

PROJEKTO NR. 09.4.3-ESFA-V-834-03-0001 „MASTER-PRO DARBINĖJE VEIKLOJE ĮGYJAMŲ
AUKŠTO MEISTRIŠKUMO KVALIFIKACIJŲ POSISTEMĖS MODELIO SUKŪRIMAS“ VEIKSMO
„PARENGTAS DOKUMENTŲ PAKETAS, SKIRTAS DARBDAVIŲ ASOCIJUOTOMS STRUKTŪROMS,
SIEKIANČIOMS DIEGTI DARBINĖJE VEIKLOJE ĮGYJAMAS AUKŠTO MEISTRIŠKUMO KVALIFIKACIJŲ
POSISTEMES“

Turinys

Įvadas.....	2
Pagrindinės, dokumente naudojamos sąvokos	3
Meistriškumo kvalifikacijų diegimo vadovas: informacija posistemės kūrėjams	5
Meistriškumo kompetencijų aprašų pildymo procedūrų vadovas	9
Meistriškumo kvalifikacijų pavyzdiniai aprašai.....	12
Meistriškumo kompetencijų vertinimo vadovas	17
Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo paskirtis ir metodinis pagrindas.....	19
Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo principai.....	20
Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo sąlygos.....	22
Vertinimo proceso dalyviai: funkcijos, įsipareigojimai ir kvalifikaciniai reikalavimai.....	23
Išimtys ir apribojimai.....	27
Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo procesas	28
Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo turinys ir metodai.....	31
Meistriškumo kompetencijų vertinimo procedūros kokybės užtikrinimas	38
Meistriškumo kvalifikacijų sertifikavimo vadovas	40
Meistriškumo kvalifikacijų, įgytų darbinėje veikloje, vertintojų mokymo programa.....	42

Įvadas

Šiuolaikinė visuomenė ir darbo rinka patiria ryškius pokyčius, susijusius su technologijų kaita. Modernėjančios darbo vietos iš darbuotojų reikalauja naujų žinių ir kompetencijų. Darbo jėgos mobilumas verčia tiek Europos Sąjungos, tiek šalių lygiu kurti bendras kvalifikacijų sistemas, kurios leistų įvairiose šalyse veikiantiems darbdaviams lengviau suprasti, kokias kompetencijas turi konkrečią kvalifikaciją įgijęs asmuo.

Europos kvalifikacijų sandara, kaip instrumentas, sudarantis prielaidas didinti kvalifikacijų skaidrumą, palyginamumą ir perkeliamumą, buvo sukurta 2008 metais. Lietuva savo nacionalinę kvalifikacijų sandarą parengė 2010 m., o skirtingų ūkio sektorių ar jų dalių kvalifikacijų aprašymas, profesinių standartų kūrimas vyksta iki šiol. Tačiau šie procesai labiausiai atliepia formalios švietimo sistemos poreikius, t. y. bendradarbiaujant su darbdaviais nustatomi žinių ir įgūdžių reikalavimai, kuriuos turi atitikti formaliojo švietimo (profesinio mokymo ar studijų) programas baigę asmenys, ir neaprepia žinių ir įgūdžių, įgyjamų darbinėje veikloje ir trunkančių visą asmens aktyvų profesinį gyvenimą.

Todėl įvairiose Europos Sąjungos ir kitose valstybėse randasi iniciatyvos **aprašyti už švietimo sistemos ribų įgyjamas žinias ir įgūdžius**, t. y. kuriamos ir aprašomos vadinamosios neformalios įvairių ūkio sektorių kvalifikacijos, kurios **sudaro galimybę dirbančiam asmeniui planuoti savo profesinių kompetencijų tobulinimą, o darbdaviams – panaudoti informaciją apie darbuotojų turimas darbinėje veikloje įgytas kompetencijas jų motyvavimui, profesiniam tobulėjimui ar net atlygio už darbą diferencijavimui.**

Tradicinis karjeros modelis, kai pirmiausiai švietimo įstaigoje įgyjama kvalifikacija ir pradedama dirbti, o pagrindinis meistriškumo matavimo vienetas yra metų, praleistų tam tikroje įmonėje, organizacijoje ar veiklos sektoriuje, skaičius, šių dienų kontekste yra nebetinkamas ir nebetaikomas. Akivaizdu, kad **mokymasis vyksta toli gražu ne tik formaliojo švietimo įstaigose.**

Meistriškumo formavimuisi sąlygas sudaro įvairios mokymosi dirbant galimybės, stažuotės, komandinis ir projektinis darbas, atsinaujinančios technologijos ir pan., todėl atitinkamai keičiasi, vystosi ir meistriškumo įvertinimo bei pripažinimo koncepcija.

Nuo centralizuoto vertinimo sistemų linkstama prie tendencijos, kad tiek patys kompetencijų modeliai, tiek darbinėje veikloje pasiekto meistriškumo lygmens vertinimo principai ir kriterijai yra sudaromi, nuolat atnaujinami ir veikia pačių darbdavių ar jų asociacijų iniciatyva. Be to, **įvairiose aplinkose (tiek mokymosi, tiek darbo) asmens sukauptos kompetencijos yra tapatinamos su talentu, o talentų vadyba konkrečioje organizacijoje yra vienas svarbiausių veiksnių atrandant ir skatinant arba ignoruojant ir žlugdant darbuotojų asmeninę motyvaciją, norą tobulėti profesinėje srityje ir sąmoningai projektuoti savo karjerą.**

Pagrindinės dokumente vartojamos sąvokos

Meistriškumo kvalifikacija – darbdaviams atstovaujančios įmonės, verslo organizacijos, įstaigos pripažintų kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, rinkinys. Meistriškumo kvalifikacijos atsiranda su darbo patirtimi, kaita ir įvaldytais praktiniais įgūdžiais. Meistriškumo kvalifikacija viršija minimalius reikalavimus pradedančiam darbuotojui. Darbdaviai sąmoningai atsirenka, kokio lygio darbuotojams tikslinga įvesti meistriškumo kvalifikacijas.

Meistriškumo kvalifikacijos formavimas (sudarymas) – darbdaviams atstovaujančios įmonės, verslo organizacijos, įstaigos atliekama procedūra, kai, išanalizavus įmonės (sektorius) plėtros tendencijas ir perspektyvas, įvertinus darbuotojų pareigybes ir nustačius darbuotojų turimas, trūkstamas ir sėkmingai veiklai būtinas kompetencijas, parengiamas meistriškumo kvalifikacijos aprašas.

Meistriškumo kvalifikacijos suteikimas – darbdaviams atstovaujančios įmonės, verslo organizacijos, įstaigos atliekama procedūra, kai, įvertinus ir (arba) pripažinus darbuotojo darbinėje veikloje įgytas kompetencijas, išduodamas meistriškumo kvalifikacijos įgijimą patvirtinantis dokumentas (pažymėjimas arba diplomai).

Įgūdis – iki automatizmo išlavintas asmens mokėjimas ir galėjimas atlikti tam tikrą veiklą.

Kompetencija – asmens gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma. Formalias kvalifikacijas sudarančios kompetencijos nustatomos profesiniuose standartuose. Svarbiausia kompetencijos charakteristika – išmatuojamumas.

Kompetencijų modelis – struktūra, skirta aprašyti kompetencijų rinkinius, reikalingus sėkmingam darbinės veiklos užduočių arba uždavinių atlikimui. Arba – tam tikrų kompetencijų, reikalingų konkrečiai profesinei veiklai atlikti rinkinys, nurodantis meistriškumo lygmenis. Kompetencijų modelį, kaip atitinkamų lygmens reikalavimų rinkinį, gali parengti konkreti įmonė, įstaiga, organizacija ar jų asociacija bendru sutarimu. Kompetencijų modelyje esantys reikalavimai neturėtų būti žemesni, nei pateikiami profesiniuose standartuose ir Lietuvos kvalifikacijų sandaroje (LTKS).

Kompetentingumas – praktiškai patikrintas gebėjimas integruotai ir tikslingai panaudoti įgytas žinias, mokėjimus, vertybes ir požiūrius įvairiose darbo ar studijų situacijose, taip pat tobulėti profesiskai bei asmeniškai.

Konsultantas – asmuo, suteikiantis darbuotojui išsamią informaciją apie kompetencijų vertinimo paskirtį, procedūrą, eigą, rezultatus ir jų tikslingumą.

Kvalifikacija – teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma.

Kvalifikacijos lygmuo – kvalifikacijų sandaros dalis, apimanti kvalifikacijas, skirtas panašaus sudėtingumo, savarankiškumo ir kintamumo veikloms atlikti.

Kvalifikacijų sandara – nustatytų kvalifikacijų, grindžiamų asmens veiklai reikalingomis kompetencijomis, lygmenų sistema.

Kvalifikacijų sistema – kvalifikacijų sudarymo ir tvarkymo, asmens įgytų kompetencijų vertinimo ir kvalifikacijų suteikimo veiklų visuma.

Meistriškumas – tobulas veiksmų atlikimo būdas, paremtas žiniomis, mokėjimu ir įgūdžiais.

Meistriškumo lygmuo – meistriškumo kvalifikacijos lygmuo, suformuotas atsižvelgiant į formaliojo švietimo sistemoje įgytos kvalifikacijos lygmenį, išlaipsniuojantis / išdiferencijuojantis darbinėje veikloje įgyjamas žinias ir įgūdžius.

Mokymosi rezultatai – trumpas aprašymas, ką besimokantysis turi žinoti arba gebėti atlikti, baigęs visą programą ar jos dalį.

Profesinis standartas – ūkio sektoriui arba jo daliai reikalingų visų lygmenų kvalifikacijų, jas sudarančių kompetencijų ir kvalifikacijos suteikimo reikalavimų aprašas.

Profesinis tobulėjimas – sistemingas ir nuoseklus asmens turimų žinių ir įgūdžių tobulinimas, užtikrinantis sėkmingą veiklos funkcijų vykdymą.

Socialiniai partneriai – darbuotojų atstovai ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos.

Vertinimas – sistemingas mokymosi pasiekimų įrodymų rinkimas ir vertinimas, skirtas nustatyti įrodymų atitikimą kvalifikacijos apraše nurodytoms kompetencijoms bei pripažinti darbinėje veikloje įgytas kompetencijas ir meistriškumo kvalifikaciją.

Vertintojas – srities, kuri yra vertinama specialistas, sistemingai vertinantis žinias, gebėjimus, įgūdžius ir vertybines nuostatas bei lyginantis juos su nustatytu kvalifikacijos aprašu ar sutartu kompetencijų modeliu. Vertintojas turi būti kvalifikuotas ne tik savo tiesioginės profesinės veiklos, bet ir kompetencijų vertinimo srityje.

Žinios – su darbo sritimi susijusių faktų, principų, teorijų ir praktikos visuma.

Profesinės veiklos aplankas (angl. *portfolio*) – tai sistemingos struktūros mokymosi pasiekimų, įgytų formaliojo, neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu, taip pat darbinėje aplinkoje, įrodymų rinkinys, pagrįstas savianalize.

Meistriškumo kvalifikacijų diegimo vadovas: informacija posistemės kūrėjams

Šiame dokumente pateikiama glausta įvadinė informacija, skiriama meistriškumo kvalifikacijų posistemės kūrėjams ir įgyvendintojams – darbdaviams ir jų asocijuotoms struktūroms.

Vis daugiau Europos šalių greta formaliojo švietimo įstaigose įgyjamų kvalifikacijų įdiegia formalioms kvalifikacijoms alternatyvias darbo veikloje įgyjamas kvalifikacijas. Šios kvalifikacijos neturi bendro termino ir vadinamos įvairiai – *privačiomis, darbo rinkos, nevalstybinėmis, sektorinėmis, pramonės, neformaliomis kvalifikacijomis*. Lietuvoje jas pasirinkta vadinti **meistriškumo kvalifikacijomis**.

Darbo veikloje įgyjamų meistriškumo kvalifikacijų rengimas yra puiki galimybė darbdaviams ar jiems atstovaujančioms šakinėms organizacijoms suformuoti aiškia, darbo rinkoje iš profesinės veiklos patirties įgyjamų kvalifikacijų sistemą, kuri atspindėtų jų prioritetus darbuotojų kompetencijoms – t. y. žinioms, įgūdžiams ir gebėjimams bei asmeninėms vertybinėms nuostatoms, taip pat būtų įgali plėtoti darbuotojų profesinės karjeros tobulinimo galimybes keliant kvalifikaciją.

Remiantis Europos Vadovų Tarybos 2016 m. priimta Rekomendacija, kvalifikacijos kėlimo (meistriškumo siekimo) procesas galėtų apimti tris etapus:

1. **Žinių, įgūdžių ir asmeninių savybių / vertybinių nuostatų vertinimas** – esamų kompetencijų ir jų spragų nustatymas;
2. **Mokymosi pasiūlymas** – pagal individualius profesinio tobulėjimo poreikius pritaikytas, lankstus mokymosi planas, siekiant užpildyti kompetencijų spragas ir / arba siekiant meistriškumo.
3. **Patvirtinimas ir pripažinimas** – formalaus mokymosi ar naujai (darbo vietoje) įgyti mokymosi rezultatai, pripažįstami kaip (dalinė) kvalifikacija, arba meistriškumas.

Meistriškumo kvalifikacija suprantama kaip darbdaviams atstovaujančios įstaigos pripažintų kompetencijų (žinių, gebėjimų ir įgūdžių, asmeninių savybių / vertybinių nuostatų), įgytų darbinėje veikloje, rinkinys. Daroma prielaida, kad darbinė veikla ir reali profesinė patirtis praturtina asmens formaliojo švietimo sistemoje įgytas kompetencijas, o pasitelkus darbdavių atstovų sukurtą meistriškumo kvalifikacijų posistemę šias kompetencijas galima palyginti, įvertinti ir pripažinti. Meistriškumo kvalifikacijos vertina, kaip pradinės (bazinės) kompetencijos arba suteikta formali kvalifikacija plečiasi naujomis žiniomis ir įgūdžiais, asmeniui sukaupiant vis daugiau konkrečios darbo patirties, ir pateikia aiškius kriterijus asmens meistriškumo lygmeniui „pa(si)matuoti“.

Konkretaus ūkio sektoriaus meistriškumo kvalifikacijų posistemės kūrimas susideda iš šių, toliau tekste įvardijamų keturių pagrindinių žingsnių:

1. Meistriškumo kvalifikacijų posistemės struktūros apibrėžimas

Meistriškumo kvalifikacijų posistemės kūrėjai, atsižvelgdami į sektoriaus poreikius bei kvalifikacijų suteikimo viziją (kas vertins ir suteiks kvalifikacijas), pasirenka jiems tinkamiausią posistemės modelį. Kuriant sektorines meistriškumo kvalifikacijas, įvertinama, kokio kvalifikacijos lygmens (iš 8 Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenų) ir kokioms kvalifikacijoms yra kuriama sektoriaus meistriškumo kvalifikacijų posistemė. Sektorinės meistriškumo kvalifikacijos gali ir neapimti visų Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenų.

Tai reiškia, kad ekspertai, rengiantys sektoriaus meistriškumo kvalifikacijų posistemę, pirmiausia atsižvelgia į ūkio sektoriaus ekonomines, technologines ir organizacines plėtros tendencijas, įvertina darbuotojų kvalifikacijų ir kompetencijų poreikius, prioritetines darbuotojų kompetencijų stiprinimo kryptis bei išanalizuoja tame sektoriuje esančią kvalifikacijų sąrangą (ji aprašoma konkrečiau ūkio sektoriaus profesiniame standarte) ir, remdamiesi sektoriaus darbdavių poreikiais, atrenka kvalifikacijų lygmenis, kuriuose bus norima išskirti asmenų, įgijusių kvalifikacijas pagal formaliojo švietimo programas ir įgijusių darbinės patirties, meistriškumo lygmenis. Taip pat numatoma pavienių kvalifikacijų struktūra.

2. Meistriškumo lygmenų išskyrimas ir kriterijų jų aprašymui nustatymas

Kuriant meistriškumo kvalifikacijų posistemę konkrečiame ūkio sektoriuje ar jo dalyje turi būti apsispręsta, kaip į meistriškumo lygmenis bus diferencijuojamos atitinkamo lygmens kvalifikacijos. Meistriškumo lygmenų aprašymui galima taikyti pačius įvairiausius kriterijus:

- nustatant kiekvienam meistriškumo lygmeniui reikalingas pademonstruoti kompetencijas;
- nustatant kiekvienam meistriškumo lygmeniui reikalingą darbinę patirtį;
- aprašant, kokias žinias, įgūdžius ir asmenines savybes ar vertybines nuostatas turi demonstruoti atitinkamo meistriškumo lygmens darbuotojas;
- aprašant laisva forma, ką kiekvieną meistriškumo lygmenį pasiekęs asmuo turi žinoti ir suprasti, ką ir kaip turi galėti padaryti.

Esminis reikalavimas, kurio turi laikytis visų sektorių meistriškumo kvalifikacijų posistemių kūrėjai – meistriškumo lygmenų dermė su Lietuvos kvalifikacijų sąrangą, kriterijų skaidrumas ir viešumas.

3. Meistriškumo kvalifikacijų aprašymas

Įprastai kvalifikacijos aprašas yra skirtas suteikti aiškią ir išsamią informaciją asmenims, siekiantiems įgyti kvalifikaciją. Jo rengėjai išgrynina darbuotojų turimas, trūkstamas ir trokštamas kompetencijas ir, susitarę dėl jų sąrašo, užtikrina, kad kvalifikacijos suteikimo procesas būtų skaidrus.

Meistriškumo kvalifikacijos apraše nustatomos meistriškumo kompetencijos, kurių tikimasi iš darbuotojų, teigiančių apie darbo vietoje įgytas žinias, įgūdžius bei vertybines nuostatas / asmenybės savybes, bei pretenduojančių įgyti meistriškumo kvalifikaciją.

Pagrindinis skirtumas tarp meistriškumo kvalifikacijų ir profesiniuose standartuose aprašytų kvalifikacijų – pastarosios apima kompetencijas, kurios įgyjamos mokantis (studijuojant) formaliojo švietimo įstaigose, o meistriškumo kvalifikacijos suteikiamos įrodžius kompetencijas, kurios įgytos arba įtvirtintos darbinėje veikloje.

Lietuvoje terminas *kompetencija* naudojamas plačiai ir (pagal Švietimo įstatymą) reiškia gebėjimą atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma. Taigi, kompetencijos apibrėžime yra du skirtingi elementai: KAS atliekama ir KAIP atliekama. Kompetencijos turėjimas pasireiškia efektyvesniu veiklos rezultatu, t. y. kompetencijas turinčio asmens darbo atlikimas turėtų būti geresnės kokybės ir efektyvesnis, nei tokios kompetencijos neturinčio asmens. Kompetencijos turi būti formuluojamos taip, kad būtų galima stebėti ir pamatuoti jų atlikimą.

Kompetencijos samprata yra holistinė. Tai reiškia, kad kompetencijos nebūtinai turi būti skirtos tik konkrečioms darbinėms funkcijoms atlikti. Vykstant sparčiai darbo organizavimo ir technologijų kaitai, kaip niekada svarbūs tapo universalieji, bendrieji arba XXI a. įgūdžiai (angl. *XXI century skills*). Todėl formuojant kvalifikacijas, reikia atsižvelgti į darbo rinkos, sektoriaus, visuomenės pokyčius ir skatinti įvairiapusių, šiuos pokyčius atliepančių kompetencijų įgijimą. Darbdaviams atstovaujančios įstaigos pačios nusprendžia, kokio detalumo turėtų būti kvalifikacijos informacija ir kokius papildomus kvalifikacijos turinio ir suteikimo aspektus aprašyti.

Taip pat, kuriant darbinėje veikloje įgytų meistriškumo kvalifikacijų posistemę, svarbu numatyti jos sąsajas su nacionaline kvalifikacijų sandara (šiuo atveju – Lietuvos kvalifikacijų sandara (LTKS)) ir esamais profesiniais standartais.

Meistriškumo kvalifikacijų posistemės ir pačių kvalifikacijų dermė su Lietuvos kvalifikacijų sandaros principais bei meistriškumo lygmenų ir kvalifikacijų lygmenų suderinamumas palengvins meistriškumo kvalifikacijų posistemėje aprašytų kvalifikacijų pripažinimą šalyje ar tarp šalių. Siekiant formalizuoti meistriškumo kvalifikaciją, pvz., norint ją įtraukti į atitinkamo ūkio sektoriaus profesinį standartą, kvalifikacijos aprašui bus taikomi formalieji reikalavimai, kuriuos Lietuvoje nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė.

Meistriškumo kvalifikacijų posistemės kūrėjai kviečiami pasinaudoti šiais leidiniais:

Leidinyje „*Meistriškumo kvalifikacijų aprašymo metodika*“ pristatoma meistriškumo kvalifikacijų samprata ir pasiūlyta jų aprašymo struktūra. Jo priedai:

- „*Meistriškumo kvalifikacijų aprašymo procedūrų vadove*“ pasiūlyti būdai ir rekomendacijos meistriškumo kvalifikacijoms sudaryti.
- „*Meistriškumo kvalifikacijų susiejimo su Lietuvos kvalifikacijų sandara gairėse*“ pateikiama susisteminta informacija apie Lietuvos kvalifikacijų sandarą (LTKS) ir Europos kvalifikacijų sandarą (EKS), paaiškinami Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenų nustatymo kriterijai, kuriais remiantis darbinėje veikloje įgyjamų meistriškumo kvalifikacijų rengėjai galėtų numatyti šių kvalifikacijų sąsajas su atitinkamais Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenimis;
- „*Meistriškumo kvalifikacijų lygmenų nustatymo gairėse*“ pateikiami praktiniai patarimai ir būdai meistriškumo kvalifikacijų lygmenims nustatyti;
- „*Meistriškumo kvalifikacijų susiejimo su profesiniais standartais ir juose aprašytomis kvalifikacijomis gairėse*“ pateikiama apibendrinta informacija apie profesinius standartus ir jų rengimą, pateikiami siūlymai, kaip gali būti aprašomos

meistriškumo kvalifikacijos, kad, esant poreikiui konkrečiame ūkio sektoriuje, jomis būtų galima papildyti profesinius standartus.

4. Meistriškumo kvalifikacijų vertinimas ir sertifikavimas

- Dokumentų pakete pateikiami meistriškumo kvalifikacijų vertinimo ir sertifikavimo vadovai, kuriuose pristatomi pagrindiniai principai ir esminės procedūros, siekiant validuoti ir pripažinti darbinėje veikloje įgytas kompetencijas.
- Užtikrinant meistriškumo kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo proceso kokybę bei profesionalumą, teikiamas detalus aprašymas, ką turėtų žinoti ir gebėti atlikti vertintojai, kokia jų pagrindinė misija ir funkcijos vertinant bei pripažįstant darbinėje veikloje įgytas meistriškumo kompetencijas (žinias, įgūdžius, vertybines nuostatas ir asmenines savybes).

Meistriškumo kompetencijų aprašų pildymo procedūrų vadovas

Meistriškumo kvalifikacijų ir jų kompetencijų aprašų pildymo esminė sąlyga – susiejimas su Lietuvos kvalifikacijų sandara. Šiame vadove pateikiama susisteminta informacija apie Lietuvos kvalifikacijų sandarą (LTKS) ir Europos kvalifikacijų sandarą (EKS), paaiškinami LTKS lygmenų nustatymo kriterijai, kuriais remiantis darbinėje veikloje įgyjamų meistriškumo kvalifikacijų rengėjai galėtų numatyti šių kvalifikacijų sąsajas su atitinkamais LTKS lygmenimis.

Svarbu akcentuoti, kad *kuriant sektorines meistriškumo kvalifikacijas kiekviename ūkio sektoriuje ar jo dalyje gali būti laisvai ir sąmoningai apsispręsta, kokio kvalifikacijos lygmens (iš 8 LTKS lygmenų) ir kokioms konkrečioms kvalifikacijoms yra kuriama sektoriaus meistriškumo kvalifikacijų posistemė. Tai reiškia, kad ekspertai, rengiantys sektoriaus meistriškumo kvalifikacijų posistemę, pirmiausiai turi išanalizuoti tame sektoriuje esančią kvalifikacijų sąrangą (ji aprašoma konkretaus ūkio sektoriaus profesiniame standarte) ir, remdamiesi konkretaus sektoriaus darbdavių poreikiais, atrinkti kvalifikacijų lygmenis, kuriuose bus norima išskirti asmenų, įgijusių meistriškumo kompetencijas pagal formaliojo švietimo programas ir įgijusių darbinės patirties, meistriškumo lygmenis.*

Ne visi nacionalinės kvalifikacijų sandaros lygmenys gali būti aktualūs rengiant meistriškumo kvalifikacijas. Pvz., konkretaus ūkio sektoriaus VI–VII nacionalinės kvalifikacijos taikytinos ūkio sektoriaus technologams ar inžinieriams, o žemesnio lygmens kvalifikacijos – darbininkams. Įvertinus, kad, pavyzdžiui, sektoriaus įmonėse 80 proc. darbo vietų yra skirtos I–IV lygmens kvalifikacijas įgijusiems asmenims, gali būti apsispręsta meistriškumo lygmenis išskirti tik I–IV lygmens kvalifikacijas įgijusiems asmenims. Kiekvienas sektorius gali apsispręsti skirtingai, todėl natūralu, kad sektorinės meistriškumo kvalifikacijos gali neapimti visų Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenų.

Įprastai kvalifikacijos sąvoka siejama su formaliojo švietimo sistema, t. y. kvalifikacija, kaip ji suprantama teisės aktuose, suteikiama baigus formaliojo švietimo (profesinio mokymo ar studijų) programą. Pavyzdžiui, baigus profesinio mokymo programą bus išduotas profesinio mokymo diplomas, kuriame nurodomas kvalifikacijos pavadinimas (pavyzdžiui, virėjas, mūrininkas, kirpėjas ar pan.). Baigus aukštojo mokslo studijų programą, suteikiama aukštojo mokslo kvalifikacija (aukštojo mokslo kvalifikacinis laipsnis ir, kai kuriais atvejais, – profesinė kvalifikacija, pavyzdžiui, gydytojo). Aukštojo mokslo kvalifikacijos suteikimą liudija profesinio bakalauro, bakalauro, magistro ir daktaro diplomai arba studijų pažymėjimai. Lietuvoje kvalifikacijas (išskyrus aukštojo mokslo kvalifikacijoms priskirtinus aukštojo mokslo kvalifikacinius laipsnius) ir joms įgyti reikalingas kompetencijas bei kvalifikacijos suteikimo reikalavimus aprašo profesiniai standartai. Rengiant profesinius standartus aktyviai dalyvauja darbdaviai: **profesinis standartas laikomas įrankiu, kuris leidžia suderinti darbdavių poreikį ir lūkesčius dėl asmenų, baigusį formaliojo švietimo sistemą, įgyjamų kompetencijų su realiais darbo rinkos poreikiais.**

Reikalavimus profesiniams standartams ir juose aprašomoms kvalifikacijoms Lietuvoje nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Šias kvalifikacijas apibendrintai būtų galima

pavadinti formaliomis kvalifikacijomis, siejant šią sąvoką su faktu, kad paprastai jos įgyjamos formaliojo švietimo sistemoje. Formalią kvalifikaciją sudaro į kvalifikacijos vienetus sugrupuotų kompetencijų rinkiniai, kuriuos galima įvertinti ir pripažinti.

*Su meistriškumo kvalifikacijomis tiesiogiai susiję įmonėse ar organizacijose taikomi kompetencijų modeliai, nustatantys darbuotojų kompetencijų sistemą – kuriant kompetencijų modelius susitariama dėl svarbiausių įmonės (sektorius) sėkmingai veiklai būtinų darbuotojų kompetencijų. Kompetencijų modeliai naudojami žmogiškųjų išteklių politikai įgyvendinti (pavyzdžiui, darbuotojų kompetencijoms vertinti ir tobulinti, užmokesčio politikai). Tačiau **jei kompetencijų modelis neatspindi viso, tam tikrai veiklai vykdyti reikalingo kompetencijų rinkinio, jis neturėtų būti painiojamas su kvalifikacija.***

Akivaizdu, kad visos paminėtos kvalifikacijos gali būti integruojamos ir sudaryti bendrą šalies nacionalinę kvalifikacijų sandarą, tačiau *jos taip pat gali egzistuoti atskirai ir spręsti konkrečių užsakovų (valstybės, ūkio sektoriaus ar konkrečios įmonės) poreikius. Žvelgiant iš asmens perspektyvos, kiekvienas kvalifikacijos tipas, nepriklausomai nuo to, ar yra integruotas ar taikomas pavieniui, leidžia suprasti, KĄ asmuo turi žinoti ir mokėti tam, kad galėtų sėkmingai integruotis į darbo rinką ir KAIP galėtų tobulinti savo žinias, įgūdžius ir vertybines nuostatas konkrečioje darbo vietoje.*

Siekiant, kad įvairių ūkio sektorių kuriamos meistriškumo kvalifikacijos derėtų su nacionaline kvalifikacijų sandara, jas formuojant ir kuriant jų aprašus, būtina suprasti, kokiais kriterijais remiantis yra sukurta Lietuvos kvalifikacijų sandara, kaip ji susieta su Europos kvalifikacijų sandara, kaip Lietuvoje kuriami profesiniai standartai ir kaip aprašomos kvalifikacijos, kurios registruojamos valstybiniame Studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registre.

Rengiami kvalifikacijų aprašai turėtų suteikti šią informaciją:

1. Kvalifikacijos pavadinimas
2. Kvalifikacijos lygmuo pagal Lietuvos kvalifikacijų sandarą ir (arba) kvalifikacijų meistriškumo lygmenys
3. Kvalifikaciją sudarančios kompetencijos arba kita jų turinį apibūdinanti informacija
4. Reikalavimai siekiančiajam įgyti kvalifikaciją (jei numatyta)

1–2 lentelėse pateikiama keletas galimų meistriškumo lygmenų aprašymo pavyzdžių¹ (kvalifikacijų sudarymo prototipų).

1 lentelė. **Meistriškumo lygmenų žymėjimo ir aprašymo pavyzdys**

Meistriškumo lygmuo		Meistriškumo lygmenų aprašymas
1	Pradedantysis	Praktikoje demonstruoja bazines veiklos žinias ir

¹ Šis, kaip ir kiti šiame dokumente pateikti pavyzdžiai, yra rekomendacinio pobūdžio ir atviri diskusijoms, ieškant tinkamiausio sprendimo, kuriant meistriškumo kvalifikacijų posistemę Lietuvoje.

	(PR)	įgūdžius, pats nepriima sprendimų, darbo patirtis neviršija 1 metų.
2	Pažengęs (PZ)	Dirba savarankiškai, už dalį veiklos rezultatų prisiima atsakomybę, priima nesudėtingus sprendimus, darbo patirtis yra ne trumpesnė kaip 1 metai ir neviršija 3 metų.
3	Įgudęs (IG)	Dirba savarankiškai, prisiima atsakomybę už veiklos rezultatus, priima su veikla susijusius sprendimus, koordinuoja 1–3 asmenų veiklą, darbo patirtis – ne trumpesnė kaip 3 metai ir neviršija 5 metų.
4	Ekspertas (EX)	Dirba savarankiškai, skirsto užduotis kitiems, vertina kitų darbuotojų atliktų užduočių kokybę, priima su veikla susijusius sudėtingus sprendimus, koordinuoja 3–10 asmenų grupės veiklą, darbo patirtis – ne trumpesnė kaip 5 metai.

2 lentelė. **Meistriškumo lygmenų aprašymo galima struktūra**

Kvalifikacijos pavadinimas: _____				
Meistriškumo lygmuo	Reikalaujama darbinė patirtis (metais)	Žinios ir supratimas (ką turi žinoti ir suprasti?)	Įgūdžiai (ką ir kaip, per kiek laiko privalo gebėti atlikti?)	Asmeninės savybės (kokios yra būtinos asmeninės savybės, nuostatos darbo, kolektyvo, klientų atžvilgiu ir pan.?)

Kadangi meistriškumo kvalifikacijų posistemės kūrimas Lietuvoje yra nauja praktika, *šio leidinio rengėjai nesiekia pateikti vieno siūlymo meistriškumo lygmenims aprašyti. Daroma prielaida, kad sektoriai yra skirtingi: tai kas aktualu vienam sektoriui, gali būti visiškai neaktualu kitam sektoriui, todėl meistriškumo lygmenų kriterijų įvairovė yra būtina ir netgi skatintina. Esminis reikalavimas, kurio turi laikytis visų*

sektorių meistriškumo kvalifikacijų posistemų kūrėjai, – meistriškumo lygmenų kriterijų skaidrumas ir viešumas.

Meistriškumo kvalifikacijų pavyzdiniai aprašai

Šioje dokumento dalyje pateikiama apibendrinta informacija apie profesinius standartus ir jų rengimą, pateikiami preliminarūs ir diskusijoms atviri pavyzdžiai, kaip gali būti aprašomos meistriškumo kvalifikacijos, kad, esant poreikiui konkrečiame ūkio sektoriuje, jomis būtų galima papildyti profesinius standartus. Bendradarbiaujant su kai kurių veiklos sektorių atstovais – ekspertais, pateikiami galimi meistriškumo kvalifikacijų aprašymo pavyzdžiai.

Svarbu pabrėžti, kad šio dokumento objektas nėra kvalifikacijos, įgytos švietimo įstaigose, ir *kuriant meistriškumo kvalifikacijas neanalizuojamos tos žinios, supratimas, gebėjimai ir pradiniai įgūdžiai, kuriuos asmuo įgijo mokydamasis pagal formaliojo švietimo programą ir praktiškai pademonstravo pasibaigus mokymosi procesui. Meistriškumo kvalifikacijos vertina, kaip pradinės kompetencijos arba suteikta kvalifikacija plečiasi naujomis žiniomis ir įgūdžiais asmeniui sukaupiant vis daugiau konkrečios darbinės patirties*, ir pateikia aiškius kriterijus asmens meistriškumo (kaip aukščiausios veiklos išmokymo pakopos) lygmeniui pa(si)matuoti.

Taip pat akcentuotina, kad **kuriant meistriškumo kvalifikacijų posistemę konkrečiame ūkio sektoriuje ar jo dalyje turi būti apsispręsta, kaip į meistriškumo lygmenis bus diferencijuojamos atitinkamo lygmens kvalifikacijos**. Meistriškumo lygmenys gali būti žymimi skaičiais, raidėmis ar žodžiais – žymėjimas turi būti suprantamas ir priimtinas konkrečiame ūkio sektoriuje dirbantiems asmenims (žr. 1 lentelę). Tačiau *aprašant meistriškumo lygmenis rekomenduojama, kad jie remtųsi Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenų aprašais*, t. y. „neišeitų“ už atitinkamo LTKS lygmens ribų. Jei pasirinkta lygmenų hierarchija skiriasi (nesutampa) su LTKS naudojamu lygmenų žymėjimu, rekomenduojama numatyti, kurį konkretų LTKS lygmenį meistriškumo kvalifikacija atitiks. **Tai yra svarbu siekiant, kad meistriškumo kvalifikacijų posistemėje aprašytos kvalifikacijos, prireikus, būtų pripažįstamos šalyje ar tarp šalių.**

Konkrečioms pavyzdinių meistriškumo kompetencijų aprašams pasitelkėme skirtingų veiklos sektorių ekspertų siūlymus. Išsamiai susipažinę su parengtais meistriškumo kvalifikacijų posistemės įgyvendinimui skirtais pasiūlymų projektais, ekspertai pateikė meistriškumo kompetencijų aprašų pavyzdžius, jų manymu, geriausiai atitinkančius atstovaujamo sektoriaus poreikius. Pateikiamų pavyzdžių įvairovė rodo, kad norint parengti bendrą meistriškumo kvalifikacijų posistemę, dar laukia nemažai diskusijų ir tinkamiausių sprendimų paieškų. Iš sektorių ekspertų gautus pavyzdžius pateikiame toliau tekste.

Statybos sektorius

Ekspertas Robertas Encius. Versija pateikta 2021 m. gruodžio mėn.

1. Vadovauti statybos darbininkų brigadai.
2. Įrengti laikinus sudėtingus klojinius, laikinus pastatus ir pastolių sistemą.

3. Užtikrinti statinio ir statinio statybos tvarumą.
4. Naudoti statinio skaitmeninį modelį savo darbui atlikti.
5. Kurti ir tobulinti statybos darbų technologijas.

Transportas ir saugojimas

Ekspertas Sigitas Žilius. Versija pateikta 2021 m. gruodžio mėn.

1. Daugiakultūrinio darbuotojų kolektyvo gabenant krovinius valdymas (žmonių valdymas).
2. Tarpkultūrinių skirtumų keliamų iššūkių vežimo procese valdymas (procesų valdymas).
3. Vairuotojo darbas su skirtingų šalių kelių mokesčių įtaisais ir sistemomis.
4. Vairuotojo gebėjimas saugiai ir nepažeidžiant leistinių transporto priemonės parametrų (dalinių ir pilnų) gabenti krovinius.
5. Krovinių išdėstymas ir tvirtinimas puspriekabėje.
6. Mechaniko gebėjimas parinkti skirtingų gamintojų atsargines detales įvertinant kainą ir tarnavimo laiką.
7. Transporto vadybininko veiksmai atsitikus įvykiui su transporto priemone įvairiose šalyse.

Apdirbamoji gamyba

Ekspertas Marius Ablačinskas. Versija pateikta 2021 m. gruodžio mėn.

Dalykinės kompetencijos:

1. Elektronikos ir mechanikos kompetencijos (pvz., įrenginių automatizavimas, automatinių sistemų valdymas, projektavimas ir programavimas).
2. Robotika (pvz., IT įrenginių sujungimas su valdymo technologija ir roboto pritaikymas veikloje).
3. Dirbtinio intelekto taikymo ir vystymo žinios.
4. Fotonikos ir optikos technologijų žinios.

Taip pat specialiosios ir bendrosios kompetencijos:

1. Užsienio kalbų (anglų, vokiečių) mokėjimas.
2. 3D technologijų taikymas (pvz., 2D ir 3D projektavimas, brėžinių skaitymas).
3. Kompiuterinis raštingumas.
4. Laiko valdymas.
5. Gebėjimas mokytis.

Didmeninė ir mažmeninė prekyba.

Ekspertė Daiva Bartkuvienė. Versija pateikta 2021 m. gruodžio mėn.

Kompetencijos (pagrindinės dalykinės ir trūkstamos kompetencijos):

1. Konsultuoti prekių asortimento klausimais.
2. Konsultuoti paslaugų klausimais.
3. Dirbti su prekėmis / technologiniais įrenginiais.
4. Valdyti e. parduotuvės ir / ar apskaitos sistemas.
5. Efektyviai aptarnauti klientus.

6. Fiksuoti pirkimo ir pardavimo operacijas buhalterinės apskaitos programoje.
7. Žalios krypties įtaka ir inovacijų pritaikymas sektoriuje.

Bendrosios ir specifinės sektoriui būdingos kompetencijos ir savybės:

1. Atsakingumas.
2. Asmens gebėjimas organizuoti darbą, dirbti individualiai ir / ar komandoje.
3. Psichologinis pasirengimas ir ištvermė.
4. Geri bendravimo įgūdžiai, etiketo laikymasis ir pozityvus bendravimas.
5. 3D maketavimas bei speciali PJ, skirta logistikos, prekybos procesų automatizavimui.
6. Užsienio kalbų mokėjimas.
7. Bazinis kompiuterinis raštingumas.

Informacija ir ryšiai (IT)

Ekspertė Daiva Bartkuvienė. Versija pateikta 2021 m. gruodžio mėn.

Kompetencijos (pagrindinė dalykinės ir trūkstamos kompetencijos):

1. IRT ryšių kompetencijos (pvz., IT sistemų programavimas, valdymas, projektavimas ir priežiūra).
2. IOT kompetencijos (IT įrenginių sujungimas su debesijos valdymo technologijomis ir pritaikymas komercinėje veikloje ir kt.).
3. Dirbtinio intelekto pritaikymas ar e. prekybos platformos.
4. Programavimo karkasų (kalbų) technologijų žinios.
5. *Data Lake (Cloud)* ir duomenų apdorojimo žinios.

Bendrosios ir specifinės sektoriui būdingos kompetencijos ir savybės:

1. Analitinis mąstymas.
2. Užsienio kalbų mokėjimas.
3. Inovatyvių IRT technologijų taikymas (pvz., biometrinių duomenų nuskaitymas, išmaniųjų dirbtinio intelekto algoritmų pritaikymas apdorojant vaizdus, 5G technologijų samprata, verslo projektų projektavimas ir kt.).
4. Domėjimasis naujovėmis ir kompiuterinis raštingumas.

Maitinimo paslaugų sektorius

Ekspertė Honorata Lyndo. Versija pateikta 2021 m. gruodžio mėn.

1. Duonos ir pyrago gaminių kepėjas – III ir aukštesnio lygmens pagal LTKS (pvz., įsidarbindamas darbuotojas turėjo II kvalifikacijos lygmenį pagal LTKS, bet po 3–5 metų jo meistriškumo kompetencijos, įgytos darbe praktikos metu, gali iškilti iki IV ir aukštesnio lygmens).
2. Konditeris – III ir aukštesnio lygmens pagal LTKS (pvz., įsidarbindamas darbuotojas turėjo II kvalifikacijos lygmenį pagal LTKS, bet po 3–5–10 metų jo meistriškumo kompetencijos, įgytos darbe praktikos metu, gali iškilti iki IV ir aukštesnio lygmens).
3. Virėjas – III ir aukštesnio lygmens pagal LTKS (pvz., įsidarbindamas darbuotojas turėjo II kvalifikacijos lygmenį pagal LTKS, bet po 3–5–10 metų jo meistriškumo

kompetencijos, įgytos darbe praktikos metu, gali iškilti iki IV ir aukštesnio lygmens, pvz., iki virtuvės šefo).

4. Virėjas – III ir aukštesnio lygmens pagal LTKS (gali iškilti iki *sous* šefo po 3–5–10 metų arba iki virtuvės šefo po 5–8–10 metų).
5. Virtuvės šefas (gali iškilti iki kulinarinio meno eksperto po 8–10–15 metų).
6. Maisto gamybos technologas (pvz., gali iškilti iki vyr. technologo arba maisto produktų tyrinėtojo-eksperto po 10–15 metų), bet tam reikalingas pradinis aukštasis išsilavinimas.

Pastaba. Išdirbti metai iš dalies neturi įtakos darbe įgytoms darbuotojo meistriškumo kvalifikacijoms, iš dalies viskas priklauso nuo darbuotojo noro tobulėti, žinoti ir gebėti.

Paskutinįjį pateikiame hipotetinį ir diskusijoms atvirą pavyzdį, esantį viename iš rekomenduotų aprašymo formos pavyzdžių ir sudarytą remiantis Konditerijos šefo atveju².

Ekspertas (EX)	Dirba savarankiškai, skirsto užduotis kitiems, vertina kitų darbuotojų atliktų užduočių kokybę, priima su veikla susijusius sudėtingus sprendimus, koordinuoja 3–10 asmenų grupės veiklą, darbo patirtis – ne trumpesnė kaip 5 metai.
----------------	---

Kvalifikacijos pavadinimas: Konditerijos šefas				
Meistriškumo lygmuo	Reikalaujama darbinė patirtis	Žinios ir supratimas (ką turi žinoti ir suprasti?)	Įgūdžiai	Asmeninės savybės
Ekspertas (EX)	Ne mažiau kaip 10 metų profesinės patirties	<ol style="list-style-type: none"> 1. Išmano naujausias konditerijos tendencijas. 2. Išmano tvarios virtuvės principus. 3. Išmano sudėtingiausias konditerijos technologijas. 4. Geba iš vizualių ženklų atpažinti nedidelius technologinių procesų parametrų nukrypimus 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gamina ir / ar kontroliuoja sudėtingų meninių patiekalų pagal specialius receptus gaminimą, esamus receptus gali modifikuoti pagal savo skonį. 2. Suformuoja sudėtingų formų tešlos gabalėlius, 	<ul style="list-style-type: none"> • išvystytas uoslės ir lytėjimo jautrumas; • uoslės ir skonio atmintis; • išlavintas rafinuotas skonis; • kūrybiškumas; • komunikabilumas; • nuolatinis siekis tobulėti; • puikiai išvystytas laiko jautrumas; • dinamiškas mąstymas; • virtuozinis improvizavimas; • punktualumas; • pedantiškumas;

² Šis, kaip ir kiti šiame dokumente pateikti pavyzdžiai, yra atviras diskusijoms ir pasiūlymams.

		<p>nuo nurodytų verčių.</p> <p>5. Geba greitai ir tiksliai nustatyti reikiamą skysčių, bierių produktų, prieskonių kiekį akimis.</p> <p>6. Geba suprasti mėsos, žuvies, daržovių ir vaisių kokybę ir šviežumą.</p>	<p>užsiima sudėtingų meninių gaminių apdaila, raštų surinkimu iš įvairaus dydžio dalių.</p> <p>3. Kuria originalias saldumynų gamavimo technologijas ir naujų firminių patiekalų receptus bei parengia jiems technologines korteles.</p> <p>4. Kuria meniu bei parengia technologines korteles.</p> <p>5. Įdarbina ir apmoko konditerijos šefų komandą.</p> <p>6. Sprendžia personalo klausimus, derasi su maisto tiekėjais.</p> <p>7. Tvarko materialinę ir finansinę apskaitą.</p> <p>8. Kuria restorano koncepciją.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • profesinio meistriškumo siekis; • fizinė ištvermė: gebėjimas intensyviai dirbti ilgą laiką, nemažinant veiklos rezultatų; • gebėjimas atlikti mažus tikslius judesius; • geras abiejų rankų judesių koordinavimas
--	--	--	--	--

Meistriškumo kompetencijų vertinimo vadovas

Ši dokumento dalis skirta darbdavių organizacijų atstovams, atsakingiems už meistriškumo kvalifikacijų suteikimą, taip pat verslo ir gamybos įmonių vadovams bei administracijos darbuotojams, atsakingiems už įmonės, įstaigos ar organizacijos personalo politikos formavimą ir įgyvendinimą, profesinio tobulėjimo poreikių nustatymą, kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo ir pripažinimo priemonių rengimą bei naudojimą.

Dokumente pateikiamos gairės, kaip gali būti organizuojamas darbinėje veikloje įgytų meistriškumo kvalifikacijų vertinimas ir pripažinimas, kokie kvalifikaciniai reikalavimai galėtų būti keliami vertintojams, kaip gali būti užtikrinama vertinimo ir pripažinimo procedūrų kokybė. Taip pat tai **metodinė priemonė ir kitiems, tiesiogiai meistriškumo kompetencijų vertinime ir pripažinime dalyvaujantiems asmenims – karjeros konsultantams ir kompetencijų vertintojams.**

Mokymosi pasiekimų (žinių, gebėjimų, įgūdžių ir vertybinių nuostatų), įgytų neformalioje aplinkoje ar darbinės veiklos metu, pamatymas, įvertinimas ir pripažinimas vis dar yra organizacinis ir metodinis iššūkis tiek formalioje švietimo sistemoje, tiek darbo pasaulyje, formuojant kvalifikacijos tobulinimo politiką bei pripažįstant, kad mokymasis vyksta visą gyvenimą, nepriklausomai nuo konteksto.

Remiantis gerosiomis Europos Sąjungos šalių praktikomis, pripažįstant darbinėje veikloje įgytas kompetencijas, rekomenduojami tokie keturi etapai:

1. **Identifikavimas** – pasitelkus refleksiją, per dialogą apie konkrečią žmogaus patirtį ir motyvus, surinkti informaciją apie darbinėje veikloje galimai įgytą meistriškumo kvalifikaciją.
2. **Dokumentavimas** – parengiamas asmens profesinę patirtį pagrindžiančių įrodymų rinkinys (aplankas) (angl. *portfolio*), siekiant nematomą, lig tol neįvardytą patirtį paversti matoma.
3. **Vertinimas** – pasitelkiant tinkamus vertinimo metodus, deklaruota darbinė patirtis ir jos metu įgytos meistriškumo kompetencijos įvertinamos oficialiai, specialiai tam parengtų vertintojų.
4. **Sertifikuojimas** – prilyginant meistriškumo kompetencijų aprašams, patvirtinami vertinimo rezultatai, lemiantys formalų dalinį ar pilną kvalifikacijos (šiuo atveju – meistriškumo kvalifikacijos) pripažinimą. Serifikavimo etapas bus plačiau aptartas šio dokumentų paketo skyriuje, pavadinimu *Meistriškumo kvalifikacijų sertifikavimo vadovas*.

Šiame skyriuje daugiausiai dėmesio skiriama pirmiesiems trims etapams: identifikavimo, dokumentavimo (kompetencijų aplanko rengimo) bei vertinimo.

Pasaulinėje praktikoje (pvz., Norvegijoje, Švedijoje, Vokietijoje, Prancūzijoje, Australijoje ir kt.) kompetencijų modeliai konkrečiai profesinės veiklos sričiai sudaromi, siekiant aiškumo ir skaidrumo šiuose keturiuose žmogiškųjų išteklių vadybos etapuose (1 pav.):

- formuluojant reikalavimus konkrečiai darbinei pozicijai,

- darbuotojų atrankos ir įdarbinimo procesuose,
- atliekant darbuotojų veiklos kokybės stebėseną,
- projektuojant karjerą, keliant profesionalumo lygmenį tiek asmens, tiek pačios įmonės, įstaigos ar organizacijos lygmenyje.

1. Reikalavimai konkrečiai darbo pozicijai		2. Darbuotojų atranka ir įdarbinimas
	Keturios kompetencijų modelio kryptys	
3. Darbuotojų veiklos kokybės stebėseną		4. Profesinis tobulėjimas, karjeros projektavimas

1 pav. **Kompetencijų modelis organizacijos žmogiškųjų išteklių vadyboje**

Nors visuose išvardytuose etapuose susiduriama su kompetencijų vertinimu, šiame Meistriškumo kompetencijų vertinimo vadove daugiausiai dėmesio bus skiriama ketvirtajam etapui, kai siekiama įvertinti darbuotojų meistriškumo kompetencijas, kurias jie įgijo darbinėje veikloje, (dažniausiai) neformaliojo mokymosi būdu. Tokio vertinimo rezultatų pagrindu darbuotojas gali pretenduoti į *aukštesnes pareigas, darbo atlyginimo koeficiento peržiūrėjimą ir pakėlimą bei kryptingą tolesnį profesinį tobulėjimą*, kadangi per vertinimą nustatomos ne tik įgytos kompetencijos, bet ir tobulintinos sritys, siekiant aukštesnio meistriškumo lygmens.

Kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo procedūra galėtų pasitarnauti kaip įrankis, skirtas darbuotojų meistriškumo kvalifikacijai (kuri buvo įgyta per darbinės veiklos patirtį) pripažinti bei profesinio tobulėjimo poreikiams nustatyti.

Šiame vertinimo procedūrų vadove pateikiamos gairės yra rekomendacinio pobūdžio, taip pat jos atviros tolimesnėms diskusijoms, jomis siekiama aptarti neformaliojo ir savišvietos būdu (darbinės veiklos metu) įgytų kompetencijų nustatymo, vertinimo ir pripažinimo sąlygas įvairiuose kontekstuose.

Atkreiptinas dėmesys, kad šiame vadove minimas meistriškumo vertinimas yra siejamas ne su pirminiu profesiniu mokymu, o su tęstiniu mokymusi, vykstančiu darbinėje aplinkoje. Šiuo vertinimu nėra siekiama pakeisti ar kaip nors kvestionuoti pirminio profesinio mokymo kvalifikacijų (kai kuriais atvejais – ir aukštojo mokslo kvalifikacijų) suteikimo sąlygų, nurodytų Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatyme bei Mokslo ir studijų įstatyme, o koncentruoti dėmesį į tas kompetencijas, kurios būdingos patyrusiems ir įgudusiems specialistams, t. y. meistriškumo kompetencijas.

Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo paskirtis ir metodinis pagrindas

Rengiant meistriškumo kompetencijų vertinimo metodiką, būtina tiksliai apibrėžti šio vertinimo paskirtį ir metodologinį pagrindimą, įvardijant jo naudas regionui, sektoriui, konkrečiai įstaigai, organizacijai ar asocijuotai struktūrai, taip pat ir asmeniui, siekiančiam meistriškumo kompetencijų įvertinimo.

Siekiant nustatyti, ar (ir kaip) asmuo yra kvalifikuotas atlikti tam tikro profesinio lygmens veiklą, arba kokį meistriškumo lygmenį jis / ji pasiekė neformalioju būdu besimokydamas darbinėje veikloje, yra vertinamos asmens įgytos kompetencijos, t. y. *žinios, gebėjimai, praktiniai įgūdžiai* bei *vertybinės nuostatos / asmeninės savybės*.

Kaip jau minėta, šiame Meistriškumo kvalifikacijų vertinimo vadove pagrindinis dėmesys skiriamas darbinėje aplinkoje neformalioju būdu įgytų kompetencijų vertinimui, kai vertinimo rezultatai gali būti naudojami:

- kaip pagrindas pripažinti darbinėje veikloje įgytą kvalifikaciją ir nustatyti meistriškumo lygmenį (įvertinus darbinėje aplinkoje įgytas kompetencijas, suteikiamas tai liudijantis pažymėjimas, kuriame pateikiamas įvertintų ir pripažintų kompetencijų sąrašas);
- kryptingai projektuojant asmeninę profesinę karjerą, tuo pačiu didinant darbuotojų profesionalumą ir organizacijos lygmeniu (siekiant užtikrinti nuolatinį profesinį tobulėjimą, asmeniui suteikiamos karjeros projektavimo konsultacijos, nustatomos individualios profesinio tobulėjimo gairės ir kryptys);
- kaip pagrindas pretenduojant į aukštesnę poziciją ar didesnę darbo užmokestį (vertinimo rezultatai įgalina pretenduoti, tačiau savaime neužtikrina didesnio atlyginimo ar aukštesnės pozicijos, nes tai priklauso nuo konkrečiame sektoriuje veikiančios įmonės, įstaigos ar organizacijos personalo valdymo politikos).

Metodinis pagrindas remiasi kertine idėja, kad kompetencija gali būti vertinama tuo atveju, kai ji dekonstruojama į konkrečiai veiklai būdingas **pamatuojamas** kategorijas: *žinias*, (bendruosius) *gebėjimus*, *praktinius įgūdžius* ir *vertybines nuostatas (arba asmenines savybes)*.

Kompetencijų vertinimo procesas ir metodai apima visų šių keturių dedamųjų vertinimą. Skirtingos kategorijos reikalauja parinkti jų vertinimui tinkamiausius metodus. Paprasčiausia ir lengviausia yra įvertinti žinias (pasitelkiant elementarius žinių patikrinimo testus). Bene sudėtingiausia – pamatyti, atpažinti ir įvertinti darbinėje veikloje pasireiškiančias asmenines savybes ir vertybines nuostatas (nors būtent **asmeninės savybės ir vertybinės nuostatos darbdavių ir personalo valdymo specialistų praktikoje pripažįstamos kaip ne mažiau svarbios ir meistriškumo sėkmę lemiančios, nei konkretūs apibrėžti profesiniai gebėjimai**). Konkrečių pavyzdžių apie vertinimo metodų parinkimą konkrečioms kompetencijos dalims įvertinti pateiksime kituose šio dokumento skyriuose.

Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo principai

Meistriškumo kompetencijų vertinimas yra grindžiamas tam tikrais principais. Vertinimo metodikoje įvardyti principai turi būti aiškiai nurodyti ir išsamiai paaiškinti, kadangi jie turėtų pasitarnauti kaip etikos gairės atliekant vertinimą.

Toliau pateikiami neformaliai (darbinėje veikloje) įgytų kompetencijų vertinimo principų pavyzdžiai, kuriais rekomenduojama vadovautis rengiant meistriškumo kompetencijų vertinimo metodiką.

Kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimas pirmiausiai yra grindžiamas *laisvo pasirinkimo principu*. Neformalaus mokymosi ar įgytos profesinės patirties įvertinimas paprastai turi teigiamos įtakos asmenų profesinei savimonei ir savigarbai, bet kai kuriais atvejais žmonės neturi asmeninio intereso, kad jų įgūdžiai būtų vertinami kitų asmenų, ir / ar jie tiesiog nesiekia aukštesnės kvalifikacinės kategorijos. Dėl šių priežasčių meistriškumo kompetencijų vertinimas ir pripažinimas turėtų būti susijęs su individualiu pasirinkimu – dalyvauti vertinimo procedūroje ar ne.

Savonoriškumo principas pabrėžia, kad ne darbdavys, o asmuo savarankiškai apsisprendžia dėl dalyvavimo kompetencijų vertinimo procese. Suinteresuotas asmuo pats yra atsakingas už vertinimui pateiktus pasiekimų ir kompetencijų įrodymus, jis yra motyvuotas ir kruopščiai pasirengęs vertinimui, sąmoningai projektuoja savo profesinę karjerą.

Vertinimo prieinamumo principas užtikrina, kad ankstesnio mokymosi pasiekimų bei darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimas yra prieinamas visiems suinteresuotiems asmenims, nepaisant kompetencijų įgijimo būdo, vietos ar laiko. Atsižvelgiant į šį principą, suinteresuotam darbuotojui sudaromos sąlygos įvertinti savo mokymosi pasiekimus jam / jai patogiu laiku, realioje darbo vietoje.

Tikslingumo ir informatyvumo principas užtikrina, kad kompetencijų vertinimas sąmoningai suvokiamas kaip galimybė gauti pripažinimą už darbinėje veikloje įgytas kompetencijas. Darbdaviai sąmoningai atsirenka, kokio lygmens darbuotojams tikslinga būtų įvesti meistriškumo kvalifikacijas. Darbuotojams, kurie bus suinteresuoti galimybe dalyvauti kompetencijų vertinime, turi būti suteikta visapusiška informacija apie vertinimo paskirtį, principus, eigą ir poveikį tolesnei karjerai.

Geranoriškumo ir bendradarbiavimo principas užtikrina, kad darbdavys suteikia sąlygas ir motyvuoja darbuotojus sąmoningai dalyvauti darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinime ir su juo susijusiame, individualiais profesiniais poreikiais grįstame karjeros projektavimo procese.

Vertinimo procedūros tikslumas, pagrįstumas ir skaidrumas siejami su vertinimo rezultatų objektyvumu, teisingumu, pagrįstumu ir pačios vertinimo procedūros patrauklumu. Vertinimo skaidrumas pasiekiamas derinant įvairius vertinimo metodus, tokius kaip savęs vertinimas, refleksija, stebėjimas, pokalbis ir pan. Vertinimo instrumentai yra aiškiai suformuluoti, numatyti vertinimo kriterijai. Profesiniame standarte ar **kompetencijų**

modelyje pateikiamos kompetencijos pasitarnauja kaip Vertinimo kriterijai, tokiu būdu užtikrinant vertinimo proceso skaidrumą ir palyginamumą.

Pasitikėjimo vertintojų profesionalumu principas. Kompetencijų vertinimo ir pripažinimo proceso objektyvumą bei skaidrumą lemia ir tai, kad vertinimą organizuoja ir vykdo asmenys ir / arba institucijos, turinčios atitinkamą kvalifikaciją ir teisę vykdyti vertinimą, kurią gauna dalyvavę specialiuose meistriškumo kvalifikacijos vertintojų mokymuose, o institucijos vidinė tvarka aiškiai apibrėžia procedūros etapus bei galimus vertinimo rezultatus.

Vertinimo patikimumo principas nusako, jog kvalifikacija, kurios pagrindą sudaro mokymosi pasiekimai ir kompetencijos, pripažįstama asmenims, turintiems visas profesiniame standarte ar mokymo programose numatytas kompetencijas. Šis principas atskleidžia neformaliojo ir formaliojo švietimo sąsają – neformaliuotu būdu, per darbinę patirtį įgytos profesinės žinios, įgūdžiai, bendrieji gebėjimai ir vertybinės nuostatos rekomenduojami vertinti orientuojantis į oficialius profesijos standartus.

Socialinių partnerių dalyvavimas darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo ir neformalių meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo procesuose užtikrina nuolatinius ryšius tarp verslo įmonių, darbdavių, veiklos srities ekspertų ir profesinio mokymo įstaigų.

Periodiškas vertinimo procedūrų peržiūrėjimas ir atnaujinimas užtikrina, kad atsižvelgiama tiek į darbuotojų, tiek į vertintojų pateikiamą grįžtamąjį ryšį, o pati vertinimo procedūra reguliariai peržiūrima ir tobulinama. Vertinimo procedūrų efektyvumo peržiūrėjimo periodiškumas nustatomas įstaigos, organizuojančios vertinimą (pvz., kas penkerius metus).

Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo sąlygos

Bendrosios sąlygos

Kompetencijų vertinimas atliekamas remiantis Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktais, profesiniais standartais, kvalifikacijų sandara bei meistriškumo kvalifikacijų / darbinėje veikloje įgytų kompetencijų aprašais. Pagrindinis atskaitos taškas, įvardijantis vertinimo kriterijus ir reikalavimus vertinimo procesui, yra meistriškumo kvalifikacijų / darbinėje veikloje įgytų kompetencijų aprašai. Tiesioginės kompetencijų vertinimo procedūros sąsajos ir darna su galiojančiais teisės aktais laiduoja suinteresuotų šalių pasitikėjimą neformalaus mokymosi darbinėje veikloje pasiekimų vertinimo ir pripažinimo procesu, rezultatais ir išduodamais dokumentais.

Kai kuriais atvejais, atsižvelgiant į veiklos sektoriaus specifiškumą, meistriškumo kvalifikacijos pripažinimas gali būti vykdomas ir tuo atveju, kai asmuo nėra įgijęs pirminės formalios kvalifikacijos tam tikroje profesinėje srityje. Taigi, pripažįstant asmens darbinėje veikloje įgytas kompetencijas, yra galimi du būdai:

1. Kai asmuo yra įgijęs formalią kvalifikaciją (turi diplomą), ir darbinėje veikloje per patirtį įgytas meistriškumas vertinamas kaip papildomos meistriškumo kompetencijos.

ARBA

2. Kai asmuo nėra įgijęs formalios kvalifikacijos (diplomo) mokymo įstaigoje, tačiau vienokiais ar kitokiais būdais yra įgijęs patirties darbinėje veikloje ir demonstruoja kompetentingumą bei gali pagrįstai įrodyti, kad konkrečiai, aukšto lygmens darbinei veiklai atlikti tinkamas žinias, gebėjimus, įgūdžius ir asmenines savybes yra įgijęs ne formaliojo švietimo sistemoje, o kituose – darbinės veiklos kontekstuose.

Įvertinus neformaliojo būdu (darbinėje veikloje) įgytas žinias, gebėjimus, įgūdžius ir nustačius jų trūkumą konkrečiai profesinei veiklai vykdyti, asmeniui gali būti rekomenduojama dalyvauti tokias žinias teikiančioje ar įgūdžius formuojančioje mokymo programoje, kursuose ar kitokios formos mokymuose, siekiant profesinio tobulėjimo.

Finansiniai ir žmogiškieji ištekliai vertinimo procedūrai vykdyti

Modeliuojant meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo metodiką, vienas esminių praktinių momentų yra numatyti, kokie finansiniai ir žmogiškieji ištekliai bus reikalingi efektyviam vertinimui ir kodėl.

Finansinių išteklių pasidalijimas nėra apibrėžtas – dažniausiai tai yra konkrečios įmonės, įstaigos, organizacijos ar jas vienijančios asociacijos politikos klausimas, sprendžiamas autonomiškai. Kadangi darbinėje aplinkoje įgytų kompetencijų vertinimo rezultatai yra susiję su karjeros projektavimu ir galimybe pretenduoti į aukštesnę poziciją bei didesnį atlyginimą, dažniausiai pasitaikanti praktika yra tokia: darbovietės (arba darbdavių asociacijos) lėšomis suteikiamos konsultacijos ir pagalba pasirengti vertinimo procesui,

tuo tarpu vertinimo procedūra yra apmokama paties darbuotojo. Kitaip tariant, meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo posistemė idealiu atveju turėtų būti grįsta savifinansavimu, kai už aktualios ir paklausios kvalifikacijos pripažinimą suinteresuotas mokėti ir pats darbuotojas. Akivaizdu, kad ne visuose veiklos sektoriuose meistriškumo kvalifikacijų pripažinimas yra vienodai aktualus. Kai kuriose srityse, pavyzdžiui, restorano virtuvės šefo pozicijoje, pagrindinis meistriškumo kvalifikacijos įvertinimas yra restorano reputacija ir lankytojų skaičius, tad kvalifikacijos pripažinimas ne visais atvejais aktualus pačiam virtuvės šefui. Kitose srityse, pavyzdžiui, auklės veikloje, meistriškumo kompetencijų įvertinimas ir pripažinimas bei rekomendacijų rinkinys (angl. *portfolio*) yra tiesiogiai susiję su veiklos prestižu, reputacija ir asmens patikimumu.

Projektuojant meistriškumo kompetencijų vertinimo ir kvalifikacijų pripažinimo proceso finansavimo mechanizmą, vertėtų akcentuoti, kad procedūra negali būti pernelyg pigi, kadangi pirmiausia – procesų kokybės užtikrinimas turi savo vertę ir kainą, ir antra – tais atvejais, kai kandidatas pats padengia dalį proceso kaštų, asmeninė motyvacija ir įsipareigojimas tinkamai pasirengti vertinimo procesui gerokai išauga.

Įmonė, įstaiga, organizacija ar jų asocijuota struktūra savo ruožtu užtikrina vertinime dalyvaujančių asmenų (konsultantų ir vertintojų) atitinkamą kvalifikaciją, suteikiančią teisę teikti konsultacijas bei atlikti vertinimą, ir užtikrina vertinimo proceso (įskaitant ir pasirengimą vertinimui) aukščiausią kokybę ir skaidrumą. Taip pat šiame procese rekomenduojama bendradarbiauti su švietimo ir mokslo įstaigomis.

Rekomenduotina, kad kiekviename sektoriuje būtų po kelis ar keliolika nacionaliniu lygmeniu akredituotų vertintojų, kuriuos įmonė, įstaiga ar asociacija, inicijuojanti vertinimą, galėtų pasirinkti iš viešai prieinamo akredituotų vertintojų sąrašo. Vertinimo procedūros kainą taip pat geriausia nustatyti nacionaliniu lygmeniu.

Vertinimo proceso dalyviai: funkcijos, įsipareigojimai ir kvalifikaciniai reikalavimai

Norint užtikrinti vertinimo proceso kokybę ir skaidrumą, rengiant meistriškumo kompetencijų vertinimo ir kvalifikacijos pripažinimo metodiką, būtina apibrėžti visų jame dalyvaujančių asmenų funkcijas, vaidmenis, atsakomybes bei kvalifikacinius reikalavimus. Kvalifikaciniai reikalavimai meistriškumo kvalifikacijų vertintojui ir konsultantui turi būti aiškiai apibrėžti, papildomai nurodant, kur ir kokiais būdais bus užtikrinamas vertintojo ir konsultanto kompetentingumas ir profesionalus pasirengimas dalyvauti vertinimo procese.

Įprasta praktika, jog dažniausiai vertinant kompetencijas, įgytas darbinėje veikloje, dalyvauja šie asmenys:

- **kandidatas** – asmuo, kurio kompetencijos bus vertinamos;
- **konsultantas**, kuris padės kandidatui pasirengti kompetencijų vertinimo procesui bei parengti darbinėje veikloje, neformalioju ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pristatymą;

- **vertintojas (jų gali būti ne vienas)**, kuris, pasitelkęs tam tikros veiklos srities kompetencijų aprašą, aiškius vertinimo kriterijus bei įvairius vertinimo metodus ir technikas, nustatys, ar pavyko darbuotojui (kandidatui) savo darbinėje veikloje sukaupti tam tikrų žinių, gebėjimų, įgūdžių ir vertybinių nuostatų, ir ar gali būti pripažinta šio darbuotojo meistriškumo kvalifikacija. Svarbu paminėti, kad siekiant išvengti interesų konflikto bei siekiant vertinimo objektyvumo, **konsultantas ir vertintojas negali būti vienas ir tas pats asmuo**.

Toliau aptarsime rekomenduojamas visų trijų vertinimo proceso dalyvių (kandidato, konsultanto ir vertintojo) funkcijas, kvalifikacinius reikalavimus bei tinkamą pasirengimą vertinimo procesui, remiantis gerosios praktikos pavyzdžiais.

Kandidatas, priėmęs sprendimą dalyvauti neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu (dažniausiai – darbinėje veikloje) įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procese, pirmiausia turi būti motyvuotas ir gerai suprasti, kur ir dėl kokios priežasties ketina dalyvauti, todėl jam turėtų būti suteikta visapusiška informacija apie vertinimo proceso paskirtį, esmę, pasirengimą vertinimui, patį vertinimo procesą, metodus, o svarbiausia – apie vertinimo rezultatų panaudojimo galimybes. Pasirengimo metu didžiausia ir svarbiausia kandidato užduotis – struktūruotai apmąstyti du klausimus: 1. Kokia yra mano profesinės karjeros perspektyva ir ką man suteiks, kokias galimybes atvers meistriškumo kompetencijų įvertinimas? 2. Kokios mano darbo patirtys ir pasiekimai įrodo, kad kartu su darbine patirtimi kasdieninėje darbo aplinkoje mano veikla tapo aukšto lygmens meistriškumo veikla – kokiais faktais, veiklos pavyzdžiais ir darbo rezultatais galėčiau tai pagrįsti?

Konsultanto pagrindinė funkcija – suteikti išsamią informaciją apie vertinimo paskirtį, procesą, vertinimo kriterijus, atsakyti į kylančius klausimus (metodinius, organizacinius ar net motyvacinius), padėti kandidatui tinkamai pasiruošti vertinimo procesui, surenkant ir pateikiant tinkamus įrodymus apie jo kompetencijas, įgytas darbinės veiklos metu, konsultuoti vertinamąjį, kaip parengti mokymosi pasiekimų ir meistriškumo kvalifikacijos įrodymų aplanką, pasirengti vertinamajam pokalbiui (interviu) ar praktinių įgūdžių stebėjimui darbo vietoje. Vienas pagrindinių konsultanto veiklos principų – geranoriškumas ir nešališkumas. Norint atliepti kandidato sąmoningumo principą, pasiruošimo vertinimui etape konsultanto vaidmuo neturėtų būti dominuojantis. Siekiamybė įgyvendinant meistriškumo kvalifikacijos modelį – motyvuotas darbuotojas, aktyviai besidomintis ir pateikiantis klausimus dėl savo karjeros projektavimo, profesinio tobulėjimo galimybių, įvertinus jo darbinėje veikloje įgytas kompetencijas. Konsultavimas – tai dialogas, per kurį konsultanto padedamas darbuotojas pats įvardija savo neformalaus mokymosi metu darbinėje veikloje įgytas kompetencijas, atranda savo profesinio tobulėjimo poreikius bei kryptis jiems pasiekti. Konsultacijos gali būti tiek individualios, tiek grupinės.

Konsultanto ir vertintojo vaidmenys turėtų būti aiškiai atskirti: konsultanto darbas baigiasi, kai kandidato mokymosi pasiekimų aplankas baigiamas pildyti ir pateikiamas vertinti. Konsultavimas meistriškumo kvalifikacijos vertinime įprastai vyksta mentorystės principu, kai labiau patyrę ir pripažinti darbuotojai / kolegos suteikia visą reikalingą informaciją vertinimui besiruošiančiam asmeniui. Kitu atveju, esant lankstesnėms finansinėms galimybėms arba mažesnėse įmonėse, įstaigose konsultantu gali būti ir nepriklausomas, išorinis konsultantas, nedirbantis toje įstaigoje ar organizacijoje, bet deleguotas darbdavių asociacijos ar pan.

3 lentelė. Konsultanto kompetencijos

Vaidmuo / funkcija	Žinios, įgūdžiai Žino ir geba:	Vertybės ir požiūris
Konsultantas	<ul style="list-style-type: none"> - apibūdinti kompetencijų, įgytų darbinėje aplinkoje, vertinimo esmę ir paskirtį - panaudoti įvairias pokalbio technikas: klausinėjimą, aktyvų klausymąsi ir pan. - išvardyti pagrindinius kompetencijų vertinimo principus - paaiškinti pagrindinius vertinimo proceso etapus ir specifiškumą savo darbovietėje ar veiklos sektoriuje - paaiškinti pasiruošimo vertinimui reikalavimus - išvardyti teisės aktus, reglamentuojančius kompetencijų vertinimą konkrečiame veiklos sektoriuje, įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje - pateikti profesinių pasiekimų savianalizę skatinančius klausimus - padėti kandidatui surinkti profesinės patirties pasiekimus pagrindžiančius įrodymus - padėti kandidatui parengti savo profesinės patirties pasiekimų aprašą (aplanką) 	<ul style="list-style-type: none"> - mokymosi visą gyvenimą idėjos supratimas ir rėmimas - konsultanto ir vertintojo vaidmenų ir atsakomybių atskyrimas - konsultanto funkcijų neviršijimas, interesų konflikto nebuvimo užtikrinimas - susilaikymas nuo pateiktos informacijos turinio vertinimo (tai – vertintojo funkcija) - nešališkumas - susilaikymas nuo subjektyvios nuomonės reiškimo - konfidencialumo užtikrinimas - profesinės etikos laikymasis

Vertintojas – asmuo, atliekantis neformaliojo mokymosi ar savišvietos būdu (darbinės veiklos metu) įgytų kompetencijų vertinimą, t. y. priimančias sprendimą, ar kandidato pateikti įrodymai yra reikšmingi ir pagrindžia tam tikrų kompetencijų turėjimą. Vertintojo funkcijos susijusios su jo kompetentingumu dvejose srityse: pirmiausia vertintojas yra vertinamosios profesinės srities profesionalas ir ekspertas, antra – kvalifikuotas ir puikiai išmanantis kompetencijų vertinimo procesą, jo metodologiją ir tinkamų vertinimo metodų parinkimą. Taip pat vertintojo funkciją atliekantis asmuo turi puikiai išmanyti vertinamosios veiklos srities formaliuosius kvalifikacinius reikalavimus, išdėstyti profesiniuose standartuose ir meistriškumo kvalifikacijos aprašuose, bei kompetencijų modelius (jei tokie yra). Rekomenduotina, kad meistriškumo kvalifikacijų vertintojai būtų akredituoti ir profesionaliai pasirengę atlikti vertinimą (pavyzdžiui, remiantis Vokietijos, Prancūzijos, Suomijos praktikomis).

Egzistuoja įvairios vertintojų ir vertinimo komisijų veiklos praktikos. Vertintoju gali būti tai pačiai įmonei, įstaigai ar jų asociacijai priklausantis specialistas, Pramonės prekybos ir amatų rūmų ar profesinės sąjungos atstovas – svarbu, jis kad atstovautų tai pačiai profesinės veiklos sričiai ir kad būtų akredituotas vertinimo veiklai, ir kad būtų įmanoma užtikrinti vertinimo proceso skaidrumą ir objektyvumą. Vertintojais gali būti ir nepriklausomi, išoriniai, tačiau tame pačiame veiklos sektoriuje dirbantys kvalifikuoti specialistai. Esminė sąlyga – meistriškumo kompetencijų vertintojai turi būti akredituoti, o akreditacija – riboto laiko, tokiu būdu skatinant vertintojus tobulinti savo kaip vertintojo kompetencijas.

Praktikoje vertintojas neretai yra ir vienas iš komiteto, priimančio sprendimus įmonės personalo politikos klausimais, narių.

Esminės vertintojo funkcijos:

- įvertinti, ar kandidato deklaruojamos, darbinėje veikloje įgytos kompetencijos (žinios, įgūdžiai ir vertybinės nuostatos) yra pakankamos pripažįstant meistriškumo lygmenį,
- suteikti profesionalų, išsamų ir konstruktyvų grįžtamąjį ryšį kandidatui apie vertinimo rezultatus ir, jei reikia, nukreipti į individualius, asmens profesinio tobulėjimo poreikius orientuotus mokymus, seminarus ar praktinio mokymosi užsiėmimus.

4 lentelė. Vertintojo kompetencijos

Vaidmuo / funkcija	Žinios, įgūdžiai Žino ir geba:	Vertybės ir požiūriai
Vertintojas	<ul style="list-style-type: none"> - apibūdinti kvalifikacinius reikalavimus, atitinkančius meistriškumo lygmenį konkrečiame veiklos sektoriuje - apibūdinti bendrąsias kompetencijas, asmenines savybes ir profesines vertybes, svarbias konkrečioje darbinėje veikloje - apibūdinti konkrečiame veiklos sektoriuje, įmonėje, įstaigoje ar jų asociacijoje galiojančius kompetencijų modelius - paaiškinti kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo prasmę ir esmę - išvardyti pagrindinius kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo principus - išsamiai apibūdinti vertinimo proceso eigą: pagrindinius vertinimo proceso etapus ir 	<ul style="list-style-type: none"> - mokymosi visą gyvenimą idėjos supratimas ir rėmimas - nešališkumas - nepriklausomų ir objektyvių sprendimų priėmimas - susilaikymas nuo subjektyvios nuomonės reiškimo - rėmimasis objektyviais kriterijais - savo, kaip vertintojo veiklos stebėjimas ir tobulinimas - konfidencialumas - profesinės etikos laikymasis

	<p>specifiškumą konkrečiame veiklos sektoriuje, įmonėje, įstaigoje ar asociacijoje</p> <ul style="list-style-type: none"> - išvardyti teisės aktus, reglamentuojančius kompetencijų vertinimą - tinkamai parinkti ir taikyti metodus, naudojamus kompetencijų vertinimo procese - sugretinti kandidato pateiktus savo mokymosi darbinėje veikloje rezultatų įrodymus su ūkio sektoriuje galiojančiu kompetencijų modeliu - suteikti objektyvų grįžtamąjį ryšį apie vertinimo rezultatus - išvardyti profesinio tobulėjimo galimybes konkrečioje profesinės veiklos srityje - komunikuoti su kandidatu, konsultantu, ir, jei reikia, tarpininkauti su mokymo įstaigomis - parengti visą, su vertinimu, jo rezultatais ir jų pripažinimu susijusią dokumentaciją 	
--	---	--

Išimtys ir apribojimai

Nors numatoma, kad meistriškumo kvalifikacijos pripažinimas galės būti vykdomas pačių darbdavių ar asocijuotų jų struktūrų, **būtina apsvarstyti ir nurodyti, ar (ir kokių) galėtų būti apribojimų kompetencijų vertinimui ir kvalifikacijų pripažinimui konkrečiame sektoriuje, taip pat – kuriose veiklos srityse ir kokio lygmens specialistams prasminga vykdyti meistriškumo kvalifikacijos vertinimą ir pripažinimą, o kuriose jis netaikytinas.**

Remiantis praktiniais kvalifikacijos pripažinimo pavyzdžiais, neformalioju būdu darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimas ir meistriškumo kvalifikacijos pripažinimas netaikytinas arba taikytinas su išlygomis valstybės reglamentuojamose profesijose. Medicina, architektūra, statybų inžinerija, aviacija ir pan. yra sritys, kuriose pirminės kvalifikacijos įgijimo reikalavimai nustatomi teisės aktais, tad ir meistriškumo kvalifikacijų posistemės kūrimo atveju turi dalyvauti ir formalius reikalavimus kvalifikacijai apibrėžiančios institucijos. Taip pat verta paminėti, kad kai kuriose veiklos srityse meistriškumo kvalifikacijų posistemės kūrimas gali nebūti labai aktualus, pavyzdžiui, viešojo maitinimo sektoriuje, kur, pasak šio sektoriaus atstovų, neretai vengiama investuoti į darbuotojų kompetencijų pripažinimą ar tobulinimą, siekiant išvengti pernelyg

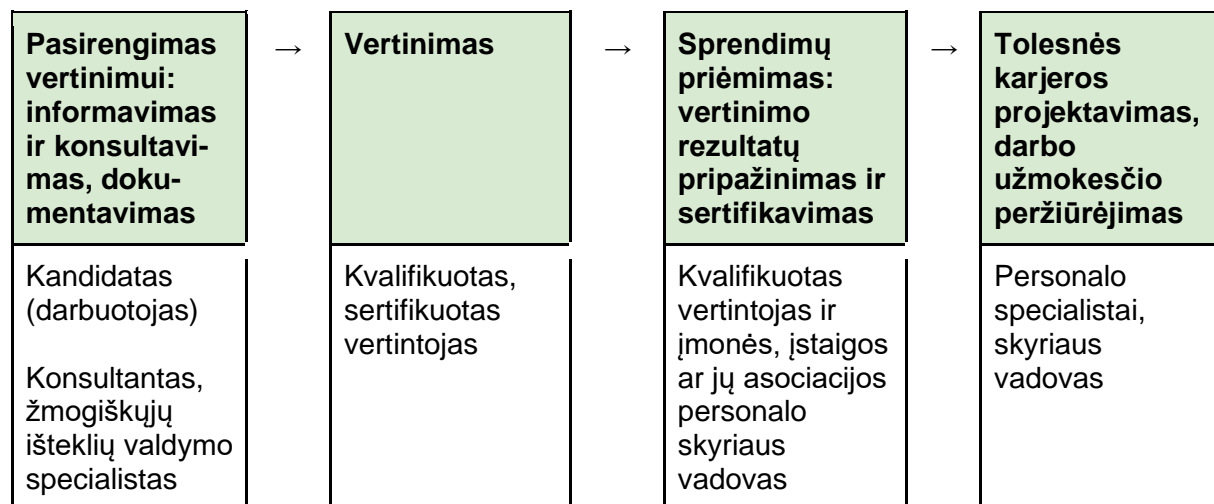
didelio mobilumo tarp skirtingų restoranų, arba transporto sektoriuje, kurio atstovai teigia, jog kol kas nėra tiksliai apibrėžtos sektoriaus formaliosios kompetencijos.

Svarbu pabrėžti, kad visais atvejais meistriškumo kvalifikacijų posistemės neturi prieštarauti ar dubliuoti profesiniuose standartuose aprašytų kvalifikacijų.

Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo procesas

Rengiant meistriškumo kompetencijų, įgytų neformalioju būdu / darbinėje veikloje vertinimo metodiką, būtina detaliai, informatyviai ir žingsnis po žingsnio aprašyti visą vertinimo procesą taip, kad jis būtų vienodai aiškiai suprantamas visoms pusėms: vertinimo organizatoriams (įmonėms, įstaigoms ar jų asocijuotoms struktūroms), vertinimo vykdytojams (konsultantui ir vertintojui) bei kandidatui, svarstančiam apie galimybę gauti formalų savo darbinėje veikloje įgytos meistriškumo kvalifikacijos pripažinimą.

Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo procesą sudaro keturi pagrindiniai etapai: *pasirengimas vertinimui, vertinimas, vertinimo rezultatų pripažinimas ir sertifikavimas bei tolesnės karjeros projektavimas, remiantis vertinimo rezultatais*. Kiekviename etape, priklausomai nuo veiklos pobūdžio, susiduriama su žmogiškųjų išteklių poreikiu, kurį reikėtų įvertinti ir numatyti planuojant darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo darbovietėje paslaugą. (2 pav.).



2 pav. Darbinėje aplinkoje įgytų kompetencijų vertinimo etapai ir atsakomybės

Pasirengimas vertinimui – informavimas ir konsultavimas – apima tokius žingsnius kaip:

- darbuotojo supažindinimas su vertinimo procedūra, principais, kriterijais, pasirengimo vertinimui reikalavimais, galimais vertinimo rezultatais,

- konsultavimas prieš vertinimą,
- darbuotojo profesinės veiklos pasiekimus iliustruojančio *profesinės veiklos aplanko* parengimas (rengia darbuotojas, kandidatuojantis į meistriškumo kvalifikacijos pripažinimą).

Šiame etape turėtų būti užtikrinta, kad darbuotojas yra tinkamai supažindinamas su vertinimo paskirtimi, jo asmeninėmis naudomis projektuojant savo karjerą, nauda darbdaviui, vertinimo rezultatų panaudojimu. Ne mažiau svarbu, kad darbuotojas, kandidatuojantis į meistriškumo kvalifikacijos pripažinimą, įsisąmonintų vertinimo procedūros paskirtį ir savo asmeninius įsipareigojimus jos metu. Taip pat turėtų būti aptarti vertinimo principai ir informatyviai pristatomas vertinimo procesas (kaip, kodėl, kada, kokiais metodais ir kas vertins).

Pasirengimo etape asmuo turėtų gauti išsamias konsultacijas apie tai, koks bus jo indėlis vertinimo metu, kiek laiko reikės pasirengimui, kokiais kriterijais bus vadovaujama vertinant, taip pat apie karjeros galimybes bei reikiamas įvertinti kompetencijas, kurios būtų apie meistriškumą. Vienas pagrindinių tikslų šiame etape – „inventorizuoti“ savo turimas kompetencijas (įgytas darbinėje veikloje) ir surinkti įrodymus apie jų buvimą. Kompetencijų įrodymai pateikiami savianalizės būdu parengtame kompetencijų aplanke. Šis profesinės veiklos *aplanke* – darbuotojo veiklos autorefleksija, parengta remiantis konkrečiais įrodymais apie darbinėje veikloje įgytas meistriškumo kompetencijas, yra vertinimo pagrindas.

Pasirengimo vertinimui etape būtina užtikrinti, kad darbuotojui bus suteiktos profesionalios konsultacijos. Laiko atžvilgiu pasirengimo kompetencijų vertinimui etapas trunka ilgiausiai, nes remiasi nuodugnia savo veiklos ir mokymosi pasiekimų analize.

Rengiant meistriškumo kompetencijų įvertinimo ir pripažinimo sistemą įmonėje, įstaigoje ar konkrečiaus veiklos sektoriaus darbdavių interesus atstovaujančioje asociacijoje, būtina numatyti informavimo ir konsultavimo etape reikalingus žmogiškuosius ir finansinius išteklius. Dažniausiai konsultanto vaidmuo atitenka personalo (žmogiškųjų išteklių) skyriaus darbuotojui, dalyvavusiam specializuotuose mokymuose apie neformalaus mokymosi vertinimą ir puikiai išmanančiam šio vertinimo prasmę, paskirtį, eigą ir rezultatų panaudojimo galimybes. Jei įmonė, įstaiga ar organizacija nėra pakankamai didelė, kad joje būtų žmogiškųjų išteklių skyrius ir vienas iš jo darbuotojų galėtų atlikti konsultanto funkciją, tokiu atveju meistriškumo kvalifikacijų posistemės įgyvendinimo klausimai (tiek konsultavimas, tiek kompetencijų vertinimas) gali būti sprendžiami pasitelkus darbdavius vienijančias asociacijas.

Vertinimas: pasitelkiant įvairius vertinimo metodus analizuojami kandidato mokymosi pasiekimų įrodymai, pateikti mokymosi pasiekimų (profesinės veiklos) aplanke. Prieš vertinamąjį pokalbį išanalizuojamas pateiktas pasiekimų aplanke, dokumentai. Pateikti kompetencijų įrodymai vertinami remiantis šiais kriterijais: *autentiškumu, aktualumu, tinkamumu, kiekybe ir įrodymų įvairove*. Vertinimo etape asmens neformaliojo (darbinėje veikloje vykusio) mokymosi pasiekimai lyginami su vertinimo kriterijais ir rodikliais (kvalifikacijos apraše ar kompetencijų modelyje įvardijamos kompetencijos). Vertinimą atlieka konkrečiaus veiklos sektoriaus, vertinimo veiklai vykdyti akredituotas specialistas ar specialistų komanda. **Nešališkumo principui užtikrinti konsultantas, padedantis pasiruošti vertinimo procedūrai, ir vertintojas negali būti vienas ir tas pats asmuo.** Vertintojas pateikia vertinimo išvadą ir suteikia grįžtamąjį ryšį, remdamasis konkrečiais vertinimo kriterijais.

Sprendimo priėmimas – vertinimo rezultatų pripažinimas (sertifikavimas) yra asmens neformaliojo mokymosi pasiekimus ir meistriškumo kvalifikaciją liudijančio dokumento išdavimas. Sprendimą apie tai, kokios asmens kompetencijos yra pripažįstamos kaip meistriškumo kvalifikacija, priima vertintojas arba specialiai sudaryta vertinimo komisija. Nustatytos kompetencijos formalizuojamos / pripažįstamos atitinkamais dokumentais. Darbuotojo kompetentingumo lygmenį pripažįstantis dokumentas suteikia asmeniui teisę atlikti sudėtingesnes veiklas, pretenduoti į aukštesnį postą ir atlygį bei planuoti kitas karjeros projektavimo veiklas.

Atlikus vertinimą nustatomas darbuotojo kompetentingumo lygmuo (žr. 3 pav.) ir, jei reikalinga, aptariamos profesinio tobulėjimo kryptys ir / arba profesinės karjeros perspektyvos. Jei asmens pasiekimai tik iš dalies atitinka kompetencijų modelyje įvardytas kompetencijas, kandidatui gali būti išduotas konkrečius gebėjimus patvirtinantis pažymėjimas ir rekomenduojama dalyvauti profesinio tobulėjimo programoje. Meistriškumo lygmenų nustatymas ir žymėjimas – viena esminių užduočių kuriant meistriškumo kvalifikacijų sistemą įvairiuose Lietuvos veiklos sektoriuose.



3 pav. **Kompetentingumo lygmenų nustatymas atlikus vertinimą**

Tolesnės karjeros projektavimas, remiantis vertinimo rezultatais: pripažįstamos darbinėje veikloje įgytos kompetencijos bei nustatomos tobulintinos profesinės veiklos sritys. Personalo (žmogiškųjų išteklių valdymo) skyriaus specialistai ir skyriaus, kuriame dirba vertinimo procedūroje dalyvavęs darbuotojas, toliau planuoja individualius profesinio tobulėjimo poreikius atitinkančius profesinio tobulėjimo veiksmus: dalyvavimą mokymuose, praktikose, stažuotėse, motyvaciniuose renginiuose ar pan. Tokiu atveju parengiamas individualus mokymosi planas, ir asmuo gali rinktis tuos mokymosi dalykus / kursus / praktikas / stažuotes, kuriose įgytų trūkstamas kompetencijas meistriškumo lygmeniui pasiekti.

Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo turinys ir metodai

Rengiant meistriškumo kompetencijų, įgytų neformalioju būdu darbinėje veikloje, vertinimo metodiką, būtina numatyti ir pateikti rekomenduojamus vertinimo metodus ir aiškiai pagrįsti jų loginį pasirinkimą, remiantis formaliai apibrėžta ir sutartinais naudojama kompetencijos sąvoka.

Žemiau pateikiame rekomenduojamą kompetencijos sąvokos apibrėžtį ir sąrašą žinių, įgūdžių, gebėjimų bei vertybinių nuostatų vertinimo metodų, kurie galėtų pasitarnauti kuriant konkretaus veiklos sektoriaus, įmonės, įstaigos ar asocijuotos struktūros meistriškumo kompetencijų vertinimo ir kvalifikacijų pripažinimo metodiką.

Remiantis Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos strateginiuose bei teisiniuose dokumentuose visuotinai sutartu ir pripažintu kompetencijos apibrėžimu (plačiau apie tai – leidinyje „Meistriškumo kvalifikacijų aprašymo metodika“), kompetencija gali būti vertinama ją dekonstruojant į konkrečiai veiklai būdingas kategorijas: *žinias*, (bendruosius) *gebėjimus*, *praktinius įgūdžius* ir *vertybes (nuostatas)*. Kompetencijos vertinimo procesas ir metodai apima visų šių keturių dedamųjų vertinimą (4 pav.).



4 pav. Kompetencijos sandara

Vertinimo metodai turėtų būti parinkti taip, kad leistų identifikuoti žinių, bendrųjų ir praktinių gebėjimų bei vertybių raišką darbuotojo kasdiniuose darbinuose veiksmuose, *elgsenoje* ir *darbo rezultatuose*. T. y. įrodymai apie kompetencijos (žinių, gebėjimų, įgūdžių ir vertybių) raišką yra renkami stebint ir analizuojant asmens darbinus veiksmus, profesinę elgseną bei konkrečius veiklos rezultatus (5 pav.).

Kompetencijos sudedamosios dalys	Įrodymai apie kompetencijos raišką gali būti matomi:		
	VEIKSMUOSE ↓	ELGSENOJE ↓	DARBO REZULTATUOSE ↓
ŽINIOS →	pasirinkti metodai..	pasirinkti metodai..	pasirinkti metodai..
GEBĖJIMAI IR ĮGŪDŽIAI →	pasirinkti metodai..	pasirinkti metodai..	pasirinkti metodai..
POŽIŪRIAI IR VERTYBĖS →	pasirinkti metodai..	pasirinkti metodai..	pasirinkti metodai..

5 pav. Loginė visapusiško kompetencijų vertinimo matrica

Kompetencijų vertinimo metodų įvairovės parinkimas užtikrina kompetencijos raiškos praktikoje identifikavimą. Pagrindiniai taikytini **vertinimo metodai** yra šie:

- **profesinės veiklos aplanko parengimas ir analizė,**
- **formalus žinių testavimas,**
- **imitacinės užduotys (simuliacija),**
- **darbinės veiklos stebėjimas,**
- **pokalbis, klausinėjimas (į veiklos specifiką orientuotas interviu / profesinė diskusija),**
- **kolegų atsiliepimai, ir pan.**

Profesinės veiklos aplankas (angl. *portfolio*) – tai sistemingos struktūros mokymosi pasiekimų, įgytų formaliojo, neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu, taip pat darbinėje aplinkoje, įrodymų rinkinys, pagrįstas savianalize. Tai yra bene pagrindinis metodas, siekiant įvertinti darbinėje veikloje asmens įgytas kompetencijas. Profesinės veiklos aplankas – tai kandidato (jei reikalinga – padedant konsultantui) parengtas išsamus įrodymų apie įgytas kompetencijas rinkinys. Jį sąlyginai būtų galima pavadinti išplėstiniu CV, kai kiekvieną pateiktą įrašą lydi įrodymas apie deklaruojamas įgytas kompetencijas. Skatinant darbuotojų motyvaciją ir sąmoningumą bei projektuojant jų pačių profesinę karjerą pasirinktame ūkio sektoriuje, labai svarbu, kad pats darbuotojas būtų įsitraukęs į savo darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimą. Todėl svarbu užtikrinti, kad profesinės veiklos aplanko sudarymas būtų paremtas darbuotojo savianalize ir asmenine refleksija.

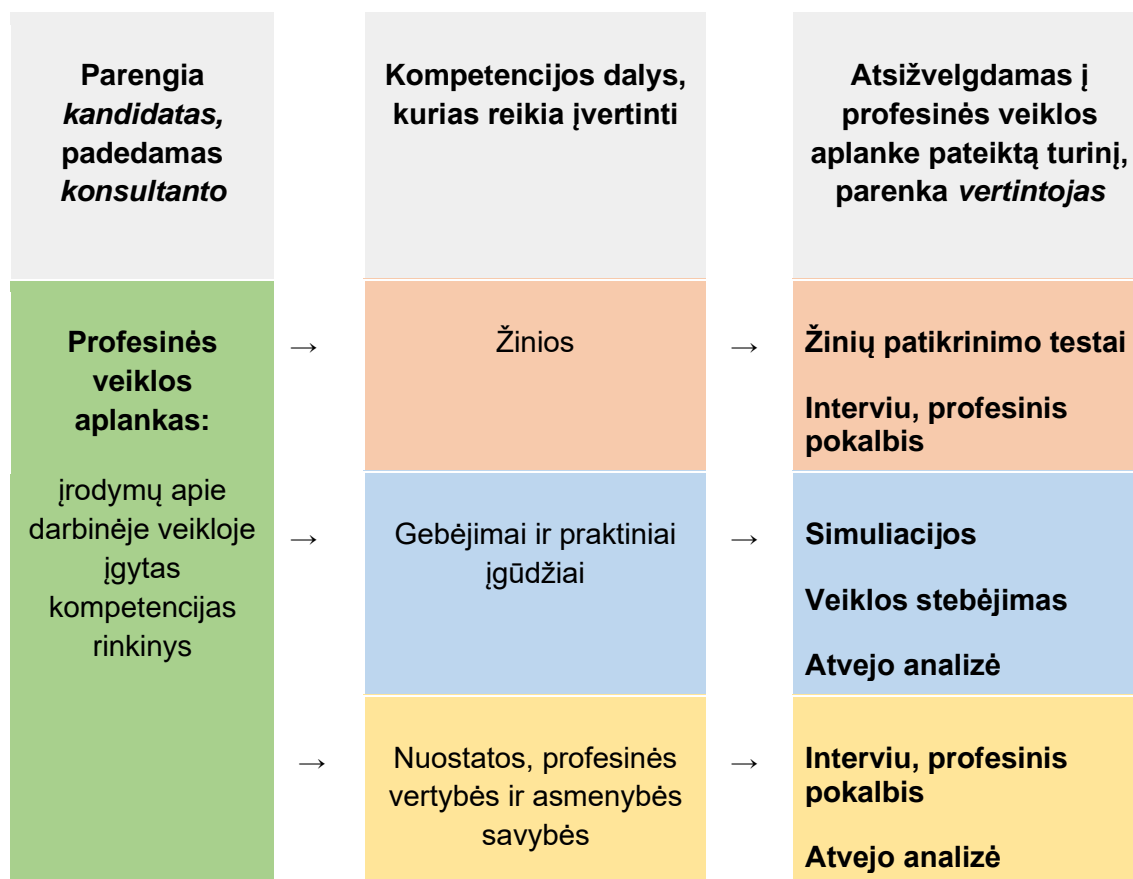
Dažniausiai profesinės veiklos aplanke yra pateikiami įrodymai, geriausiai atspindintys konkrečios veiklos specifiką, pavyzdžiui, tai gali būti kursų, mokymų, kuriuose dalyvavo kandidatas, sąrašas ir pažymėjimai, atliktų darbų rezultatų pristatymas, vaizdo medžiaga, praktiką pagrindžiantys dokumentai, (ankstesnių) vadovų pateiktos charakteristikos ir atsiliepimai, dalyvavimo stažuotėse įrodymai, kitų profesionalų, kolegų rekomendacijos, ir, labai svarbu, savo paties asmeninės refleksijos, ypač apie sunkiai dokumentuojamas patirtis.

Profesinės veiklos aplanko metodas yra pagrįstas savianalize, todėl skatina pačius darbuotojus sąmoningiau sekti savo darbinę veiklą, domėtis profesinio tobulėjimo galimybėmis ir karjeros projektavimu.

SVARBU! Rengiant profesinės veiklos aplanką išskirtinis vaidmuo atitenka konsultantui, kuris padeda kandidatui tinkamai struktūruoti savo profesinės patirties chronologiją, įvardyti patirtį, neformalaus mokymosi veiklas bei įgytas kompetencijas.

SVARBU! Profesinės veiklos aplanko turinio struktūra turi atitikti kvalifikacijos apraše pateikiamų kvalifikacinių reikalavimų sąrašą arba tam tikros profesijos kompetencijų modelį.

Visų kitų toliau pateikiamų vertinimo metodų paskirtis yra išsiaiškinti, ar profesinės veiklos aplanke nurodomos asmens kompetencijos gali būti įrodomos realiomis asmens žiniomis ir praktiniais įgūdžiais.



Interviu (pokalbis / profesinė diskusija) yra tradicinis, vienas labiausiai naudojamų duomenų surinkimo metodų ne tik socialiniuose moksluose ar rinkos tyrimuose, bet taip pat – tai neatskirama įdarbinimo ar kompetencijų vertinimo procesų dalis. Interviu metodas leidžia vertintojui tiesiogiai bendrauti su kandidatu ir surinkti informaciją apie darbinę patirtį, veiklos specifiką, patikslinti neaiškius atsakymus į

klausimus, aptarti abejotiną ir prieštarinę informaciją (jei yra), tiesiogiai nematomus veiklos motyvus, patirtį, subjektyvų požiūrį į profesinės veiklos ir / ar gyvenimo reiškinius ir pan. Svarbu paminėti, kad tinkamai pasitelktas interviu metodas leidžia iš dalies įvertinti ir kandidato bendruosius gebėjimus, požiūrius bei vertybines nuostatas.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad vertinant darbuotojo meistriškumo lygmenį, remiantis darbinėje veikloje įgytomis kompetencijomis, darbdaviui turėtų rūpėti ne tik jau turimos kompetencijos, bet ir tos, kurias pats darbuotojas mato kaip savo ateities profesinio tobulėjimo kryptis, t. y. kokį asmeninį mokymosi poreikį jis įvardija. Interviu metodas tam puikiai tinka.

Vertinant darbinėje veikloje įgytas kompetencijas, rekomenduojama organizuoti *pusiau struktūruotą interviu*, kuris yra sudarytas iš anksto, pagal tam tikrą struktūrą parengtų klausimų pagrindu, tačiau paliekama galimybė juos įvairiai formuluoti ir interpretuoti bei pateikti papildomų, patikslinančių klausimų. Svarbiausias interviu privalumas – oficialios vertinimo procedūros mažiau oficialus aspektas, kurio pagrindu gali vystytis lygiaverčių partnerių pokalbis profesinės patirties tematika.

Remiantis praktikoje sutinkamais pavyzdžiais, manoma, kad pokalbio metu efektyviausia pateikti 8–10 pagrindinių klausimų, padedančių atskleisti įvairius kandidato profesinės kvalifikacijos aspektus. Tinkamiausi klausimai yra atviro tipo, nepateikiant galimų atsakymų variantų ir tokiu būdu leidžiant kandidatui pateikti daugiau, jo požiūriu, svarbios informacijos.

Rekomenduojama optimali interviu trukmė yra 20–40 minučių (neviršyti 60 min.). Jei numatoma, kad pokalbiui reikės daugiau nei valandos, rekomenduojama jį skelti į dvi dalis.

Pokalbio aplinka, vieta ir laikas taip pat yra labai svarbūs. Natūrali, kasdienė ir įprasta darbinė aplinka, o ne administracijos kabinetas, kandidatui suteikia daugiau saugumo ir pasitikėjimo savimi jausmo bei psichologiškai sumažina įspūdį, kad vyksta formalus vertinimo procesas. Tinkamiausias laikas interviu yra vėlyvas rytas, vidurdienis ar ankstyva popietė.

Interviu metu gaunamą informaciją reikia fiksuoti, norint tinkamai pateikti pokalbio analizę ir vertinamąsias išvadas.

Išskiriamos tokios pagrindinės vertintojų klaidos interviu metu:

- rodomas nepakankamas susidomėjimas ir ne absoliutus dėmesys kandidatui,
- netiksliai suformuluoti klausimai,
- kartais, skubėdamas išgirsti teisingą atsakymą, vertintojas perima iniciatyvą ir neleidžia kandidatui išreikšti savo minčių, daro skubotas išvadas, spėlioja, reiškia savo nuomonę,
- atsakinėjančiojo asmens palyginimas su kitais kolegomis,
- vertinime dalyvaujančio asmens emocinės būsenos ignoravimas,
- kandidato kalbą vertintojas trikdo neverbaliniu būdu (atidžiai apžiūrinėja kandidatą, skaito jo profesinės veiklos aplanką, su kuriuo nesusipažino iš anksto, demonstruoja nuobodulį),
- „išėjimas“ iš pokalbio rėmų, nutolimas nuo pagrindinės interviu temos,
- kandidato asmeninių savybių, o ne konkrečių profesinių veiksmų komentavimas,

- bandymas „skaityti tarp eilučių“ – dažnai pasitaikanti klaida, kai vertintojas remiasi savo asmeninėmis išvalgomis ir nuojautomis, bet nepateikia papildomų, patikslinamųjų klausimų,
- „sielos draugo“ efektas, kai pasireiškia polinkis geriau įvertinti tuos asmenis, su kuriais lengviau bendrauti,
- ankstesnės informacijos efektas, kai informacija surinkta apie vertinamąjį (iš kolegų ar tos pačios grupės asmenų) turi įtakos vertintojo suvokimui pokalbio metu (tais atvejais geriau, kai vertintojas yra išorinis asmuo).

SVARBU! Interviu kokybę didele dalimi nulemia vertintojo gebėjimas konstruktyviai komunikuoti, psichologinės žinios ir įgūdžiai, todėl labai svarbus yra vertintojo pasirengimas ir profesionalumas.

Formalus žinių testavimas naudojamas norint įvertinti teorinių žinių lygmenį. Vertinant neformaliojo mokymosi būdu (darbinėje aplinkoje) įgytus pasiekimus, paprastai pasitelkiami tie patys testai ir egzaminai, kaip ir formaliojo mokymosi sistemoje. Pažymėtina, kad šiuo metodu vertinamas tik žinių turėjimo / neturėjimo faktas, o ne gebėjimas taikyti šias žinias konkrečioje situacijoje. Todėl akivaizdu, kad vien formaliojo žinių testavimo, siekiant įvertinti meistriškumo kompetencijas, nepakanka. Tačiau žinių vertinimo testai puikiai pasiteisina kaip vienas iš keleto taikytinų metodų.

Darbinės veiklos stebėjimo metu vertintojas stebi kandidatą, atliekantį kasdienes užduotis realioje darbo aplinkoje. Pasitelkus šį metodą, galima stebėti ir analizuoti tokias savybes, kaip sprendimų priėmimas, lyderystė, analitinis mąstymas, gebėjimas planuoti, reagavimas į iš anksto nesuplanuotas situacijas, kandidato elgsena, charakterio savybės, susijusios su atliekama veikla, užduočių sprendimas ir veiklos rezultatai.

Veiklos stebėjimo procesą dažniausiai sudaro trys žingsniai:

1. *Susitikimas prieš stebėjimą* – kai aptariami stebėjimo kriterijai, trukmė, planuojamas rezultatų aptarimo būdas ir pan.
2. *Stebėjimas* – kai pagal aptartus kriterijus ir nustatytą laiką, dalyvaujant vertintojui, yra atliekamas konkrečios darbuotojo profesinės veiklos stebėjimas natūraliomis aplinkybėmis. Svarbu atkreipti dėmesį, kad žinodamas, jog veikla yra stebima, darbuotojas gali elgtis nenatūraliai ir nebūdingai. Tuo atveju rekomenduojama stebėjimo laiką paskirstyti per kelias dienas, tokiu būdu užtikrinant, kad darbuotojui suteikiamos visos galimybės pademonstruoti savo meistriškumą įvairiomis aplinkybėmis.
3. *Susitikimas stebėjimo rezultatams ir apibendrinimams aptarti* – kai stebėtojas pateikia darbuotojui konstruktyvų grįžtamąjį ryšį apie stebėtą veiklą bei parengia savo pastebėjimų analizę raštu.

Stebėjimo metodas, kaip ir visi kiti vertinimo metodai, gali turėti ir potencialių trūkumų. Taip gali nutikti, jei:

- stebėtojas turi išankstinių nuostatų vertinamojo darbuotojo atžvilgiu,
- stebi ir vertina remdamasis ne objektyvių kriterijų sąrašu, bet savo asmenine patirtimi ir išvalgomis,
- stebėtojas pasiduoda savo tos dienos labai teigiamai arba neigiamai nuotaikai,
- stebėtojas remiasi pirmuoju įspūdžiu,

- darbuotojo veikla lyginama ne su kriterijais, o su prieš tai stebėto darbuotojo veikla,
- kandidatas, kurio veikla tądien stebima, netikėtai patenka į netipinę, nekasdieninę, sudėtingą situaciją, kurią turi spręsti.

Imitacinės užduotys (simuliacija) – įprastos darbo užduoties ar situacijos imitacija, pasitelkiama nustatyti tokios užduoties įgyvendinimo kokybę realioje situacijoje. Imituojant sukuriama tikrovę atitinkanti situacija, kurioje vertinamos kandidato žinios ir gebėjimai atlikti konkrečias darbinės užduotis, leidžiančias spręsti apie atitinkamam darbui reikalingą kvalifikaciją.

Atvejo analizė – tai aprašytas įvykis, situacija, problema, aplinkybės ir jų nagrinėjimas, kai išskiriamos esminės detalės, o vertinamojo asmens prašoma suprojektuoti, pateikti ir pagrįsti motyvuotą sprendimą. Nors atvejo analizės metodas reikalauja daug laiko tiek parengiant situacijos aprašymus, tiek ieškant jiems sprendinių, tačiau jis leidžia pamatyti ir įvertinti darbuotojo patirtį, analitinį mąstymą, gebėjimą generuoti naujas idėjas, dirbti komandoje, taip pat gebėjimą greitai orientuotis naujoje, nepažįstamoje situacijoje, vertybinius pasirinkimus, galimus elgesio modelius ir pan.

Kolegų atsiliepimai – kai mokymosi pasiekimų ar darbinės veiklos metu įgytų kompetencijų buvimą laiduoja trečiasis asmuo, kuris savo liudijimu ir parašu patvirtina, kad kandidato savęs įsivertinimas yra adekvatus.

Bendrųjų gebėjimų ir vertybinių nuostatų įvertinimas

Dauguma organizacijų įvairiuose veiklos sektoriuose įvardija save kaip unikalias pagal tai, kokiais specifinėmis, konkrečiam veiklos sektoriui būdingomis žiniomis ir įgūdžiais turi pasižymėti jų darbuotojai. Tačiau, nepaisant modernėjančių technologijų plėtros, pastarųjų metų tendencija pažangiose įmonėse / organizacijose yra ta, kad realiai formuojant darbuotojų komandą, šalia puikių profesinių žinių ir įgūdžių iš jų tikimasi gerokai daugiau ir gerokai universalesnių gebėjimų, asmeninių savybių, tokių kaip: komunikabilumas, atvirumas, siekis nuolat tobulėti, intelektuali lyderystė, integralumas, patikimumas, reakcija į stresines situacijas ir pan., kurie gali būti įvardijami kaip bendrieji gebėjimai ir asmeninės vertybinės nuostatos.

Tuo pačiu natūralu, kad bene didžiausią išmatuojamumo iššūkį praktikoje kelia bendrųjų gebėjimų ir vertybinių nuostatų identifikavimas ir įvertinimas. Kad būtų lengviau parinkti tinkamiausius vertinimo metodus šioms kategorijoms įvertinti, pirmiausiai pateiksime keletą (mažąją dalį) bendrųjų gebėjimų ir vertybinių nuostatų pavyzdžių, kurie gali būti tiek universalūs, tiek specifiniai pagal konkrečios darbinės veiklos pobūdį (žr. 3 lentelę).

5 lentelė. Bendrųjų (asmeninių) gebėjimų ir nuostatų bei vertybių pavyzdžiai

Bendrųjų gebėjimų pavyzdžiai	Nuostatų ir vertybių pavyzdžiai
<ul style="list-style-type: none"> - gebėjimas dirbti įtemptose situacijose - gebėjimas patarti ir apmokyti kolegas - gebėjimas kruopščiai atlikti užduotis - gebėjimas savarankiškai atlikti užduotis - gebėjimas inicijuoti susijusias veiklas - gebėjimas analizuoti duomenis ir situacijas - dėmesingumas detalėms - nuoseklumas - gebėjimas kurti naujas idėjas - gebėjimas gerai komunikuoti profesinės kalbos terminologija - gebėjimas bendradarbiauti - gebėjimas komunikuoti su įvairaus amžiaus žmonėmis - gebėjimas analizuoti veiklos rezultatus - gebėjimas konstruktyviai spręsti konfliktines situacijas - gebėjimas mąstyti kūrybiškai - gebėjimas mąstyti kritiškai - gebėjimas tinkamai reaguoti į skundus - gebėjimas įvardyti problemas ir pan. 	<ul style="list-style-type: none"> - asmeninės atsakomybės prisiėmimas - prisitaikymas prie įvairių situacijų - autentiškumas ir savitumas - klaidų pripažinimas ir taisymas - savo ir kitų sveikatos tausojimas - efektyvumas - atvirumas - rūpestingumas - aukščiausio rezultato siekimas - susidomėjimas ir įsijautimas į savo atliekamą veiklą - disciplina - neužsiiminėjimas paskalomis - integralumas - atlaidumas - pastangos viršyti lūkesčius - empatija - entuziazmas - savikontrolė - susikaupimas - bendros kalbos radimas - orientacija į darbų užbaigimą - orientacija į tikslą - įsipareigojimas - įsiklausymas ir pan.

Meistriškumo kompetencijų vertinimo procedūros kokybės užtikrinimas

Vertinimą vykdanči institucija turėtų numatyti, kaip bus užtikrinama, kad meistriškumo kompetencijų vertinimas ir kvalifikacijos pripažinimas būtų skaidrus, kokybiškas ir efektyvus procesas, t. y. ji turėtų parengti vertinimo kokybės užtikrinimo sistemą, kad tiek vertinimo procedūra, tiek individualių mokymosi / tobulėjimo planų rengimas tolesniame etape atitiktų aukščiausius kokybės reikalavimus bei visus šiam procesui taikytinus principus.

Toliau pateikiamas rekomenduojamas kontrolinių klausimų sąrašas, leidžiantis įvertinti meistriškumo kompetencijų vertinimo kokybę:

1. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo paskirtis

- ar numatyta meistriškumo kompetencijų vertinimo procedūra atitinka veiklos sektoriaus, įmonės, įstaigos ar jų asociacijos personalo politikos poreikius?
- ar numatyta meistriškumo kompetencijų vertinimo procedūra atitinka asmenų, ketinančių pasinaudoti vertinimo procedūra, profesinius interesus?
- ar meistriškumo kompetencijų vertinimo procedūra nukreipta ne tik į vienkartinį kompetencijų pripažinimą, bet ir į darbuotojo kvalifikacijos tobulinimą, profesinį augimą ir tęstinį karjeros projektavimą?
- ar meistriškumo kompetencijų vertinimo tikslas ir paskirtis vienodai aprašyta ir išaiškinta įmonių, įstaigų ar jų asociacijų vadovams (atsakingiems už personalo politikos formavimą), vertintojams ir asmenims, ketinantiems dalyvauti vertinimo procedūroje?

2. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo principai

- ar vertinimo principai yra aiškiai pristatyti susijusiems meistriškumo kvalifikacijos vertinimo proceso dalyviams: atsakingiems už personalo politikos formavimą, suinteresuotiems darbuotojams, vertintojams ir konsultantams?
- Ar vertinimo principai užtikrina vertinimo procedūros aiškumą, objektyvumą ir skaidrumą?

3. Darbinėje veikloje (neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu) įgytų kompetencijų vertinimo sąlygos

- ar meistriškumo kompetencijų vertinimo procedūra siejasi su nacionaline kvalifikacijų sandara ir kvalifikacijų sistema?
- ar meistriškumo kompetencijų vertinimo rezultatai atitinka formaliajame švietime numatytus pasirengimo konkrečiai veiklai profesinius standartus?
- ar užtikrintos kokybiškos konsultavimo apie meistriškumo kompetencijų vertinimo paskirtį bei pasirengimą vertinimui paslaugos?
- ar (ir kaip) užtikrinamas vertintojų pasirengimas (ar yra parengta mokymo programa vertintojams?), profesionalumas ir nešališkumas?

4. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo procesas

- ar numatyti ir paskirti asmenys, atsakingi už meistriškumo kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo organizavimą bei koordinavimą?
- ar numatytas darbdavių asociacijos ilgalaikius tikslus atitinkantis meistriškumo kvalifikacijų sertifikavimas?
- ar (ir kaip) užtikrinamas meistriškumo kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo procedūrų skaidrumas?
- ar numatytas išorinis vertinimo proceso kokybės aptarimas ir nuolatinis atnaujinimas / tobulinimas?

5. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo turinys ir metodai

- ar aiškiai apibrėžtas vertinimo turinys, t. y. kokios kompetencijos bus vertinamos?
- ar vertinimo metodai leidžia nustatyti teorinių žinių ir praktinių gebėjimų, pasireiškiančių faktinėje veikloje, lygmenį?
- ar vertinimo procesas apima ir darbuotojo veiklos savianalizę?
- ar vertinimo metodai leidžia pamatyti kompetencijų raišką kasdieninėse darbinėse veiklose, darbuotojo profesinėje elgsenoje bei darbo rezultatuose?

Meistriškumo kvalifikacijų sertifikavimo vadovas

Vertinimo rezultatų pripažinimas (sertifikavimas) yra asmens neformaliojo mokymosi pasiekimus ir meistriškumo kvalifikaciją liudijančio dokumento išdavimas. Sprendimą apie tai, kokios asmens kompetencijos yra pripažįstamos kaip meistriškumo kvalifikacija, priima akredituotas vertintojas arba specialiai sudaryta vertinimo komisija. Darbuotojo kompetentingumo lygmenį pripažįstantis dokumentas suteikia asmeniui teisę atlikti sudėtingesnes veiklas, pretenduoti į aukštesnį postą ir atlygį bei planuoti kitas karjeros projektavimo veiklas.

Remiantis gerosiomis Europos Sąjungos šalių praktikomis, pripažįstant darbinėje veikloje įgytas kompetencijas rekomenduojami šie keturi etapai:

1. Identifikavimas (profesinių žinių ir įgūdžių auditas) – vykdomas per refleksiją, dialogą apie konkrečią žmogaus patirtį ir motyvus gauti meistriškumo kvalifikacijos pripažinimą.
2. Dokumentavimas – parengiamas asmens profesinės patirties ir rezultatų profesinės veiklos aplankas, siekiant nematomą patirtį paversti matoma.
3. Vertinimas – pareiškėjo kvalifikacijos atitikties meistriškumo kompetencijų aprašuose keliamiems reikalavimams nustatymas. Pasitelkiant tinkamus vertinimo metodus, deklaruota darbinė patirtis ir jos metu įgytos meistriškumo kompetencijos įvertinamos oficialiai.
4. **Sertifikavimas (formalus pripažinimas)** – darbuotojui suteikiamas meistriškumo kvalifikaciją liudijantis dokumentas, jeigu vertinimo rezultatai yra teigiami, t. y. jeigu, pilyginant deklaruotas neformaliojo būdu darbo vietoje įgytas kompetencijas meistriškumo kompetencijų aprašams, patvirtinami vertinimo rezultatai, lemiantys dalinį ar visą kvalifikacijos (šiuo atveju –meistriškumo kvalifikacijos) formalų pripažinimą. Tais atvejais, kai vertinimo rezultatai yra neigiami, vietoje sertifikavimo gali būti atliekamas **individualių profesinio tobulėjimo poreikių identifikavimas** – kai nustatoma, kad meistriškumo kvalifikacijai pripažinti konkrečiam asmeniui reikalingas papildomas mokymasis pagal individualų poreikį. Tokiu atveju turi būti parengtas ir nuolat atnaujinamas profesinio tobulėjimo bei kvalifikacijos tobulinimo pasiūlos katalogas įvairiuose veiklos sektoriuose. Taigi sertifikavimas (formalus kvalifikacijos pripažinimas) atliekamas arba asmeniui baigus mokymų programą, arba įvertinus neformaliojo būdu, darbinėje aplinkoje jo įgytas kompetencijas (žinias, gebėjimus ir vertybines nuostatas).

Modeliuojant meistriškumo kvalifikacijų (įgytų neformaliojo būdu, dažniausiai darbo vietoje) sertifikavimo procesą, vertėtų atsakyti į keletą klausimų. Keletą jų pateiksime čia.

Pirmiausiai derėtų priimti sprendimą, **kokia institucija turėtų būti atsakinga už meistriškumo kvalifikacijos sertifikavimą**. Atsižvelgiant į kitų Europos šalių patirtį sertifikuojant neformaliojo mokymosi pasiekimus bendrąja prasme, 2018 metų duomenimis (2018 European Inventory), galima paminėti tokias institucijas kaip vyriausybės organizacijos, švietimo teikėjai, pramonės ir amatų rūmai, jaunimo organizacijos, valstybinės įdarbinimo įstaigos, privačios įdarbinimo įstaigos, darbdaviai ar jų asocijuotos struktūros, profesinės sąjungos, nacionaliniai egzaminų centrai (pvz., Slovėnijoje), kvalifikacijų tarnybos (pvz., Suomijoje), mokymosi visą gyvenimą centrai (pvz., Islandijoje) ir pan.

Įvertinus konkrečios šalies kontekstą bei atsižvelgiant į asocijuotų darbdavių struktūrų nusiteikimą, vienas esminių klausimų yra nuspręsti, kiek sertifikavimo procesas bus **centralizuotas** ar **decentralizuotas**. Pasiteisinęs decentralizuoto finansavimo ir sertifikavimo modelis, pagrįstas atvira prieiga prie šaltinių, taikomas Suomijoje. Remiantis kai kurių Europos šalių (pavyzdžiui, Belgijos, Anglijos, Maltos) patirtimis, galima daryti prielaidą, kad sertifikavimo rezultatai patikimesni tada, kai jie visi tvirtinami centralizuotai, t. y. registruojami tame pačiame registre. Žinoma, centralizuoto registro atveju aukščiausiu lygmeniu turi būti užtikrinami visi meistriškumo kvalifikacijų posistemės (kompetencijų aprašų, vertinimo proceso ir rezultatų) patikimumo ir kokybės standartai. Centralizuoto sertifikavimo atveju įsakymo numatyta tvarka turėtų būti paskirta autoritetinga įstaiga, galinti teikti meistriškumo kvalifikacijų sertifikatus bei vesti jų valstybinį registrą.

Kitas svarbus klausimas, dėl kurio reikia susitarti meistriškumo kvalifikacijų posistemės įgyvendintojams: **kokia informacija turėtų būti pateikiama** meistriškumo kvalifikaciją žyminčiame sertifikate. Remiantis meistriškumo kompetencijų aprašais, turi būti nurodoma, kokiai kategorijai (lygmeniui) priskiriamas darbuotojo meistriškumas bei kokius kvalifikacinius (meistriškumo) reikalavimus darbuotojas atitinka. Taip pat nurodoma, kokias veiklas / funkcijas bus suteikiama teisė vykdyti sertifikuotam darbuotojui konkrečiame veiklos sektoriuje.

Akivaizdu, kad profesinės žinios, gebėjimai ir įgūdžiai turi būti nuolat atnaujinami, o meistriškumo samprata ir kartelė gali nuolat kisti, priklausomai nuo kaitos darbo rinkoje, technologijose, IT sprendimuose ir pan. Tokiu būdu sertifikate patvirtintos meistriškumo kompetencijos ilgainiui gali tapti nebeaktualios ir nebeatitinkančios esamų meistriškumo standartų. T. y. asmuo, kuriam prieš 15 metų buvo pripažinta meistriškumo kvalifikacija, nebūtinai būtų laikomas meistriškumo specialistu praėjus 15 metų, jei per tą laiką negilino savo profesinių žinių ir įgūdžių. Tad labai svarbu nutarti, **kiek laiko turėtų galioti suteiktas sertifikatas**, bylojantis apie asmens meistriškumo kvalifikaciją, ir ar šis galiojimo periodas būtų tos pačios trukmės skirtinguose veiklos sektoriuose. Taip pat reikėtų susitarti ir užfiksuoti sertifikato galiojimo sustabdymo ir panaikinimo kriterijus bei sertifikavimo srities arba lygmens (veiklos srities) pakeitimo kriterijus, sertifikavimo periodiškumą ir pan.

Svarbu, kad meistriškumo kvalifikaciją patvirtinantis sertifikatas būtų pripažintas pirmiausiai konkrečiame veiklos sektoriuje (pasitelkus asocijuotas struktūras) arba darbo rinkoje plačiąja prasme.

Meistriškumo kvalifikacijų, įgytų darbinėje veikloje, vertintojų mokymo programa

Mokymų programos pavadinimas:

Meistriškumo kvalifikacijų vertintojų mokymo programa

Sąvoka *meistriškumo kvalifikacijų vertinimas* šiame tekste suprantama kaip tam tikrų kompetencijų, įgytų neformaliojo būdu darbinėje veikloje ir bylojančių apie asmens profesinį pasirengimą, įvertinimas ir pripažinimas esant meistriškumo kvalifikacija.

Šios mokymų programos **tikslinė grupė** yra darbdavių arba jų asocijuotų struktūrų atstovai, kursiantys, įgyvendinsiantys ir tobulinsiantys darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo ir meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo posistemę bei praktiškai dalyvausiantys darbinėje veikloje įgytų kompetencijų (meistriškumo) vertinimo ir pripažinimo procese.

Atrenkant programos dalyvius, kurie potencialiai atliks meistriškumo kompetencijų vertintojo vaidmenį, svarbi yra **praktinė patirtis konkrečiame profesinės veiklos sektoriuje**, kuriame bus atliekamas vertinimas. Siekiant mokymų efektyvumo, taip pat realios naudos atliekant meistriškumo kompetencijų vertinimą ir kvalifikacijų pripažinimą, ne mažiau svarbi yra pačių dalyvių **motyvacija** ir neformalaus mokymosi pasiekimų pripažinimo **idėjos palaikymas** bei **asmeninės savybės**: atvirumas, komunikabilumas, geranoriškumas, gebėjimas teikti konstruktyvią kritiką.

Mokymų programos aktualumas

Ši mokymo programa yra skirta meistriškumo kompetencijų vertintojams (kurie yra konkretaus atstovaujamo veiklos sektoriaus ekspertai), plėtosiantiems meistriškumo kvalifikacijų posistemę savo atstovaujamo sektoriaus darbdavių asocijuotoje struktūroje. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimas ir meistriškumo kvalifikacijų pripažinimas Lietuvoje, neskaitant pavienių iniciatyvų, kol kas neturi gilių tradicijų ar gausių gerosios praktikos pavyzdžių. Lietuvos kontekste – tai vis dar naujas ir vystytinas reiškinys.

Programa meistriškumo kompetencijų vertintojams yra parengta atsižvelgiant į Europos ir Lietuvos darbo rinkos bei profesinio mokymo sistemos aktualijas, taip pat į mokymosi darbo vietoje ir karjeros projektavimo srities tendencijas. Mokymo dalyviams siekiama perteikti naujausias teorines žinias, sudaryti galimybes analizuoti Europos šalių gerosios praktikos pavyzdžius, išbandyti ir pasirengti konkrečius praktinius įrankius ir įtvirtinti įgūdžius praktikoje.

Siekiamo, kad mokymų dalyviai – potencialūs darbinėje veikloje įgytų meistriškumo kompetencijų vertintojai – sėkmingai baigę mokymų programą gebėtų:

- paaiškinti meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo esmę, misiją bei skirtumus nuo formaliojo mokymosi pasiekimų pripažinimo;

- apibūdinti darbdavių ir socialinių dalininkų vaidmenį vertinant darbinėje veikloje įgytas kompetencijas ir pripažįstant meistriškumo kvalifikacijas;
- aptarti neformalaus ir savaiminio mokymosi pasiekimų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo ir pripažinimo aktualijas bei teisinį reglamentavimą Lietuvoje ir ES šalyse;
- paaiškinti meistriškumo kompetencijų aprašų struktūrą ir turinį kaip vertinimo kriterijų esmę;
- apibūdinti ir palyginti jau taikomus darbinėje veikloje, neformaliojo ir savaiminio būdu įgytų kompetencijų vertinimo procesus;
- paaiškinti meistriškumo kompetencijų vertinimo specifiką kvalifikacijų sandaros kontekste;
- nustatyti darbdavių poreikius ir lūkesčius meistriškumo kvalifikacijoms konkrečiuose veiklos sektoriuose;
- nustatyti darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo kriterijus, pasirinkti / adaptuoti efektyvius darbinėje veikloje įgytų meistriškumo kompetencijų vertinimo metodus ir priemones.

Mokymo programa sudaryta remiantis aktualumo, praktiškumo, įveiklinimo ir atitikties mokymo programos dalyvių lūkesčiams bei pasirengimui principais:

- *Aktualumo principas* reiškia, kad yra įvertinti regioniniai ir nacionaliniai iššūkiai, kontekstas, strateginiai kvalifikacijų pripažinimo, darbo rinkos mokymo, mokymosi visą gyvenimą, profesinio mokymo plėtros dokumentai, Europinės plėtros gairės ir atsižvelgta į tarpinstitucinio ir tarpsektorinio bendradarbiavimo aspektus.
- *Naudingumo ir praktinio pritaikomumo principas* reiškia, kad visos mokymo programos temos ir mokymo turinys yra sudaryti atsižvelgiant į darbinėje veikloje (neformaliojo ir savaiminio būdu) įgytų kompetencijų vertinimo ir kvalifikacijų pripažinimo praktines patirtis Lietuvoje ir kitose šalyse (pvz., Lenkijoje, Suomijoje, Vokietijoje, Maltoje, Olandijoje, Estijoje), mokymo forma leidžia mokymų dalyviams prisidėti prie vertinimo metodikos, geriausiai atitinkančios jų atstovaujama sektorių, plėtojimo bei praktiškai išbandyti įvairias kompetencijų vertinimo metodikas.
- *Įveiklinimo principas* užtikrina, kad mokymų programa siekiama ugdyti ir tobulinti tikslingus įgūdžius, kuriuos pasitelkiant būtų kuriama, įgyvendinama ir atnaujinama darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo ir meistriškumo kvalifikacijų posistemė.
- *Atitikties mokymo programos dalyvių lūkesčiams ir pasirengimui principas* reiškia, kad mokymų medžiaga ir metodai skirti panaudoti dalyvių jau turimą patirtį ir žinias kuriant, įgyvendinant ir tobulinant darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo ir meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo posistemę, kartu padėti mokymo programos dalyviams reflektuoti ir įsisąmoninti jau turimas patirtis.

Mokymų programos tikslas ir uždaviniai

Mokymų programos sandara remiasi į mokymosi pasiekimus orientuota logika. Mokymų programa sudaryta pagal žinių ir gebėjimų, aktualių neformaliojo būdu (darbinėje veikloje) įgytų kompetencijų vertintojams. Mokymo tikslas, uždaviniai ir programoje numatytos temos tiesiogiai atliepia vertintojų mokymosi poreikius.

Iš esmės mokymų **programoje siekiama:**

1. Atskleisti meistriškumo kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo esmę bei misiją, identifikuojant skirtumus nuo formaliojo mokymosi pasiekimų pripažinimo, taip pat išsiaiškinti kompetencijų vertintojo bei konsultanto vaidmenis ir atliekamas funkcijas;
2. Išsiaiškinti meistriškumo kompetencijų aprašų sampratą bei parengti tokių aprašų pirmą (tobulintiną pasitelkus veiklos srities ekspertus) variantą skirtingiems veiklos sektoriams;
3. Išanalizuoti meistriškumo kompetencijų (žinių, gebėjimų ir moralinių / etinių nuostatų) vertinimo procesą, vertinimo metodikas bei parengti pirmą (tobulintiną pasitelkus veiklos srities ekspertus) vertinimo metodikos variantą konkrečioms veiklos sektoriams.

Mokymų programos uždaviniai:

1. Išsiaiškinti meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo sampratą ir misiją.
2. Aptarti darbdavių, jų asocijuotų struktūrų ir kitų socialinių partnerių vaidmenį kuriant, plėtojant ir tobulinant meistriškumo kvalifikacijų posistemę.
3. Aptarti neformaliojo ar savaiminio būdu (darbinėje veikloje) įgytų kompetencijų vertintojo misiją ir vaidmenį pripažįstant meistriškumo kvalifikacijas.
4. Pristatyti meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo misiją bei skirtumus nuo formaliojo mokymosi pasiekimų vertinimo ir pripažinimo.
5. Parengti pavyzdinius meistriškumo kvalifikacijų aprašus konkrečiuose sektoriuose.
6. Aptarti vadybinius, organizacinius ir finansinius darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo ir meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo aspektus.
7. Pristatyti karjeros projektavimo, neformalaus mokymosi pasiekimų pripažinimo ir darbuotojų motyvacijos kėlimo mokantis visą gyvenimą ir tobulinant kvalifikaciją, aktualijas ir teisinį reglamentavimą ES šalyse ir Lietuvoje: pagrindinės kryptys ir naujovės užtikrinant mokymąsi visą gyvenimą, akcentuojant mokymąsi darbinės veiklos procesuose.
8. Aptarti konsultanto, teikiančio informacinę paslaugą asmeniui, besiruošiančiam meistriškumo kvalifikacijos pripažinimui, vaidmenį ir funkcijas.
9. Aptarti neformalaus mokymosi pasiekimų vertinimo ir pripažinimo (akcentuojant mokymąsi darbinės veiklos metu) bei individualios karjeros projektavimo atvejus ir gerąsias patirtis įvairiose ES šalyse, įvairiuose darbinės veiklos sektoriuose.
10. Nustatyti ir pagrįsti tinkamiausias vertinimo metodikas konkrečioms veiklos sektoriams.

Mokymų programos atitikties tikslui ir uždaviniams apibūdinimas

Siūlomos meistriškumo kvalifikacijų vertintojų mokymo programos turinio dalys tiesiogiai atitinka visus išvardytus programos uždavinius ir yra tiesiogiai orientuotos į žinias ir gebėjimus, reikalingus vertinant darbinėje veikloje įgytas meistriškumo kompetencijas.

Programoje numatomos **trys pagrindinės temos**, kurios bus atskleistos per tris 8 akademinį valandų apimties mokymų sesijas:

1. Meistriškumo kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo esmė bei misija, skirtumai nuo formaliojo mokymosi pasiekimų pripažinimo. Kompetencijų vertintojo bei konsultanto vaidmenys ir funkcijos.
2. Meistriškumo kompetencijų aprašų samprata. Meistriškumo kvalifikacijos pripažinimas ir profesinės karjeros projektavimas.
3. Meistriškumo kompetencijų (įgytų neformaliojo būdu darbinėje veikloje) vertinimo procesas ir formalizuotas meistriškumo kvalifikacijos pripažinimas: metodiniai klausimai.

Programos aprašyme prie kiekvienos mokymų sesijos pateikiamas ir detalizuotas mokymų temų aprašymas.

Mokymų programos sandaros loginė schema

<p>Mokymų programos tikslas – suteikti mokymų dalyviams žinių šiais aspektais:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atskleisti meistriškumo kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo esmę bei misiją, identifikuojant skirtumus nuo formaliojo mokymosi pasiekimų pripažinimo, taip pat išsiaiškinti kompetencijų vertintojo bei konsultanto vaidmenis ir funkcijas; 2. Išsiaiškinti meistriškumo kompetencijų aprašų sampratą bei parengti tokių aprašų pirmą (tobulintą pasitelkus veiklos srities ekspertus) variantą skirtingiems veiklos sektoriams; 3. Išanalizuoti meistriškumo kompetencijų (žinių, gebėjimų ir moralinių / etinių nuostatų) vertinimo procesą, vertinimo metodikas bei parengti pirmą (tobulintą pasitelkus veiklos srities ekspertus) vertinimo metodikos variantą konkrečioms veiklos sektoriams. 		
<p>1 mokymų sesija: Meistriškumo kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo esmė bei misija, skirtumai nuo formaliojo mokymosi pasiekimų pripažinimo. Kompetencijų vertintojo bei konsultanto vaidmenys ir funkcijos</p>		
Mokymų dalyviai gebės	Mokymų sesijos uždaviniai:	Rekomenduojamas mokymų turinys
<p>Pagrįsti meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo poreikį Lietuvos darbdavių asocijuotose struktūrose.</p> <p>Apibūdinti darbdavių ir socialinių dalininkų vaidmenį vertinant darbinėje veikloje įgytas kompetencijas ir pripažįstant meistriškumo kvalifikacijas.</p> <p>Aptarti neformalaus ir savaiminio mokymosi pasiekimų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo ir pripažinimo aktualijas bei teisinį reglamentavimą Lietuvoje ir ES šalyse.</p> <p>Apibūdinti meistriškumo kompetencijų aprašo sudarymo pagrindinius principus.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aptarti darbdavių, jų asocijuotų struktūrų ir kitų socialinių partnerių vaidmenį kuriant, plėtojant ir tobulinant meistriškumo kvalifikacijų posistemę. 2. Aptarti vadybinius, organizacinius ir finansinius darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo ir meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo aspektus. 3. Aptarti neformaliojo ar savaiminio būdu (darbinėje veikloje) įgytų kompetencijų vertintojo misiją ir vaidmenį pripažįstant meistriškumo kvalifikacijas. 4. Pristatyti ir diskutuoti esminius meistriškumo kompetencijų aprašo parengimo principus, analizuojant konkrečius pavyzdžius keliuose veiklos sektoriuose. 	<p>Meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo paskirtis ir poreikis Lietuvoje. Kaip meistriškumo kvalifikacijų posistemė papildytų ir praturtintų formalią kvalifikacijų sistemą? Kompetencijų vertinimo kultūros plėtra.</p> <p>Šiuolaikiniai mokymosi kontekstai. Meistriškumo kompetencijų (žinių ir gebėjimų) vertinimo principai.</p> <p>Karjeros projektavimo, neformalaus mokymosi pasiekimų pripažinimo ir darbuotojų motyvacijos mokantis darbinės veiklos metu aktualijos ir teisinis reglamentavimas ES šalyse ir Lietuvoje: pagrindinės kryptys ir naujovės.</p> <p>Darbdavių, jų asocijuotų struktūrų ir kitų socialinių partnerių vaidmuo kuriant, plėtojant ir tobulinant meistriškumo kvalifikacijų posistemę.</p> <p>Vertinimo proceso dalyviai: funkcijos, įsipareigojimai ir kvalifikaciniai reikalavimai. Meistriškumo kvalifikacijos pripažinimo klientas – kas jis?</p> <p>Vadybiniai, organizaciniai ir finansiniai darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo ir meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo aspektai: finansiniai ir žmogiškieji ištekliai.</p> <p>Galimi meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo posistemės blokai.</p>

<p style="text-align: center;">2 mokymų sesija Meistriškumo kompetencijų aprašų samprata. Meistriškumo kvalifikacijos pripažinimas ir profesinės karjeros projektavimas</p>		
Mokymų dalyviai gebės	Mokymų sesijos uždaviniai:	Rekomenduojamas mokymų turinys
<p>Paaiškinti meistriškumo kompetencijų vertinimo specifiką kvalifikacijų sandaros kontekste.</p> <p>Nustatyti darbdavių poreikius ir lūkesčius meistriškumo kvalifikacijoms konkrečiuose veiklos sektoriuose.</p> <p>Paaiškinti profesinės veiklos aplanko turinį ir pagrindinius rengimo principus.</p> <p>Įvertinti kompetencijų vertinimo iššūkius.</p> <p>Paaiškinti profesinės veiklos (kompetencijų) aplanko rengimo principus, reikalavimus ir struktūrą.</p>	<p>1. Pristatyti karjeros projektavimo, neformalaus mokymosi pasiekimų pripažinimo ir darbuotojų motyvacijos kėlimo mokantis visą gyvenimą bei tobulinant kvalifikaciją, aktualijas ir teisinį reglamentavimą ES šalyse ir Lietuvoje: pagrindinės kryptys ir naujovės, užtikrinant mokymąsi visą gyvenimą, akcentuojant mokymąsi darbinės veiklos procesuose.</p> <p>2. Aptarti konsultanto, teikiančio informacinę paslaugą asmeniui, besiruošiančiam meistriškumo kvalifikacijos pripažinimui, vaidmenį ir funkcijas.</p> <p>3. Aptarti neformalaus mokymosi pasiekimų vertinimo ir pripažinimo (akcentuojant mokymąsi darbinės veiklos metu) bei individualios karjeros projektavimo atvejus ir gerąsias patirtis įvairiose ES šalyse, įvairiuose darbinės veiklos sektoriuose.</p> <p>4. Aptarti kompetencijų aplanko principus bei reikalavimus jam ir parengti pavyzdinę aplanko struktūrą konkrečiam profesinės veiklos sektoriui.</p>	<p>Neformalaus mokymosi pasiekimų vertinimo ir pripažinimo (akcentuojant mokymąsi darbinės veiklos metu) bei individualios karjeros projektavimo atvejų ir gerųjų patirčių įvairiose ES šalyse analizė.</p> <p>Kokios patirtys aktualiausios plėtojant meistriškumo kvalifikacijų posistemę Lietuvoje?</p> <p>Meistriškumo kvalifikacijos Lietuvos kvalifikacijų sandaros kontekste: pozicija ir nedubliavimas.</p> <p>Meistriškumo kompetencijų pavyzdinių aprašų konkrečiuose veiklos sektoriuose analizė ir aptarimas.</p> <p>Pavyzdinio aprašo rengimas.</p>

3 mokymų sesija Meistriškumo kompetencijų, įgytų neformaliojo būdu darbinėje veikloje, vertinimo procesas ir formalizuotas meistriškumo kvalifikacijos pripažinimas: metodiniai klausimai		
Mokymų dalyviai gebės:	Mokymų sesijos uždaviniai:	Rekomenduojamas mokymų turinys
<p>Apibūdinti ir palyginti jau taikomus darbinėje veikloje, neformaliojo būdu įgytų kompetencijų vertinimo procesus.</p> <p>Paaiškinti neformaliai (darbinėje veikloje) įgytų kompetencijų vertinimo kriterijus ir metodiką.</p> <p>Nustatyti darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo kriterijus.</p> <p>Pasirinkti / adaptuoti efektyvius darbinės veiklos metu įgytų meistriškumo kompetencijų vertinimo metodus ir priemones.</p>	<p>1. Parengti pavyzdinius meistriškumo kvalifikacijų aprašus konkrečiuose sektoriuose.</p> <p>2. Analizuoti profesinės veiklos vertinimo kriterijus.</p> <p>3. Nustatyti ir pagrįsti tinkamiausias vertinimo metodikas konkrečioms veiklos sektoriams.</p>	<p>Kompetencijų vertinimo tikslai, uždaviniai, kriterijai. Metodika. Procesas. Duomenų rinkimas ir analizė.</p> <p>Pagal kokius kokybinius ar kiekybinius rodiklius galima spręsti apie asmens meistriškumo kvalifikaciją?</p> <p>Profesinės veiklos apylankas: turinys ir rengimo principai.</p> <p>Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo turinys. Pavyzdinių meistriškumo kvalifikacijų aprašų konkrečiuose sektoriuose rengimas.</p> <p>Meistriškumo kompetencijų vertinimo metodikos konkrečioms veiklos sektoriams.</p> <p>Savojo kompetentingumo vertinimo kultūra Lietuvoje. Ką reikėtų nuveikti?</p> <p>Kompetencijų vertinimo kokybės užtikrinimas.</p>

Detalus mokymų temų aprašymas

Iš viso mokymams planuojama skirti 24 akademinės valandas. Numatytas valandas rekomenduojama padalinti trimis mokymų sesijoms, kiekvienai skiriant po 8 akademinės valandas. Kiekviena mokymų sesija apima teorinių žinių išdėstymą bei praktinių užduočių atlikimą.

Eil. Nr.	Temos pavadinimas		
1.	Meistriškumo kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo esmė bei misija, skirtumai nuo formaliojo mokymosi pasiekimų pripažinimo. Kompetencijų vertintojo bei konsultanto vaidmenys ir funkcijos	Teorinio darbo laikas (akad. val.): 4	Praktinio darbo laikas (akad. val.): 4
Sėkmingai baigę šios temos mokymus dalyviai įgis šių žinių ir įgūdžių: <ul style="list-style-type: none"> Gebės pagrįsti meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo poreikį Lietuvos darbdavių asocijuotose struktūrose. 		Mokymų sesijos uždaviniai <ol style="list-style-type: none"> Aptarti darbdavių, jų asocijuotų struktūrų ir kitų socialinių partnerių vaidmenį kuriant, plėtojant ir tobulinant meistriškumo kvalifikacijų posistemę. Aptarti vadybinius, organizacinius ir finansinius darbinėje veikloje įgytų 	

<ul style="list-style-type: none"> - Gebės apibūdinti darbdavių ir socialinių dalininkų vaidmenį vertinant darbinėje veikloje įgytas kompetencijas ir pripažįstant meistriškumo kvalifikacijas. - Gebės aptarti neformalaus ir savaiminio mokymosi pasiekimų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo ir pripažinimo aktualijas bei teisinį reglamentavimą Lietuvoje ir ES šalyse. - Gebės apibūdinti pagrindinius meistriškumo kompetencijų aprašo sudarymo principus. 	<p>kompetencijų vertinimo ir meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo aspektus.</p> <p>3. Aptarti neformaliojo ar savaiminio būdu (darbinėje veiklose) įgytų kompetencijų vertintojo misiją ir vaidmenį pripažįstant meistriškumo kvalifikacijas.</p> <p>4. Pristatyti ir diskutuoti esminius meistriškumo kompetencijų aprašo parengimo principus, analizuojant konkrečius pavyzdžius keliuose veiklos sektoriuose.</p>
<p>Tematinė dėstymo eiga:</p> <p>Kodėl siekiama pripažinti meistriškumo kvalifikacijas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo paskirtis ir poreikis Lietuvoje. Kaip meistriškumo kvalifikacijų posistemė papildytų ir praturtintų formalią kvalifikacijų sistemą? - Nuolatinio profesinio tobulėjimo, mokymosi darbo vietoje ir kompetencijų vertinimo kultūros plėtra. Ar (ir kiek) tai realu Lietuvos įmonėse? - Ar meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo pagrindinis motyvas yra tai liudijantis sertifikatas ir potencialus atlyginimo didėjimas? Kokie dar motyvai asmeniui, jo karjeros vystymui, darbdaviui, valstybei? Kokią vertę darbdaviui suteikia meistriškumo kvalifikacijų posistemės įdiegimas? - Kiek meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo posistemė turėtų būti centralizuota / decentralizuota Lietuvoje? Diskusija su mokymų dalyviais. <p>Šiuolaikiniai mokymosi kontekstai. Kur ir kaip mokomasi meistriškumo? Ar egzistuoja Lietuvos profesiniame mokymesi pameistrystė? Diskusija su mokymų dalyviais apie patirtis jų atstovaujamosiose įmonėse ar veiklos srityse: kur neformaliojo būdu įgyjamos žinios? Kaip tobulinami ir gilinami praktiniai profesiniai įgūdžiai?</p> <p>Meistriškumo kompetencijų (žinių ir gebėjimų) vertinimo principai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuo meistriškumo kvalifikacijų pripažinimas skiriasi nuo formaliojo mokymosi pasiekimų vertinimo ir pripažinimo? - Principiniai aspektai, užtikrinantys meistriškumo kvalifikacijų posistemės patikimumą ir patrauklumą. Kas svarbiausia? <p>Karjeros projektavimo, neformalaus mokymosi pasiekimų pripažinimo ir darbuotojų motyvacijos mokantis darbinės veiklos metu aktualijos ir teisinis reglamentavimas ES šalyse ir Lietuvoje: pagrindinės kryptys ir naujovės. Kokios realijos matomos mokymo dalyvių akimis?</p> <p>Darbdavių, jų asocijuotų struktūrų ir kitų socialinių partnerių vaidmuo kuriant, plėtojant ir tobulinant meistriškumo kvalifikacijų posistemę:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kuo meistriškumo kvalifikacijų pripažinimas gali būti patrauklus darbdaviams ir asocijuotoms darbdavių struktūroms? Kiek įmonės ar asocijuotos jų struktūros realiai pasirengusios ir nusiteikusios rūpintis sklandžiu posistemės funkcionavimu? 	

- Kokius lūkesčius darbdaviai formuluoja teisėkūrai? Kokie nutarimai leistų sklandžiau vykdyti mokymosi visą gyvenimą, skatinant profesinį tobulėjimą darbo vietoje, plėtrą?

Meistriškumo kvalifikacijos pripažinimo „klientas“ (savo įgytoms meistriškumo kompetencijoms pripažinimo siekiantis asmuo) – kas jis?

- Kas yra meistriškumo kvalifikacijų posistemės tikslinė grupė? Ką ši posistemė duotų konkrečiam asmeniui, įmonei, regionui ar valstybei? Kas iš tiesų yra pagrindinės šios posistemės naudos gavėjas?
- Koks yra portretas asmens, galimai suinteresuoto gauti savo neformaliu būdu (darbo vietoje) įgytos meistriškumo kvalifikacijos pripažinimą? Ar mokymų dalyviai galėtų pateikti pavyzdžių apie asmenis, nuolat tobulėjančius darbinėje aplinkoje, tačiau neturinčius formalizuoto savo meistriškumo kvalifikacijos pripažinimo? Diskusija su mokymų dalyviais.
- Kokią informaciją turi gauti asmuo, siekiantis meistriškumo kvalifikacijos pripažinimo?
- Kada, kokiais atvejais ir kam aktualu gauti formalizuotą meistriškumo kvalifikacijos pripažinimą?
- Kokiais atvejais ir kuriose veiklose meistriškumo kvalifikacijų pripažinimas neturėtų būti taikomas arba taikomas su apribojimais?
- Kokie yra kandidato gauti meistriškumo kvalifikacijos pripažinimą įsipareigojimai?
- Kokie yra meistriškumo kvalifikacijų posistemės privalumai, trūkumai ir rizikos konkrečiam asmeniui, darbdaviui ar net valstybės mastu? Diskusija su mokymų dalyviais.

Vertinimo proceso dalyviai: funkcijos, įsipareigojimai ir kvalifikaciniai reikalavimai:

- Kokie yra formalūs kvalifikaciniai reikalavimai vertintojui ir konsultantui? Aukštasis išsilavinimas? Patirtis profesinės srities praktikoje? Kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procesų išmanymas? Diskusija su mokymų dalyviais.
- Kokių žinių ir gebėjimų reikia meistriškumo kompetencijų vertintojui? Pavyzdžiai iš kitų Europos šalių.
- Už ką atsakingas ir už ką neatsako konsultantas pasirengimo kompetencijų vertinimui etape?
- Diskusija: kiek ir kokių kvalifikuotų vertintojų reikia vienai veiklos sričiai / vienai asocijuotai darbdavių struktūrai? Kaip įmonė (ar asocijuota darbdavių struktūra), kuriai atstovauja mokymų dalyviai, pasiruošusi inicijuoti meistriškumo kvalifikacijų posistemę savo veikloje? Kokias funkcijas numatoma priskirti meistriškumo kompetencijų vertintojams?
- Pasirengimas kompetencijų vertinimui: konsultanto vaidmuo. Konsultanto ir kandidato kompetencijoms įvertinti santykis: kokius namų darbus reikia atlikti prieš dalyvaujant kompetencijų vertinime ir meistriškumo kvalifikacijos pripažinime?
- Kokie interesų konfliktai galimi konsultanto ar vertintojo pozicijoje? Etiniai meistriškumo kompetencijų vertinimo klausimai.

Vadybiniai, organizaciniai ir finansiniai darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo ir meistriškumo kvalifikacijų posistemės aspektai: finansiniai ir žmogiškieji ištekliai.

Galimi meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo posistemės blokai:

- vadybos kultūra,
- įsivertinimo kultūra,
- darbdavių požiūris,
- parama darbuotojų mokymui (-si),

- duomenų ir grįžtamojo ryšio panaudojimas,
- suinteresuotų šalių dalyvavimas.

Mokymo metodai:

Įvadinis mokymų programos struktūros pristatymas, lektoriaus ir dalyvių prisistatymai, mokymo tikslų aptarimas, diskusija, aiškinimas, praktinių pavyzdžių demonstravimas, atvejų analizė, diskusija.

Dalyvių patirties refleksija, probleminių pavyzdžių ir klausimų analizavimas, atvejų analizė. Praktinės situacijos analizė, probleminių užduočių sprendimas, diskusijos, žodinė savirefleksija.

Mokymo priemonės:

Lektorių parengta mokomoji medžiaga, parengtos atvejo analizės.

Vaizdo projektorius, kompiuteris, magnetinės rašymo lentos, markeriai, lipnūs lapeliai.

Numatomi rezultatų vertinimo metodai:

Atsižvelgiant į šių mokymų temos specifiką bei taikomą rezultatų pobūdį, mokymų dalyvių mokymosi pasiekimai bus vertinami pasitelkus *atvejo analizės* ir *fokus grupės* metodus.

Rekomenduojama literatūra ir informaciniai šaltiniai:

1. Day, M. (2002) *Assessment of Prior Learning: A Practitioner's Guide*. UK: Nelson Thornes.
2. Endrodi, G. (2018) *European Inventory on validation of non-formal and informal learning Thematic report: The role of validation in an upskilling pathway for young people not in education and training (NEETS), adults with low skills and long-term unemployed people*. CEDEFOP
3. Cedefop (2014). *Use of validation by enterprises for human resource and career development purpose*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; No. 96.
4. Cedefop (2015). *Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairės (vertimas iš anglų kalbos į lietuvių kalbą)*. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras: Vilnius.
5. Cedefop; European Commission; ICF (2017). *European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update. Synthesis report*. Luxembourg: Publications Office.
6. *The changing nature of VET in Europe*. Vol. 7, CEDEFOP
https://www.cedefop.europa.eu/files/5574_en.pdf
7. *Education and labour market outcomes for graduates from different types of VET system in Europe*
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5569-0>
8. *ECVET ir EQAVET principų taikymas: profesinio mokymo kokybės užtikrinimo įrankių suderinamumas* O. Kupetienė, el. straipsnis:
<http://www.smpf.lt/uploads/Straipsniai/ECVET%20ir%20EQAVET%20principai.galutinis%20-%20final.pdf>
9. *The future of international VET mobility* https://www.xarxafp.org/wp-content/uploads/2019/02/The-future-of-International-VET-Mobility_DG-EMPL_05022019.pdf

Eil. Nr.	Temos pavadinimas		
2.	Meistriškumo kompetencijų aprašų samprata. Meistriškumo kvalifikacijos pripažinimas ir profesinės karjeros projektavimas	Teorinio darbo laikas (akad. val.): 4	Praktinio darbo laikas (akad. val.): 4
<p>Sėkmingai baigę šios temos mokymus dalyviai įgis šių žinių ir įgūdžių:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gebės paaiškinti meistriškumo kompetencijų vertinimo specifiką kvalifikacijų sandaros kontekste. - Gebės nustatyti darbdavių poreikius ir lūkesčius meistriškumo kvalifikacijoms konkrečiuose veiklos sektoriuose. - Gebės įvertinti kompetencijų vertinimo iššūkius. - Gebės paaiškinti kompetencijų aplanko rengimo principus, reikalavimus ir struktūrą. 		<p>Mokymų sesijos uždaviniai</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pristatyti karjeros projektavimo, neformalaus mokymosi pasiekimų pripažinimo ir darbuotojų motyvacijos kėlimo mokantis visą gyvenimą bei tobulinant kvalifikaciją aktualijas ir teisinį reglamentavimą ES šalyse ir Lietuvoje: pagrindinės kryptys ir naujovės užtikrinant mokymąsi visą gyvenimą, akcentuojant mokymąsi darbinės veiklos procesuose. 2. Aptarti konsultanto, teikiančio informacinę paslaugą asmeniui, besiruošiančiam meistriškumo kvalifikacijos pripažinimui, vaidmenį ir funkcijas. 3. Aptarti neformalaus mokymosi pasiekimų vertinimo ir pripažinimo (akcentuojant mokymąsi darbinės veiklos metu) bei individualios karjeros projektavimo atvejus ir gerąsias patirtis įvairiose ES šalyse, įvairiuose darbinės veiklos sektoriuose. 4. Aptarti kompetencijų aplanko principus bei reikalavimus jam ir parengti pavyzdinę aplanko struktūrą konkrečiam profesinės veiklos sektoriui. 	
<p>Tematinė dėstymo eiga:</p> <p>Meistriškumo kompetencijų aprašai kaip esminė sąlyga plėtoti meistriškumo kvalifikacijų (įgytų darbo vietoje neformalioju būdu) posistemę.</p> <p>Neformalaus mokymosi pasiekimų vertinimo ir pripažinimo (akcentuojant mokymąsi darbinės veiklos metu) bei individualios karjeros projektavimo atvejų analizė:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mokymasis darbo vietoje, karjeros planavimas ir projektavimas, meistriškumo siekis, meistriškumo kvalifikacijų pripažinimas – neišvengiamos ciklo dalys, užtikrinant mokymąsi visą gyvenimą kultūrą įmonėse. - Gerosios patirtys įvairiose ES šalyse, įvairiuose darbinės veiklos sektoriuose. Apžvalga ir diskusija. - Kokios galimos meistriškumo kvalifikacijų vertinimo kliūtys Lietuvoje? Kontekstas konkrečiuose profesinės veiklos sektoriuose. 			

- Kokios patirtys aktualiausios plėtojant meistriškumo kvalifikacijų posistemę Lietuvoje?

Darbo rinkos iššūkiai profesiniam mokymui ir galimų sinergijų aptarimas (diskusija su mokymų dalyviais):

- Rinkos poreikių neatitikimas, nepasitenkinimas profesinio mokymo kokybe, neigiamas visuomenės požiūris.
- Investicijų ir finansavimo nenuoseklumas.
- Demografinė padėtis.
- Neefektyviai veikiančios profesinio mokymo įstaigos, nėra rengiami profesinio mokymo pedagogai.
- Silpnas verslo dalyvavimas profesiniame mokyme bei neaktyvus bendradarbiavimas.

Meistriškumo kvalifikacijos ir formaliosios kvalifikacijos bei profesiniai standartai:

- Kas tai yra meistriškumo kompetencijų aprašas, kokios jo charakteristikos ir kuo jis skiriasi nuo formaliųjų kvalifikacijų aprašų.
- Meistriškumo profesinės žinios ir gebėjimai – tai, kas įgyjama pradėjus dirbti.
- Asmeninės savybės: ar (ir kiek) jos yra svarbios meistriškumo raiškoje, ar (ir kiek) jos turėtų būti įtrauktos į meistriškumo kompetencijų aprašus?
- Meistriškumo kompetencijų pavyzdinių aprašų analizė ir aptarimas.
- Kas turėtų dalyvauti sudarant meistriškumo kompetencijų aprašus konkrečiose profesinės veiklos srityse?

Praktinė užduotis: pavyzdinio konkrečios veiklos srities meistriškumo kompetencijų aprašo rengimas.

Mokymo metodai: paskaita, atvejų analizė, pavyzdžiai, diskusijos, refleksijos, aptarimas, stiprybių-silpnųjų-grėsmių-galimybių (SSGG) schemų sudarymas ir kita.

Mokymo priemonės: patalpa, pritaikyta mokymui, su mobiliais stalais ir kėdėmis, aprūpinta vaizdo projektoriumi, ekranu, popieriaus lapais su stovu ir markeriais, kompiuteris, lektorių parengta mokomoji medžiaga, lipnūs lapeliai.

Numatomi rezultatų vertinimo metodai: Refleksija, diskusija, mokymo metu išgirstos informacijos panaudojimo galimybių įvardijimas.

Rekomenduojama literatūra ir informaciniai šaltiniai:

1. Cedefop (2014). Use of validation by enterprises for human resource and career development purpose. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; No. 96.
2. Cedefop (2015). Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairės (vertimas iš anglų kalbos į lietuvių kalbą). Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras: Vilnius.
3. Cedefop; European Commission; ICF (2017). European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update. Synthesis report. Luxembourg: Publications Office.
4. Study on the peer Review and the work of EQAVET network
<https://www.eqavet.eu/Eqavet2017/media/StudyPeerReview/FINAL-Study-on-Peer-Review-and-the-work-of-the-EQAVET-Network->

Nov2019.pdf?ext=.pdf&fbclid=IwAR3MvO_sAC3GacmXFcpwllFjAl4tJeUyB9QSp97ybYvtTOM4ob_4jELTZH8

5. Centers for Vocational Excellence: and Engine for VET development:
https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-10/centres_of_vocational_excellence_summary.pdf
6. Neformaliai įgytų kompetencijų vertinimas ir pripažinimas. Vertintojų-ekspertų ir konsultantų-ekspertų mokymo ir mokymosi medžiaga (2012). VDU: Kaunas
7. Rutiku, S. Vau, I. Ranne, R. (2011) Manual for the Recognition of Prior Learning. Tartu: Archimedes Foundation.

Eil. Nr.	Temos pavadinimas		
3.	Meistriškumo (neformalioju būdu darbinėje veikloje) įgytų kompetencijų vertinimo procesas ir formalizuotas meistriškumo kvalifikacijos pripažinimas: metodiniai klausimai	Teorinio darbo laikas (akad. val.): 4	Praktinio darbo laikas (akad. val.): 4
<p>Sėkmingai baigę šios temos mokymus dalyviai įgis šių žinių ir įgūdžių:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gebės apibūdinti ir palyginti jau taikomus darbinėje veikloje, neformalioju ir savaiminiu būdu įgytų kompetencijų vertinimo procesus. - Gebės paaiškinti neformaliai (darbinėje veikloje) įgytų kompetencijų vertinimo kriterijus ir metodiką. - Gebės nustatyti darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo kriterijus. - Gebės pasirinkti / adaptuoti efektyvius darbinės veiklos metu įgytų meistriškumo kompetencijų vertinimo metodus ir priemones. 		<p>Mokymų sesijos uždaviniai</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Parengti pavyzdinius meistriškumo kvalifikacijų aprašus konkrečiuose sektoriuose. 2. Analizuoti profesinės veiklos vertinimo kriterijus. 3. Nustatyti ir pagrįsti tinkamiausias vertinimo metodikas konkrečioms veiklos sektoriams. 	
<p>Tematinė dėstymo eiga:</p> <p>Savojo kompetentingumo vertinimo kultūra Lietuvoje. Ar (ir kaip) darbuotojai įmonėse skatinami mokytis darbo vietoje ir reflektuoti apie savo mokymosi pasiekimus? Ką reikėtų nuveikti?</p> <p>Neformalioju būdu, darbo vietoje įgytų kompetencijų vertinimas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tikslai, uždaviniai – kokios kompetencijos yra vertinamos ir kokios nėra vertinamos, siekiant pripažinti meistriškumo kvalifikaciją? 			

- Metodologinis pagrindas vertinimui – konkrečios profesinės veiklos kompetencijų aprašas.
- Vertinimo kriterijai. Procesas: duomenų rinkimas ir analizė.
- Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo turinys: ką ir kaip reikėtų vertinti?
- Pagal kokius kokybinius ar kiekybinius rodiklius galima spręsti apie asmens meistriškumo kvalifikaciją?

Meistriškumo kompetencijų vertinimo metodikos konkrečioms veiklos sektoriams:

- Pagrindiniai žinių, gebėjimų ir vertybinių nuostatų vertinimo metodai.
- Profesinės veiklos applanas, motyvaciniai laiški, testai, interviu, atliktų darbų rezultatų vertinimas, stebėjimas, darbdavių atsiliepimai, klientų atsiliepimai ir pan.
- Interviu paruošimas, siekiant gauti giluminę ir autentišką savirefleksiją apie asmens profesinį tobulėjimą darbinėje aplinkoje.
- Kurie meistriškumo kompetencijų vertinimo būdai yra būdingi tik konkrečiam sektoriui, o kurie galėtų būti taikomi universaliai ir tiktų tarpsektoriniame kontekste? Diskusija su mokymų dalyviais – skirtingų veiklos sektorių atstovais.

Profesinės veiklos applanas kaip pradinis ir pagrindinis meistriškumo kompetencijų į(si)vertinimo metodas:

- Parengiamasis etapas meistriškumo kvalifikacijai pripažinti – neformaliojo būdu, darbinėje veikloje įgytų kompetencijų (savi)analizė.
- Pagrindiniai profesinės veiklos applanko parengimo principai.
- Esminės profesinės veiklos applanko turinio dalys – kokią informaciją geriausia sudėti į pasiekimų aprašą, kokias žinias ir gebėjimus bei kitus profesinius pasiekimus įvardyti ir kokiais įrodymais juos pagrįsti?

Meistriškumo kvalifikacijų sertifikavimas. Koku lygmeniu turėtų būti pripažįstamos neformaliu būdu, darbo vietoje įgyjamos meistriškumo kvalifikacijos? Ar sertifikavimas turėtų būti centralizuotas Lietuvos mastu?

Kompetencijų vertinimo kokybės užtikrinimas. Kaip užtikrinti (iš išorės ir iš vidaus), kad meistriškumo kvalifikacijų posistemė funkcionuotų efektyviai?

Praktinė užduotis: atstovaujant konkrečiai profesinės veiklos sričiai, parengti pavyzdinio kompetencijų applanko struktūrą ir vertinimo metodikos projektą, orientuojantis į veiklos sektoriuose parengtus meistriškumo kompetencijų aprašus.

Mokymo metodai:

Lektoriaus ir dalyvių prisistatymai, mokymo tikslų aptarimas, diskusija, praktinių pavyzdžių pateikimas ir analizė, diskusija. Dalyvių patirties refleksija, probleminių pavyzdžių ir klausimų analizavimas, atvejų analizė. Praktinės situacijos analizė, probleminių užduočių sprendimas, diskusijos, žodinė savirefleksija.

Mokymo priemonės:

Patalpa, pritaikyta mokymui, su mobiliais stalais ir kėdėmis, aprūpinta vaizdo projektoriumi, ekranu, bloknotu su stovu ir markeriais, kompiuteris, lektorių parengta mokomoji medžiaga, lipnūs lapeliai.

Numatomi rezultatų vertinimo metodai:

Atsižvelgiant į šių mokymų temos specifiką bei taikomą rezultatų pobūdį, mokymų dalyvių mokymosi pasiekimai bus vertinami pasitelkus *atvejo analizės* ir *fokus grupės* metodus.

Rekomenduojama literatūra ir informaciniai šaltiniai:

1. Cedefop (2014). Use of validation by enterprises for human resource and career development purpose. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; No. 96.
2. Cedefop (2015). Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairės (vertimas iš anglų kalbos į lietuvių kalbą). Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras: Vilnius.
3. Cedefop; European Commission; ICF (2017). European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update. Synthesis report. Luxembourg: Publications Office.
4. Study on the peer Review and the work of EQAVET network
https://www.eqavet.eu/Equavet2017/media/StudyPeerReview/FINAL-Study-on-Peer-Review-and-the-work-of-the-EQAVET-Network-Nov2019.pdf?ext=.pdf&fbclid=IwAR3MvO_sAC3GacmXFcpwllFjAl4tJeUyB9QSp97ybYvtTOM4ob_4jELTZH8
5. Centers for Vocational Excellence: and Engine for VET development:
https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-10/centres_of_vocational_excellence_summary.pdf
6. Neformaliai įgytų kompetencijų vertinimas ir pripažinimas. Vertintojų-ekspertų ir konsultantų-ekspertų mokymo ir mokymosi medžiaga (2012). VDU: Kaunas
7. Rutiku, S. Vau, I. Ranne, R. (2011) Manual for the Recognition of Prior Learning. Tartu: Archimedes Foundation.

Numatomi rezultatai ir jų vertinimas

Sėkmingai pabaigę 24 akademinį valandų mokymų programą, apimančią teorines ir praktines užduotis, jos dalyviai žinos ir gebės:

- paaiškinti meistriškumo kvalifikacijų pripažinimo esmę, misiją bei skirtumus nuo formaliojo mokymosi pasiekimų pripažinimo;
- apibūdinti darbdavių ir socialinių dalininkų vaidmenį vertinant darbinėje veikloje įgytas kompetencijas ir pripažįstant meistriškumo kvalifikacijas;
- aptarti neformalaus ir savaiminio mokymosi pasiekimų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo ir pripažinimo aktualijas bei teisinį reglamentavimą Lietuvoje ir ES šalyse;
- paaiškinti meistriškumo kompetencijų aprašų struktūrą ir turinį;
- apibūdinti ir palyginti jau taikomus darbinėje veikloje, neformaliojo ir savaiminio būdu įgytų kompetencijų vertinimo procesus;
- paaiškinti meistriškumo kompetencijų vertinimo specifiką kvalifikacijų sandaros kontekste;
- nustatyti darbdavių poreikius ir lūkesčius meistriškumo kvalifikacijoms konkrečiuose veiklos sektoriuose;

- nustatyti darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo kriterijus, pasirinkti / adaptuoti efektyvius darbinėje veikloje įgytų meistriškumo kompetencijų vertinimo metodus ir priemones.

Atsižvelgiant į šių mokymų temos specifiką, taikomąjį rezultatų pobūdį bei andragogikos principus, mokymų dalyvių mokymosi pasiekimai bus vertinami pasitelkus įvairius vertinimo metodus, kurie sudaro galimybę mokymų dalyviams keistis ekspertine patirtimi, išvalgomis: bus naudojami tokie metodai kaip atvejo analizė, problemų sprendimas, simuliacija, *fokus* grupės, žinių patikrinimo testai ir pan.

Rekomenduojami šaltiniai

1. Cedefop (2014). Use of validation by enterprises for human resource and career development purpose. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; No. 96.
2. Cedefop (2015). Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairės (vertimas iš anglų kalbos į lietuvių kalbą). Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras: Vilnius.
3. Cedefop; European Commission; ICF (2017). European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update. Synthesis report. Luxembourg: Publications Office.
4. Neformaliai įgytų kompetencijų vertinimas ir pripažinimas. Vertintojų-ekspertų ir konsultantų-ekspertų mokymo ir mokymosi medžiaga (2012). VDU: Kaunas
5. Rutiku, S. Vau, I. Ranne, R. (2011) Manual for the Recognition of Prior Learning. Tartu: Archimedes Foundation.
6. Sangi, S. (2016) The Handbook of Competency Mapping. Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organisations. SAGE
7. Validation and Recognition of Experiential Learning (2008). Kaunas: VDU