija kako bi se izbjegla pogrešna interpretacija te je potrebno izbjegavati trivijalnost i nepotrebne jezične konstrukcije.
- g. Iz ishoda učenja mora biti jasno što studenti moraju napraviti i kojom će aktivnošću to može postići. Krajnji test dobro definiranog ishoda učenja mogućnost je ocjene izvedene aktivnosti studenta.
- h. Potrebno je provjeriti je li odgovor na svako od sljedećih pitanja u pogledu navedenog ishoda učenja „Da”:

1. Jesam li započeo svaki ishod samo jednim glagolom?
 2. Izbjegavam li glagole: znati, razumjeti, učiti, biti upoznat, biti izložen, biti svjestan i ostale navedene kao „preniske” ili „nemjerljive” dane u idućem poglavlju?
 3. Jesam li uključio ishode učenja u skladu s razinama Bloomove ili druge adekvatne taksonomije, odnosno opisnicama razina?
 4. Jesu li ishodi učenja mjerljivi?
- e. Potrebno je definirati kojim će se metodama mjeriti određeni ishod učenja

PRIMJER NEPRAVILNO DEFINIRANIH ISHODA UČENJA:

... studenti će razumjeti arhitekturu računala.
 ... studenti će znati xxx formulu.

U ovim primjerima vidljivo je da ne možemo odgovoriti na pitanje: „Može li se to mjeriti?”

2.3.2.2. KORIŠTENJE OPISNICAMA RAZINA U DEFINIRANJU ISHODA UČENJA

Ishodi učenja razvijaju se tijekom razvojnog procesa standarda kvalifikacije, a ne tijekom izrade studijskih programa, kao što je to bio slučaj prije HKO-a. To će naravno biti slučaj samo za studijske programe i SK-ove koji se razvijaju za HKO, s obzirom na to da to nije obavezan instrument. Pri definiranju ishoda učenja, kako je predviđeno Zakonom o HKO-u, mogu se koristiti 4 glavna područja i tri potpodručja definicije ishoda učenja. Oni su kako slijedi (Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, 2010.):

a. ZNANJE

Njime se označava skup stečenih i povezanih informacija. U HKO-u znanje se odnosi na činjenično i teorijsko znanje.

b. VJEŠTINE

Njima se označava skup primjene znanja i upotrebe unaprijed poznatih načina rada u izvršenju zadataka i rješavanju problema. Vještine se odnose na sve ono što omogućava odgovarajuću primjenu znanja (činjeničnih i teorijskih), neovisno o tome odnosi li se ta primjena na brzinu i količinu obrade informacija, odlučivanje ili fizičke reakcije, kao i ponašanje i odnose s drugima unutar različitih društvenih skupina ili pak kombinaciju različitih vještina.

U HKO-u vještine se odnose na **kognitivne** (logičko i kreativno razmišljanje), **praktične** (fizička spretnost, te upotreba metoda, instrumenata, alata i materijala) i **socijalne** (stvaranje i razvijanje međuljudskih odnosa) vještine.

Kognitivne vještine

Označavaju skup stečenih logičkih i kreativnih razmišljanja.

Praktične vještine

Označavaju stečenu fizičku spretnost, te upotrebu unaprijed poznatih metoda, instrumenata, alata i materijala.

Socijalne vještine

Označavaju skup stečenih vještina koje su potrebne za stvaranje i razvijanje međuljudskih odnosa.

c. SAMOSTALNOST

Označava pravo na vlastito upravljanje, a temelj je za određivanje nečije odgovornosti.

d. ODGOVORNOST

Označava preuzimanje obveze izvršenja preuzetih zadaća, a u skladu je sa samostalnosti izvršenja i upravljanja.

Pri izradi nacrtu ishoda učenja u visokom obrazovanju, trebalo bi koristiti opisnice razina predviđene Zakonom o HKO-u. One su navedene u Prilogu 2. ovim smjernicama.

2.3.2.3. KORIŠTENJE AKTIVNIH GLAGOLA PRI DEFINIRANJU ISHODA UČENJA

Kako bi se izabrali aktivni glagoli – odnosno oni koji opisuju radnje, a ne stanja - kojima će se oblikovati ishodi učenja, Bloomova ili druga adekvatna taksonomija mogla bi biti koristan alat. Bloomova taksonomija ili druga relevantna kategorizacija znanja i vještina omogućuje jednostavnije i jasnije definiranje očekivanih znanja i vještina po završetku procesa učenja..

Benjamin Bloom (1913. – 1999.) sredinom je prošlog stoljeća proučavao mehanizme učenja i u svojem je djelu „Taxonomy of Educational Objectives: Handbook 1, the Cognitive Domain“ (1956.) definirao klasifikaciju razina postignuća učenja u kognitivnom (područje znanja i razumijevanja) području te je prepoznao i dva dodatna područja učenja: afektivno (područje stavova i uvjerenja) i psihomotorno (područje vještina – umijeća) koje su detaljnije razradili drugi znanstvenici (afektivno - Krathwohl i sur. 1964. te psihomotorno - Simpson, 1972.)

Bloom dijeli kognitivno područje učenja na 6 odvojenih razina usvojenosti znanja kod kojih je prelazak učenika u svaku višu razinu omogućen isključivo ako je zadovoljena razina znanja propisana svim prethodnim razinama. Bloom je svojim radom nastojao poticati nastavnike da sa studentima rade tako da im pomažu izgrađivati znanja više razine na temeljima postojećih znanja nižih razina, potičući rasprave, sintezu i evaluaciju postojećih znanja. Svaka razina taksonomije povezana je s ključnim glagolima koji omogućuju definiranje kvalitativnih i kvantitativnih ishoda učenja na osnovu kojih studenti mogu pokazati usvojena znanja, vještine i stavove.

Razine Bloomove taksonomije u kognitivnom području su:

1. **ZNANJE (PAMĆENJE)** – prepoznavanje informacija
2. **RAZUMIJEVANJE** – shvaćanje informacija
3. **PRIMJENA** – primjena znanja u rješavanju problema
4. **ANALIZA** – razdvajanje informacija na sastavne dijelove
5. **SINTEZA** – primjena informacija
6. **VREDNOVANJE** – prosuđivanje korisnosti

Glagoli koji su povezani s pojedinom razinom i koje je preporučeno koristiti pri definiranju ishoda učenja prikazani su na sljedećoj slici.

RAZINA	GLAGOLI
ZNANJE (Pamćenje)	Definirati, prepoznati, imenovati, nabrojati, poredati, dosjetiti se, ponoviti, reći, navoditi, srediti, zapamtiti ...
RAZUMIJEVANJE	Klasificirati, opisati, raspraviti, izdvojiti, pretvoriti, objasniti, pokazati, prevesti, preformulirati, sažeti ...
PRIMJENA	Primijeniti, odabrati, demonstrirati, upotrijebiti, ilustrirati, riješiti, odigrati, skicirati, planirati ...
ANALIZA	Raščlaniti, proračunati, usporediti, suprotstaviti, eksperimentirati, provjeriti, razlikovati, ispitati ...
SINTEZA	Urediti, uskladiti, složiti, sakupiti, konstruirati, kreirati, razviti, formulirati, organizirati, planirati, napisati, predložiti ...
VREDNOVANJE	Utvrditi, ocijeniti, vrednovati, podržati, prosuditi, argumentirati, predvidjeti, zaključiti, odabrati ...

Slika 10. Glagoli kognitivnog područja prema Bloomovoj taksonomiji

Razine Bloomove taksonomije u afektivnom području su:

1. PRIHVAĆANJE
2. ODGOVARANJE
3. VREDNOVANJE
4. ORGANIZACIJA
5. INTEGRITET

Glagoli koji su povezani s pojedinom razinom i koje je preporučeno koristiti pri definiranju ishoda učenja prikazani su na sljedećoj slici.

RAZINA	GLAGOLI
PRIHVAĆANJE	Identificirati, uočiti, prepoznati, slušati, slijediti, upotrebljavati ...
ODGOVARANJE	Odgovarati, pomagati, izvještavati, pozdravljati, čitati, reći ...
VREDNOVANJE	Dopunjavati, objasniti, razlikovati, suprotstaviti se ...
ORGANIZACIJA	Generalizirati, dovršiti, integrirati, pripremiti, sažeti ...
INTEGRITET	Ocijeniti, zastupati, kvalificirati, utjecati, riješiti, predložiti ...

Slika 11. Glagoli afektivnog područja prema Bloomovoj taksonomiji

Razine Bloomove taksonomije u psihomotornom području su:

1. PERCEPCIJA
2. SPREMNOST
3. VOĐENI ODGOVOR
4. AUTOMATIZIRANI ODGOVOR
5. SLOŽENA OPERACIJA
6. PRILAGODBA
7. STVARANJE

Glagoli koji su povezani s pojedinom razinom i koje je preporučeno koristiti pri definiranju ishoda učenja prikazani su na sljedećoj slici.

RAZINA	GLAGOLI
PERCEPCIJA	Izabrati, prepoznati, izdvojiti, povezati, izdvojiti
SPREMNOST	Početi, objasniti, pokrenuti, nastaviti, reagirati, odgovoriti
VOĐENI ODGOVOR	Oponašati, prirediti, rastaviti, razdvojiti, sastaviti
AUTOMATIZIRANI ODGOVOR	Izvesti, konstruirati, podići, provesti
SLOŽENA OPERACIJA	Popraviti, izgraditi, upravljati, demonstrirati
PRILAGODBA	Prilagoditi, uskladiti, reorganizirati, promijeniti, preokrenuti
STVARANJE	Izgraditi, konstruirati, urediti, izumiti, dizajnirati, kombinirati

Slika 12. Glagoli psihomotornog područja prema Bloomovoj taksonomiji

Pri razvijanju ishoda učenja za SK ili skupove ishoda učenja, potrebno je koristiti glagole koji predstavljaju različite razine i područja složenosti. Ipak, **ne bi trebalo koristiti** glagole koji predstavljaju prve 3 razine Bloomove taksonomije jer su „preslabi“ za visoko obrazovanje. Oni su sljedeći:

- **Razina 1 - ZNANJE (pamćenje i dosjećanje informacija, prisjećanje)** identificirati, imenovati, iskazati / izreći (definiciju / pravilo / zakon), ispisati, ispričati, izdvojiti, izvijestiti, nabrojiti, navesti, opisati, označiti, ponoviti, prepoznati / odabrati, prisjetiti se, poredati, sastaviti popis, sjetiti se (**NE: definirati, zapamtiti**);
- **Razina 2 - RAZUMIJEVANJE (shvaćanje, sposobnost organiziranja i uređivanja, razumijevanje onog što je pročitano, slušano, ...)** dati primjer, diskutirati, grupirati, identificirati, izdvojiti, izračunati, izraziti (svojim riječima), izvijestiti, klasificirati, objasniti (glavnu ideju), opisati, pokazati, predvidjeti, preoblikovati, prepoznati, raspraviti, razlikovati, razmotriti, sažeti, smjestiti, svrstati, usporediti;
- **Razina 3 - PRIMJENJIVANJE (upotrebljavanje općeg koncepta za rješenje problema)** demonstrirati, ilustrirati, interpretirati, intervjuirati, isplanirati, istražiti, izabrati, izložiti, izračunati, izvesti, koristiti, odabrati, otkriti, pokazati, povezati, predvidjeti, prevesti, prikazati, prikupiti, prilagoditi, primijeniti (pravilo / zakon / ...), provesti, protumačiti, rasporediti, riješiti, rukovati, skicirati, upotrijebiti, (**NE: vježbati, navesti primjer**);

Prikladniji su glagoli koji odgovaraju ostalim 3 razinama Bloomove taksonomije. Oni su sljedeći:

- **Razina 4 - ANALIZIRANJE (raščlamba na sastavnice u svrhu prilagodbe novim informacijama)** analizirati, identificirati (motive, razloge, uzroke, posljedice), ispitati, izdvojiti, izračunati, kategorizirati, komentirati, nacrtati, napraviti dijagram (graf, mapu), povezati, preispitati, procijeniti, proračunati, provjeriti, raščlaniti, razlikovati, razlučiti, riješiti, skicirati, sortirati, suprotstaviti, usporediti, ustanoviti (sličnost / razliku), ... (razina 5 prema HKO-u)
- **Razina 5 - SINTETIZIRANJE (povezivanje dijelova ili ideja u cjelinu, iskazivanje originalnosti)** dizajnirati, formulirati / oblikovati, generalizirati / uopćavati, generirati, integrirati, izgraditi, klasificirati, kombinirati, konstruirati, kreirati, napisati, normirati, organizirati, osmisliti, otkriti, planirati, postaviti hipotezu, povezati, predložiti, predvidjeti, preurediti, prezentirati, pripremiti, rasporediti, razviti, sastaviti (prijedlog / rješenje), skladati, složiti, stvoriti, upravljati, urediti, voditi, zaključiti; ... (razina 5 prema HKO-u)
- **Razina 6 - VREDNOVANJE (ocjena vrijednosti nečega / nekoga)** argumentirati mišljenje, izabrati opciju, izmjeriti, kritički prosuđivati, obraniti stav, ocijeniti, opravdati, odabrati, podržati, poduprijeti, potvrditi, predvidjeti, preispitati, preporučiti, procijeniti, prosuditi, rangirati, samoprocijeniti, samovrednovati, usporediti, utvrditi, valorizirati, vrednovati, zaključiti; ... (razina 6 i 7 prema HKO-u)

Osim 6 Bloomovih razina, mogu se koristiti dodatni glagoli za razinu 8 HKO-a. Iako nije dio Bloomove taksonomije, najprikladniji glagoli za razinu 8 kvalifikacija bili bi oni iz skupine koja bi se mogla nazvati:

- **KREIRANJE (misli se na stvaranje novog)** Jednako kao kod *SINTETIZIRANJA* te dodatno: izumiti, stvoriti. (razina 8 HKO)

Glagoli koji se **ne bi trebali koristiti** ne zbog svoje neprikladne razine, već zato što **nisu mjerljivi** jesu sljedeći:

biti osposobljen, biti sposoban, definirati, imati znanje, imati osnovna znanja, imati snažan smisao za, imati stav o, imati vrijednost za, naučiti, ovladati, osposobljavati se za, osvijestiti, postići, poznavati, primjenjivati znanje, rabiti činjenično znanje, razumjeti, razviti potrebe, upoznati, usvojiti, shvatiti da se isti događaj i pojave mogu različito tumačiti, spoznati osnovna načela, steći znanja / sposobnost / stav, vježbati, zapamtiti, znati, ...

Isto tako, sve mjerljive glagole u kombinaciji s komparativnim riječima poput: **bolje, više, točnije, ...** trebalo bi izbjegavati.

2.4. PROCES RAZVOJA PROGRAMA

Kao što je već spomenuto, postoje 3 različite vrste kvalifikacija i posljedično programa koje HKO može akreditirati, no svi bi oni trebali slijediti određene zajedničke smjernice za razvoj. Oni su povezani s:

- pojmom ishoda učenja
- transparentnim sustavom vrednovanja znanja s prethodno definiranim primjerima vrednovanja (ispitna pitanja)
- korištenjem bodova
- odgovarajućom strukturom sadržaja ishoda učenja na određenim razinama HKO-a
- definiranim formalnim (ulaznim) preduvjetima koji su u skladu sa zakonodavstvom u pogledu SK-a i osiguravanja kvalitete za odgovarajuću obrazovnu razinu.

Bez obzira je li riječ o programima za stjecanje kvalifikacija, programima za stjecanje i vrednovanje skupova ishoda učenja ili programima za vrednovanje skupova ishoda učenja, svi bi oni trebali biti strukturirani na sličan način, s ključnom razlikom u:

- **opsegu** (Programi za vrednovanje skupova teoretski se mogu povezati samo s jednim skupom, primjerice sa samo jednim kreditnim bodom. Mogli bi postojati programi za djelomične kvalifikacije kojima bi se obuhvatilo minimalno 10 bodova, do programa cjelovitih kvalifikacija s primjerice 180 bodova)
- **elementima kojima se definira nastavni proces** (moguće je da u programima koji su namijenjeni samo vrednovanju uopće nema nastave, već samo vrednovanje – programi RPL-a nalaze se u ovoj skupini. S druge strane, programi za stjecanje kvalifikacija obično imaju element nastave isprepleten s elementom vrednovanja jer se ti procesi često odvijaju istovremeno.

Pri definiranju programa ključni elementi o kojima bi dodatno trebalo voditi računa (iz Zakona o HKO-u), osim već postojećih preporuka u visokom obrazovanju utvrđenih Pravilnicima kojima se definira to područje, jesu sljedeći:

- u skladu s člankom 5. točkom 6. Zakona o HKO-u, 1 ECTS bod definira se kako slijedi:**
Jedan ECTS bod obuhvaća od 25 do 30 radnih sati u trajanju od **60 minuta** potrebnih za stjecanje odgovarajućih ishoda učenja. Pri izračunu radnog opterećenja studenata trebalo bi uzeti u obzir sve elemente nastavnog procesa i procesa učenja, a izravna bi predavanja koja se obično organiziraju u 45 minuta trebalo „preračunati” na 60 minuta za ECTS bod. Preporuča se stoga da se pri korištenju studentske ankete ili drugog relevantnog alata, broj

sati (od kojih se svaki sastoji od 60 minuta) najprije izbroji te da se, u svrhu izračuna ECTS bodova, taj broj zatim podijeli s 25 ili 30.

- b. U skladu s člankom 7. točkom 2. struktura cjelovitih kvalifikacija (u odnosu na razinu ishoda učenja) strogo je definirana. U visokom obrazovanju relevantne su 4 razine i 2 podrazine cjelovitih kvalifikacija koje su definirane kako slijedi:

- **Razina 5** – ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije je **minimalno 120 ECVET ili ECTS bodova, od kojih je najmanje 60 ECVET ili ECTS bodova na 6. ili višoj razini skupova ishoda učenja.** Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na razini 4.1 ili više.
- **Razina 6** – ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije je **minimalno 180 ECTS bodova, od kojih je najmanje 120 ECTS bodova na 6. ili višoj razini skupova ishoda učenja.** Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na razini 4.2 ili više, uz položene ispite obveznih predmeta državne mature.
- **Razina 7** – ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije je **minimalno 60 ECTS bodova na 7. ili višoj razini skupova ishoda učenja.** **Ukupno radno opterećenje kvalifikacije na razini 7., zajedno s prethodnom kvalifikacijom na razini 6., koja je uvjet pristupanja, je minimalno 300 ECTS bodova, od kojih je najmanje 180 ECTS bodova na 6. ili višoj razini skupova ishoda učenja i najmanje 60 ECTS bodova na 7. ili višoj razini skupova ishoda učenja.** Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na razini 4.2 uz položene ispite obveznih predmeta državne mature ili posjedovanje prethodne kvalifikacije na razini 6 ili više.
- **Razina 8.1** – stjecanje kvalifikacije uključuje najmanje jednu godinu znanstvenog ili umjetničkog istraživanja u ekvivalentu punog radnog vremena, čiji je rezultat barem jedan objavljen originalan rad s relevantnom međunarodnom recenzijom. Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na razini 7.
- **Razina 8.2** – stjecanje kvalifikacije uključuje najmanje tri godine znanstvenih ili umjetničkih istraživanja u ekvivalentu punog radnog vremena, čiji su rezultat originalni radovi s relevantnom međunarodnom recenzijom. Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na razini 7.

Ovdje je posebno važno primijetiti da primjerice za kvalifikaciju na razini 6 (preddiplomski studij), nije potrebno imati svih 180 ECTS bodova na toj razini nego je moguće imati samo 120 na toj razini, a preostalih 60 mogu pripadati ishodima učenja i na nižoj razini (npr. 5 ili dijelom čak 4)! Ovo je posebno važno kod pisanja ishoda učenja i korištenja glagola, jer je puno ispravnije pojedine skupove staviti na razinu 5 ili čak 4 ako znamo da ne možemo postići višu ili da ona nije potrebna i sukladno tome pripremiti i primjere vrednovanja, nego nastojati sve skupove staviti na razinu 6, iako znamo za neke od njih da je ta razina nedostižna ili da nije potrebna.

Do sada, tijekom inicijalne akreditacije kvalifikacija visokog obrazovanja, nije se formalno moglo inzistirati na pregledu razina ishoda učenja pa ni njihove kvalitete), nego je to ovisilo o znanju i iskustvu povjerenstava koje je imenovao Akreditacijski savjet AZVO-a. Provedbom HKO-a nove će kvalifikacije, koje budu akreditirane kao dio registra HKO-a, i tijekom inicijalne akreditacije i u reakreditaciji studijskih programa morati proći nove, koherentnije postupke u kojima su najvažniji kvaliteta i razina ishoda učenja. To područje još uvijek nije potpuno definirano zbog potrebnih izmjena u Zakonu o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju i prateće regulative. Ipak, ovo će područje biti razvijeno i uspostavljeno, a kreatori novih kvalifikacija HKO-a posebnu pažnju će trebati posvetiti spomenutim novim uvjetima.

Uvjeti pristupanja pojedinom skupu ishoda učenja mogu biti generički preuzeti s razine standarda kvalifikacije (iz gore definiranih zakonskih odredbi), ili je moguće napisati da npr. netko ne može pristupiti stjecanju skupa „Napredna statistička analiza”, ako nije prethodno

stekao skup „Osnove statističke analize”. Ipak, ako se ovako propiše tada će u studijskom programu i njegovoj provedbi svi koji se školuju za tu kvalifikaciju morati paziti na zadovoljenje ovih uvjeta pristupanja.

Standard kvalifikacije ključan je dokument u kvalifikacijskom sustavu i njegova izrada je bitno složenija nego izrada standarda zanimanja. Izrada studijskog programa kod postojanja standarda kvalifikacije razmjerno je ovime pojednostavljena jer se kopiranjem mogu upotrebljavati ishodi učenja i primjeri vrednovanja unutar SK-a za sve kolegije koji se razvijaju sukladno opisanim skupovima ishoda učenja. To su u pravilu gotovo svi kolegiji, osim onih koji su dodatni u odnosu na opisani standard kvalifikacije i koji su obuhvaćeni grupom bodova koju smo u primjeru nazvali „bilo koji skupovi na razini x” (engl. Undefined units of some level).

- a. U skladu s člankom 7. točkom 3. struktura djelomičnih kvalifikacija (u odnosu na razinu ishoda učenja) strogo je definirana. U visokom obrazovanju relevantne su 3 razine djelomičnih kvalifikacija koje su definirane kako slijedi:

*U HKO-u se uspostavlja šest razina djelomičnih kvalifikacija: 2; 3; 4; 5; 6; 7. Uvjet za stjecanje djelomičnih kvalifikacija je **minimalno 10** odgovarajućih HROO, ECVET ili ECTS bodova od kojih je **najmanje 50% na razini odgovarajuće djelomične kvalifikacije**.*

Jednostavnim riječima, u visokom obrazovanju moguće je steći djelomičnu kvalifikaciju (što nije bilo moguće prije HKO-a). Potrebno je imati 10 ili više bodova, a barem polovina bodova za određenu djelomičnu kvalifikaciju trebala bi biti na jednakoj ili višoj razini kvalifikacije. Preostala polovina bodova može biti i na nižoj razini.

Kako bi se testiralo razumijevanje strukture kvalifikacije, moguće je koristiti sljedeće primjere i odgovoriti na pitanje: „Koja je vrsta (cjelovita ili djelomična) i razina spomenute kvalifikacije?” za svaki od 3 slučaja prikazanih na sljedećoj slici.

SKUPOVI ISHODA UČENJA	RAZINA SKUPA	OBUJAM SKUPA
Skup 1	5	6
Skup 2	5	6
Skup 3	6	5
Skup 4	6	5
Skup 5	6	4
Skup 6	6	5
Skup 7	6	6
Skup 8	6	6
Skup 9	6	6
Skup 10	7	4
Skup 11	6	5
Skup 12	5	7
Skup 13	4	7
Skup 14	5	5
Skup 15	6	6
Skup 16	6	6
Skup 17	6	6

Skup 18	6	6
Skup 19	6	5
Skup 20	5	5
Skup 21	6	6
Skup 22	5	5
Skup 23	6	5
Skup 24	5	6
Skup 25	6	5
Skup 26	6	5
Skup 27	6	7
Skup 28	6	6
Skup 29	6	6
Skup 30	6	6
Skup 31	7	6
Skup 32	6	6
Ukupno		180
Razina 6 ili viša		133

SKUPOVI ISHODA UČENJA	RAZINA SKUPA	OBUJAM SKUPA
Skup 1	5	2
Skup 2	5	2
Skup 3	4	1
Skup 4	4	1
Skup 5	4	2
Skup 6	6	2
Skup 7	5	1
Skup 8	4	1
Skup 9	5	2
Skup 10	4	1
Skup 11	6	2
Skup 12	5	1
Skup 13	4	2
Skup 14	4	1
Ukupno		21
Razina 5 ili viša		12

SKUPOVI ISHODA UČENJA	RAZINA SKUPA	OBUJAM SKUPA
Skup 1	5	2
Skup 2	5	2
Skup 3	4	1
Skup 4	4	1
Skup 5	4	2
Skup 6	6	2
Skup 7	5	1
Skup 8	4	1
Skup 9	5	2
Skup 10	4	1
Skup 11	6	2
Skup 12	5	1
Skup 13	4	2
Skup 14	4	1
Ukupno		21
Razina 5 ili viša		12

Slika 13. Primjeri testiranja strukture kvalifikacije

Rezultati prethodnih vježbi bili bi: lijevo – cjelovita kvalifikacija na razini 6, sredina – djelomična kvalifikacija na razini 6, desno – djelomična kvalifikacija na razini 5.

Ovisno o obrascu za definiranje studijskog programa, za očekivati je da će se i dalje tražiti ishodi učenja na razini programa kao i oni na razini kolegija. **Ishode učenja na razini programa obično se ne provjerava izravno, već njihovo zadovoljenje proizlazi iz ishoda učenja na razini kolegija.** Ipak, radi konzistentnosti programa, ali i radi mogućnosti njegova korištenja za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja, iznimno je važno da se ishodi učenja na razini programa generiraju kao agregat ishoda učenja na razini kolegija ili skupova ishoda učenja. Ovdje se dakle radi o „meta” ishodima učenja koji zapravo na odgovarajući način grupiraju možda i stotine pojedinačnih ishoda učenja na razini skupova ishoda učenja ili kolegija. U postupku inicijalne akreditacije programa obično je potrebno dokazati povezanost ishoda učenja na razini programa s onima na razini kolegija.



3. KLJUČNA NAČELA PROVEDBE RPL-A

Kao što je već opisano u Istraživanju o RPL-u koje je proizašlo iz ovog projekta, pri uvođenju RPL-a trebalo bi uzeti u obzir barem 4 skupa načela (smjernica) provedbe. Oni su sljedeći:

- a. Zajednička europska načela za identifikaciju i vrednovanje neformalnog i informalnog učenja u 2004. (Vijeće Europske unije, 2004.).
- b. Smjernice UNESCO-a za priznavanje i vrednovanje ishoda učenja (UNESCO, 2012., str. 4 – 6)
- c. Preporuke za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja (Vijeće Europske unije, 2012., str. 1 – 5)
- d. Rezultati ankete nacionalnih dionika, ključna načela utvrđena Zakonom o HKO-u, stavovi ostalih relevantnih dionika uključeni u Strategiju odgoja, obrazovanja, znanosti i tehnologije.

Većina se načela preklapa i može se sažeti u sljedećoj tablici u svrhu utvrđivanja detaljnih smjernica za provedbu RPL-a i sustava osiguranja kvalitete u Hrvatskoj. Iz organizacijskih razloga svaka vrsta smjernica označena je brojem i vrstom.

SKUPINA NAČELA	OZNAKA	ZAJEDNIČKA EUROPSKA NAČELA VIJEĆA EUROPSKE UNIJE (2004.)	SMJERNICE UNESCO-A (2012.)	PREPORUKE VIJEĆA EUROPSKE UNIJE (2012.)	SPECIFIČNA NACIONALNA NAČELA KOJA SU DEFINIRALI DIONICI (2014.)
Pojedinaac	I1	Vrednovanje ne smije biti obavezno.	Sudjelovanje treba biti dobrovoljno.		
	I2	Privatnost pojedinaca mora se poštovati.			
	I3				Vrednovanje ne bi trebalo biti utvrđeno kao ljudsko pravo, već bi trebalo biti dostupno svima
	I4				Vrednovanje se može temeljiti na naknadi, no iznos bi trebao biti znatno manji od iznosa odgovarajućih formalnih obrazovnih modula, ali da ipak pokriva sve troškove vrednovanja.
	I5			Informacije i smjernice o koristi i mogućnostima vrednovanja, kao i o relevantnim postupcima dostupni su pojedincima i organizacijama; Vrednovanje neformalnog i informalnog učenja poduprto je odgovarajućim smjernicama i savjetovanjem te je lako dostupno;	Kandidate za vrednovanje trebalo bi poduprti dostupnim informacijama, savjetima i usmjeravanjem.
	I6	Ravnopravan pristup i pravedan tretman moraju biti zajamčeni.	Jamčenje pravednosti i inkluzivnosti u pristupu mogućnostima učenja. Svaka bi osoba trebala imati pravo na pristup i sudjelovanje u onom obliku učenja koji odgovara njegovim/ njezinim potrebama te bi mu/joj ishodi učenja trebali biti vidljivi i vrednovani.	Zakinute skupine, uključujući pojedince koji su nezaposleni i one kojima prijete nezaposlenost, vjerojatno će najviše koristiti vrednovanje...;	Svatko bi trebao imati pristup vrednovanju, bez obzira na dob i razinu za koju se vrednovanje traži.

Dionici	S1	Dionici trebaju uspostaviti sustave vrednovanja.	Jačanje partnerstava među svim dionicima predstavlja nužnost. Važno je naglasiti podijeljenu odgovornost od planiranja do provedbe i ocjenjivanja sustava vrednovanja i priznavanja.		Uključenost u razvoj i provedbu elemenata i načela vrednovanja trebala bi obuhvaćati sve relevantne dionike. Trebalo bi stoga koristiti sektorska vijeća i vijeće za razvoj ljudskih potencijala kao dio infrastrukture HKO-a.
	S2	Sustavima bi se trebali poštovati legitimni interesi dionika i tražiti uravnoteženo sudjelovanje.			
QA	Q1	Sustavi bi trebali sadržavati mehanizme za usmjeravanje i savjetovanje pojedinaca.	Osiguravanje središnjeg položaja pojedinaca u procesu vrednovanja i priznavanja. Procesom bi se trebale poštovati i odražavati potrebe pojedinaca.		Vrednovanjem bi se trebala osigurati kvaliteta putem internog sustava osiguravanja kvalitete, no pružatelje usluge također bi trebalo procijeniti izvana putem povremenih reakreditacija koje organizira agencija za osiguranje kvalitete.
	Q2	Sustavi bi trebali biti podržani osiguravanjem kvalitete.	Promicanje osiguravanja kvalitete u cijelom procesu vrednovanja i priznavanja je nužnost. Ključno je da kriteriji i postupci vrednovanja neformalnog i informalnog učenja budu relevantni, pouzdani, pravedni i transparentni.	Transparentne mjere osiguravanja kvalitete u skladu s postojećim okvirima za osiguravanje kvalitete uspostavljene su te podupiru pouzdane, valjane i vjerodostojne metodologije i alate procjene;	Transparentne mjere osiguravanja kvalitete u skladu s postojećim okvirima za osiguravanje kvalitete trebali bi biti uspostavljeni za podupiranje pouzdanih, valjanih i vjerodostojnih metodologija i alata procjene. Iz tog razloga mora postojati interni mehanizam osiguravanja kvalitete među pružateljima usluge vrednovanja, a agencija za osiguravanje kvalitete mora ga povremeno vanjski procjenjivati.
	Q3	Proces, postupci i kriteriji vrednovanja moraju biti pravedni, transparentni i podržani osiguravanjem kvalitete.			Vrednovanje mogu ponuditi samo pružatelji usluga akreditirani za vrednovanje, a ne automatski pružatelji obrazovnih usluga akreditirani za izvedbu odgovarajućih formalnih studijskih programa.

Proces	P1				Kada se koriste za vrednovanje, standardni sumativni alati za procjenu znanja koji se obično koriste za formalne programe moraju biti usvojeni, kombinirani i primijenjeni na način da odražavaju specifičnost pojedinca i nestandardizirani karakter neformalnog i informalnog učenja.
	P2				Formativna procjena znanja i podrška usmjeravanjem trebala bi se koristiti za utvrđivanje znanja, sumativna procjena trebala bi se koristiti za vrednovanje znanja od razine ishoda učenja do cjelovite kvalifikacije.
	P3	Proces vrednovanja mora biti nepristran te se njime trebaju izbjegavati sukobi interesa.			Vrednovanje se može koristiti samo za skupove ishoda učenja koji su unutar registra HKO-a određeni kao prikladni za vrednovanje u okviru standarda kvalifikacija.
Praktičari	PR1	Profesionalne kompetencije onih koji provode vrednovanje moraju biti osigurane.		Utvrđena je odredba za razvoj profesionalnih kompetencija osoblja uključenog u proces vrednovanja u svim relevantnim sektorima;	Savjetnike za vrednovanje, vrednovatelje i administratore procesa vrednovanja trebalo bi osposobljavati i, ako je moguće, akreditirati.
Jednaka vrijednost	E1		Promicanje jednake vrijednosti ishoda učenja formalnog, neformalnog i informalnog učenja je nužno. Kompetencije koje je svaki pojedinac stekao putem neformalnog i informalnog učenja trebale bi biti tretirane jednako kao i one stečene putem formalnog učenja.	Kvalifikacije ili, gdje je primjenjivo, dijelovi kvalifikacija stečeni putem vrednovanja neformalnog i informalnog učenja u skladu su s dogovorenim standardima koji su ili isti ili slični standardima kvalifikacija dobivenih putem formalnih obrazovnih programa;	Izdani certifikati i diplome trebali bi imati jednaku vrijednost kao i oni stečeni formalnim programima te bi trebali izgledati potpuno isto.

Sustav formalnog obrazovanja	F1		Nužno je jačanje fleksibilnosti i otvorenosti formalnog obrazovanja i osposobljavanja. Sustavom obrazovanja i osposobljavanja trebalo bi razmotriti različite oblike učenja, uzimajući u obzir potrebe i iskustva učenika.		
Povezanost s NKO-om	N1			Programi vrednovanja povezani su s nacionalnim kvalifikacijskim okvirima i u skladu su s Europskim kvalifikacijskim okvirom;	Trebali bi biti sastavni dio nacionalnog kvalifikacijskog okvira.
	N2				Prihvatanje vrednovanja izvan HKO-a i ne korištenje standarda u okviru standarda kvalifikacija dionici bi trebali dodatno raspraviti i postići konsenzus (tj. postojeći, trenutačni formalni programi s ishodima učenja, no izvan HKO-a i korištenje postojećih rezultata vrednovanja za takve ishode učenja za razvoj budućih kvalifikacija unutar HKO-a za pojedince).
	N3				Trebalo bi izbjegavati dvostruko vrednovanje istih skupova ishoda učenja.
	N4				Programe vrednovanja trebalo bi razvijati u skladu sa standardima kvalifikacija te bi oni trebali proći inicijalnu akreditaciju vanjskog tijela .
	N5				Vrednovanje se može provoditi jedino prema kvalifikacijama i skupovima ishoda učenja koji su u registru HKO-a.

Ostalo	O1			Promiče se korištenje alata Unije za transparentnost, poput okvira Europass i Youthpass, za olakšavanje dokumentiranja ishoda učenja.	Trebalo bi postojati jasno razgraničavanje akademskog priznavanja (i/ili priznavanja na bilo kojoj obrazovnoj razini) i vrednovanja.
--------	----	--	--	---	--

Slika 14. Analiza načela provedbe RPL-a

Prema tablici i provedenim raspravama unutar brojnih fokus grupa, sustav vrednovanja u Hrvatskoj trebao bi slijediti sljedeća načela:

Načela koja se tiču pojedinačnih korisnika RPL-a:

- I1 - Vrednovanje ne smije biti obvezno
- I2 - Privatnost pojedinaca mora se poštovati
- I3 - Vrednovanje ne bi trebalo biti utvrđeno kao ljudsko pravo, već bi trebalo biti dostupno svima, uz poštovanje ograničenja potrebne najniže dobi za ulazak u proces za svaku razinu/vrstu kvalifikacije (određuje se kada je definirano dobno ograničenje na razini uvjeta pristupanja na razini ishoda učenja).
- I4 - Vrednovanje se može temeljiti na financijskoj naknadi, no iznos bi trebao biti manji od iznosa odgovarajućih formalnih obrazovnih modula potrebnih za stjecanje istoga skupa ili kvalifikacije za koju se vrednovanje organizira. Ako se ono temelji na naknadi, troškovi vrednovanja trebali bi u najmanju ruku pokriti sve troškove procesa vrednovanja
- I5 - Informacije i smjernice o koristi i mogućnostima vrednovanja, kao i o relevantnim postupcima dostupne su pojedincima i organizacijama, poduprte su odgovarajućim smjernicama i savjetovanjem te su lako dostupne
- I6 – Pojedinci bi trebali imati pristup vrednovanju uz poštovanje ograničenja potrebne najniže dobi za ulazak u proces za određenu razinu za koju se vrednovanje traži

Načela koja se tiču dionika uključenih u RPL:

- S1 - Uključenost u razvoj i provedbu elemenata i načela vrednovanja trebala bi obuhvaćati sve relevantne dionike (uključujući pružatelje usluga). Trebalo bi stoga koristiti sektorska vijeća i vijeće za razvoj ljudskih resursa kao dio infrastrukture HKO-a
- S2 - RPL sustavi bi trebali poštovati legitimne interese dionika i tražiti uravnoteženo sudjelovanje

Načela koja se tiču osiguravanja kvalitete postupaka RPL-a:

- Q1 - Vrednovanjem bi se trebala osigurati kvaliteta putem internog sustava osiguravanja kvalitete, no pružatelje usluge također bi trebalo pratiti izvana putem povremenih vanjskih prosudbi koje organizira agencija za osiguravanje kvalitete
- Q2 - Transparentne mjere osiguravanja kvalitete u skladu s postojećim okvirima za osiguravanje kvalitete trebale bi biti uspostavljene za podupiranje pouzdanih, valjanih i vjerodostojnih metodologija i alata vrednovanja.
- Q3 – RPL bi trebali pružati samo pružatelji usluga akreditirani za vrednovanje, a ne automatski pružatelji obrazovnih usluga akreditirani za provedbu odgovarajućih formalnih obrazovnih programa (za stjecanje kvalifikacija).

Načela koja se tiču procesa vrednovanja:

- P1 - Standardni sumativni alati za vrednovanje koji se obično koriste za formalne programe moraju biti korišteni i kod vrednovanja na način da odražavaju specifičnost pojedinca i nestandardizirani karakter neformalnog i informalnog učenja (npr. ispiti se provode u večernjim satima)
- P2 - Formativna procjena i podrška usmjeravanjem trebala bi se koristiti za utvrđivanje znanja,

sumativno vrednovanje, ako nije drugačije utvrđeno standardom kvalifikacije ili skupom ishoda učenja, trebalo bi se koristiti za vrednovanje ishoda učenja

P3 - Vrednovanje se može koristiti samo za skupove ishoda učenja koji su unutar registra HKO-a određeni kao prikladni za vrednovanje u okviru standarda kvalifikacija

P4 - Proces vrednovanja mora biti nepristran te se njime trebaju izbjegavati sukobi interesa.

Načela koja se tiču **praktičara vrednovanja**:

PR1 - Praktičari vrednovanja su: savjetnici, vrednovatelji (ispitivači) i administratori procesa vrednovanja, koji bi trebali biti uključeni u praksu vrednovanja. Praktičare vrednovanja trebalo bi osposobiti za savjetovanje u procesu vrednovanja.

Načela koja se tiču **jednake vrijednosti**:

E1 - Izdani certifikati i diplome trebali bi imati jednaku vrijednost kao i oni stečeni formalnim programima te bi trebali izgledati potpuno isto.

Načela koja se tiču **sustava formalnog obrazovanja**:

F1 – Vrednovanje može doprinijeti jačanju fleksibilnosti i otvorenosti formalnog obrazovanja i osposobljavanja. Nacionalnom obrazovnom politikom trebalo bi razmotriti različite oblike učenja, uzimajući u obzir potrebe i iskustva učenika.

Načela koja se tiču **nacionalnog kvalifikacijskog okvira**:

N1 – RPL bi trebao biti sastavni dio nacionalnog kvalifikacijskog okvira

N3 - Trebalo bi osigurati automatsko priznavanje između položenih skupova te izbjegavati dvostruko vrednovanje istih skupova ishoda učenja.

N4 - Programe vrednovanja trebalo bi razvijati u skladu sa standardima kvalifikacija te bi oni trebali proći inicijalnu akreditaciju vanjskog tijela

N5 – Vrednovanje se može koristiti jedino prema kvalifikacijama i skupovima ishoda učenja koji su u registru HKO-a.

Načela koja se tiču **ostalih relevantnih pitanja u pogledu provedbe**:

O1 - promiče se korištenje alata Unije za transparentnost, poput Europassa, za olakšavanje dokumentiranja ishoda učenja

O2 - Trebalo bi postojati jasno razgraničavanje akademskog priznavanja (i/ili priznavanja na bilo kojoj obrazovnoj razini) i vrednovanja.

Sva spomenuta načela provedbe uključena su u postupke vrednovanja, politike, sustave osiguravanja kvalitete i odgovarajuće dokumente, a detaljnom provedbom te smjernicama i primjerima za osiguravanje kvalitete iz ovog dokumenta strogo će se poštovati prethodno spomenuta ključna načela.

4. PROCES VREDNOVANJA

Proces vrednovanja razlikuje se među državama te ga, u svrhu ovih smjernica, sažimamo u šest ključnih koraka nadahnutih Fordeom (2010., str. 46.) i Europskim smjernicama za vrednovanje neformalnog i informalnog učenja koje je razvio Cedefop 2009. (Cedefop, 2009.). Također, uveli smo elemente koji predstavljaju naš nacionalni kontekst. Oni bi mogli biti sljedeći:

1. Početno informiranje, usmjeravanje i utvrđivanje svrhe vrednovanja
2. Utvrđivanje i kratko dokumentiranje dokaza o prethodnom učenju (stjecanju znanja)
3. Korištenje prikladne metode (vrednovanja)
4. Tumačenje dokaza i davanje mišljenja o zadovoljenju ishoda učenja
5. Bilježenje ishoda i izvješćivanje dionicima
6. Faza praćenja i vanjske revizije agencije za akreditaciju.

Detaljnu razradu koraka procesa vrednovanja i preporuke za njihovu izradu i provedbu u Hrvatskoj dat ćemo u nastavku ovih smjernica, uz neke elemente detaljnije opisane u ovom poglavlju i druge opisane u sljedećim poglavljima.

4.1. POČETNO INFORMIRANJE, USMJERAVANJE I UTVRĐIVANJE SVRHE VREDNOVANJA

To je prvi korak procesa koji obično počinje početnim informiranjem i smjernicama za kandidate u postupcima RPL-a. Informacije se mogu pružiti putem brošura, *web*-stranica i ostalih medija, a kandidati bi trebali imati dodatnu podršku savjetnika i/ili sličnog osoblja osposobljenog za RPL. Tijekom ovog koraka potrebno je kandidatima detaljno opisati cijenu RPL-a, proces RPL-a, kao i moguća izuzeća od naknada, subvencije ili nepovratna sredstva (ako ista postoje) te postupke u organizaciji i korake koji se od kandidata zahtijevaju.

Tijekom tog procesa iznimno je važno da se organizira orijentacijski razgovor (i/ili radionice) kako bi se kandidati upoznali s potencijalnim svrhama RPL-a i mogućim ishodima procesa. Općenito, postoje brojne svrhe vrednovanja, no u nacionalnom kontekstu Hrvatske možemo prepoznati dvije najvažnije. One su sljedeće:

- a. Vrednovanje za ulazak u obrazovni program ili izuzeće od učenja

Taj je pristup vrednovanju formalan i mogu ga osigurati **samo** akreditirane obrazovne institucije koje organiziraju obrazovne programe koristeći **akreditirane programe unutar HKO-a** za kvalifikacije ili skupove ishoda učenja te koje su **istovremeno akreditirane kao pružatelji usluga RPL-a**. Putem procesa vrednovanja, svaki kandidat može ili dobiti izuzeće od dijela programa ako postoji prethodno učenje i znanje, ili može dobiti pristup obrazovnim programima kojima ne bi mogao pristupiti / koje ne bi mogao pohađati bez dodatnog obrazovanja. Taj se pristup vrednovanju u biti koristi u svrhu utvrđivanja skupova ishoda učenja koje kandidat već posjeduje kako bi mogao preskočiti odgovarajući dio obrazovnog programa ili preduvjete formalnog programa. Ako se koristi takav pristup, obrazovne ustanove trebale bi moći:

- *Dopustiti pristup studijskom programu kandidatu koji mu prema svojim formalnim kvalifikacijama ne bi mogao pristupiti.* Taj se pristup koristi za kandidate koji upotrebljavaju vrednovanje za premošćivanje nedostatka potrebne formalne kvalifikacije za pristup studijskom programu. Na primjer, kandidat s 3 godine srednje škole (razina 4.1 HKO-a) koji je koristio vrednovanje za dobivanje kvalifikacije istovjetne 4-godišnjem programu (4.2 HKO-a) moći će se upisati na studij, što inače ne bi mogao.

- *Dopustiti izuzeće od točno onih skupova ishoda učenja koje je kandidat „akreditirao“ putem procesa vrednovanja.* To je moguće u institucijama koje mogu organizirati obrazovne programe samo za preostale skupove (koji kandidatu nedostaju) u svrhu stjecanja kvalifikacije (tj. za skupinu studenata koji imaju relativno slično prethodno znanje i nedostaju im neki skupovi za stjecanje cjelovite ili djelomične kvalifikacije). U tom slučaju svaki postotak bodova/skupova prema cjelovitoj ili djelomičnoj kvalifikaciji trebao bi biti ostvariv putem vrednovanja. Također, proces vrednovanja koji je uspješno završen kod bilo kojeg akreditiranog pružatelja usluga RPL-a za određene skupove ishoda učenja **mora** biti priznat, a izuzeća za koja se koriste takvi formalni rezultati (certifikati) koje je dostavio kandidat moraju biti dopuštena, ako vrednovani skupovi čine dio programa za koji se kandidat prijavljuje.
- *Dopustiti izuzeće iz cijelog kolegija, ako on u velikoj mjeri odgovara skupovima ishoda učenja koje je kandidat „akreditirao“ putem procesa vrednovanja.* To je moguće u institucijama koje ne mogu organizirati obrazovne programe za samo preostale skupove u svrhu stjecanja kvalifikacije, već mogu samo ponuditi izuzeće od cijelog kolegija ili izuzeće uopće ne ponuditi. Ako se koristi takav pristup, kandidati bi trebali dobiti pravo na izuzeće ukoliko je veći dio (primjerice, više od 70 %) ukupnih ishoda učenja u okviru programa (u odnosu na bodove unutar programa) imaju „certificirano“ kroz provedeni postupak vrednovanja. Ovaj postotak je dan samo ilustrativno i obrazovna ustanova može samostalno odlučiti o tome hoće li ili ne dati takvom kandidatu izuzeće i koja je minimalna granica za takvu odluku. Ipak, čak i za ovu vrstu pružatelja obrazovnih usluga (koji ne mogu ponuditi izuzeće od samo dijela kolegija / programa sukladno položenim ishodima učenja), ako kandidat posjeduje certifikat akreditiranog pružatelja usluga RPL-a za sve skupove ishoda učenja unutar jednog kolegija, takav rezultat **mora** mu biti priznat, a izuzeća, za koja se koriste takvi formalni rezultati (certifikati) koje je kandidat dostavio za cijeli kolegij, trebala bi biti dopuštena.

b. Vrednovanje radi certificiranja skupova ishoda učenja ili kvalifikacije

Takav pristup vrednovanju koristi se za kandidate koji žele dobiti certifikat za skupove ishoda učenja i/ili traže mogućnost certificiranja cjelovite ili djelomične kvalifikacije samo putem vrednovanja. Takvim bi se procesom trebala slijediti formalno utvrđena načela i postupci vrednovanja, a može ga ponuditi **samo** akreditirani pružatelj usluga RPL-a te samo za skupove ili kvalifikacije unutar registra HKO-a za koje je akreditiran. Ova vrsta vrednovanja obično se provodi radi razvoja karijere ili zapošljavanja / promjene posla zainteresiranog kandidata.

Postoji i treća uporaba „vrednovanja“, koja se **ne smije** smatrati vrednovanjem u odnosu na ove smjernice. Namjerno je ovdje spomenuta kako bi se pojasnilo da, iako se u nekim državama ona koristi kao jedna vrsta informalnog vrednovanja, ista se ne smije smatrati programom formalnog vrednovanja u Hrvatskoj. Sastoji se u biti od korištenja SZ-a za formativna testiranja kao dio razvoja karijere. Takav pristup često osiguravaju: Službe za zapošljavanje, centri za karijeru u okviru obrazovnih institucija i druge slične institucije za podupiranje razvoja karijere pojedinaca. Taj se pristup u većini slučajeva temelji na postojećim dokazima učenja i ponekad na formativnoj procjeni čija je jedina svrha izgradnja samopouzdanja polaznika te pronalaženje eventualnih nedostataka u učenju kao dijela većeg obrazovnog/razvojnog plana. U tom se pristupu ishode učenja i primjere procjene HKO-a može „neslužbeno“ koristiti za bolje priznavanje trenutačne pozicije kandidata u odnosu na postojeće kvalifikacije unutar okvira. Ishod tog procesa u većini je slučajeva osobni plan razvoja karijere i može se također smatrati prvim korakom u procesu formalnog vrednovanja (Škotski kvalifikacijski okvir (ŠKO), 2010., str.11.). Ipak, takav se pristup vrednovanju **ne smije smatrati procesom formalnog vrednovanja** jer **ne može rezultirati izdavanjem nikakvog formalnog certifikata niti bilo kakvog dokumenta formalne kvalifikacije** za kandidata.

4.2. POTREBNO UTVRĐIVANJE I DOKUMENTIRANJE DOKAZA

Prije ovog koraka kandidat za vrednovanje već je trebao biti informiran o nadolazećim postupcima i koracima RPL-a. Ovaj korak procesa trebao bi kandidatima osigurati podršku u procesu promišljanja u svrhu:

- Promišljanja o prošlom iskustvu relevantnom za ciljanu kvalifikaciju i/ili skup ishoda učenja
- Utvrdjivanja učenja i znanja stečenog iskustvom
- Odabira i pripreme dokaza o učenju (ako je potreba)

Važno je naglasiti da će se u Hrvatskoj koristiti **jedinstveni pristup vrednovanju**, a njegovi elementi bit će utvrđeni u okviru opisa skupa ishoda učenja u registru HKO-a. U okviru skupova u registru HKO-a može se koristiti sumativno izdvajanje znanja ili predstavljanje dokaza, kao i bilo koji drugi mehanizam vrednovanja koji je odobrilo sektorsko vijeće u procesu evaluacije prijedloga SK ili SIU.

Utvrdjivanje prethodnog obrazovanja ili stečenog znanja, kao i bilo koje vrste dokaza trebalo bi biti pripremljeno prema jasno utvrđenom cilju u odnosu na ishode učenja ili kvalifikacije, izabrane iz registra HKO-a, koje osoba namjerava certificirati. To znači da bi u ovoj fazi, čak i prije prikupljanja dokaza (ako se takvi dokazi uopće traže), trebalo analizirati popis ishoda učenja i primjera vrednovanja utvrđen unutar registra u opisu izabranog skupa ishoda učenja. Detaljne smjernice i predlošci koji bi trebali poslužiti kao pomoć kandidatu u ovom procesu bit će dio jednog od sljedećih poglavlja.

4.2.1. SUMATIVNO IZDVAJANJE ZNANJA

U skladu s utvrđenom vrstom vrednovanja u okviru definicije skupa ishoda učenja iz registra HKO-a, koristit će se cjelovita sumativna procjena kompetencija, bez obzira na kontekst obrazovanja i iskustva u kojem su kompetencije stečene. Ako se takav pristup koristi za određeni skup ishoda učenja, proces utvrđivanja bit će pojednostavljen uz znatno smanjene dokaze koje je dostavio kandidat kako bi se smanjilo nepotrebno administrativno opterećenje. U ovom će se pristupu koristiti metode sumativnog izdvajanja u svrhu osiguravanja dokaza o znanju prema ishodima učenja definiranim unutar SK-a ili skupova ishoda učenja u HKO-u, kako je opisano u sljedećem odjeljku o metodama vrednovanja.

4.2.2. PREDSTAVLJANJE DOKAZA

Ako je tako definirano unutar nekih skupova ishoda učenja, može se koristiti pristup vrednovanja koji se više temelji na dokazima, usredotočujući se na dokaze o obrazovanju te na prošlo iskustvo i postignuća. Zato je kod takvog pristupa prikupljanje dokaza detaljnije, a u većini se slučajeva sastoji od izravnih dokaza i, ako je moguće, reflektivnih dokaza. Ipak, u tom slučaju, takav bi se pristup procjeni trebao koristiti za sve kandidate, ne samo za one koji traže vrednovanje (nego i za one koji sudjeluju u formalnim programima obrazovanja). Tipičan primjer takvog pristupa može biti sa skupovima ishoda učenja koji su stečeni na radnom mjestu a koji se primjerice u formalnim studijskim programima izvode kroz stručnu praksu.

Neki ili mnogi elementi od navedenih u nastavku mogli bi biti dio izravnih dokaza:

- Izvješća o radu
- Dopisi

- Relevantni ključni dokazi o radnom iskustvu
- Radne bilješke i zapisi
- Materijali za osposobljavanje, studijski paketi s pohađanih obrazovanja
- Pisana svjedočanstva o aktivnostima
- Pisane povratne informacije i reference kolega, klijenata i sl.

Reflektivni dokaz u većini se slučajeva dostavlja u obliku pisanog opisa ili studije slučaja kojom se definira što je polaznik naučio u određenoj prošloj aktivnosti (ne samo što je on ili ona učinio). Detaljniji popis odgovarajućih metoda vrednovanja za taj pristup naveden je u sljedećem poglavlju koji se bavi metodama za prezentiranje dokaza.

4.3. KORIŠTENJE ODGOVARAJUĆE METODE (VREDNOVANJA)

Proces vrednovanja ključan je za priznavanje jer se prilikom njega koriste isti standardi za vrednovanje ishoda učenja koje pojedinac posjeduje prema unaprijed definiranom popisu ishoda učenja koji su definirani u okviru standarda kvalifikacije ili skupova ishoda učenja.

U Hrvatskoj je dostupno nekoliko metoda vrednovanja koje se mogu koristiti, a one su podijeljene u dvije skupine:

- Metode koje se koriste za izdvajanje dokaza
- Metode koje se koriste za predstavljanje dokaza

Metode izdvajanja dokaza mogu se u biti smatrati metodama kojima se pojedinačne kompetencije čine vidljivima, dok se metodama predstavljanja dokaza dobiva dokaz o prikupljenim kompetencijama (Souto Otero, 2010., str. 2).

4.3.1. METODE KOJE SE KORISTE ZA IZDVAJANJE DOKAZA

Najčešće metode za izdvajanje dokaza koje bi se mogle koristiti u procesu RPL-a u Hrvatskoj su sljedeće:

1. Testovi i ispitivanja – mogu se koristiti pismeni i/ili usmeni ispiti, pri čemu vrste pitanja često odgovaraju primjerima testova u okviru standarda kvalifikacije ili pitanjima i testovima korištenima u okviru formalnih obrazovnih programa. Spomenuta metoda smatra se valjanom, pouzdanom i objektivnom te se koristi za dodjelu kvalifikacija ili certifikata, kao i za osiguranje pristupa nastavku obrazovanja ili, u nekim slučajevima, izuzeća iz određenih kolegija ili njihovih dijelova. Glavne prednosti ove metode su jednostavna i brza provedba, visoki stupanj vjerodostojnosti povezane sa skupom ishoda učenja, no one mogu obuhvatiti samo manji skup ishoda učenja. U većini slučajeva testovi su slabo mjerilo vještina te bi trebali, za mnoge kvalifikacije, biti kombinirani s drugim prikladnijim metodama. U visokom obrazovanju testovi bi mogli biti korisniji nego u strukovnom obrazovanju i osposobljavanju i sličnim kvalifikacijama nižega stupnja gdje vještine ponekad prevladavaju u odnosu na znanje.

2. Razgovorne metode – one su podijeljene na dvije glavne skupine: intervju i rasprave. One se, u većini slučajeva, koriste kao podrška za dobivanje daljnjih informacija i objašnjenja povezanih s prikupljenim dokumentima i dokazima o kompetencijama. Ova se metoda može koristiti i kao metoda ispitivanja jedan na jedan putem koje se mogu priznati i profesionalne i opće kompetencije, kao i znanje. Glavna prednost ove metode visoki je stupanj valjanosti, čak

i viši nego u pismenom ispitu zbog činjenice da se svako pogrešno razumijevanje može lako pojasniti. S druge strane, postoji mogućnost da kandidat utječe na vrednovatelja, zbog čega vrednovanje može biti manje objektivno. Kao i testovi, razgovorne metode bolje odgovaraju za vrednovanje znanja nego vještina i kompetencija.

3. Deklarativne metode – temelje se na vlastitom utvrđivanju i samoprocjeni pojedinca, nakon čega slijedi bilježenje kompetencija koje obično potpisuje relevantna treća strana. Ove se metode u većini slučajeva koriste za formativno vrednovanje i/ili utvrđivanje kompetencija prije sumativnog vrednovanja. Ova je metoda relativno jeftina i koristi se na početku procesa priznavanja kako bi se odredilo treba li se cijeli proces vrednovanja uopće provesti. Iako su fleksibilnost i mali troškovi ključne prednosti, poznato je da je negativna strana nedostatak valjanosti i pouzdanosti zbog manjka vanjskog objektivnog vrednovanja i činjenice da nije svako zabilježeno iskustvo potvrdila relevantna treća strana. Ako su poduprte strukturnim i visoko-kvalitetnim oblicima samoprocjene te vodstvom savjetnika, takve će metode biti realističnije i valjanije, ali ponovo kao formativna pomoć kandidatima nego umjesto sumativnog testiranja. Ove metode se ne koriste za dodjelu kvalifikacija i obično ne rezultiraju jasnim oslikavanjem postojećih standarda kvalifikacija. Kao i sve prethodno spomenute metode, ova je metoda prikladnija za vrednovanje znanja nego vještina i kompetencija.

4. Promatranje izvedbe – provodi se u stvarnom radnom okruženju za izdvajanje dokaza o kompetencijama važnima za ciljanu kvalifikaciju. Najčešće se koriste za strukovne i slične ishode učenja temeljene na kvalifikacijama te, u kombinaciji s testovima i intervjuima, mogu dati važne informacije o znanju kandidata (ne samo o vještinama i kompetencijama). Prednosti ove metode su sljedeće:

- smatra se manje stresnom za osobu zbog činjenice da je promatranje organizirano u poznatim radnim okruženjima,
- valjanost je metode visoka te
- može dati dokaz o kompetencijama koje je teško dokazati korištenjem drugih metoda.

Nedostatak ove metode jest činjenica da je teško odrediti sposobnost pojedinca da demonstrira pokazane kompetencije u drugačijoj okolini. Osim toga, ta metoda može biti teška za organizirati i skupa zbog nekoliko mogućih razloga, poput potrebne opreme, sigurnosnih odredaba, trajanja, itd.

5. Simulacije – koriste se u sličnim kontekstima kao promatranja. Osobe se nalaze u simuliranom radnom okruženju i od njih se traži da obave standardizirane zadatke važne za ciljanu kvalifikaciju. Dok oni obavljaju zadatke, ocjenjivači/ispitivači vrednuju njihove kompetencije. Zbog troškova i složenosti ponekad se koriste jeftiniji oblici simulacija (tj. računalne simulacije), po cijenu smanjene valjanosti. U pravilu, što je simulacija realnija, rezultati su procjene valjaniji. Ta se skupina metoda može koristiti kada je promatranje u stvarnom radnom okruženju preskupo ili preopasno. Valjanost je ove metode, kao i kod promatranja, visoka te se većinom koristi za vrednovanje vještina i praktičnih kompetencija. Kod korištenja simulacija je važno pratiti postavljene kriterije i primjere vrednovanja unutar standarda kvalifikacije / skupa ishoda učenja kako bi se osiguralo da različiti provoditelji vrednovanja koji isto rade koristeći različite simulacije ipak osiguraju vjerodostojno vrednovanje.

6. Dokaz iz posla ili s prakse – kandidat prikuplja fizički dokaz ishoda učenja iz posla, volonterskih ili drugih aktivnosti. Praktičari RPL-a mogu potom koristiti taj dokaz kao temelj za priznavanje. Dokaz iz posla može se predstaviti u obliku eseja, osvrta ili drugih pisanih radova. Njih izabire i priprema kandidat, te stoga sami po sebi imaju značajno nižu razinu valjanosti u usporedbi s npr. promatranjima. Čak i ako su u potpunosti autentični (što je ponekad teško utvrditi), s obzirom na to da ih je izabrao kandidat, može se pretpostaviti da predstavljaju najbolji rezultat kandidata, a ne prosječni učinak. Ta se vrsta metode koristi za vrednovanje strukovnih i profesionalnih vještina, a ne znanja.

4.3.2. METODE KOJE SE KORISTE ZA PREDSTAVLJANJE DOKAZA

Dokaze dobivene korištenjem nekih ili više prethodno spomenutih metoda potrebno je zabilježiti i prikupiti tijekom postupka vrednovanja kako bi praktičari RPL-a napravili portfelj kandidata. Iako korištenje portfelja nije obavezno, oni se mogu upotrebljavati za predstavljanje dokaza dobivenih korištenjem različitih metoda vrednovanja. Dostupne metode predstavljanja i bilježenja su sljedeće:

1. **Stvarni dokaz** – zapravo primjerci rada ili drugih postignuća (tj. video ili audio zapis intervjua, izrađen strojni dio, fotografija itd.) koji se mogu koristiti kao dokaz neke kompetencije. Ako se koristi kontrolni popis kompetencija kao u obrascu Europass, za njihovo predstavljanje mogu se koristiti i životopisi. Kod fotografija je vrlo važno znati da one rijetko mogu predstavljati vjerodostojni dokaz, video zapis je u tom smislu puno relevantniji ali je često važno da sam vrednovatelj za vrijeme snimanja naglasi koji dio pokazuje postojanje nekog ishoda učenja.
2. **Životopisi** – ako su ispravno oblikovani mogu se koristiti kao način predstavljanja dokaza znanja, vještina i kompetencija pojedinca.
3. **Popis ishoda učenja** već stečenih u okviru prethodnih formalnih programa, koji su važni za sadržaj kvalifikacija i/ili dokaz uspješnog sudjelovanja u drugim strukturiranim aktivnostima vrednovanja povezanim s dobivanjem ciljane kvalifikacije u formalnom sustavu (primjerice sudjelovanje u laboratorijskom vrednovanju duljeg trajanja korištenjem istog pristupa kao i s „formalnim“ studentima).
4. **Izvjешća treće strane** poput preporuka, članaka, izvještaja, projektnih materijala, radova i iskaza, koji predstavljaju potencijalni dokaz da podnositelj zahtjeva za RPL posjeduje kompetencije relevantne za ishode učenja u okviru ciljane kvalifikacije. Kod ovakvih je dokaza nužno imati sve informacije i o kompetentnosti osobe koja izdaje referencu (preporuku), te je poželjno da je ista involvirana u RPL proces kao dionik iz gospodarstva, mentor, nastavnik u visokom obrazovanju ili slično. Na taj način je vrijednost ovakvog dokaza značajno veća nego kada je potpisuje osoba kod poslodavca koja nije kompetentna procijeniti dostignutost svih ishoda učenja koji se navode (npr. osoba iz kadrovske službe).
5. **Metoda portfelja** – za koju se koristi zbir metoda i instrumenata kako bi se dobio dokaz znanja i stvorio koherentan skup relevantnih dokumenata kojim se dokazuje da pojedinac posjeduje kompetencije važne za ciljanu kvalifikaciju ili skup ishoda učenja. Ovo je jedna od najraširenijih metoda predstavljanja dokaza o kompetencijama.

4.3.3. METODE KOJE SE KORISTE ZA BILJEŽENJE DOKAZA

Portfelji se mogu koristiti za predstavljanje dokaza dobivenih korištenjem drugih sumativnih metoda. Oni se sastoje od postojećih prikupljenih dokumenata i kontrolne liste za samoprocjenu te se mogu upotrijebiti kao podloga za dodjelu certifikata za skup ishoda učenja. Također, portfelj se u širem smislu može koristiti za bilježenje prikupljenih dokaza, bez obzira na izabrani proces procjene (dobivanje ili predstavljanje).

Imajući to na umu, e-portfelj (koji se smatra portfeljem u širem smislu) koji će biti izrađen za svakog kandidata za vrednovanje sadržavat će najčešće sljedeće:

DOKUMENTE KOJE JE DOSTAVIO KANDIDAT ZA RPL
CV
Izvješće o samoprocjeni korištenjem standardnog obrasca prema ishodima učenja u ciljanom skupu / ciljanim skupovima
Kopije dosadašnjih certifikata RPL-a
Kopije certifikata koji nisu povezani s RPL-om
Kopiju prethodnih kvalifikacija
Potvrdu o radnom iskustvu
Kopije preporuka koje su izdali poslodavci ili obrazovne institucije
Dokumenti koje su tijekom procesa izradili pružatelji usluge RPL-a
Izvjeshća sa sastanaka s kandidatima
Službeni ugovor o procesu RPL-a
Rezultati intervjua s kandidatom
Imena uključenih akreditiranih praktičara RPL-a
Popis pitanja za vrednovanje i svi prikupljeni odgovori kandidata
Rezultati sumativnog testiranja i drugih korištenih sumativnih metoda, uključujući komentare ispitivača

Slika 15. Sadržaj e-portfelja

Digitalni portfelji trebali bi se koristiti u RPL-u u hrvatskom visokom obrazovanju uz obvezu prikupljanja podataka i dokaza o svakom vrednovanju u obliku nacionalne informatičke infrastrukture koja će imati *back office* podsustav kako bi pružatelj usluge mogao zabilježiti postupak za svakog kandidata, uključujući:

- Imena akreditiranih praktičara RPL-a, izabranih s popisa svakog pružatelja usluga, koji su bili uključeni u procjenu.
- Popis pitanja za vrednovanje i odgovora kandidata (eventualno moguće i učitavanje cjelovitog testa ili detaljnih dokumenata i izvješća kojima se dokazuju rezultati kandidata), a ponekad se za dokazivanje rezultata mogu koristiti i fotografija, videozapis ili drugi podaci. U slučaju korištenja fotografija, treba paziti da takav dokaz bude dovoljno relevantan jer je vrlo lako na fotografirati rezultate tuđeg rada. Video zapis je značajno relevantniji kao prikaz rezultata, ali je važno da sam vrednovatelj za vrijeme snimanja ukaže na trenutak kada se dogodio dokaz ishoda učenja
- Drugi komentari vrednovatelja o rezultatima testova kandidata.

Pored mogućnosti korištenja nacionalnog RPL IT sustava, ponuditelji će biti u mogućnosti podatke pohranjivati i u vlastito IT rješenje te će u tom slučaju imati obvezu neke temeljne podatke o provedenim postupcima razmjenjivati s nacionalnim sustavom. Korištenje IT rješenja bit će detaljnije objašnjeno u narednim poglavljima. Prikupljene će podatke koristiti prije svega same ustanove za vlastito osiguravanje kvalitete te AZVO za *ex-post* evaluacije i aktivnosti osiguravanja kvalitete. Dio spomenutih podataka o vrednovanju korisniku će također biti dostupan putem Internet portala. Korisnici će imati priliku sami upisati dio dokumenata korištenjem informatičkog sustava, dok će druge dokumente upisivati samo praktičari RPL-a. Svi bi podaci trebali biti dostupni za upisivanje i pružatelju RPL usluga kako bi mogli pomoći kandidatima sa slabijim informatičkim vještinama koji sami nisu u mogućnosti ispuniti pojedine formulare ili učitati neki dokument.

4.4. TUMAČENJE DOKAZA I DAVANJE MIŠLJENJA

Bez obzira na metode vrednovanja korištene u određenom slučaju, osoblje može koristiti sljedeće kriterije za vrednovanje, koji bi trebali biti dostupni kandidatima kao smjernice u pripremi zahtjeva, posebno u utvrđivanju jesu li predstavljeni dokazi zadovoljavajući i prikladni (ŠKO, 2009., str. 70.).

Prihvatljivost	Postoji odgovarajuće podudaranje između predstavljenog dokaza i ishoda učenja u okviru SK-a ili skupova ishoda učenja. Dokaz je pouzdan i valjan.
Dostatnost	Postoji dostatan opseg i dubina dokaza, uključujući (ako se koristio) reflektivni dokaz za dokazivanje postignuća ishoda učenja.
Vjerodostojnost	Mora biti jasno da je dokaz ishod vlastitih napora kandidata.
Ažurnost	Ako je prošlo određeno vrijeme od stjecanja znanja ili vještine, kandidat mora dostaviti dokaz da je održavao i nadopunjavao naučeno kada koristi pristup koji prednost daje višestrukim dokazima. U sumativnom pristupu, testovi bi trebali biti u skladu s aktualnim ishodima učenja prema kojima se provodi vrednovanje.

Slika 16. Opći kriteriji vrednovanja za RPL

Ključni element procesa trebao bi biti ishod učenja u okviru definicije SK-a ili skupa ishoda učenja i smjernice za vrednovanje (predstavljeni primjeri vrednovanja u okviru SK). Unutar registra HKO-a mogu postojati tri vrste skupova ishoda učenja u odnosu na RPL i pristup vrednovanju. One su sljedeće:

Neprikladne za RPL	Skupovi ove vrste nikako se ne mogu certificirati putem RPL-a. Mogu se certificirati jedino putem programa formalnog obrazovanja korištenjem, primjerice, vrednovanja tijekom provođenja programa. Takvi skupovi obično postoje unutar kvalifikacija poput oni za kirurge, liječnike...
Trebalo bi koristiti sumativni pristup	Skupovi ove vrste bit će uobičajeni u registru i mogli bi se certificirati samo metodama sumativnog vrednovanja koje su iste ili vrlo slične onim korištenima u formalnim programima. Takav je pristup vrlo valjan i vjerodostojan, no za pridobivanje više korisnika RPL-a može više predstavljati prepreku, nego olakotnu okolnost. Ipak, takvim se pristupom može podupirati pristup „jednake vrijednosti” koji je Hrvatska strateški odlučila uvesti. Ako se za neke ishode učenja u okviru takvog skupa traži dio znanja stečen u radnom okruženju (tj. na radnom mjestu), ovdje se može koristiti i dokaz ekvivalentnog radnog iskustva (koji je obično obuhvaćen sljedećom skupinom metoda temeljenih na dokazima).
Trebalo bi koristiti pristup temeljen na dokazima	Skupovi ove vrste bit će relativno neuobičajeni i rijetki u registru HKO-a te će se koristiti samo za određene skupove za koje je dostatan dokaz o prethodnom obrazovanju i iskustvu koji može dovesti do relevantnog vrednovanja. Takav će se pristup koristiti i za formalne studente u svrhu podupiranja pristupa „jednake vrijednosti”. Tipični primjer ovakvog skupa ishoda učenja je onaj koji se steče na stručnoj praksi, gdje je onda i za kandidate u formalnom programu obrazovanja kao i za one u RPL-u, izlazni dokument na temelju kojeg se skup certificata potvrda poslodavca o odrađenoj praksi i stečenim ishodima učenja.

Slika 17. Vrste skupova ishoda učenja u odnosu na vrednovanje

Rezultati vrednovanja u obliku pisanog dokumenta trebali bi biti dostupni te bi trebali uključivati obrazloženje odluke o certificiranju svakog skupa ishoda učenja prikazanim podacima i rezultatima za svaki ishod učenja unutar skupa.

4.5. BILJEŽENJE ISHODA I IZVJEŠĆIVANJE DIONIKA

Kao što je već navedeno u okviru načela provedbe RPL-a, Hrvatska je odabrala pristup „jednake vrijednosti” koji bi trebao rezultirati certifikatima o skupovima i diplomama o kvalifikacijama te odgovarajućim dopunskim ispravama o studiju koji se **ne bi trebali razlikovati** od onih izdanih nakon formalnih obrazovnih programa. Takav pristup trebao bi biti potpuno proveden bez obzira na pristup vrednovanju koji se koristi za određeni skup ishoda učenja.

Ovisno o korištenim metodama vrednovanja, podaci za podršku u svrhu donošenja odluke bit će različiti. To znači da će se razlikovati bilježenje rezultata procesa kao i vrsta izvješća. Ipak, treba razumjeti da razlike mogu postojati ovisno o vrsti vrednovanja a ne u odnosu na to radi li se o vrednovanju za formalne programe ili RPL.

4.5.1. SUMATIVNI PRISTUP VREDNOVANJU

Kada se vrednuje jedan skup ili nekoliko skupova koji **ne čine cijeli kolegij visokog učilišta koje provodi vrednovanje**, samo:

- stečeni bodovi od ukupnog broja bodova (tj. 35/50 ili 65 %) ili
- rezultat da/ne

mogu biti predstavljeni u certifikatu ili njegovoj dopuni **za svaki takav skup**. Tipično u ovom slučaju neće biti bilježena nikakva informacija koja ima veze s kolegijem (npr. ocjena), jer ju nije moguće niti dati budući da nije vrednovan čitav „sadržaj” kolegija nego samo neki njegov dio.

Ako se vrednuje neki broj skupova ili neki skup ishoda učenja i **ako on/oni čine cijeli kolegij ili su čak veći od kolegija**, bilo bi korisno da se, povrh prethodno spomenutog bodovanja po skupu, izda i informacija o položenom kolegiju. Za kandidate koji nastavljaju svoje obrazovanje na visokom učilištu u svrhu stjecanja cjelovite kvalifikacije bilo bi korisno da imaju potpuno jednaku dopunsku ispravu o studiju kao studenti koji nisu prolazili RPL. Dopunska isprava o studiju trebala bi biti ista, a tome bi doprinijelo ako su na njoj vidljive i ocjene za svaki kolegij, kao da je izdana nakon formalnog obrazovanja.

PRISTUP VREDNOVANJU TEMELJEN NA DOKAZIMA

Budući da tom pristupu nedostaje sumativna procjena, njegov je glavni problem da unutar procesa mogu nedostajati konkretna mjerenja razine izvedbe. Konkretno, takav pristup teško može **rezultirati ocjenjivanjem**, no kako je namijenjen svim studentima (ne samo studentima RPL-a), bilo bi dopustivo da za neke skupove/kolegije nije dostupna ocjena, sve dok se za kandidate u formalnim programima koristi isti pristup kao i za kandidate za RPL.

Kao rezultat, takav proces može dovesti i do izdavanja certifikata za skup(ove) ili kvalifikaciju te odgovarajuće dopunske isprave, no u tom slučaju se obično može samo izdati popis rezultata da/ne za svaki skup i eventualno za svaki ishod učenja unutar skupa.

4.6. FAZA PRAĆENJA I VANJSKA EVALUACIJA AGENCIJE ZA AKREDITACIJU

U skladu s istraživanjima najboljih praksi RPL-a diljem svijeta, bilo je vidljivo da RPL, ako nije proveden na odgovarajući način, znatno narušava postojeći sustav kvalifikacija. Slijedeći spomenutu tvrdnju i trenutačno stanje razvoja hrvatskog sustava kvalifikacija, smatramo iznimno važnim da se RPL provede uz pomoć visoko reguliranog pristupa potpomognutog internim i vanjskim postupcima i sustavima osiguravanja kvalitete, kao i nacionalnom informatičkom infrastrukturuom za RPL. U takvim okolnostima institucije visokog obrazovanja koje žele pružati usluge RPL-a trebale bi:

1. Imati akreditirani studijski program za istu kvalifikaciju za koju žele osigurati RPL, navedenu u registru HKO-a
2. Uspješno proći reakreditaciju studijskog programa za istu kvalifikaciju (bez izdanog pisma očekivanja od agencije za akreditaciju)
3. Uspješno proći inicijalnu akreditaciju kao pružatelji usluge RPL-a za određene skupove ishoda učenja i kvalifikacija
4. Imati uspostavljen sustav osiguravanja kvalitete za RPL.

Visoko učilište koje vrši usluge RPL-a **trebalo bi koristiti nacionalni informatički sustav za RPL AZVO-a** za unošenje informacija o svakom procesu RPL-a i kandidatima. Takav će sustav imati administrativno sučelje za visoka učilišta i poslužiti će im ne kao dodatno administrativno opterećenje, već kao koristan alat za podršku vrednovanju. Ukoliko ustanove tako odluče, mogu koristiti vlastito ICT rješenje za podršku postupcima RPL-a, ali pri tome moraju automatski razmjenjivati ključne podatke s nacionalnim sustavom.

Konačno, visoka učilišta koja obavljaju RPL trebale bi **koristiti nacionalni sustav anketiranja** (praćenja) koji podupire AZVO, u svrhu praćenja zadovoljstva kandidata za RPL procesom RPL-a.

Agencija za znanost i visoko obrazovanje razvit će dodatne postupke i izmijeniti postojeće procese vanjskog vrednovanja u visokom obrazovanju.

U svrhu potpomaganja procesa RPL-a i pružanja vanjskog osiguravanja njihove kvalitete. Dio B ovih Smjernica detaljnije će se baviti pitanjima osiguravanja kvalitete, predloženim postupcima, dokumentima itd.

5. SMJERNICE ZA PROVEDBU RPL-A

Smjernice za provedbu RPL-a ovdje će biti predstavljene kao konkretni koraci, preporuke te čak predlošci njihovih dijelova na tri razine. Prva će biti usmjerena na visoka učilišta i bavit će se pitanjima provedbe i predloženim pristupom na institucionalnoj razini.

Drugo će poglavlje biti usmjereno na studente te će biti pripremljeno na način da se njima mogu koristiti visoka učilišta u svrhu pripreme vlastitih smjernica za korištenje RPL-a za studente.

Spomenute smjernice neće se usmjeravati na osiguravanje kvalitete, već će samo navesti ključna područja razvoja potrebna za provedbu RPL-a. Kriteriji i postupci osiguravanja kvalitete za RPL bit će navedeni u odjeljku B ovog dokumenta te će obuhvaćati sve aspekte korištenja RPL-a.

Opća načela RPL-a za Hrvatsku (već spomenuta u ovom dokumentu), opis procesa vrednovanja (također sadržan u ovom dokumentu) te ostali relevantni rezultati istraživanja i primjeri najbolje prakse bit će korišteni u svrhu oblikovanja spomenutih smjernica i primjera.

5.1. SMJERNICE ZA PROVEDBU RPL-A NA VISOKIM UČILIŠTIMA

Visoka učilišta mogla bi pružati RPL, za svoje potencijalne i trenutačne studente, kao i za „walk-in” kandidate koji traže vrednovanje. Kako bi postali pružatelj usluga RPL-a, visoka učilišta trebala bi razmotriti i provesti nekoliko elemenata za podršku takvoj novoj ulozi.

Trebalo bi biti jasno da niti provedba programa HKO-a niti akreditacija visokih učilišta kao pružatelja usluga RPL-a nije za visoka učilišta obvezna, i kao što je navedeno u načelu I1, vrednovanje je dobrovoljno ne samo za studente, već i za potencijalne pružatelje usluga. S druge strane, jednom kada visoko učilište postane pružatelj usluga RPL-a, ono mora osigurati svoje usluge studentima i „walk-in” kandidatima slijedeći isti ili sličan pristup.

U svrhu provedbe RPL-a na institucionalnoj razini, mogle bi biti korisne sljedeće preporuke:

5.1.1. RAZVITI I PROVESTI POLITIKU RPL-A

- Institucionalna politika kojom se obuhvaća RPL trebala bi odražavati obvezu visokih učilišta
- Institucionalna politika kojom se obuhvaća RPL trebala bi odražavati obvezu visokih učilišta da priznaju sve oblike učenja.
- Visoka učilišta bi RPL mogla smatrati dijelom širenja pristupa netradicionalnim polaznicima te dijelom fleksibilnog nastavnog plana. Slijedeći načelo F1, visoka učilišta bi trebala razmotriti promicanje korištenja RPL-a u svojim strateškim dokumentima.
- Visoka učilišta bi mogla ponovno razmotriti svoju misiju, viziju i kontekst te tražiti odgovarajući prostor za RPL. Za neka bi visoka učilišta uvođenje odvojene politike RPL-a moglo funkcionirati dobro, dok bi za neka druga dobro rješenje mogla biti politika RPL-a kao dio institucionalne strategije/politike.
- Politika visokog učilišta u pogledu RPL-a, kao i sve druge politike i strategije, trebala bi biti transparentna, dostupna osoblju, studentima, budućim studentima i vanjskim dionicima te bi se oko nje trebao postići dogovor na institucionalnoj razini.
- Politika i drugi odgovarajući dokumenti trebali bi imati eksplicitan raspon i opseg programa za koje bi visoko učilište htjelo koristiti RPL.

- U svrhu najboljeg uvođenja ideje RPL-a, prema načelu S2, studenti i vanjski dionici (tj. poslodavci) mogli bi biti najbolji saveznici, uz priznavanje mogućnosti (poput nastavka obrazovanja, izuzeća od dijela studijskih obveza...) koje takva infrastruktura može pružiti studentima, trenutačnim i budućim zaposlenicima.
- Za što bolju provedbu RPL-a, strateški dokumenti, jednom kada su prihvaćeni, trebali bi biti podupirani akcijskim i/ili provedbenim planom.
- Financijski i ljudski resursi za provedbu RPL-a trebali bi biti dostupni na razini samog visokog učilišta.
- Razvoj politike RPL-a na razini visokih učilišta ne bi trebao biti odvojen od politike u odnosu na razvoj studijskih programa (i/ili ishoda učenja – načela N3 i N4) koji će biti akreditirani putem HKO-a (u skladu s načelom N1).
- Već bi u razvoju politike među osobljem na institucionalnoj razini trebalo postojati jasno razumijevanje razlika između akademskog priznavanja i vrednovanja (u skladu s načelom O2).

5.1.2. RAZVITI I PROVESTI PROCES RPL-A

- Proces RPL-a trebao bi se razvijati u skladu s već postojećim smjernicama u okviru 4. poglavlja ovog dokumenta. Potrebno ga je poduprijeti informacijama, smjernicama i formalnim provedbenim dokumentima na razini institucije. Takvi bi dokumenti trebali biti pripremljeni u obliku:
 1. priručnika za studente,
 2. cjenika RPL-a, mrežnih stranica,
 3. pitanja i odgovora,
 4. pravilnika,
 5. obrazaca prijave i drugih obrazaca.

Proces RPL-a trebao bi biti integriran s upisima, učenjem i poučavanjem. Većina predložaka takvih dokumenata bit će predstavljena u poglavlju koje se bavi provedbom RPL-a na razini studenta. Ako je primjenjivo i potrebno, ključni formalni dokumenti (tj. statuti) trebali bi biti izmijenjeni u svrhu podrške RPL-u.

- Studijski programi (pogotovo novi koji će se dalje razvijati kako bi bili prikladni za akreditaciju prema HKO) trebali bi se baviti fleksibilnim načinom upisa (uz izuzeća dostupna putem RPL-a), napretkom unutar studija i provedbom programa povezanom s razumijevanjem RPL-a u visokim učilištima.
- Visoko učilište bi trebalo razvijati i prepoznati jedinstvene točke upisa za kandidate RPL-a. Ako visoko učilište ima centar za karijere ili ured za akademsko priznavanje, oni mogu poslužiti kao centri za provedbu aktivnosti RPL-a. S druge strane, za veće institucije službenici RPL-a i/ili odvojeni ured RPL-a mogli bi biti bolje rješenje. Institucije bi trebale jamčiti da pružanje usluge RPL-a bude jasno vidljivo trenutačnim i potencijalnim studentima, kao i „walk-in” kandidatima, bez obzira na dob (kao prema načelu I6). Nadalje, ako se u procesu upisa RPL može koristiti za izuzeća, takva bi mogućnost kandidatima trebala biti jasno vidljiva, zajedno s poticajima i/ili pogodnostima za korisnike takvih usluga (tj. kraće obrazovanje, smanjenje školarine, smanjenje akademskog opterećenja ako se neki kolegiji priznaju...).
- Visoko učilište akreditirano za RPL trebalo bi navesti mogućnost pružanja takvih usluga te jasno naznačiti nudi li mogućnosti izuzeća:
 1. Od dijelova kolegija (tj. nekoliko skupova) koji su obuhvaćeni vrednovanjem ili,
 2. Od cijelog kolegija ako je većina skupova ili svi skupovi obuhvaćeni vrednovanjem

Spomenuti će pristup u većini slučajeva ovisiti o internoj organizaciji vrednovanja i dostupnom pristupu u većini slučajeva ovisiti o internoj organizaciji vrednovanja i dostupnom sustavu informatičke podrške. Nadalje, pružatelj usluga RPL-a koji su istovremeno akreditirana

visoka učilišta trebali bi jasno u svojim internim regulatornim dokumentima (tj. pravilnicima o studiranju) objaviti da bi svaki valjani certifikat o RPL-u drugog pružatelja usluga RPL-a trebao biti priznat i korišten za izuzeće i napredak studenta (ako odgovara skupovima ishoda učenja unutar programa za koji je student zainteresiran).

- Pri definiranju troškova RPL-a, prema načelu I4, potrebno je uključiti: pripremu, certificiranje i radno opterećenje osoblja u svrhu osiguravanja podrške u informiranju, usmjeravanju, upisu i vrednovanju. Osim tih troškova, trebalo bi dodati i dio sveukupnih organizacijskih troškova funkcioniranja institucije, tekuće troškove svih korištenih resursa, troškove promidžbe i reklamiranja te troškove materijala za vrednovanje.
- Kao prvi korak, institucije zainteresirane za RPL trebale bi tražiti akreditaciju svojih formalnih programa putem HKO-a te razviti i akreditirati programe vrednovanja za skupove za koje žele ponuditi vrednovanje (prema načelima N3 i N4). Ako su već akreditirale studijski program za istu kvalifikaciju (ili skup), u procesu bi samo trebale pokazati regulatoru da mogu organizirati cijeli proces, ne samo provjeru znanja (odnosno vrednovanje u užem smislu). U svakom slučaju, takva je akreditacija kratka i značajno pojednostavljena.
- U skladu s načelom I2 i zakonima kojima se definira zaštita osobnih podataka, procesom RPL-a trebala bi se poštovati i jamčiti privatnost kandidata. U svrhu podupiranja takvog zahtjeva, informatički sustavi koje je razvio i koje održava AZVO bit će zaštićeni na odgovarajući način, a isto treba vrijediti i za IT sustave koje za potrebe vrednovanja koriste same ustanove (ako ne koriste samo nacionalni IT sustav RPL-a).
- Iako bi ishodi učenja utvrđeni u okviru skupova u HKO-u trebali biti lako razumljivi i jasni sami po sebi, savjetnici RPL-a podupirat će kandidate u razumijevanju akademskog i „metajezika” sustava kvalifikacija.
- U procesu usmjeravanja, koji je potrebno provesti u dijelu upisa za RPL, trebalo bi koristiti formativnu procjenu znanja i smjernice za razvoj karijere radi utvrđivanja znanja upotrebom odgovarajućih obrazaca i alata predloženih u jednom od sljedećih poglavlja (prema načelu P2). Takva procjena znanja, ako se organizira, neće rezultirati nikakvim izdavanjem certifikata niti kvalifikacije, no mogla bi biti korisna kandidatima kao dio planiranja razvoja karijere.
- Tijekom samoprocjene u okviru faze usmjeravanja, kandidati bi trebali skicirati svoja izvješća u pogledu znanja i vještina proizašlih na radnom mjestu prema opisnicama razina HKO-a i ishodima učenja definiranim unutar skupova ishoda učenja. Skiciranje prema opisnicama razina (iz Priloga 2. ovom dokumentu) pomoglo bi kandidatima u općenitom utvrđivanju razine vlastita znanja i vještina. S druge strane, skiciranje prema specifičnom ishodu učenja pomoći će im u samoprocjeni specifičnih elemenata znanja i vještina. Skiciranje postojećeg znanja i vještina prema ishodima učenja trebalo bi biti potpomognuto odgovarajućim obrascima.
- U procesu RPL-a trebalo bi koristiti informatički sustav RPL-a za visoko obrazovanje za unos podataka o kandidatima i podršku cijelom procesu. Moguće je da institucije koriste i vlastita IT rješenja za istu namjenu uz razmjenu dijela informacija s nacionalnim IT sustavom. Spomenuti nacionalni sustav trebao bi imati sljedeće mogućnosti:
 1. Nacionalni informatički sustav za RPL u visokom obrazovanju sadržavat će *online* obrasce za kandidate koji se prijavljuju za postupak RPL-a uz mogućnost učitavanja svih relevantnih dokumenata, uz unesene podatke u *online* obrascima. Spomenutim će se sustavom promicati RPL, organizirati sustav za upravljanje *web*-sadržajem (*Content Management System* - CMS) uz mogućnost učitavanja sadržaja i upravljanja istim za stručnjake koji nisu iz područja informatike. Stranica će imati i administrativni dio kojim će se omogućavati upravljanje sadržajem stranice te korisnicima i njihovim pravima. Kandidati bi trebali biti uneseni u sustav vlastitom prijavom koju je odobrilo osoblje pružatelja usluga RPL-a u svrhu provjere valjanosti njihova identiteta i dokumenata. Po uspješnom završetku prijave i procesa vrednovanja identiteta (koje obavlja osoblje RPL-a)

trebao bi biti izrađen korisnički račun, a korisnik bi trebao dobiti podatke za pristup. Također,

2. Sustav će ponuditi mogućnost pristupanja postojećem popisu kvalifikacija iz baze podataka HKO-a (registra) za koje se kandidat prijavljuje uz pomoć poveznice na skupove ishoda učenja i njihove cjelokupne opise. Traženje skupova ishoda učenja i kvalifikacija bit će moguće putem: internog sustava pretraživanja (pretraživanjem cjelokupnog teksta) i povezanih izbornika koji povezuju skupove i/ili kvalifikacije grupirane prema sektoru, razini, vrsti, opsegu bodova i drugim relevantnim karakteristikama dostupnima u budućem registru HKO-a.
 3. Mogućnost pretraživanja i odabira pružatelja usluga RPL-a s popisa akreditiranih pružatelja usluga (u odnosu na odabranu kvalifikaciju i, preciznije, skup) za kandidate. Bit će dostupan modul za pretraživanje kojim će se prikazati svi mogući skupovi/programi po pružatelju usluga te svi mogući pružatelji usluga po skupu/programu HKO-a. U sustav će biti umetnut ključni skup informacija, zajedno s pružateljem usluge (podaci o njegovim uslugama, podaci za kontakt i drugi detalji) i/ili agencijom za akreditaciju (u odnosu na program RPL-a za koji je pružatelj usluge trenutačno akreditiran = skupove za koje pružatelj usluge može organizirati RPL).
 4. Mogućnost pružateljima usluge RPL-a da objavljuju opće informacije i smjernice o postupku RPL-a, u skladu s nacionalnim modelom. Pristup administrativnim stranicama pružatelju usluge osigurat će se putem nacionalnog mehanizma AAI@edu (ili unutar interne baze podataka) te će biti dostupan koordinatoru RPL-a na razini pružatelja usluge. Ostale uloge vrednovatelja i savjetnika RPL-a u sustav će dodati samo koordinator RPL-a na razini pružatelja usluge.
 5. Podsustav *back office* pomoću kojeg pružatelj usluge bilježi postupak i njegove rezultate za svakog kandidata, imena akreditiranih vrednovatelja RPL-a izabranih s popisa koji održava svaki pružatelj usluge, a koji su bili uključeni u procjenu. Sustavom će se podupirati izrada e-portfelja kandidata s mogućnošću unošenja i: dodatnih dokumenata, video i audio zapisa te fotografija za dokazivanje prethodnog učenja ili ispitnih postupaka / rezultata. Povrh tih podataka, zabilježiti će se i popis pitanja za procjenu i odgovora kandidata (učitan cjelokupni test ili detaljni dokumenti i izvješća kojima se dokazuju rezultati kandidata, video i audio zapisi...), kao i komentari vrednovatelja. Svim tim podacima koristit će se AZVO za *ex-post* revizije i aktivnosti osiguravanja kvalitete, kao i u interne svrhe osiguravanja kvalitete u okviru pružatelja usluge. Dio će spomenutih podataka o procjeni kandidatu za RPL biti dostupan i putem portala.
 6. Podsustav za ispis certifikata s dopunskom ispravom u propisanom formatu s naznakama ishoda učenja i postignuća po svakom ishodu učenja. Ispis certifikata trebao bi biti dostupan i predstavniku pružatelja usluga RPL-a (u okviru administrativnog sustava) i kandidatu. Sustav će biti opremljen i nekim mogućnostima interoperabilnosti kako bi se omogućilo dijeljenje podataka kandidata s informatičkim sustavima drugih pružatelja usluga u svrhu, primjerice, omogućavanja ispisa certifikata o ishodima učenja korištenjem istog pristupa kojim se pružatelj usluga već koristi za kandidate u formalnim programima. Također, provoditelj RPL-a ne mora koristiti ove mogućnosti nego može certifikate za kandidate izrađivati na jednak način kako to i sada čini.
- Prilikom procesa RPL-a trebalo bi koristiti informatički sustav anketiranja u svrhu podupiranja aktivnosti osiguravanja kvalitete.
 - Metode vrednovanja korištene za proces bit će nepristrane i pravedne (prema načelu P4), potpuno će odgovarati SK-u ili definiciji skupova ishoda učenja, uz poštovanje činjenice da mogu postojati skupovi neprikladni za vrednovanje (prema načelu P3). Prema načelu P1, standardni sumativni alati za vrednovanje koji se obično koriste za formalne programe ponekad će biti prihvaćeni, kombinirani i primijenjeni unutar postupka vrednovanja na način da odražavaju specifičnost pojedinca i nestandardizirani karakter neformalnog i informalnog

učenja. Ipak, u svakom bi trenutku trebalo osigurati jednaku vrijednost testova u usporedbi s onima korištenima u formalnom programu. Primjer testa za vrednovanje pripremljenog za bodovanje korištenjem pristupa ishoda učenja nalazi se u Dodatku 3. ovom dokumentu.

- Pri izradi metoda vrednovanja (prema već predloženim primjerima ispitnih pitanja unutar SK-a ili skupa ishoda učenja), mogla bi biti korisna suradnja sa stručnjacima ili regulatornim tijelima. To je pogotovo slučaj s metodama vrednovanja određenih vještina stečenih na tržištu rada.
- RPL bi trebao biti integriran s dijelovima programa koji se temelje na radnom iskustvu tako da kandidati koji već posjeduju takve ishode učenja (kompetencije), stečene tijekom karijere, mogu jednostavno biti izuzeti iz dijela takvih aktivnosti / obveza unutar programa. S druge strane, dokazi o stjecanju ishoda učenja tijekom programa temeljenih na radnom iskustvu, kada su dio formalnog obrazovanja, mogli bi biti organizirani korištenjem pristupa RPL-a te primjenom nekih od ovih smjernica.
- Rezultati i podaci o odluci iz procesa vrednovanja, povezani s ishodima učenja utvrđenima u okviru skupova ishoda učenja trebali bi biti uneseni u izvješće o procjeni. Takvo bi izvješće trebalo sadržavati informacije o vrednovatelju, ishodima učenja koji su se vrednovani i konačnoj odluci. Popis ishoda učenja i odgovarajući rezultati mogli bi biti oblikovani kako slijedi (nije obavezan format nego samo prijedlog, dostupan i u Prilogu 5.):

PODACI O CENTRU ZA RPL		SVEUČILIŠTE U		
Ime kandidata i podaci		Xxx		
Pokušaj vrednovanja za ovaj skup za kandidata		drugi		
Mjesto, datum i vrijeme procjene:		Yyy		
Naziv skupa ishoda učenja:		Xxx		
Oznaka skupa iz HKO-a:		Yyy		
Rezultat procjene skupa:		Bodovi od ukupno bodova i (prošao/nije prošao)		
Broj ishoda učenja	Tekst ishoda učenja	Primjer procjene iz registra	Stvarno korišteno pitanje/vježba	Postignut rezultat prema ishodu učenja (nije obvezno)
1.	Student će moći ...	Unutar sustava pronaći i zabilježi ...	Studentu je predstavljen ...	60 %
Dobiveni bodovi		Xxx		
Vrednovatelj 1 (ime i potpis)		Xxx		
Vrednovatelj 2 (ime i potpis)		Xxx		
Vrednovatelj x (ime i potpis)		Xxx		
Savjetnik za RPL (ime i potpis)		Xxx		

Slika 18. Elementi izvješća o procjeni skupa ishoda učenja

Kako bi kandidat prošao skup i dobio certifikat, potrebno je uspješno proći većinu ili sve ishode učenja iz skupa, što će ovisiti o tome koji dio ishoda učenja moraju dokazati polaznici formalnog obrazovanja.

- Vrednovanje bi trebalo biti dostupno svim zainteresiranim kandidatima (studentima, potencijalnim studentima i „walk-in” kandidatima).
- Kao što je već opisano u poglavlju 4 te u skladu s načelom E1, izdani certifikati i diplome trebali bi imati jednaku vrijednost kao i oni stečeni formalnim programima te bi trebali izgledati potpuno isto. U svakom slučaju, ne bi trebala postojati razlika između certifikata ili diplome o skupu za cjelovitu ili djelomičnu kvalifikaciju. U nastavku su neki korisni prijedlozi:
 1. Ako su se koristile sumativne metode vrednovanja te ako su uspješno vrednovani ishodi učenja i/ili skupovi obuhvaćali **cijeli kolegij**, ocjena za takav kolegij trebala bi biti vidljiva u dopunskoj ispravi.
 2. Ako su se koristile sumativne metode RPL vrednovanja za većinu ishoda učenja i/ili skupova koji su inače uključeni u neki kolegij (**no ne svi**), moguće je ne definirati ocjenu, već samo „uspješno prošao/prošla” ili sličnu informaciju. Ipak, za takav se kolegij može dati i ocjena ako visoko učilište tako odluči, a ako visoko učilište daje ocjene za sve kolegije, bilo bi dobro pronaći način da ih da i za kolegije koji se priznaju putem pristupa RPL-a. Kao zaključak, dopunska isprava diplomi ili certifikatu (ako postoji) **neće eksplicitno i namjerno prikazivati** da je bilo kakav **skup, kolegij ili ishod učenja** stečen putem vrednovanja, a ne formalnim programom. Jedina implicitna razlika mogla bi biti ocjena koja nedostaje za kolegije vrednovane RPL-om, **samo** ako su oni obuhvaćeni prethodno opisanom opcijom 2. Kao posljedica, bodovi stečeni putem RPL-a za informalno i iskustveno učenje (i znanje) trebali bi imati jednaku vrijednost kao i oni stečeni formalnim učenjem, a nedostatak ocjene mogao bi se „prikriti” korištenjem istog pristupa kao u kolegijima koja su druga visoka učilišta akademskim priznavanjem priznala s druge ustanove.
- Prema načelu O1, trebalo bi se promicati korištenje alata Unije za transparentnost, poput Europassa, za olakšavanje dokumentiranja ishoda učenja. Prilikom oslobađanja od dijela kolegija temeljem RPL-a, trebalo bi koristiti strukturu i sadržaj dopunske isprave kako ih je predložio AZVO.
- Za skupove ishoda učenja gdje je pristup vrednovanju temeljenom na dokazima za određeni skup definiran u okviru registra HKO-a, usporedivost, ažurnost i vjerodostojnost učenja (i predstavljenih dokaza) ključni su kriteriji za procjenu u odlukama o vrednovanju, kao i u formalnim programima.
- Pri vrednovanju se visoka učilišta mogu odlučiti za korištenje jednog vrednovatelja ili komisije za vrednovanje (uz uključivanje i vanjskih članova).
- Korištenje vanjskih evaluatora – stručnjaka na području ili certificiranih vrednovatelja RPL-a iz drugih visokih učilišta u evaluaciju i pregled materijala za procjenu (sumativni testovi, vježbe...) snažno se preporuča u svrhu poboljšanja valjanosti te će se provjeravati tijekom evaluacije u okviru procesa osiguravanja kvalitete.
- U svrhu osiguravanja bolje potpore studentima, treba razmisliti i o organizaciji videokonferencija tijekom faze usmjeravanja za kandidate koji rade i koji ne mogu biti prisutni u radno vrijeme ustanova.

5.1.3. RAZVITI I PROVESTI STRATEGIJU KOMUNIKACIJE I PROMIDŽBE ZA RPL

- Prema načelu I5, informacije i smjernice o prednostima i mogućnostima vrednovanja, kao i o relevantnim postupcima, na raspolaganju su pojedincima i organizacijama, a uz to su poduprte odgovarajućim smjernicama i savjetovanjem te lako dostupne
- Trebalo bi istaknuti i objaviti ključne faze i elemente procesa RPL-a.
- Reklamni i promidžbeni materijali trebali bi uključivati nazive izvora informacija i smjernice za kandidate.
- U materijalima za komunikaciju i promidžbu trebalo bi spomenuti korištenje nacionalnog informatičkog sustava RPL-a i mogućnost samostalne online prijave za vrednovanje.

- Smjernice za studente i priručnici s primjerima i predlošcima dobar su način promicanja korištenja RPL-a.

5.1.4. RADITI NA USAVRŠAVANJU PRAKTIČARA RPL-A

- Visoka učilišta bi trebala razvijati znanje i kapacitet svojih zaposlenika na području RPL-a i HKO-a, kao i pristupe vrednovanju temeljene na definiranim SK-a i skupovima ishoda učenja. Takva bi obuka trebala postati dijelom stalnog profesionalnog razvoja osoblja, a zadaci povezani s RPL-om trebali bi biti vidljivi kao dio cjelokupnog radnog opterećenja osoblja.
- Tipične radionice i seminari za osoblje uključuju: institucionalne i sektorske radionice, seminare te reflektivne module o RPL-u za savjetnike i vrednovatelje.
- Institucije bi trebale obučavati svoje osoblje za RPL prema načelu RP1. U procesu bi trebale postojati minimalno tri uloge:
 1. Koordinator RPL-a (naveden i kao: administrator procesa vrednovanja, osoba osposobljena za osiguravanje kvalitete u RPL-u i HKO-u koja će koordinirati aktivnostima RPL-a te biti odgovorna za održavanje pristupa nacionalnom sustavu RPL-a te informatičkim sustavima anketiranja).
 2. Savjetnik za RPL (stručnjak za RPL i razvoj karijere)
 3. Vrednovatelj RPL-a (osoba koja je već certificirana kao nastavnik u određenom području te koja će vršiti vrednovanje u okviru procesa RPL-a). To je obično stručnjak u jednom području, zbog čega će u zahtjeve za priznavanjem šireg raspona kompetencija vjerojatno biti uključen veći broj vrednovatelja.
- Uloge i odgovornosti kandidata, koordinatora, savjetnika i vrednovatelja u procesu RPL-a trebalo bi razjasniti i jasno formalizirati opisom posla (moguće kao dio ugovora o radu za zaposlenike visokih učilišta) te osigurati za ove aktivnosti dodatno vrijeme.
- Zadatak savjetnika za RPL jest pružanje potpore kandidatima za RPL putem:
 1. Pružanja relevantnih informacija o procesu vrednovanja
 2. Pružanja relevantnih informacija u odnosu na zahtjeve za kvalifikaciju (ili skup ishoda učenja)
 3. Potpore u pripremi e-portfelja i prikupljanju dokaza za podupiranje zahtjeva za RPL, kao i u utvrđivanju obrazovanja i znanja stečenih iskustvom.
 4. Potpore u utvrđivanju jasne veze između ishoda učenja unutar ciljanih skupova i prethodnog učenja kandidata i/ili iskustva radi razumijevanja polazišne točke koja će se koristiti za mjerenje znanja/vještina.
 5. Potpore u pripremi sumativnog vrednovanja tumačenjem načina korištenja primjera iz materijala za vrednovanje relevantnih skupova i kvalifikacija. U taj će dio procesa biti uključeni i vrednovatelji RPL-a.
 6. Potpore razvoju karijernog plana i plana korištenja RPL-a u svrhu stjecanja kvalifikacija putem studijskih programa dostupnih na visokim učilištima. U tom će procesu savjetnik za RPL blisko surađivati s osobljem zaduženim za upise na visoko učilište kako bi se utvrdio cjelokupni scenarij (za koje će se kolegije moći dobiti izuzeće a koje će kolegije u okviru formalnog programa trebati položiti).
 7. Smjernica unutar procesa usmjeravanja i utvrđivanja realnih očekivanja u pogledu rezultata procesa.
 8. Osiguravanja važnih informacija i objašnjenja u pogledu HKO-a, opisnica razina, postupaka procjene, korištenja nacionalnog informatičkog sustava za RPL...
- Savjetnik za RPL može biti bilo koja osoba na visokom učilištu koja može izvršiti prethodno spomenute zadatke te koja je osposobljena za RPL. Obično je to zaposlenik ureda za cjeloživotno učenje, centra za razvoj karijera ili pak psiholog, nastavnik, trener, mentor... na visokom učilištu.

- Ponekad će zadatak savjetnika biti podupiranje kandidata u cjelokupnom reflektivnom procesu (bit će objašnjeno u sljedećem poglavlju), prikupljanju i dobivanju dokaza, izradi e-portfelja te vršenju samoprocjene za svaki ishod učenja u ciljanom skupu ili kvalifikaciji. S druge strane, u sumativnom pristupu vrednovanju za neke skupove, e-portfelj neće predstavljati gotovo nikakav dokaz, a podrška kandidatima bit će više usmjerena na vrednovatelje RPL-a koji bi mogli osigurati informacije specifične za ispitni sadržaj te tako pomoći kandidatu u pripremi za testove.

5.1.4.1. ULOGA SAVJETNIKA ZA RPL I PROCES SAVJETOVANJA

Uloga savjetnika za RPL djelomično je opisana u smjernicama i obvezama iz prethodnog poglavlja, no cijeli proces bit će opisan ovdje.

Savjetnik bi na početku procesa trebao s polaznicima razgovarati o svojoj ulozi te uloji drugih praktičara RPL-a uključenih u proces vrednovanja.
Službeni ugovor o RPL-u trebao bi biti sklopljen između kandidata i institucije, a savjetnik bi ga trebao detaljno opisati kandidatu, objašnjavajući mu detaljno uvjete, prava i obveze.
Savjetnik se nalazi s kandidatom kako bi razgovarali o procesu i napretku. Svaki sastanak trebao bi biti zabilježen kratkim zapisnicima i po mogućnosti unesen u informatički sustav RPL-a s podacima poput: Datum sastanka Raspravljenih pitanja Dogovorenih aktivnosti praćenja i njihovih datuma
Jedan od prvih sastanaka trebao bi poslužiti za informiranje kandidata o procesu, osiguravanje svih dokumenata kandidatu te za objašnjavanje procesa vrednovanja, HKO-a, pojma ishoda učenja i opisnica te načina pretraživanja i pregledavanja informatičkog sustava za RPL ili registra HKO-a za traženje skupova i ishoda učenja.
Pomaganje kandidatu u popunjavanju dokumenta o samoprocjeni te u utvrđivanju ishoda učenja i skupova koje on/ona želi vrednovati putem procesa RPL-a
Osiguravanje podrške kandidatu u usmjeravanju te izradi plana razvoja karijere kojim bi se obuhvatili skupovi za vrednovanje i kolegiji za polaganje formalnim osposobljavanjem.
Pomaganje kandidatu u popunjavanju dokumenta o samoprocjeni te u utvrđivanju ishoda učenja i skupova koje on/ona želi vrednovati putem procesa RPL-a
Povezivanje kandidata s vrednovateljem/vrednovateljima RPL-a u svrhu dobivanja informacija i pojašnjenja o procesu vrednovanja, vrsti korištenih ispita te literaturi i drugim resursima koji se mogu koristiti u boljoj pripremi za test
Podupiranje kandidata u procesu sumativne procjene (osiguravanje datuma i rasporeda ispitivanja, pomaganje kandidatu u izgradnji samopouzdanja...)
Osiguravanje povratne informacije na kraju procesa putem različitih koraka u procesu

Slika 19. Proces savjetovanja u RPL-u

5.1.4.2. PRATEĆE INFORMACIJE ZA SAVJETNIKE U RPL-U

Ovo bi poglavlje moglo pomoći savjetnicima u razumijevanju načina na koji ljudi uče putem iskustva te u korištenju tog razumijevanja za bolje pomaganje kandidatima za RPL u čitavom procesu (ŠKO, 2010., str. 17 – 20).

Kao što je već opisano u Istraživanju o RPL-u (AZVO, 2014., str. 18.), postoje tri znatno različite vrste učenja (formalno, informalno i neformalno). Ipak, iz perspektive savjetnika za RPL, poznavanje

njihovih pukih definicija neće biti toliko korisno kao razumijevanje da ljudi uče i stječu vještine obiteljskim životom, radom (plaćenim ili neplaćenim), aktivnostima u zajednici, u slobodno vrijeme te ključnim iskustvima i događajima u životu. Drugim riječima, kandidati za RPL u većini će slučajeva tražiti vrednovanje s drugačijim skupom vještina i znanja stečenim na različite načine i kombinacijom svih ovih triju vrsta učenja, a ponekad su čak i nesvjesni postojanja takvog znanja.

Proces RPL-a njima će stoga donijeti dodanu vrijednost zbog činjenice da će postati svjesni svojeg prošlog učenja, moći će ga pohranjivati i razmišljati o njemu te će, u većini slučajeva, čak i shvatiti što su naučili nedovoljno ili krivo iz prethodnog iskustva.

KAKO LJUDI UČE IZ ISKUSTVA ILI DOGAĐAJA?

Većina ljudi može učiti radeći ili vidjevši nekoga da nešto radi. Takvo bi iskustvo u mnogim slučajevima moglo osigurati značajnije ishode učenja od čitanja knjiga ili slušanja nastavnika. Kako bi mogli predstaviti što su naučili tijekom takvog prošlog iskustva, moraju moći o tome razmišljati putem procesa koji ćemo za potrebe ovog razmatranja nazvati promišljanje. Za objašnjavanje procesa najprije bi bilo korisno upoznati se s Kolbovim ciklusom učenja (Kolb, D., 1984.) prikazanim na slici preuzetoj iz ŠKO (2010., str. 18.).



Slika 20. Kolbov ciklus učenja

Ovaj proces u četiri faze počinje prvom fazom u kojoj osoba ima iskustvo ili događajem koji osoba smatra na neki način značajnim. Ako nas takvo iskustvo potiče na razmišljanje, tek tada prelazimo na 2. fazu. 3. faza je ključna u učenju jer ovdje možemo:

- stati i ne naučiti ni najmanju stvar iz iskustva, već samo moći razgovarati o iskustvu, ili
- zaključiti da postoji nešto više od onoga što se na prvi pogled čini te pokušati pronaći neko uopćavanje, razumijevanje da je prošlo iskustvo bilo samo jedan primjer nevidljivog obrasca. Daljnjim razmišljanjem možemo shvatiti koji je to obrazac te kako bi uopćavanje moglo izgledati. Ako dođemo do ove točke, nešto smo naučili.

U 4. koraku moramo vjerovati da smo zaista nešto naučili (prepoznali obrazac i uopćavanje) i to isprobati putem eksperimenta te testiranjem ideje ili uopćavanjem u sljedećem eksperimentu (iskustvo) ispitati naučeno. Ako rezultat sljedeće situacije koja ima isti obrazac bude očekivan, možemo biti sigurni i u naš zaključak o obrascu i u činjenicu da smo nešto naučili.

Ili ukratko (Moon, 2000), učenje dovodi do djelovanja, što je zapravo eksperimentiranje, koje dovodi do još više iskustva i promišljanja.

Zadatak savjetnika za RPL je podupiranje polaznika u svakom koraku ciklusa razgovorom i savjetom. Trebalo bi imati na umu da različiti ljudi imaju različite sposobnosti uopćavanja i promišljanja, te stoga pristup različitim ljudima može biti drugačiji i individualan.

Brojne vrste iskustva mogu dovesti do učenja, dok god su na neki način značajni polazniku. Iako je važnost za osobu vrlo individualna, postoji nekoliko tipičnih razloga za važnost iskustva (ŠKO, 2010., str. 19.):

- iskustvo je bilo ugodno
- iskustvo je znatno utjecalo na osobe
- iskustvom su se promijenili njihovi stavovi i pogled na život
- iskustvo ih je nečemu naučilo
- iskustvo je imalo uspješan ishod
- iskustvo im je dalo osjećaj postignuća
- iskustvom dobivaju prihvaćanje i poštovanje drugih
- iskustvom su promijenili način na koji rade određene radnje
- iskustvo ih je potaknulo na ulaganje dodatnog vremena i truda

RAZUMIJEVANJE PROMIŠLJANJA

Kao što je već opisano u okviru Kolbova ciklusa, promišljanje je također vještina koja podrazumijeva razmišljanje i razumijevanje prošlih iskustava. U nekim slučajevima ljudi tu vještinu koriste u radu, tako da gotovo odmah razmišljaju o svojem prošlom iskustvu kako bi promijenili svoj način rada. U drugim slučajevima, do promišljanja i razmišljanja o prošlom iskustvu može doći dugo nakon što je iskustvo završilo. Također, neki vole promišljati sami, dok drugi vole grupno okupljanje gdje mogu razmišljati i razgovarati ne samo o vlastitim iskustvima, već i o sličnim iskustvima drugih ljudi.

Savjetnici za RPL u pristupu RPL-u temeljenom na dokazu bit će u mogućnosti pomoći polaznicima u procesu promišljanja. U većini slučajeva takva će uloga uključivati postavljanje pitanja o prošlom iskustvu od početka do kraja ili specifična pitanja koja obuhvaćaju prošlo iskustvo poput (*ibid.*):

- što ste radili na tom događaju?
- koje su bile vaše odgovornosti i zadaci u tom poslu?
- koliko ste lako ili teško pronašli posao?
- što ste iz njega naučili?

Takvim interogativnim pristupom kandidati za RPL prisiljeni su razmišljati o svom iskustvu i o tome što su zapravo (ako jesu) tijekom njega naučili. Korištenje takvog pristupa u većini je slučajeva korisno i kandidatima jer im pomaže u boljem razumijevanju učenja do kojega dolazi tijekom tih iskustava i može ih stoga bolje voditi u budućem razvoju karijere.

Kao savjetnik za RPL, trebali biste poticati kandidate da si postavljaju pitanja (razmišljaju o prošlom iskustvu) kao što su:

- što sam morao znati kako bih to postigao?
- što sam morao učiniti kako bih izvršio zadatak?

Cilj cijelog procesa promišljanja koji će u većini slučajeva početi razgovorom tijekom sastanka jest priprema kandidata za **reflektivno pisanje**. Takav je pristup za kandidate koristan kako bi mogli pripremiti RPL profil navodeći sve relevantne dokaze i učenje/znanje te stečene vještine, ako se takav pristup koristi za procjenu nekih skupova ishoda učenja i ako je tako utvrđeno definicijom skupa u okviru registra. Iako je opisivanje prošlog iskustva lako, reflektivno pisanje je za većinu ljudi teže jer podrazumijeva popisivanje i predstavljanje dokaza stečenog znanja.

Uobičajeni pristup za pripremu reflektivnog profila RPL-a jest putem (ŠKO, 2010., str. 20.):

- pisanih podataka
- reflektivnih dnevnika učenja
- studije slučaja kojima se prikazuje učenje u određenom kontekstu potpomognuto dokazima

Treba imati na umu da **se vrednuju znanje i učenje, a ne iskustvo**. Iskustvo može biti kontekst u kojem je došlo do učenja, no do njega uopće ne mora doći, ili ako ipak dođe, to može biti na neodgovarajućoj razini ili o neodgovarajućoj temi.

5.2. SMJERNICE STUDENTIMA ZA KORIŠTENJE RPL-A

Ovo je poglavlje namijenjeno studentima. Dijelove ovog poglavlja bi visoka učilišta mogla iskoristiti i urediti na način da udovoljavaju njihovim specifičnim svrhama te ih objaviti kao dio svoje popratne dokumentacije za studente koji žele pristupiti RPL-u.

5.2.1. UVOD U RPL ZA STUDENTE

Dva su znatno različita procesa koja se tiču prethodnih obrazovnih postignuća, a koja je potrebno razumjeti i ne miješati, iako iz perspektive studenta oba mogu biti korisna i čak kombinirana. Oni su sljedeći:

- a. Akademsko priznavanje formalnog učenja ili razdoblja studiranja u drugom formalno akreditiranom visokom učilištu u zemlji ili inozemstvu. Zapravo, ako se slušao formalni program registriran u HKO-u, a položeni su kolegiji kojima su obuhvaćeni određeni skupovi ishoda učenja iz registra, visoko učilište bi trebalo automatski priznati takve skupove, ako iste skupove koristi i u svojim programima/kolegijima. Takvo bi priznavanje trebalo rezultirati izuzećima od odgovarajućih kolegija i/ili njihovih dijelova (prijenos bodova). Ocjene koje su se na takvom kolegiju stekle drugo bi visoko učilište trebalo priznati ako kolegiji u potpunosti pokrivaju iste skupove ili ishode učenja.
- b. Priznavanje prethodnog informalnog i neformalnog učenja. Svako učenje izvan formalno akreditiranih programa popisanih u okviru HKO-a moglo bi se razmotriti u ovom odjeljku. Ipak, razlikujemo tri pododjeljka:
 - Prethodni formalni programi u visokom obrazovanju koji nisu bili dio registra HKO-a, gdje ishodi učenja nisu bili definirani
 - Prethodni formalni programi u visokom obrazovanju koji nisu bili dio registra HKO-a, gdje su ishodi učenja bili definirani
 - Bilo kakvo neformalno i informalno učenje, gdje informalno učenje znači učenje iz iskustva, dok neformalno učenje znači učenje putem organiziranih kolegija koji nisu akreditirani kao dio visokog obrazovanja

U ovom će priručniku pažnja biti usmjerena na priznavanje prethodnog informalnog i neformalnog učenja (B3), gdje prethodni formalni programi za koje ishodi učenja nisu bili definirani (B1) pripadaju istoj skupini. Formalni programi (ili kolegiji) iz skupine B2 ne mogu biti priznati automatski čak i ako se ishodi učenja stečeni tijekom pohađanog kolegija značajno podudaraju s ishodima

učenja u okviru novog kolegija u programima registriranim u HKO-u. Zbog toga bi za prve dvije opcije trebalo koristiti akademsko priznavanje ili klasični pristup vrednovanju temeljen na procjeni vještina i znanja.

Od procesa priznavanja prethodnog učenja vi kao student možete imati sljedeće koristi:

- Profesionalni razvoj i poboljšanje vaših vještina učenja i promišljanja
- Prolazak formativne procjene vašeg prethodnog znanja u svrhu razvoja karijere te izgradnje samopouzdanja, no bez bilo kakvog certifikata ili diplome (ako vam vaš pružatelj usluge RPL-a nudi takvu dodatnu mogućnost, s obzirom na to da razvoj karijere i formativna procjena formalno nisu dio usluge RPL-a te ih ne nude svi pružatelji usluga).
- Pronalazak mjesta u formalnom programu, čak i ako nemate potrebne kvalifikacije za upis, ako pokažete da imate potrebno znanje, vještine i razumijevanje koje bi moglo rezultirati izdavanjem potrebne prethodne kvalifikacije za upis (putem uspješno završenog procesa RPL-a).
- Dobivanje (ECTS) bodova i čak certifikata za znanje koje već posjedujete, bez obzira na način njegova postignuća
- Izuzeće od cijelog kolegija za koji vrednujete odgovarajuće prethodno znanje koje obuhvaća cijeli kolegij
- Izuzeće od cijelog kolegija ili dijelova kolegija (ovisno o politici institucije) za koju vrednujete odgovarajuće prethodno znanje koje u najvećoj mjeri obuhvaća kolegij

Spomenuta izuzeća od kolegija u većini će slučajeva rezultirati smanjenjem vremena i napora za dobivanje diplome te smanjenjem školarine zbog skraćivanja programa (ako školarina postoji). Priznavanje se može vršiti samo za znanje (učenje), ne i za iskustvo.

5.2.2. KLJUČNE DEFINICIJE

Kako bi razumjeli ključne pojmove korištene u priznavanju prethodnog učenja, pogledajte sljedeći glosar:

Ishodi učenja kompetencije su koje je osoba stekla učenjem i dokazala nakon postupka učenja.

Skup ishoda učenja najmanji je cjelovit skup povezanih ishoda učenja iste razine, obujma i profila.

Kvalifikacija se odnosi na niz integriranih skupova ishoda učenja određene razine, obujma, profila, vrste i kvalitete. Dokazuje se svjedodžbom, diplomom ili drugom javnom ispravom koju izdaje akreditirana pravna osoba.

Cjelovita kvalifikacija je kvalifikacija koja samostalno udovoljava uvjetima za pristupanje odgovarajućem tržištu rada i/ili nastavku obrazovanja.

Djelomična kvalifikacija je kvalifikacija koja samostalno ne udovoljava uvjetima za pristupanje tržištu rada i/ili nastavku obrazovanja. Ona udovoljava uvjetima isključivo uz odgovarajuću cjelovitu kvalifikaciju, odnosno uz jednu ili više drugih odgovarajućih djelomičnih kvalifikacija, u skladu sa standardom cjelovite kvalifikacije.

Standard kvalifikacije jest sadržaj i struktura određene kvalifikacije. Uključuje sve podatke koji su potrebni za određivanje razine, obujma i profila kvalifikacije te podatke koji su potrebni za osiguravanje i unapređenje kvalitete standarda kvalifikacije.

Formalno učenje je organizirana aktivnost ovlaštene pravne ili fizičke osobe koja se izvodi prema odobrenim programima radi stjecanja i unapređivanja kompetencija za osobne, društvene i profesionalne potrebe. Dokazuje se svjedodžbom, diplomom ili drugom javnom ispravom koju izdaje ovlaštena pravna osoba.

Neformalno učenje je organizirana aktivnost učenja čija je svrha stjecanje i unapređivanje kompetencija za osobne, društvene i profesionalne potrebe. Ne dokazuje se javnom ispravom.

Informalno učenje je neorganizirana aktivnost stjecanja kompetencija iz svakodnevnih iskustava te drugih utjecaja i izvora iz okoline za osobne, društvene i profesionalne potrebe.

Promišljanje (refleksija) je proces koji pomaže u učenju putem razmišljanja i razumijevanja vlastitih prošlih iskustava. Tim ćete procesom moći utvrditi svoje prethodno učenje i znanje unutar prošlog iskustva jer se u procesu vrednovanja RPL-a bodovi daju samo za učenje (znanje), a nikad za puko iskustvo.

Vrednovanje skupova ishoda učenja (ili Priznavanje prethodnog učenja - RPL) je ocjenjivanje stečenih kompetencija, uključujući izdavanje potvrde ovlaštene pravne ili fizičke osobe, u skladu s unaprijed utvrđenim i prihvaćenim kriterijima i standardima.

Osnovni elementi kojima se opisuje svaka kvalifikacija i skup ishoda učenja su sljedeći:

- Razina (8 razina i 2 podrazine prikazane su na sljedećoj slici)
- Profil (25 + 1) sektora primjerice (elektrotehnika i računarstvo, turizam i ugostiteljstvo,...)
- Opseg – broj kreditnih bodova (npr. ECTS)

Razina EKO-a	Razina HKO-a	Podrazina HKO-a	Opisnice razine kvalifikacije prema HKO-u
1	1	-	Ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije iznosi minimalno 480 bodova. Uvjet pristupanja: Nema.
2	2	-	Ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije iznosi minimalno 30 ECVET i/ili HROO bodova na 2. ili višoj razini skupova ishoda učenja. Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na 1. razini.
3	3	-	Ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije iznosi minimalno 60 ECVET i/ili HROO bodova na 3. ili višoj razini skupova ishoda učenja. Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na 2. razini.
4	4	4.1	Ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije iznosi minimalno 180 ECVET i/ili HROO bodova, pri čemu je najmanje 120 ECVET i/ili HROO bodova na 4. ili višoj razini skupova ishoda učenja. Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na 1. razini.
		4.2	Ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije iznosi minimalno 240 ECVET i/ili HROO bodova, pri čemu je najmanje 150 ECVET i/ili HROO bodova na 4. ili višoj razini skupova ishoda učenja. Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na 1. razini.
5	5	-	Ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije iznosi minimalno 120 ECVET ili ECTS bodova, pri čemu je najmanje 60 ECVET ili ECTS bodova na 6. ili višoj razini skupova ishoda učenja. Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na 4.1 razini.
6	6	-	Ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije iznosi minimalno 180 ECTS bodova, pri čemu je najmanje 120 ECTS bodova na 6. ili višoj razini skupova ishoda učenja. Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na razini 4.2 ili višoj, uz položene ispite obveznih predmeta državne mature.
7	7	-	Ukupno radno opterećenje za stjecanje kvalifikacije iznosi minimalno 60 ECTS bodova na 7. ili višoj razini skupova ishoda učenja. Ukupno radno opterećenje za kvalifikaciju 7. razine, uz prethodnu kvalifikaciju na 6. razini koja je preduvjet za pristupanje, iznosi minimalno 300 ECTS bodova. Minimalno 180 ECTS bodova treba se odnositi na 6. ili višu razinu skupova ishoda učenja, a najmanje 60 ECTS bodova mora se odnositi na 7. ili višu razinu skupova ishoda učenja. Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na razini 4.2 ili višoj, uz položene ispite obveznih predmeta državne mature ili posjedovanje prethodne kvalifikacije na 6. ili višoj razini.
8	8	8.1	Stjecanje kvalifikacije uključuje najmanje 1 godinu znanstvenih ili umjetničkih istraživanja u ekvivalentu punog radnog vremena, čiji je rezultat barem jedan objavljen originalan rad s relevantnom međunarodnom recenzijom. Ovo je djelomična kvalifikacija
		8.2	Stjecanje kvalifikacije uključuje najmanje tri godine znanstvenih ili umjetničkih istraživanja u ekvivalentu punog radnog vremena, čiji su rezultat originalni radovi s relevantnom međunarodnom recenzijom. Uvjet pristupanja: posjedovanje prethodne kvalifikacije na 7. ili višoj razini.

Slika 21. Shema HKO-a kojom se prikazuju vrste i razine kvalifikacije

Najvažnija poveznica cjelokupnog okvira jest matrica skupova ishoda učenja, što je u praksi dvodimenzionalna tablica s 8 razina na vertikalnoj osi (koja predstavlja razine kvalifikacijskog okvira) i 25 + 1 stupaca na horizontalnoj osi od kojih je 13 u specifičnom profesionalnom području, a ostatak u općim znanostima, kako je prikazano na sljedećoj slici.

MATRICA SKUPOVA ISHODA UČENJA							
Sektor à	13 strukovnih sektora				12 + 1 općih sektora		
	Ekonomija	Elektrotehnika i informacijske tehnologije	Poljoprivreda	...	Jezici	Matematika	Fizika
8							
7	Analiza prodaje						Fizika subatomskih čestica...
6	Makroekonomija, Napredna prodaja, Međunarodna prodaja	Objektno orijentirano programiranje, OSI model				diferencijalne jednačbe, vektori, diskretna matematika...	Mehanika fluida, optika...
5							
4	Osnove prodaje, Razumijevanje tržišta	Osnove programiranja				jednačbe, matrica, nizovi...	Newtonova mehanika, osnove struje
3							
2							
1						osnovne operacije...	

Slika 22. HKO – Matrica skupova ishoda učenja - primjer

Opisana će matrica obuhvaćati tisuće skupova ishoda učenja (skupovi) koji su u praksi mali jedinstveni elementi kompetencije (vještine i znanje) razvijeni za određenu razinu.

5.2.3. PROCES RPL-A ZA STUDENTE

Proces RPL-a u većini slučajeva počinje u uredu za cjeloživotno učenje ili uredu RPL-a visokog učilišta, gdje možete dobiti sve informacije od savjetnika za RPL. On/ona vam obično pomaže u upoznavanju s RPL-om, izgradnji samopouzdanja i priprema vas za popunjavanje:

- Vašeg profila u okviru vašeg e-portfelja dostupnog u nacionalnom informatičkom sustavu za RPL ili u softverskom sustavu koje koristi vaše visoko učilište
- Obrasca za samoprocjenu kao dijela e-portfelja
- Prikupljanje dokaza o učenju (samo za određene skupove ishoda učenja ako je takav pristup vrednovanju utvrđen kao standard za takve skupove).

Najprije biste trebali naučiti ponešto o samom procesu i njegovim mogućnostima te razumjeti da se priznavanje vrši samo prema ishodima učenja definiranim u registru HKO-a za odgovarajuće skupove ishoda učenja.

Tada biste trebali prepoznati skupove ishoda učenja prema kojima želite vrednovati svoje prethodno učenje (znanje). Ovdje bi većina studenata mogla naići na probleme u stvarnom prepoznavanju svojeg prethodnog učenja u okviru iskustva.

5.2.3.1. SUMATIVNI PRISTUP PROCJENI

Ako je korištenje ovog pristupa navedeno u okviru skupova ishoda učenja, možete očekivati testove / ispite u svrhu vrednovanja vašega znanja.

Prva faza ovog procesa trebala bi vas pripremiti za popunjavanje formalnog obrasca za samoprocjenu kako je prikazano u Prilogu 4. ovom dokumentu. To je zapravo jednostavna tablica s popisom skupova i ishoda učenja prema kojima biste htjeli vrednovati svoje znanje. Ako ne možete utvrditi posjedujete li znanje za određen ishod učenja ili ne, mogli biste proučiti dio o procesu promišljanja detaljnije objašnjen u sljedećem poglavlju.

Zatim ćete se sa savjetnikom za RPL dogovoriti oko mogućih putova razvoja karijere i dostupnim izuzećima ako vrednujete ciljne skupove ishoda učenja. Tada se obično potpisuje ugovor o RPL-u u pisanom obliku, kojim se definiraju vaše obveze i odgovornosti, kao i vaša prava i uloge osoblja RPL-a uključenog u proces.

U popunjavanju obrasca za samoprocjenu pomoći će vam savjetnik za RPL i vrednovatelj RPL-a. Vrednovatelj(i) RPL-a / ispitivači osobe su koje će biti uključene u proces vrednovanja, stoga imate pravo tražiti od njega/nje informacije o testovima / ispitima i načinu pripreme za ispit (test) te bolje samoprocjene svojega znanja. Budući da je moguće koristiti nekoliko metoda vrednovanja u okviru procesa, vrednovatelj vam može dati vrijedne informacije u pogledu pripreme za vrednovanje za svaki skup, uključujući:

- Kako čitati primjere za vrednovanje unutar definicije skupa ishoda učenja
- Koje će se metode vrednovanja koristiti
- Koje dodatne resurse možete uzeti u obzir ili koristiti za svoju pripremu za vrednovanje
- Kako na najbolji način naučiti one ishode učenja unutar skupa za koji se smatrate nepripremljenim za vrednovanje

Postupak pripreme u većini će slučajeva uključivati nekoliko sastanaka sa savjetnicima i vrednovateljima RPL-a (ispitivačima). Vaš će zadatak biti napraviti dio pripreme ili učiti između sastanaka, a vaš će se napredak bilježiti.

Kada ste spremni za test (vrednovanje), sa svojim se savjetnikom trebate dogovoriti oko datuma i vremena, a kasnije ćete moći i raspraviti rezultate. Ako ne možete položiti sve ishode učenja unutar skupa, obično možete ponovno polagati test (za cijeli skup ili odvojeno za ishode učenja koje niste položili). Broj polaganja testa može biti ograničen a može se očekivati da će se za svaki pokušaj plaćati naknada te da ćete trebati platiti svako polaganje testa.

Konačno, kada uspješno položite sve ishode učenja za sve odabrane skupove, dobit ćete certifikate o skupu te biste, prema svojem ugovoru o RPL-u, trebali dobiti izuzeća od pohađanja kolegija ukoliko Vam je to bio cilj.

5.2.3.2. PRISTUP VREDNOVANJU TEMELJEN NA DOKAZIMA

U ovom se pristupu u većini slučajeva ne koristi sumativno testiranje (iako se ono može i ovdje koristiti), već se više usredotočuje na prethodno učenje i dokaze koje o njemu možete dostaviti. Takav

pristup može biti utvrđen kao standard za neke skupove ishoda učenja te bi se, u tom slučaju, trebao koristiti isti pristup za studente upisane u formalne programe za iste skupove.

Prema (Sveučilište Zapadne Škotske, 2014., str. 1.), dostavljenim dokazima trebalo bi se pokazati sljedeće:

Vjerodostojnost	Da je kandidat sam pokazao posjedovanje znanja
Kvaliteta	Učenje (a onda i znanje) je na odgovarajućoj razini. Za utvrđivanje opisnica razine i ishoda učenja unutar skupova.
Širina	Ravnoteža između teorijskog znanja i vještina trebala bi biti očita, ovisno o ishodima učenja prema kojima je prethodno učenje (znanje) vrednovano
Usmjerenost	Učenje bi se trebalo odnositi na odgovarajuća područja prema ishodima učenja utvrđenima u okviru definicije skupa
Ažurnost	Učenje i znanje trebali bi biti aktualni i u skladu s definicijom unutar skupa

Slika 23. Ključni kriteriji za dokazivanje RPL-a

Zatim ćete se sa savjetnikom za RPL dogovoriti oko mogućih putova razvoja karijere i dostupnim izuzećima ako vrednujete ciljne skupove ishoda učenja koji su sadržani u kolegijima koje želite upisati. Tada se obično potpisuje ugovor o RPL-u u pisanom obliku, kojim se definiraju vaše obveze i odgovornosti, kao i vaša prava i uloge osoblja RPL-a uključenog u proces.

Prva faza ovog procesa trebala bi vas pripremiti i za popunjavanje formalnog obrasca za samoprocjenu kako je prikazano u Prilogu 4. ovom dokumentu. To je zapravo jednostavna tablica s popisom skupova i ishoda učenja prema kojima biste htjeli vrednovati svoje znanje. Ako ne možete utvrditi posjedujete li znanje za određen ishod učenja ili ne, u procesu promišljanja pomoći će vam vaš savjetnik za RPL.

Kao što je već objašnjeno u poglavlju o ključnim definicijama, od vas će se tražiti da se sjetite ključnih iskustava i pokušate prepoznati relevantno učenje (i znanje) koje ste stekli. Važno je razumjeti da učenje može proizaći iz bilo kakvog iskustva, no samo ako ste bili uključeni u proces reflektivnog razmišljanja. Tijekom takvog procesa, trebali biste zaključiti da u nekim iskustvima postoji nešto više od onoga što se na prvi pogled činilo te pokušati pronaći neko uopćavanje, razumijevanje da je prošlo iskustvo bilo samo jedan primjer nevidljivog obrasca. Daljnjim razmišljanjem možete shvatiti ili ste već shvatili koji je (bio) obrazac te kako bi uopćavanje moglo izgledati. Ako ste došli do te točke, najvjerojatnije ste nešto naučili. U većini slučajeva postoji/postojao je i sljedeći korak pomoću kojega ste postali svjesni da ste zaista nešto naučili (prepoznali obrazac i uopćavanje) putem eksperimenta i testiranjem ideje ili uopćavanjem u sljedećem eksperimentu (iskustvo). Ako je rezultat sljedeće situacije koja ima isti obrazac bio očekivan, možete biti sigurni i u Vaš zaključak o obrascu i u činjenicu da ste nešto naučili. Ako se prethodno spomenuti proces nije dogodio ili se sada ne može ponovno proizvesti i prepoznati, znači da niste naučili ništa značajno. Imajte na umu da je isto iskustvo za jednu osobu moglo rezultirati učenjem i znanjem, dok je za drugu učenje moglo izostati.

Također, postoje brojne situacije (iskustva) iz kojih ste mogli nešto naučiti, a neki od primjera su sljedeći (ŠKO, 2010., str. 27.):

- iskustvo vam je bilo ugodno
- iskustvo je znatno utjecalo na vas
- iskustvom su se promijenile vaši stavovi i pogled na život
- iskustvo vas je nečim naučilo
- iskustvo je imalo uspješan ishod
- iskustvo vam je dalo osjećaj postignuća

- iskustvom ste dobili prihvaćanje i poštovanje drugih
- iskustvom ste promijenili način na koji radite određene radnje
- iskustvo vas je potaknulo na ulaganje dodatnog vremena i truda

Kao zaključak, mogli ste učiti iz bilo kojeg događaja/iskustva koje je za vas na neki način bilo značajno.

Za promišljanje o svojem prethodnom iskustvu u svrhu prepoznavanja učenja (i znanja), možete jednostavno razmišljati o njemu od početka do kraja ili, umjesto toga, razmotriti sljedeća pitanja (*ibid.*):

- što sam učinio/učinila u toj situaciji?
- koje su bile moje glavne odgovornosti i zadaci?
- je li bilo lagano ili teško?
- jesam li promijenio/promijenila pristup istim/sličnim zadacima kao rezultat tog iskustva?
- jesam li iz njega nešto naučio/naučila i što?

Ako se metodom procjene utvrđenom kao standardom za određeni skup od kandidata zahtijeva reflektivno pisanje, razmislite o ishodima učenja prema kojima radite vrednovanje te razmislite i upotrijebite opisnice razine kako biste opisali svoje učenje.

5.2.4. SLJEDEĆI KORACI

Ovisno o rezultatima procesa, možete dobiti certifikat kojim se potvrđuje da ste vrednovali svoje prethodno učenje/znanje za određeni skup/skupove HKO-a. Taj je certifikat vrijedan element za izgradnju vaše buduće karijere te se može iskoristiti na brojne načine. Neki od njih su sljedeći:

- Sam certifikat službeni je dokument koji ćete vjerojatno moći upisati u svoj osobni profil u budućem nacionalnom registru ljudskih potencijala gdje će biti prikazani vaši drugi službeni certifikati i diplome. To znači da će budući poslodavci vidjeti vaša postignuća te da možete ostvariti razvoj karijere.
- Skup ishoda učenja važan je element za izgradnju cjelovitih i djelomičnih kvalifikacija. Ako je vaš cilj stjecanje takve kvalifikacije kao nastavka razvoja karijere (svesrdno se preporuča), trebali biste pretražiti nacionalni registar HKO-a i pronaći kvalifikacije koje sadrže spomenute skupove koje ste položili. Kada su takve kvalifikacije utvrđene, pogledajte koje institucije nude akreditirane programe za njihovo stjecanje. Konačno, kontaktirajte s institucijom kako biste saznali kako taj položen skup/skupovi odgovaraju njezinim kolegijima. Postoje dvije mogućnosti:
 1. Vaš skup/skupovi u potpunosti pokrivaju neki kolegij ili neke kolegije. U tom biste slučaju trebali automatski dobiti izuzeće od takvog kolegija.
 2. Vaš skup/skupovi djelomično pokrivaju neki kolegij ili neke kolegije. U tom su slučaju moguća tri scenarija:
 - a. Bit ćete izuzeti od dijela kolegija (nekih ishoda učenja koje ste položili tijekom vrednovanja), no morat ćete položiti ostale.
 - b. Mogli biste biti izuzeti iz cijelog kolegija ako je podudaranje veliko, a vaš certifikat pokriva gotovo sve ishode učenja obuhvaćene kolegijem. Ipak, visoko je učilište slobodno o tome odlučiti.
 - c. Možda nećete dobiti izuzeće od cijelog kolegija, niti čak nekoliko ishoda učenja koji se podudaraju jer postoji samo nekoliko ishoda učenja unutar kolegija koji obuhvaćaju ishode učenja pokrivene vašim položenim skupom te vam stoga visoko učilište ne želi dopustiti izuzeće od samo nekih ishoda učenja, o čemu je također slobodno odlučiti.

Konačno, procesom vrednovanja najvjerojatnije ste naučili kako je proces organiziran, postali ste svjesni mogućnosti certificiranja svojeg budućeg učenja te ste se upoznali s koracima za bilježenje i razvoj svojeg budućeg učenja, s obzirom na to da ono radom i životnim iskustvom raste.

DIO B - KRITERIJI I POSTUPCI OSIGURAVANJA KVALITETE ZA RPL

Kriteriji i postupci osiguravanja kvalitete te očekivanja u RPL-u u visokom obrazovanju u budućnosti će se najvjerojatnije razvijati i predstaviti u dva službena dokumenta:

- Pravilnik o RPL-u kao dio pravne dokumentacije HKO-a
- Pravilnik ili drugi dokument osiguravanja kvalitete koji je izradila Agencija za znanost i visoko obrazovanje

Takve bi dokumente trebalo razvijati kao rezultat šireg procesa savjetovanja s pružateljima usluga visokog obrazovanja; njihovim predstavničkim tijelima; studentskim udruženjem; strukovnim i regulatornim tijelima; i drugim zainteresiranim stranama.

S druge strane, pružatelji usluga RPL-a odgovorni su ne samo za udovoljavanje zahtjevima utvrđenima zakonodavstvom i drugim regulatornim odredbama koje se na njih odnose, nego i za razvijanje vlastitih internih sustava i postupaka osiguravanja kvalitete kako bi se zajamčila kvaliteta procesa RPL-a u skladu s formalno uvedenim obvezama i očekivanjima, kao i u skladu sa smjernicama utvrđenima ovim dokumentom.

Budući da Hrvatska još uvijek nema formalno razvijene i predstavljene dokumente u području osiguravanja kvalitete RPL-a, ovaj dio smjernica daje samo opće preporuke razvijene i predložene istraživanjem primjera dobre prakse i međunarodnih smjernica o osiguravanju kvalitete navedene u okviru izvješća o istraživanju o RPL-u (AZVO, 2014.) i dijelu A ovog dokumenta. Ovaj dio dokumenta mogao bi se koristiti kao uputa koja bi mogla biti korisna pružateljima usluge RPL-a u svrhu provjere njihove razine zrelosti i spremnosti za provedbu postupaka osiguravanja kvalitete za RPL.

U ovom se dijelu dokumenta ne tumači zakonodavstvo, niti on uključuje regulatorne zahtjeve. Oni će biti dostupni i predloženi u budućnosti putem prethodno spomenutih formalnih regulatornih dokumenata. Izvori informacija o ključnim načelima osiguravanja kvalitete i primjerima dobre prakse označeni su u sljedećem tekstu. Pružatelji usluge RPL-a mogu koristiti ove izvore kao pomoć u razvoju internih sustava osiguravanja kvalitete za RPL, kao samostalni sustav ili dio općeg sustava osiguravanja kvalitete u svojim institucijama.

6. KLJUČNA NAČELA OSIGURAVANJA KVALITETE

Nacionalna ključna načela osiguravanja kvalitete za RPL su sljedeća:

Q1 - Kvaliteta vrednovanja trebala bi se osigurati uporabom internog sustava osiguravanja kvalitete, no pružatelje usluge također bi trebalo procijeniti izvana putem povremenih evaluacija (reakreditacija) koje organizira agencija za osiguravanje kvalitete

Q2 - Transparentne mjere osiguravanja kvalitete u skladu s postojećim okvirima za osiguravanje kvalitete trebale bi biti uspostavljene za podupiranje pouzdanih, valjanih i vjerodostojnih metodologija i alata vrednovanja.

Q3 – RPL bi trebali pružati samo pružatelji usluga akreditirani za vrednovanje, a ne automatski pružatelji obrazovnih usluga akreditirani za provedbu odgovarajućih formalnih programa (kvalifikacija)

Konkretnije, da bi se institucija visokog obrazovanja mogla službeno prijaviti za dobivanje statusa pružatelja usluge RPL-a, trebala bi **već** imati uspostavljen i akreditiran interni sustav osiguravanja kvalitete **koji je valjan i pouzdan**.

U procesu dobivanja akreditacije za pružatelja usluga RPL-a, AZVO će izdati pozitivnu akreditaciju visokom učilištu **samo za skupove ishoda učenja** za koje je ono tražilo akreditaciju unutar predloženog programa RPL-a, ako su zadovoljena sva tri skupa kriterija:

1. Ustanova je **već akreditirala studijske programe u HKO-u kojima su obuhvaćeni svi skupovi ishoda učenja** za koje želi postati pružatelj usluge RPL-a.
2. **Organizacija je osigurala valjan program RPL-a za skupove ishoda učenja** za koje bi htjela pružati usluge, što je **AZVO pozitivno akreditirao (ovdje se može koristiti akreditirani studijski program ako je on inicijalno pripremljen i za RPL)**
3. **Organizacija minimalno mora dokazati da:**
 - Ima uspostavljen i službeno usvojenu politiku RPL-a te druge strateške dokumente kojima se promiče daljnji razvoj i prihvaćanje usluge RPL-a.
 - Ima uspostavljen snažan sustav osiguravanja kvalitete za RPL te može dokazati da sve procese koji čine sustav osiguravanja kvalitete:
 - vode pojedinci koji imaju iskustva u relevantnom procesu, imaju potrebne kvalifikacije i ekspertizu te su obučeni kao osoblje RPL-a;
 - podupiru odgovarajuće strukture upravljanja te osposobljen i službeno imenovan koordinator RPL-a;
 - Interna politika osiguravanja kvalitete i dokumenti o osiguravanju kvalitete predlažu redovite preglede i teže poboljšanju i unaprijeđenju sustava osiguravanja kvalitete:
 - Provođenjem internih pregleda (evaluacija) svih aspekata sustava osiguravanja kvalitete za RPL;
 - Poduzimanjem mjera na temelju ishoda takvih internih pregleda (evaluacija).
 - Osiguravaju da je njihov sustav osiguravanja kvalitete za RPL podložan redovnim vanjskim pregledima (evaluacijama) te u svojoj politici RPL-a i ostaloj dokumentaciji osiguravaju:
 - spremnost na korištenje nacionalnog informatičkog sustava za RPL u svrhu bilježenja svih relevantnih aktivnosti RPL-a ili pak adekvatnog vlastitog rješenja povezanog s nacionalnim sustavom;
 - spremnost na korištenje nacionalnog sustava anketiranja za RPL te korištenje njegovih rezultata za daljnji razvoj procesa RPL-a i njegove kvalitete;
 - spremnost na održavanje kontakata sa svojim bivšim studentima - korisnicima RPL-a u svrhu korištenja njihovih informacija za daljnji razvoj svoje usluge RPL-a i njezine kvalitete;

- Osiguravaju da se njihovim sustavom osiguravanja kvalitete za RPL promiču jednakost i mogućnost korištenja usluge RPL-a za svakoga kandidata neovisno o skupini ili skupinama kojima pripadaju, spolu, nacionalnosti, invaliditetu, specifičnoj kulturnoj pozadini, lokaciji i dobi.
- Osiguravaju transparentnost, bilježenje, valjanost i pouzdanost procesa vrednovanja korištenjem ishoda učenja utvrđenih unutar skupova HKO-a i akreditiranog programa RPL-a kao referentne točke za potrebna znanja, vještine i stavove, i tako održavaju i štite akademske standarde pa time i pouzdanost nacionalnog kvalifikacijskog sustava.

Visokom učilištu koje želi postati pružatelj usluge RPL-a svakako se preporuča da osiguravanje kvalitete za RPL učini dijelom cjelokupnog, već postojećeg i već funkcionalnog sustava osiguravanja kvalitete koji je certificirala nacionalna agencija.

6.1. OSIGURAVANJE KVALITETE SUSTAVA STUDENTSKE PODRŠKE I INFORMIRANJA

Studenti i svi ostali potencijalni kandidati za RPL trebali bi biti adekvatno informirani o mogućnostima vrednovanja i certificiranja njihova prethodnog učenja. Takve informacije trebale bi biti javne i dostupne (minimalno) na mrežnoj stranici pružatelja usluge RPL-a i trebale bi obuhvaćati barem:

- Postupke RPL-a,
- Dokumente RPL-a,
- Objašnjenje metoda vrednovanja koje se mogu koristiti za RPL,
- Cijenu RPL-a,
- Tipične ugovorne obveze u procesu RPL-a za kandidate
- Imena osoba za kontakt i uloge osoblja RPL-a,
- Popis i poveznicu na korisne izvore koji sadrže (no nisu ograničeni na): studentske priručnike za RPL, predloške koji će se u procesu koristiti, smjernice za korištenje nacionalnog IT sustava RPL-a, pitanja i odgovore, ...
- Jasan popis mogućnosti razvoja karijere te izuzeća dostupna na visokom učilištu kao rezultat procesa RPL-a, uključujući točne informacije o bodovima, ishodima učenja koji bi se mogli izuzeti kao rezultat uspješnog procesa RPL-a i preostale obveze za takvog studenta.
- Postupke žalbe uključujući poveznicu na osobu odgovornu za zaštitu prava studenata (kandidata za RPL), tj. studentskog pravobranitelja.

Nadalje, pružatelj usluge RPL-a trebao je imenovati i obučiti koordinadora RPL-a, savjetnika za RPL i vrednovatelja RPL-a za specifična područja, slijedeći kriterije Nacionalnog vijeća za razvoj ljudskih potencijala. Spomenuto bi osoblje trebalo biti dostupno za studente/kandidate u procesu te bi trebalo slijediti postupke utvrđene u dijelu A, poglavlju 4. ovog dokumenta prilikom provođenja procesa vrednovanja.

Potpora studentima dostupna je putem već opisanih postupaka, no može se dalje razvijati kako bi uključivala i:

- Specijalizirane grupne seminare o HKO-u i RPL-u
- Uspostavljanje grupe za podršku (s bivšim uspješnim kandidatima za RPL koji su sada studenti)
- Specijalizirana kratka osposobljavanje/predstavljanje korištenja nacionalnog informacijskog sustava RPL-a te načina izrade e-portfelja

Pružatelj usluge RPL-a trebao bi dokumentirati da je njegovo osoblje za RPL prošlo kontinuirano osposobljavanje u različitim područjima usluge RPL-a te bi općenito trebao imati pozitivne povratne informacije studenata RPL-a pribavljene putem nacionalnog sustava anketiranja RPL-a.

Proces RPL-a trebao bi podlijevati službenom ugovoru koji su potpisali kandidati a koji je dostupan za *ex-post* evaluaciju u okviru nacionalnog informacijskog sustava za RPL ili internog IT sustava. Za *ex-post* evaluaciju koristit će se anonimni podaci ali je važna mogućnost punog uvida u sve dokumente u postupku vrednovanja.

6.2. OSIGURAVANJE KVALITETE VREDNOVANJA

Vrednovanje je proces putem kojeg vrednovatelji daju mišljenje o opsegu ishoda učenja koji je student stekao. Ta mišljenja čine temelj za ocjenjivanje izvedbe studenta dodjeljivanjem bodova, ocjena i (gdje je primjenjivo) klasifikacije, kao i za (pod uvjetom da su zadovoljeni ishodi učenja) dodjeljivanje bodova ili kvalifikacije kojemu program vodi (QAA, 2014., B6, str. 3.).

Učenje koje je postignuto kao dio akreditiranog programa koji nudi visoko učilište ili učenje na istovjetnoj razini stečeno izvan takvog formalnog programa studija i procijenjeno putem priznavanja i vrednovanja prethodnog učenja moglo bi biti obuhvaćeno istim kriterijima osiguravanja kvalitete utvrđenima u ovom poglavlju. S druge strane, samo učenje postignuto i certificirano u okviru studijskih programa akreditiranih HKO-om neće se ponovno vrednovati, te bi se trebao primjenjivati proces akademskog priznavanja i prijenos bodova. Za takvo učenje studenti ne trebaju ponovno prolaziti vrednovanje i stoga ono nije obuhvaćeno ovim poglavljem niti ovim smjernicama.

Općenito, vrednovanje je ključan element procesa RPL-a, a kako bi kvalifikacijski sustav bio pouzdan i vjerodostojan, kvaliteta vrednovanja trebala bi biti osigurana i dokumentirana. Pružatelji usluge RPL-a trebali bi razmotriti brojne načine osiguravanja kvalitete, kratko razrađene ovdje, koje će revidirati AZVO tijekom reakreditacije programa RPL-a i evaluacije sustava osiguravanja kvalitete unutar institucije.

- Metode vrednovanja opisane u ovim smjernicama trebale bi biti kombinirane te u skladu s vrstom vrednovanja utvrđenom svakim skupom ishoda učenja kako bi se očuvao akademski standard i dodjela bodova/certifikata samo za odgovarajuću razinu i kvalitetu studentskih izvedbi u odnosu na standard utvrđen svakim ishodom učenja. Pružatelj usluge RPL-a neće dodijeliti niti jedan certifikat za skup, osim ako kandidat nije položio većinu ishoda učenja / svaki ishod učenja u skupi.
- Postupci vrednovanja koji uključuju primjere pitanja koja će se koristiti dostupni su svim kandidatima te su transparentni i jasni.
- Svaki vrednovatelj RPL-a stručan je za svoj posao. Koordinator RPL-a, a onda i pružatelj usluge RPL-a smatrat će se odgovornim za praćenje valjanosti izbora u nastavno ili znanstveno nastavno zvanje ispitivača te za organizaciju njihovog rada na način da vrednovanje nikad ne organizira ispitivač bez valjanog izbora.
- Vrednovatelji su obvezni podupirati kandidate u procesu pripreme te osigurati pravovremenu, odgovarajuću i korisnu povratnu informaciju kao rezultat vrednovanja. Kandidate za RPL tražit će se da dostave povratne informacije putem nacionalnog on-line sustava anketiranja o pripremnoj fazi, ali i o kvaliteti te korisnosti povratnih informacija dobivenih nakon vrednovanja.
- Vrednovanje bi trebalo biti odgovarajuće za kandidate kako bi oni mogli pokazati postignuća skupa ishoda učenja te bi trebalo, ako je potrebno, biti prilagođeno posebnim potrebama kandidata (npr. invaliditetu).
- Identitet svakoga kandidata i vjerodostojnost svakog elementa vrednovanja mora biti osigurana i dokumentirana.
- Rezultati vrednovanja potpuno su dokumentirani, a cjelokupan sadržaj vrednovanja kandidata: pisani odgovori, izračuni, obrasci odgovora, video i audio zapisi, fotografije i svi drugi ostali dokazi u digitalnom su obliku te učitani u nacionalni informacijski sustav RPL-a ili vlastito IT

rješenje te se čuvaju za ex-post evaluaciju AZVO-a. Ispitivač, a zatim i pružatelj usluge RPL-a smatrat će se odgovornim za osiguravanje takvih dokaza. Ako se ex-post evaluacijom pokaže da takvi podaci o vrednovanju nedostaju, certifikat koji je kandidatu izdan može biti opozvan, a pružatelj usluge RPL-a može izgubiti akreditaciju.

- Sadržaj vrednovanja, kada je moguće, pripremaju povjerenstva/komisije za vrednovanje ili se koriste materijali vanjskih evaluatora kako bi se očuvali akademski standardi i razina utvrđena akreditiranim programom RPL-a.
- Pružatelj usluge RPL-a trebao bi imati uspostavljen učinkovit sustav prevencije, uočavanja, istrage i, ako je potrebno, sankcija neprihvatljivih praksi kandidata i vrednovatelja tijekom vrednovanja.
- Odluke o rezultatu vrednovanja pravedne su i dosljedne, ispravno dokumentirane unutar nacionalnog informacijskog sustava za RPL ili vlastitog IT sustava te prezentirane kandidatu brzo i u skladu s vremenskim ograničenjima utvrđenima ugovorom o RPL-u.
- Pružatelj usluge RPL-a ima tijelo za unaprjeđenje vrednovanja koje sustavno evaluira i unaprjeđuje politike, proces i sadržaj vrednovanja kao rezultat evaluacije rezultata, povratnih informacija kandidata i povratnih informacija zaposlenika pribavljenih anketom organiziranom uz pomoć nacionalnog on-line sustava anketiranja za RPL.

6.3. OSIGURAVANJE KVALITETE U PROCESIMA PRAĆENJA I EVALUACIJE

U okviru procesa RPL-a bit će uspostavljeni snažni procesi praćenja i evaluacije kako bi se poduprla njegova valjanost te osigurala vrijedna povratna informacija instituciji, kao i agenciji za akreditaciju u ex-post evaluaciji sustava osiguravanja kvalitete i reakreditacije programa RPL-a.

Kao minimum, proces će se nadzirati putem sustava informatičke podrške koji je osigurao AZVO i koji su pružatelji usluga RPL-a obvezni koristiti ukoliko nemaju vlastito adekvatno rješenje. Osim spomenutog sustava, koji nije osmišljen kao administrativno opterećenje, već kao vrijedan alat za razvoj procesa RPL-a unutar institucija, pružatelji usluge RPL-a mogu primijeniti bilo koje dodatne sustave koje smatraju korisnima.

Kao minimum, praćenje podrazumijeva:

Poduprto nacionalnim informatičkim sustavom za RPL

- Broj zahtjeva za RPL po svakom pružatelju usluge RPL-a te broj onih koji su stigli do kraja procesa (uspješno ili ne)
- Broj i postotak uspješnih zahtjeva za RPL
- Prosječno trajanje do kraja uspješnog procesa RPL-a u okviru pružatelja usluge RPL-a
- Dokumentirane aktivnosti osoblja u podupiranju procesa RPL-a i upravljanju procesom priznavanja

Poduprto nacionalnim sustavom anketiranja za RPL

- Prosječne rezultate kandidata za RPL na kraju procesa, uključujući:
 1. Zadovoljstvo osiguranim informacijama i podrškom prije vrednovanja
 2. Zadovoljstvo postupkom vrednovanja
 3. Zadovoljstvo izuzećima od kolegija stečenima kao rezultat RPL-a (ako je ono bilo traženo)
- Prosječne rezultate bivših studenata kandidata za RPL, uključujući:
 1. Sveukupnu korisnost procesa kao dijela razvoja karijere, sa stajališta bivšeg studenta

Pružatelji usluga RPL-a mogu razmotriti dodavanje takvih podataka iz nacionalnih sustava RPL-a (i sustava anketiranja i informatičkog sustava) u svoje sustave upravljanja studentima u svrhu boljeg upravljanja cijelom institucijom te poboljšanja dokaza o napretku, zadržavanju i završetku njihovih studijskih programa.

Proces praćenja i evaluacije za RPL trebao bi biti uključen u procese osiguravanja kvalitete i unaprjeđenja na institucionalnoj razini, a njegove rezultate trebalo bi analizirati i raspraviti tijekom redovnih aktivnosti unaprjeđenja, revizije i evaluacije.

7. PRILOZI

7.1. PRILOG 1 - OBRAZAC ANKETE IZ HZZ-OVA ON-LINE SUSTAVA ANKETIRANJA STANDARDA ZANIMANJA

Upitnik o standardu zanimanja: Manager u turizmu

Ukoliko imate poteškoća ili nejasnoća pri ispunjavanju ove ankete, slobodno se obratite na
tel. **01 2442 595** radnim danom od 09:00 do 17:00 sati.

0% 100%

1: OPĆI PODACI O POSLODAVCU

Uvodno molimo Vas da unesete nekoliko podataka o Vašoj organizaciji koje nismo evidentirali u anketi poslodavaca, a koji će nam pomoći da postavimo Vaše iskaze o standardima radnog mjesta u prikladni kontekst.

* **1 Naziv organizacije**

* **2 Adresa**

Adresa
 Grad
 Županija

* **3 Radno mjesto (položaj) osobe koja odgovara na upitnik**

* **4 Kontakt podaci**

Telefon
 Adresa e-pošte

* **5 Ukupan broj zaposlenih u organizaciji**

Only numbers may be entered in these fields

2010.
 2012.

? Navedite ukupan broj zaposlenih krajem godine.

6 Ukupni prihod organizacije

	2010.	Prethodne godine (2012.)
Manje od 250 000 kn	☐	☐
Od 250 000 do 1 mil. kn	☐	☐
Od 1 do 2,5 mil. kn	☐	☐
Od 2,5 do 10 mil. kn	☐	☐
Od 10 do 15 mil. kn	☐	☐
Od 15 do 20 mil. kn	☐	☐
Od 20 do 50 mil. kn	☐	☐
Od 50 do 100 mil. kn	☐	☒
Više od 100 mil. kn	☐	☐

* 7 Prevladavajuća djelatnost organizacije danas

8 Godina registracije organizacije

 . godine

9 Oblik vlasništva

- ☐ Privatno
- ☐ Državno ili javno
- ☐ Zadružno
- ☐ Nema vlasništva (udruge i sl.)
- ☐ Ostalo:
- ☒ Bez odgovora

10 Na kojim sve tržištima djeluje Vaša organizacija?

- ☐ Lokalno
- ☐ Regionalno
- ☐ Nacionalno
- ☐ EU
- ☐ Treće zemlje
- ☐ Ostalo:

2: OPIS RADNOG MJESTA

Za potrebe razvoja novih standarda kvalifikacija i studijskih programa provodimo istraživanje potrebnih znanja i vještina za skupinu zanimanja **"Manager u turizmu"**.

Molimo Vas da u nastavku ankete svojim odgovorima opišete jedno **radno mjesto** iz ove skupine zanimanja. Ako u Vašoj organizaciji imate više radnih mjesta iz ove skupine zanimanja, priložite odgovore o onome s kojim ste najbolje upoznati.

* 11 Puni naziv radnog mjesta koje ćete opisati u ovoj anketi



Unesite naziv radnog mjesta koji koristite u svojoj organizaciji.

* 12 Koja je uloga odnosno svrha ovog radnog mjesta u Vašoj organizaciji, odnosno na koji način uspješan radnik na ovom radnom mjestu pridonosi ukupnom uspjehu tvrtke?



Primjer: Dobavljač: zaposlenik je zadužen za nabavu proizvoda u dućanu. Zaštitar: Organizira i osigurava zaštitu zaposlenika i imovine.

13 Koliko zaposlenika u Vašoj organizaciji radi na radnom mjestu ?

 zaposlenika

* 14 Koju razinu kvalifikacije smatrate najprikladnijom za radno mjesto voditelj turističke organizacije?

15 Molimo navedite obrazovni program koji smatrate najprikladnijim za dotično radno mjesto



Npr. Stručni prvostupnik turizma, Ekološki tehničar, Turistički tehničar.

Ako smatrate da obrazovni program koji priprema za ovo radno mjesto ne postoji, unesite "NI JEDAN."

Ako smatrate da je više programa prikladno za ovo radno mjesto, navedite ih sve i odvojite međusobno točkazarezom (;).

3: OPIS KLJUČNIH POSLOVA, SPECIFIČNIH ZNANJA I VJEŠTINA

U svakom zanimanju postoje određeni ključni poslovi/aktivnosti nužni za uspješan i produktivan rad. Za obavljanje tih ključnih poslova potrebno je ovladati pojedinim znanjima i vještinama. U ovom dijelu upitnika zanima nas takav opis Vašeg radnog mjesta - voditelj turističke organizacije.

16 Molimo Vas da navedete koje ključne poslove i aktivnosti u Vašoj organizaciji obuhvaća radno mjesto voditelj turističke organizacije.

1.
2.
3.
4.
5.
6.

? Navedite po jedan posao ili aktivnost u retku. Možete navesti do šest ključnih poslova za radno mjesto koje opisujete. Ukoliko prepoznajete više od šest ključnih poslova, izdvojite one najvažnije.
Npr.: Prodavači: naručivanje robe, preuzimanje robe, izdavanje robe, vođenje zaliha... (svaki unos u zasebnom retku).

17 Opišite znanja i vještine potrebne za uspješno izvršavanje ključnog posla/aktivnosti "Priprema marketinških aktivnosti"

Unesite onoliko znanja i vještina koliko smatrate potrebnim za tu aktivnost. Ako je za određenu aktivnost potreban veći broj znanja i vještina, upišite pet najvažnijih.

Za svako od upisanih znanja i vještina, u drugom stupcu unesite smatrate li treba li se ono ponajviše usvojiti kroz (1) radno iskustvo ili kroz (2) školovanje - označite to pripadajućim brojem.

U trećem stupcu unesite Vašu procjenu smatrate li da će to znanje ili vještina biti u budućnosti (1) manje potrebni, (2) podjednako potrebni ili (3) potrebni nego danas.

	Naziv znanja/vještine	Potrebno naučiti prvenstveno: (1=radnim iskustvom, 2=školovanjem)	Koliko će biti potrebno za pet godina: (1=manje, 2=podjednako, 3=više)
Prvo, zaposlenik treba znati/moći	poznavati os. marketinga	2	2
Drugo, zaposlenik treba znati/moći	poznavati oglašavanje	2	2
Treće, zaposlenik treba znati/moći	Internet marketing	2	3
Četvrto, zaposlenik treba znati/moći			
Peto, zaposlenik treba znati/moći			

? Npr. za ključni posao "naručivanje robe":

Popisati dostavljače 1 2
Analizirati i usporediti cijene dobavljača 2 3
Napisati narudžbenicu 2 1

4: SISTEMATIZACIJA

23 Ako u Vašoj organizaciji postoji unutarnja sistematizacija/ustrojstvo radnih mjesta ili neki drugi dokument koji opisuje radno mjesto voditelj turističke organizacije, odnosno njegove ključne poslove, znanje i vještine, cijeliti bismo kad biste nam priložili datoteku s tim sadržajem.

Učitaj datoteke

? Ako priložite ovaj dokument, nećemo ga povezati s Vašom organizacijom, te neće biti dostupan organizacijama ili osobama koje nisu uključene u ovo istraživanje. Podaci iz sistematizacije će se koristiti isključivo za identifikaciju standarda zanimanja koji istražujemo.

5: OSPOSOBLJAVANJE ZA RADNO MJESTO

24 Koliko u vašoj organizaciji prosječno traje uvođenje u posao novih radnika na radno mjesto voditelj turističke organizacije?

mjeseci

25 Je li za rad na ovom radnom mjestu potrebno da zaposlenik posjeduje određenu dopusnicu, licencu, certifikat ili potvrdu (uvjerenje) koja se ne stječe redovnim školovanjem?

☐ Da ☐ Ne ☒ Bez odgovora

27 Je li za rad na ovom radnom mjestu potrebno redovno stručno usavršavanje?

- ☐ Ne
- ☐ Da, interno organizirano usavršavanje
- ☐ Da, usavršavanje koje provode vanjski ponuđači obrazovnih usluga
- ☐ Da, samostalno/samoinicijativno usavršavanje zaposlenika

? Moguće je unijeti više odgovora.

28 Smatrate li da bi praktične vještine za rad na ovom radnom mjestu najprikladnije bilo stjecati:

- ☐ U tijeku redovnog školovanja učenika ili studenata
- ☐ Tijekom prakse/stažiranja/volontiranja/naukovanja nakon završenog školovanja
- ☐ Uvođenjem u posao nakon zapošljavanja
- ☒ Bez odgovora

29 Osposobljavate li u vašoj organizaciji osobe za ovo radno mjesto kroz:

- ☐ Naukovanje učenika strukovnih škola
- ☐ Učeničku praksu (osim naukovanja)
- ☐ Studentsku praksu
- ☐ Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa
- ☐ Niti jedno od navedenoga



Moguće je unijeti više odgovora.

6: KLJUČNE KOMPETENCIJE

U ovom dijelu upitnika htjeli bismo ispitati važnost osam ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje, odnosno razine koja je nužna za postizanje očekivane kvalitete rada i produktivnosti na radnom mjestu.

Molimo Vas da procijenite u kojoj mjeri bi zaposlenici na radnom mjestu voditelj turističke organizacije trebali imati razvijenu svaku od dolje navedenih kompetencija. Imajte na umu ključne poslove, potrebno znanje i vještine koje ste naveli u prethodnom dijelu upitnika.

30 Komuniciranje na hrvatskom jeziku:

U kojoj mjeri jasno usmeno i pismeno izražavanje na hrvatskom jeziku treba biti razvijeno za rad na ovom radnome mjestu?

- ☐ 1 - može pročitati kraći tekst i jednostavne formulare, upute, natpise i sl. s razumijevanjem, može napisati jednostavni kratki tekst u skladu s jezičnim normama (npr. vlastiti podsjetnik, popuniti zadani obrazac) te usmeno prenijeti jednostavnu poruku (npr. prenijeti kratku uputu, odgovoriti na jednostavne upite u predviđljivom okruženju)
- ☐ 2 - može usmeno prenijeti složeniju poruku, razmijeniti informacije, tražiti informacije u relativno poznatom okruženju (npr. verbalizirati narudžbu, odgovoriti na zahtjev klijenta/kupca), sastaviti jednostavan poslovni dopis (npr. dobavljaču, kupcu ili nekom poslovnom suradniku)
- ☐ 3 - može usmeno strukturirati i prenijeti poruku kojom informira, objašnjava, traži informacije, izražava mišljenja ili daje smjernice (npr. izvješće o poslovanju, objašnjenja poslovnih situacija u manjim grupama), odabire i integrira informacije iz različitih izvora ili različitih dijelova pojedinog teksta, razlikuje važne od nevažnih informacija te može napisati strukturirani tekst kojim informira, objašnjava, traži informacije, izražava mišljenja ili daje smjernice (npr. izvješće o poslovanju, ugovor, objašnjenja poslovne situacije)
- ☐ 4 - posjeduje ekstenzivan opći i tehnički vokabular, može organizirati procese te predstaviti i interpretirati ideje, može napisati strukturirani tekst u kojem se prikazuju značajne informacije, nalazi, interpretacije (npr. izvješća na temelju kojih se mogu donositi odluke, preporuke za vodstvo) te procijeniti kvalitetu teksta i izvoditi složene zaključke uz upotrebu tehničkog znanja i opće kulture
- ☐ 5 - posjeduje strukturirati i prenijeti složenu poruku odabirom prikladnih riječi i stila s obzirom na temu i publiku (npr. savjetovanje, pregovaranje, motiviranje, izražavanje stava i mišljenja u javnosti, javni nastupi pred raznolikom publikom), napisati duži složeni strukturirani tekst čiji sadržaj je originalan ili je nastao sintetiziranjem iz više različitih izvora (npr. poslovni plan, marketinški plan za nacionalnu kampanju, znanstveni rad, umjetničko djelo) te može interpretirati složena izvješća, knjige i sl. uz izvođenje složenih zaključaka i upotrebu specijaliziranih znanja
- ☒ Bez odgovora

31**Komuniciranje na stranom jeziku:**

U kojoj mjeri komuniciranje na stranom jeziku treba biti razvijeno za rad na ovom radnom mjestu?

	Engleski	Njemački	Talijanski
Nema potrebe za poznavanjem ovog stranog jezika	☐	☐	☐
1 - može razlučiti i koristiti poznate svakodnevne izraze i vrlo jednostavne iskaze koji se odnose na zadovoljavanje konkretnih potreba. Može predstaviti sebe i druge te postavljati i odgovarati na pitanja o sebi i drugima (primjerice, o tome gdje živi, o osobama koje poznaje i o stvarima koje posjeduje), može voditi jednostavni razgovor pod uvjetom da sugovornik govori polako i razgovijetno te da je spreman pomoći. (ZERO A1)	☐	☐	☐
2 - može prepoznati izolirane rečenice i često rabljene riječi iz područja od neposrednog osobnog interesa (primjerice, jednostavne podatke o sebi i obitelji, informacije vezane za kupovanje, neposrednu okolinu, posao), može razmjenjivati informacije u jednostavnim i uobičajenim situacijama koje zahtijevaju jednostavnu i neposrednu razmjenu informacija o poznatim temama i aktivnostima, može jednostavno opisati aspekte svoga obrazovanja, neposrednu okolinu te sadržaje iz područja zadovoljavanja neposrednih potreba. (ZERO A2)	☐	☐	☐

3 - može razmotriti i protumačiti glavne misli jasnog, standardnog razgovora na poznate teme s kojima se redovito susreće na poslu, u školi, u slobodno vrijeme itd. Može se snalaziti u većini situacija koje se mogu pojaviti tijekom putovanja kroz područje na kojem se taj jezik govori. Može proizvesti jednostavan vezani tekst na poznatu temu ili temu od osobnog interesa, opisati događaje i težnje te ukratko obrazložiti i objasniti svoja stajališta i planove. Može razumjeti glavne misli složenog teksta o konkretnim i apstraktnim temama, uključujući tehničke rasprave iz svog stručnog područja. Može proizvesti jasan, detaljni tekst o velikom broju tema te objasniti svoja stajališta o nekoj aktualnoj temi navodeći prednosti i nedostatke različitih opcija. (ZERO) B1 i B2)

4 - može razmotriti i protumačiti složene, duže tekstove iz različitih područja i prepoznati implicitna značenja. Može se izražavati fluentno i neusiljeno bez jako očitog traženja odgovarajućih izraza. Može fleksibilno i učinkovito koristiti jezik u društvenim, akademskim i poslovnim situacijama. Može proizvesti jasan, dobro strukturirani, detaljni tekst na složene teme pokazujući da se uspješno služi jezičnim obrascima, konektorima i kohezivnim sredstvima. (ZERO) C1)

5 - može bez poteškoća razmotriti i protumačiti sve što čuje ili pročita. Može sažeti informaciju iz različitih usmenih ili pisanih izvora, suvislo i jasno prenoseći argumente i činjenice. Može se izražavati neusiljeno, vrlo fluentno i precizno te razlikovati i finije nijanse značenja čak i u složenijim situacijama. (ZERO) C2)

Bez odgovora

32 Ako postoji još neki strani jezik kojim bi osoba zaposlena na ovom radnom mjestu trebala vladati, navedite ga ovdje, zajedno s potrebnom razinom.



Za potrebnu razinu unesite vrijednost od 1 do 5, prema opisima iz prošlog pitanja.

33 Matematička pismenost i osnovna znanja iz znanosti i tehnologije:

U kojoj mjeri matematička pismenost te osnovna znanja iz znanosti i tehnologije trebaju biti razvijeni za rad na ovom radnom mjestu?

- ☐ 1 – upotreba osnovnih matematičkih i tehnoloških operacija, jednostavne usporedbe brojčanih podataka (zbrajanje, oduzimanje, množenje, dijeljenje, npr. rad s gotovinom na blagajni, registriranje brojčanih podataka); poznavanje i upotreba osnovnih mjernih jedinica (npr. mjerenje i primjereno prikazivanje duljine, promjera, opsega, težine, zapremine, vremena)
- ☐ 2 – istodobna upotreba više jednostavnih matematičkih i tehnoloških operacija (npr. procjene troškova, materijala, vremena potrebnog za obavljanje neke aktivnosti, kalkulacije cijena proizvoda/usluga); poznavanje i jednostavne operacije na mjernim skalama, pretvaranje vrijednosti unutar jednog mjernog sustava (npr. odmjerenje sastojaka nekog recepta kod kuhanja, multipliciranje istih mjera)
- ☐ 3 – upotreba više matematičkih i tehnoloških operacija istovremeno što obično uključuje nekoliko koraka (npr. procjene, usporedbe bazirane na brojčanim podacima); mjerenje složenijih predmeta upotrebom više različitih skala, poznavanje i sposobnost korištenja specijaliziranih mjernih instrumenata (npr. precizno mjerenje upotrebom specijalizirane mjerne opreme, mjerenje zakrivljenih predmeta)
- ☐ 4 – upotreba složenih matematičkih i tehnoloških postupaka (npr. planiranje i nadgledanje budžeta malih ili kratkotrajnih projekata, analize, usporedbe i prikazivanje rezultata poslovanja primjerenim matematičkim postupcima iz više izvora); upotreba mjernih jedinica i skala za složenije proračune (npr. određivanje kursa, korištenje složenih matematičkih funkcija u svrhu mjerenja ili izračuna)

- ☐ 5 – upotreba složenih matematičkih modela i tehnoloških postupaka i mogućnost njihove primjene na rješavanje problema (npr. analitičke analize poslovanja, prognoziranje trendova u poslovanju, provjeravanje postavljenih hipoteza); operiranje mjernim jedinicama i skalama (npr. indirektna procjene na mjernim skalama pojava i procesa koji se ne mogu direktno izmjeriti, indirektna mjerenja korištenjem geometrije, trigonometrije)
- ☒ Bez odgovora

34

Poznavanje rada na računalu:**U kojoj mjeri poznavanje rada na računalu treba biti razvijeno za rad na ovom radnom mjestu?**

- ☐ Nema potrebe za radom na računalu
- ☐ 1 - obavljanje zadaća koje zahtijevaju minimalnu interakciju sa strojevima i opremom koju kontrolira računalno, znanje limitirano na nekoliko temeljnih komandi bez potrebe poznavanja računalnog programa
- ☐ 2 - korištenje računala za pohranjivanje, pretraživanje, pronalaženje i obradu informacija korištenjem unaprijed određenih programskih rješenja, slanje i primanje elektroničke pošte, jednostavnije obrade teksta i upravljanje datotekama
- ☐ 3 - ispunjenje zadaća koje uključuju višestruke operacije i upotrebu šireg raspona računalnih mogućnosti i opcija, kreiranje i modificiranje proračunskih tablica, stvaranje dokumenata s opsežnim korištenjem funkcija oblikovanja teksta, upotreba računala za stvaranje originalnih crteža ili ilustracija
- ☐ 4 - izvođenje kompleksnih zadaća koje uključuju odabir primjerenog računalnog programa za rješavanje nastalih problema, opsežnu upotrebu mogućnosti računalnih programa i integriranu upotrebu više programskih paketa – kreiranje složenih publikacija ili prezentacija s uključenim objektima stvorenim u drugim programima, kreiranje baza podataka
- ☐ 5 - korištenje računala za rješavanje složenih problema koji iziskuju procjenu potrebe za informacijskom tehnologijom, odabir programskih rješenja, pisanje i prilagodba računalnih programa sukladno specifičnim svrhama, postavka i modeliranje računalne mreže
- ☒ Bez odgovora

35

Spremnost na učenje:**U kojoj mjeri sposobnost i motiviranost za učenje trebaju biti razvijene za rad na ovom radnom mjestu?**

- ☐ 1 - učenje uz potporu i poticanje uz vanjsku kontrolu procesa učenja u uglavnom formalno organiziranom okruženju (uči jer mora)
- ☐ 2 - učenje uz vanjsku potporu i poticanje uz prepoznavanje vlastitih slabosti u vještinama i kvalifikacijama (uči jer je svjestan da mora)
- ☐ 3 - učenje uz vanjsku potporu i poticanje, korištenjem dodatnih samostalno odabranih dodatnih izvora (uči jer mora i hoće)
- ☐ 4 - samostalno učenje razvijanjem vlastitih strategija učenja uz potporu vanjskog, institucionaliziranog upravljanja i kontrole procesa učenja (uči jer hoće i treba)
- ☐ 5 - razvijena sposobnost samostalnog učenja, formalno, ali i samostalno: vlastitim oblicima organizacije, upravljanja, ostvarivanja i evaluacije procesa učenja korištenjem različitih medija (knjige, internet, stručni časopisi) (uči jer hoće)
- ☒ Bez odgovora

36

Inicijativnost i poduzetnost:**U kojoj mjeri smisao za poduzetnost treba biti razvijen za rad na ovom radnom mjestu?**

- ☐ Nema potrebe za inicijativnosti i poduzetnosti na ovom radnom mjestu
- ☐ 1 - samostalno uočava prilike u okruženju
- ☐ 2 - uočava prilike i pokazuje inicijativnost
- ☐ 3 - stvara ideje i nastoji ih pretočiti u konkretne akcije
- ☐ 4 - realno procjenjuje i stvara ideje te je spreman na preuzimanje rizika
- ☐ 5 - uvodi i podržava inovacije, preuzima rizik i odgovornosti
- ☒ Bez odgovora

37

Društvene, građanske i kulturne kompetencije:**U kojoj su mjeri sljedeće kompetencije važne za rad na radnom mjestu koje opisujete?**

	1 - nije važno	2 - važno u manjoj mjeri	3 - srednje važno	4 - važno u većoj mjeri	5 - jako važno	Bez odgovora
Osjetljivost i otvorenost za različite običaje i kulture	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Poznavanje mjera o očuvanju i zaštiti okoliša	☐	☐	☐	☐	☐	☒
Kulturna svijest i izražavanje (kreativno iznošenje ideja, iskustva i osjećaja u umjetničkom području muzike, pokreta, literature, ili vizualne umjetnosti)	☐	☐	☐	☐	☐	☒



Označite jedan odgovor za svaku od kompetencija.

7: GENERIČKE VJEŠTINE I PSIOMOTORIČKE SPOSOBNOSTI

38 Molimo Vas da procijenite u kojoj je mjeri svaka od niže navedenih vještina potrebna za rad na radnom mjestu voditelj turističke organizacije?

	Minimalno potrebna	U maloj mjeri	U srednjoj mjeri	U velikoj mjeri	Izrazito potrebna	Bez odgovora
UPRAVLJANJE LJUDIMA I RESURSIMA (upravljanje, planiranje, koordiniranje i organiziranje rada u radnom procesu i upravljanje promjenama)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
TIMSKI RAD (sudjelovanje u radu tima uvažavajući međusobne razlike i efikasno komuniciranje)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
EMOCIONALNA SAMOKONTROLA (sposobnost upravljanja vlastitim osjećajima u komunikaciji s drugim osobama)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
FLEKSIBILNOST (sposobnost uspješnog obavljanja radnih zadataka bez obzira na promjene koje mogu nastupiti u radnoj okolini)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
UVJERAVANJE (sposobnost postizanja vlastitih ciljeva korištenjem različitih sredstava komuniciranja)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
EMPATIJA (sposobnost uživanja u osjećajima i razumijevanje stanja drugih osoba)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
USMJERENOST NA POTREBE STRANAKA (uočavanje potreba stranaka i odgovaranje na njihove zahtjeve na ljubazan, profesionalan i učinkovit način)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
KREATIVNOST I INOVATIVNOST (osmišljavanje novih proizvoda, usluga, tehnika, tehnologija ili rješenja u poslovanju)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
ODGOVORNOST (svijest o osobnim pravima i ulaganju pri obavljanju radnih zadataka)	☐	☐	☐	☐	☐	☒

39 Postoji li još neka opća vještina koju do sada niste naveli, a potrebna je za uspješan rad na ovom radnom mjestu?

Ako postoji, molimo Vas da navedete o kojoj je vještini riječ.

40 Molimo Vas da procijenite u kojoj su mjeri sljedeće psihomotoričke vještine i sposobnosti potrebne za rad na radnom mjestu voditelj turističke organizacije?

	Minimalno potrebna	U maloj mjeri	U srednjoj mjeri	U velikoj mjeri	Izrazito potrebna	Bez odgovora
PRECIZNOST UPRAVLJANJA STROJEM ILI OPREMOM	☐	☐	☐	☐	☐	☒
KOORDINACIJA VIDA I POKRETA (usklađenost pokreta s vizualnim informacijama)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
SPRETNOST RUKU (usklađen i učinkovit rad ruku)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
SPRETNOST PRSTIJU (usklađen i učinkovit rad prstiju)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
VRJEME REAKCIJE (pravodobni odgovor na signal iz radne okoline)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
ODRŽAVANJE USMJERENE PAŽNJE (rad na upravljačkim pultovima, praćenje proizvodnih linija)	☐	☐	☐	☐	☐	☒
TJELESNA SNAGA I IZDRŽLIVOST	☐	☐	☐	☐	☐	☒

41 Postoji li još neka psihomotorička sposobnost potrebna za uspješan rad na ovom radnom mjestu? Ako postoji, molimo Vas da je navedete.

8: KARAKTERISTIKE RADNOG MJESTA

42 Mjesto rada

- ☐ U prostoriji / u zatvorenom
☐ Na otvorenom
☐ I u prostoriji i na otvorenom
☐ Ostalo (molimo navesti)
☒ Bez odgovora

43 Obilježja radnog okoliša

- ☐ Vruće
☐ Hladno
☐ Vlažno
☐ Nečisto
☐ Buka
☐ Nagle promjene temperature
☐ Vibracije
☐ Zračenja
☐ Eksplozivi
☐ Umjetna rasvjeta
☐ Strujanje zraka
☐ Toksično
☐ Ostalo (molimo navesti)

44 Obilježja radnog vremena

	Nikad	Povremeno	Često ili uvijek	Bez odgovora
Rad u smjenama	☐	☐	☐	☒
Rad na večer	☐	☐	☐	☒
Rad noću	☐	☐	☐	☒
Rad subotom	☐	☐	☐	☒
Rad nedjeljom i praznikom	☐	☐	☐	☒

? Označite sve karakteristike koje se odnose na ovo radno mjesto

45 Tjelesne aktivnosti tipične za ovo radno mjesto

- ☐ Dugotrajno sjedenje
☐ Rad u savijenom položaju
☐ Učestalo penjanje
☐ Dugotrajno balansiranje
☐ Učestalo sagibanje
☐ Dugotrajno hodanje
☐ Dugotrajno stajanje
☐ Dugotrajno čučanje
☐ Dugotrajno klečanje
☐ Rad u ležećem položaju
☐ Učestalo bacanje
☐ Dugotrajni koordinirani rad ruku i nogu
☐ Dugotrajno guranje
☐ Ostalo (molimo navesti)

? Označite sve tjelesne aktivnosti koje se često javljaju na ovom radnom mjestu.

9: POVRATNE INFORMACIJE I KOMENTARI

Ispunili ste cjelokupnu anketu o standardima zanimanja! Zahvaljujemo na Vašem trudu. Ako želite dobiti povratne informacije o rezultatima ili nam sugerirati načine poboljšanja upitnika, molimo Vas da unesete svoje komentare na ovu stranicu.

46 Želite li dobiti informaciju o ukupnim rezultatima nakon provedbe cjelovite ankete?

- ☐ Da ☐ Ne ☒ Bez odgovora

47 Ako imate bilo kakvih komentara ili prijedloga vezanih uz formu ili sadržaj ankete, bili bismo Vam zahvalni kad biste ih podijelili s nama:

7.2. PRILOG 2 - OPISNICI RAZINA IZ ZAKONA O HKO-U

RAZINE	ZNANJA	VJEŠTINE			SAMOSTALNOST	ODGOVORNOST
		Spoznajne vještine	Psihomotoričke vještine	Socijalne vještine		
8	Kreiranje i vrednovanje novih činjenica, pojmova, postupaka, principa i teorija u području znanstvenih istraživanja što dovodi do pomicanja granica poznatoga.	Korištenje naprednih, složenih, originalnih, visokospecijaliziranih znanja, vještina, aktivnosti i postupaka potrebnih za razvijanje novih znanja i novih metoda te za integriranje različitih područja.	Stvaranje, vrednovanje i izvođenje novih predloženih specijaliziranih radnji i novih metoda, instrumenata, alata i materijala.	Stvaranje i provedba novih društvenih i civilizacijski prihvatljivih oblika komunikacije i procesa suradnje u interakciji s pojedincima i skupinama različitih opredjeljenja i različitog kulturnog i etničkog podrijetla.	Izražavanje osobnog profesionalnog i etičkog autoriteta, upravljanje znanstveno-istraživačkim aktivnostima te predanost razvoju novih ideja i/ili procesa.	Preuzimanje etičke i društvene odgovornosti za uspješnost provođenja istraživanja, za društvenu korisnost rezultata istraživanja te za moguće društvene posljedice.
7	Vrednovanje visokospecijaliziranih znanja u području rada i/ili učenja od kojih su neka na granicama poznatog, a koja mogu biti temelj za originalno razmišljanje i znanstveno istraživanje te povezivanje znanja među različitim područjima.	Kritičko vrednovanje i kreativno mišljenje u rješavanju novih i složenih problema, potrebno kao osnova za razvoj novog znanja i povezivanje znanja u pojedinim područjima u nepredvidivim uvjetima.	Izvođenje složenih radnji te primjena složenih metoda, instrumenata, alata i materijala u istraživanjima i inovativnom procesu i prilagodba složenih metoda.	Upravljanje i vođenje složenom komunikacijom, interakcijama s drugima te procesom suradnje u različitim društvenim skupinama u nepredvidivim socijalnim situacijama.	Upravljanje i vođenje razvojnih aktivnosti u nepredvidivim uvjetima okruženja i donošenje odluka u uvjetima nesigurnosti.	Preuzimanje osobne i timske odgovornosti za strateško odlučivanje i uspješno provođenje i izvršenje zadataka u nepredvidivim uvjetima te društvene i etičke odgovornosti tijekom izvršenja zadataka i posljedica rezultata tih zadataka.
6	Vrednovanje specijaliziranih činjenica, pojmova, postupaka, principa i teorija unutar područja rada i/ili učenja, uključujući njihovo kritičko razumijevanje.	Prikupljanje, interpretiranje, procjenjivanje, odabiranje i kreativno korištenje različitih relevantnih činjenica, pojmova i postupaka u osmišljavanju rješenja i rješavanju složenih zadataka ili problema unutar specijaliziranog područja rada u nepredvidivim uvjetima, te prijenos znanja na druga područja i probleme.	Izvođenje složenih radnji te primjena složenih metoda, instrumenata, alata i materijala u nepredvidivim uvjetima te izrada instrumenata, alata i materijala te prilagodba složenih metoda.	Upravljanje složenom komunikacijom, interakcijama s drugima i procesom suradnje u različitim društvenim skupinama u nepredvidivim socijalnim situacijama.	Upravljanje stručnim projektima u nepredvidivim uvjetima.	Preuzimanje etičke i društvene odgovornosti za upravljanje i vrednovanje profesionalnog razvoja pojedinaca i skupina u nepredvidivim uvjetima.

7.3. PRILOG 3 - PRIMJER TESTA ZA PROCJENU IZRAĐEN PO ISHODU UČENJA

PROCJENA ZA ISHODE UČENJA 1 I 2 UNUTAR SKUPA ISHODA UČENJA

“PRIPREMA, FINANCIRANJE I VOĐENJE RAZVOJNIH PROJEKATA”

Ispit se sastoji od 24 pitanja i zadataka koji se boduju cjelobrojnim ili decimalnim brojem bodova, pri čemu je maksimalni broj bodova označen uz svako pitanje ili zadatak. Za potrebe provedbe ispita bit će dostupni dodatni materijali te prazni papiri na koje ćete pisati sve odgovore. Na ovaj dokument ništa ne pišite. Niti jedan dio ispitnog materijala ne smije se iznositi iz učionice po završetku ispita. Ispit se sastoji od više grupa pitanja, pri čemu se za sve grupe koriste isti dodatni materijali.

IU 1 (maksimalno 10 bodova)

1. Pojasnite vrste EU pomoći (1 bod)
2. Što je Strategija Europe 2020 i kakav rast promiče? Pojasnite i razloge. (1 bod)
3. Kako je kohezijska politika vezana uz NUTS2 regije? Pojasnite vrste regija. (1 bod)
4. Koji je cilj i glavna područja financiranja socijalnog fonda (ESF)? (1 bod)
5. Opišite ukratko postupak planiranja EU fondova u RH za razdoblje 2014 – 2020 s osvrtom na ključne dokumente koji se koriste u postupku. (1 bod)
6. Koje su sve skupine EU fondova danas prisutne u RH i u kojoj su fazi provedbe / dostupnosti? (1 bod)
7. Što je apsorpcijski kapacitet fondova i što na njega pozitivno utječe? (1 bod)
8. RELEVANTNOST
9. U odnosu na što projekt mora biti relevantan? (1 bod)
10. Zašto je metoda izrade problemskog stabla vrlo zahvalna kao alat za izradu relevantnosti? (1 bod)
11. Kojim strateškim dokumentima projekt mora biti relevantan? Navedite neke. (1 bod)

IU 2 (maksimalno 10 bodova)

1. Tko su dionici (1 bod)
2. Zašto je potrebno raditi analizu dionika, objasnite (1 bod)
3. Koje temeljne grupe dionika poznajemo (1 bod)
4. Nabrojite moguće uloge dionika u projektu (1 bod)
5. Koja razina (vrsta) dionika u projektu su projektni partneri (1 bod)
6. Objasnite korake u izradi stabla ciljeva (1 bod)
7. Nadopunite stablo problema u skladu s opisom slučaja u nastavku i SWOT analizom (4 boda)

74. PRILOG 4 - OBRAZAC SAMOPROCJENE

IME KANDIDATA		XXX	
Broj telefona kandidata		Yyy	
E-pošta kandidata		Yyy	
Adresa kandidata		Yyy	
Datum podnošenja zahtjeva		Yyy	
Naziv skupa ishoda učenja:		Xxx	
Oznaka skupa iz HKO-a:		Yyy	
Broj ishoda učenja	Tekst ishoda učenja	Rezultat samoprocjene za ishod učenja (Da / Ne / Nije sigurno)	Kratki osvrt kandidata
1.	Student će moći...	Nije sigurno	Moje znanje ovog ishoda učenja više je usmjereno na konkretne vještine Mogu proizvesti...
Naziv skupa ishoda učenja:		Xxx	
Oznaka skupa iz HKO-a:		Yyy	

Broj ishoda učenja	Tekst ishoda učenja	Rezultat samoprocjene za ishod učenja (Da / Ne / Nije sigurno)	Kratki osvrt kandidata
1.	Student će moći...	Da	

7.5. PRILOG 5 - IZVJEŠĆE O PROCJENI

IZVJEŠTAJ O PROVEDENOM POSTUPKU VREDNOVANJA

Centar za vrednovanje i priznavanje		xxx		
Ime i prezime kandidata				
OIB kandidata				
Pristupa vrednovanju za ovaj skup ishoda učenja		Prvi puta		
Mjesto, datum i vrijeme vrednovanja				
Ime skupa ishoda učenja				
Šifra skupa ishoda učenja u registru				
Rezultat vrednovanja		Bodova / ukupno bodova i prošao / pao		
Broj ishoda učenja u skupu	Tekst ishoda učenja	Primjer ispitnog pitanja iz registra	Stvarno korišteno ispitno pitanje	Ostvareni rezultat po ishodu (nije obvezno)
1.	Student će moći...	Unutar zadanog sustava pronađi i zabilježi ...	Studentu je dan zadatak da ...	60% ili prošao / pao
Ostvareno ECTS bodova				
Ispitivač 1 (ime i prezime)				
Ispitivač 1 (OIB)				
Ispitivač 1 (potpis)				
Ispitivač 2 (ime i prezime)				
Ispitivač 2 (OIB)				
Ispitivač 2 (potpis)				

Ispitivač 3 (ime i prezime)	
Ispitivač 3 (OIB)	
Ispitivač 3 (potpis)	
Savjetnik u postupku vrednovanja (ime i prezime)	
Savjetnik u postupku vrednovanja (potpis)	
Žig ustanove	

LITERATURA

Bloom, B. (1956) *Taxonomy of Educational Objectives Handbook 1: the Cognitive Domain*, Addison Wesley Publishing Company

Cedefop (2009) *European guidelines for validation of non-formal and informal learning*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Council of the European Union (2004) *Common European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning*, EDUC 118, SOC 253, Brussels

Council of the European Union (2012) *Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning* <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

Dželalija, M. (ur.) (2009) *Hrvatski kvalifikacijski okvir: uvod u kvalifikacije*, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, Zagreb

Dželalija, M. (2011) *Theoretical Basis for the Principle of Equal Value applied to the RPL and to Formal Learning*, Education-line, UK, <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/194343.pdf>

Dželalija, M. i M. Balković (2014) *Priznavanje neformalnog i informalnog učenja u kontekstu Europske unije i na svjetskoj razini*, Agencija za znanost i visoko obrazovanje, Zagreb

European Association for Quality Assurance in Higher Education (2008) *Assessment matters: The quality assurance of student assessment in higher education - Report of an international working group* www.enqa.eu/files/QA%20of%20Student%20Assessment%20Report.pdf

European Commission (2013) - *European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations. The first public release. A Europe 2020 initiative*, Publications Office of the European Union

Forde, P. (2010) *Selected RPL literature*, Curtin University, Perth, Australia

Hawley, J., Souto Otero, M., Duchemin C. (2010) *2010 update to the European Inventory on Validation of non-formal and informal learning – Final Report*, Cedefop, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Kolb, D. (1984) *Experiential Learning*. Englewood Cliffs NJ, Prentice Hall.

Konrad, J. (2011) *An overview of European research on the RPL 2000-2010*, Education-line, UK, <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/194301.pdf>

Learning link Scotland (2011) Building Use of the SCQF RPL Toolkit - Report to Education Scotland, <http://www.learninglinkscotland.org.uk/media/112817/building%20use%20of%20the%20scqf%20rpl%20toolkit.pdf>

Scottish Credit and Qualifications Framework (2009) Handbook: User Guide, <http://scqf.org.uk/wp-content/uploads/2014/05/SCQF-handbook-FULL-amended-Dec-09.pdf>

Scottish Credit and Qualifications Framework (2010) Facilitating the recognition of prior learning toolkit, http://scqf.org.uk/content/files/RPL_Toolkit_FINAL_-_May_2010.pdf

Souto Otero, M. (2010) European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2010, Thematic Report: Assessment methods, Cedefop, Publications Office of the European Union, Luxembourg

The Higher Education Academy (2013) Review of credit accumulation and transfer policy and practice in UK higher education, www.heacademy.ac.uk/resources/detail/flexible-learning/FL-review-of-CAT-policy-and-practice

The Higher Education Academy (2012) A Marked Improvement: Transforming assessment in higher education, www.heacademy.ac.uk/resources/detail/assessment/a-marked-improvement

UNESCO (2012) UNESCO Guidelines for the Recognition, Validation and Accreditation of the Outcomes of Non-formal and Informal Learning UNESCO, Hamburg

University of West of Scotland (2014) Recognition of prior learning – childhood practice APEL booklet Level 7

University of West of Scotland (2014) Recognition of prior learning – Student guidelines

Whittaker, R., Brown, J., Benske, K. and Hawthorne, M. (2011) Streamlining RPL Processes: facilitating the award of credit for prior informal learning, Quality Assurance Agency, Glasgow, www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Documents/RPL-Processes-Report-11.pdf

QAA Scotland (2014) Recognition of prior learning – National Framework for Scottish Higher Education, Glasgow

QAA Scotland (2012) Streamlining Recognition of Prior Learning Guidelines, Glasgow Caledonian University, <http://www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/streamlining-rpl-guidelines.pdf>

QAA - The Quality Assurance Agency for Higher Education (2014) The UK Quality Code for Higher Education, (<http://www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/quality-code-brief-guide.pdf>)

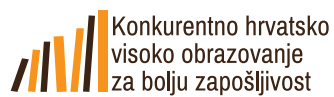
QAA (2012) Understanding assessment: its role in safeguarding academic standards and quality in higher education, Second edition www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Pages/understandingassessment.aspx

QAA (2011) Outcomes from Institutional Audit: 2007-09, Assessment and feedback www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Pages/outcomes-assessmentand-feedback.aspx

QAA (2012) Outcomes from Institutional Audit: 2009-11, Assessment and feedback www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Pages/Outcomes-auditassessment.aspx

QAA (2007) Quality matters: The classification of degree awards, www.qaa.ac.uk/Publications/InformationAndGuidance/Pages/Quality-matters-Theclassification-of-degree-awards.aspx





Konkurentno hrvatsko
visoko obrazovanje
za bolju zapošljivost



Europska unija
Ulaganje
u budućnost



Nositelj:



agencija za znanost
i visoko obrazovanje

Partneri:



Algebra
visoka škola za
primijenjeno računarstvo

Projekt sufinancira Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.
Sadržaj ovog dokumenta isključiva je odgovornost
Agencije za znanost i visoko obrazovanje te se ni
na koji način ne može smatrati da
odražava stav Europske unije.