

temu, da je to očitno možno, zato bi se moralo raziskati z namenom preprečevanja takšnih primerov.

Težko je zato promovirati sistem priznavanja neformalno pridobljenega znanja (ali razširitev le-tega) z namenom omogočiti tistim, ki dostopa do njega sicer ne bi imeli, prvo stopničko na njihovi izobraževalni in socialni poti navzgor, če lahko ta po drugi strani proizvaja celo diametralno nasprotno učinke.

Nadaljujmo z vsebino Analize. »Zaenkrat preverjanje in potrjevanje neformalnega in naključnega učenja deluje predvsem kot enosmerna tranzicijska pot v zaposlitev oz. spremembo zaposlitve, predvsem ko gre za regulirane poklice na nižjih ravneh zahtevnosti, čeprav ni na razpolago podatkov, koliko ljudi je na ta način pridobilo ali spremenilo zaposlitev.« (ibid.) Tudi to je velika pomanjkljivost sistema NPK, saj raziskovalec in politiki onemogoča jasn pregled nad dogajanjem v sistemu. Brez pravih analiz pa je težko izdelati predloge za izboljšave.

O sistemu NPK v Analizi preberemo še naslednje: »Zgolj formalno skrajšuje tudi čas trajanja izobraževanja, saj sistem vrednotenja in priznavanja še ni vpeljan v šolsko prakso. Po podatkih se odraslim običajno prizna praktično izobraževanje v srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju, medtem ko se skrajšuje čas izobraževanja v višjem strokovnem izobraževanju. V šolskem letu 1999/2000 je bil zaradi priznavanja praktičnih izkušenj čas izobraževanja odraslim udeležencem skrajšan za 14,5 %.«

Takšna enosmerna pot žal kaže na bolj neoliberalistično naravnost in ozadje NPK, kot bi si želeli oz. kot bi bilo možno, če bi NPK služile svojemu namenu v celoti, tako pa so enostransko izrabljene s strani gospodarstva – pomembno jih je videti v tem kontekstu.

V nadaljevanju bomo v celoti povzeli povzetke Analize, ki se sklicuje na tri druge vire, ki kažejo še na dodatne pomanjkljivosti sistema. »Prav tako ne moremo govoriti o prispevku k izboljšanju materialnega položaja, saj le izjemoma kakšna od kolektivnih pogodb omogoča upoštevane NPK v sistemu nagrajevanja oz. plač. Ali bodo delodajalci nagrajevali tako pridobljene kvalifikacije, je še vedno njihova diskrecijska pristojnost.« (ibid.) Ravno to je problem katerega koli sistema, ki ni vpet v sistem v celoti. Obstoj NPK je lahko tako način slepitve, če pri delodajalcih ni določeno, kako in kdaj bodo NPK pri posamezniku dejansko tudi upoštevali. To še znižuje motivacijo v povprečju že tako nizko motiviranih odraslih, da bi se odločili za presojo ali da bi temu celo sledila vrnitev v izobraževanje.