



2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa

VKC
Valdymo koordinavimo centras

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

Turinys

Įvadas	2
1. Pagrindinės sąvokos.....	4
2. Meistriškumo kvalifikacijų samprata ir jų vieta nacionalinėse kvalifikacijų sistemose.....	6
3. Meistriškumo kvalifikacijų kūrimas ir aprašymas.....	10
Šaltiniai.....	18

Ivadas

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 valstybiniu 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) programos baigę asmenys, ir neapėmia žinių ir įgūdžių, kurie įgyjami darbinėje veikloje ir trunka visą aktyvų asmens profesinį gyvenimą. Todėl skirtingose 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 darbuotojams 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.

Lietuvoje Ekonomikos ir inovacijų ministerijos iniciatyva viešoji įstaiga Stebėsenos ir prognozių agentūra įgyvendina iš Europos Sąjungos struktūrinių fondų bendrai finansuojamą projektą „MASTER-PRO Darbinėje veikloje įgyjamų meistriškumo kvalifikacijų posistemės modelio, bazinių jo multiplikavimo prielaidų ir prieinamumo sąlygų sukūrimas“, kuriuo, remiantis Lietuvos kvalifikacijų sistemos formavimo patirtimi ir darbdavių poreikiais, siekiama sukurti darbinėje veikloje įgyjamų kvalifikacijų sistemą ir numatyti šios sistemos sąsajas su nacionaline kvalifikacijų sandara.

Darbinėje veikloje įgyjamų meistriškumo kvalifikacijų rengimas yra puiki galimybė darbdaviams ar jiems atstovaujančioms įmonėms, verslo organizacijoms, įstaigoms suformuoti aiškia darbo rinkoje iš profesinės veiklos patirties įgyjamų kvalifikacijų sistemą, kuri atspindėtų jų prioritetus darbuotojų kompetencijoms – žinioms, įgūdžiams ir nuostatomis. Meistriškumo kvalifikacijų sistema taip pat yra reali galimybė sinergizuoti, aprašyti ir įteisinti neformalias sektoriaus lygiu jau veikiančias darbdavių / tarptautinių organizacijų kvalifikacijas. Pasiteisinusios, paklausios ir perspektyvios meistriškumo kvalifikacijos vėliau gali pasitarnauti peržiūrint formaliojo švietimo sistemoje suteikiamas kvalifikacijas, apibrėžtas profesiniuose standartuose.

Meistriškumo kvalifikacijų rengėjams skirti *du* leidiniai, kuriais siekiama pateikti ne aiškias ir nekintančias instrukcijas, o tik bendrąsias veiklos gaires, kad konkrečiuose ūkio sektoriuose dirbantys ekspertai galėtų nevaržomi jokių nacionalinių standartų kurti tokias darbinėje veikloje įgyjamų meistriškumo kvalifikacijų posistemas, kurios geriausiai atlieptų jų poreikius.

Pirmajame leidinyje „*Meistriškumo kvalifikacijų aprašymo metodika*“ siekiama pristatyti meistriškumo kvalifikacijų sampratą ir pasiūlyti jų aprašymo struktūrą.

Leidinio 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 aprašytais 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.

Antrasis leidinys *„Meistriškumo kvalifikacijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo procedūrų vadovas“* pateikia gaires, 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.

Meistriškumo kvalifikacijų kūrimas Lietuvoje yra naujas procesas. Dar nedaug Europos šalių turi patirties rengti, vertinti, suteikti ir pripažinti darbinėje veikloje įgyjamas kompetencijas kaip neformalias kvalifikacijas, tačiau poreikis pripažinti darbinėje veikloje įgyjamas kompetencijas yra jaučiamas, ir tai yra svarbus veiksnys įveiklinant ir įprasminant asmens mokymąsi visą gyvenimą.

Ši meistriškumo kvalifikacijų aprašymo metodika turi būti aktuali ir atitinkanti šalies kontekstą, todėl privalo būti lanksti. Tad metodika nėra baigtinė – kviečiame kelti klausimus diskusijoms, ieškoti tinkamiausių sprendimų, rekomenduojame ją nuolat peržiūrėti ir siūlyti kintančiam kontekstui ar skirtingoms profesinės veiklos sritims būdingas aktualijas, kurių pagrindu metodiką būtų galima tobulinti ir atnaujinti.

Rengėjai

1. Pagrindinės sąvokos

Meistriškumo kvalifikacija – darbdaviams atstovaujančios įmonės, verslo organizacijos, įstaigos pripažintų kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, rinkinys.

Meistriškumo kvalifikacijos formavimas (sudarymas) – darbdaviams atstovaujančios įmonės, verslo organizacijos, įstaigos atliekama procedūra, kai, išanalizavus įmonės (sektorius) plėtros tendencijas ir perspektyvas, įvertinus darbuotojų pareigybes ir nustatius 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.

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

Kompetencija – gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma.

Kompetencijų modelis – struktūra, skirta aprašyti kompetencijų rinkinius, reikalingus sėkmingam darbinės veiklos užduočių arba uždavinių atlikimui.

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.

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.

Kvalifikacijos lygmens aprašymas – kvalifikacijos lygmens apibūdinimas pagal tam tikrus kriterijus, pavyzdžiui, veiklos sudėtingumą, savarankiškumą ir kintamumą.

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, išlaispnuojantis / išdiferencijuojantis praktinėje darbinėje veikloje įgyjamas papildomas žinias, įgūdžius ir nuostatas.

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.

Sektorinis profesinis komitetas – bendradarbiavimo pagrindu sudaryta patariamoji institucija, koordinuojanti konkretaus ūkio sektoriaus – veiklų grupės strateginius kvalifikacijų sistemos formavimo ir profesinio mokymo klausimus pagal veiklų ekonominę funkciją, produktus, paslaugas arba technologijas.

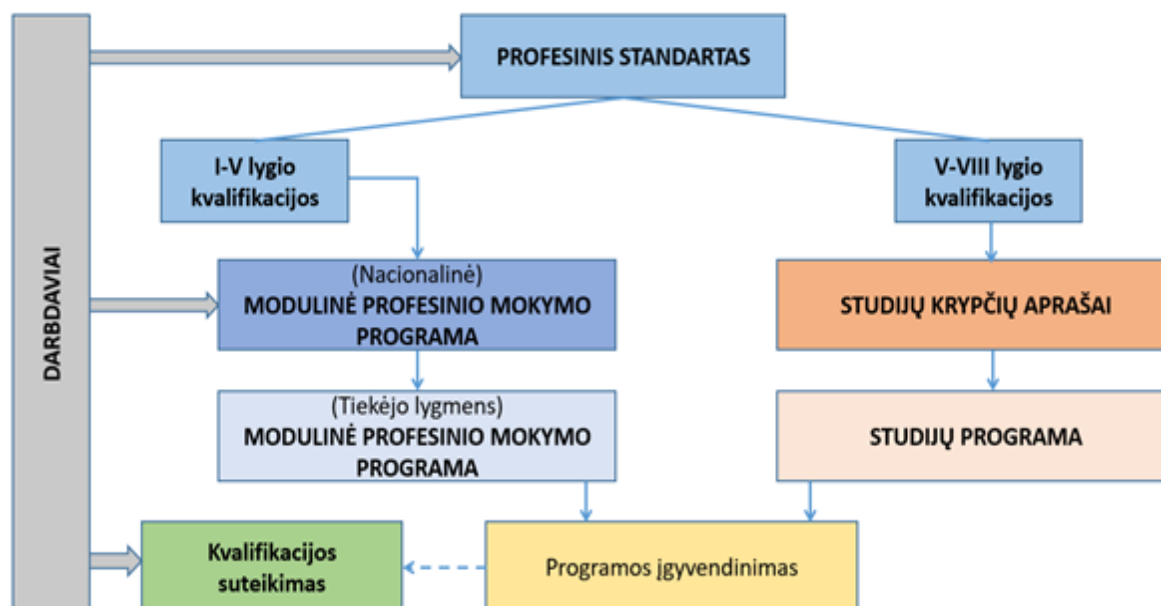
Socialiniai partneriai – darbuotojų atstovai ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos.

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

2. Meistriškumo kvalifikacijų samprata ir jų vieta nacionalinėse kvalifikacijų sistemose

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 poreikius ir lūkesčius dėl asmenų, baigusių formaliojo švietimo sistemą, įgyjamų kompetencijų atitikties realiems darbo rinkos poreikiams. Nacionalinės kvalifikacijų sistemos formavimas, šiuo metu vykstantis Lietuvoje, apibendrintai pavaizduotas 1 paveiksle.



1 pav. Lietuvos kvalifikacijų sistemos formavimo procesai

Reikalavimus profesiniams standartams ir juose aprašomoms kvalifikacijoms 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. Daugiau informacijos apie profesinių standartų rengimą ir reikalavimus, taikomus juose aprašomoms kvalifikacijoms, galima rasti šio dokumento skyriuje „Meistriškumo kvalifikacijų susiejimo su profesiniais standartais ir juose aprašytais kvalifikacijomis gairės“.

Vis daugiau Europos šalių (Austrija, Belgija, Čekijos Respublika, Danija, Estija, Prancūzija, Vokietija, Airija, Malta, Olandija, Lenkija, Slovėnija, Švedija, Jungtinė Karalystė (Škotija) greta formaliojo švietimo įstaigose įgyjamų kvalifikacijų įveda (arba svarsto tai) formalioms kvalifikacijoms alternatyvias arba jas papildančias kvalifikacijas, kurios neturi bendro termino ir vadinamos įvairiai – privačiomis, darbo rinkos, nevalstybinėmis, sektorinėmis, pramonės, neformaliomis kvalifikacijomis. **Lietuvoje jas pasirinkta vadinti „meistriškumo kvalifikacijomis“, akcentuojant jų įgijimą darbinėje veikloje.**

Meistriškumo kvalifikacijos (Dębowski ir kt., 2018):

- neregamentuojamos teisės aktais;
- suteikiamos už tradicinės švietimo sistemos ribų. Jas gali teikti nacionalinės, regioninės ar šakinės darbdavių asociacijos, pavieniai darbdaviai, valstybinės įstaigos ar organizacijos (ne švietimo), neformaliojo švietimo įstaigos ar, esant susitarimui su darbdaviais, formaliojo švietimo įstaigos;
- gali būti suteiktos tiek baigus mokymo programą, tiek įvertinus ir pripažinus turimas kompetencijas (įgytas darbinėje veikloje).

Remiantis IBE (2018) pristatyta keleto Europos šalių patirtimi, galima teigti, kad neformalių ar sektorialių – meistriškumo kvalifikacijų kūrimas reikalauja pirmiausiai organizacinių pajėgumų, kadangi būtina išgryninti konkretaus ūkio sektoriaus poreikius, jame esančias galimybes iš darbinės patirties įgyti tam tikrų kompetencijų, aprašyti šias kompetencijas, sukurti jų vertinimo bei sertifikavimo (patvirtinimo) sistemą ir pan. Taip pat tai reikalauja ir nemažų finansinių išteklių.

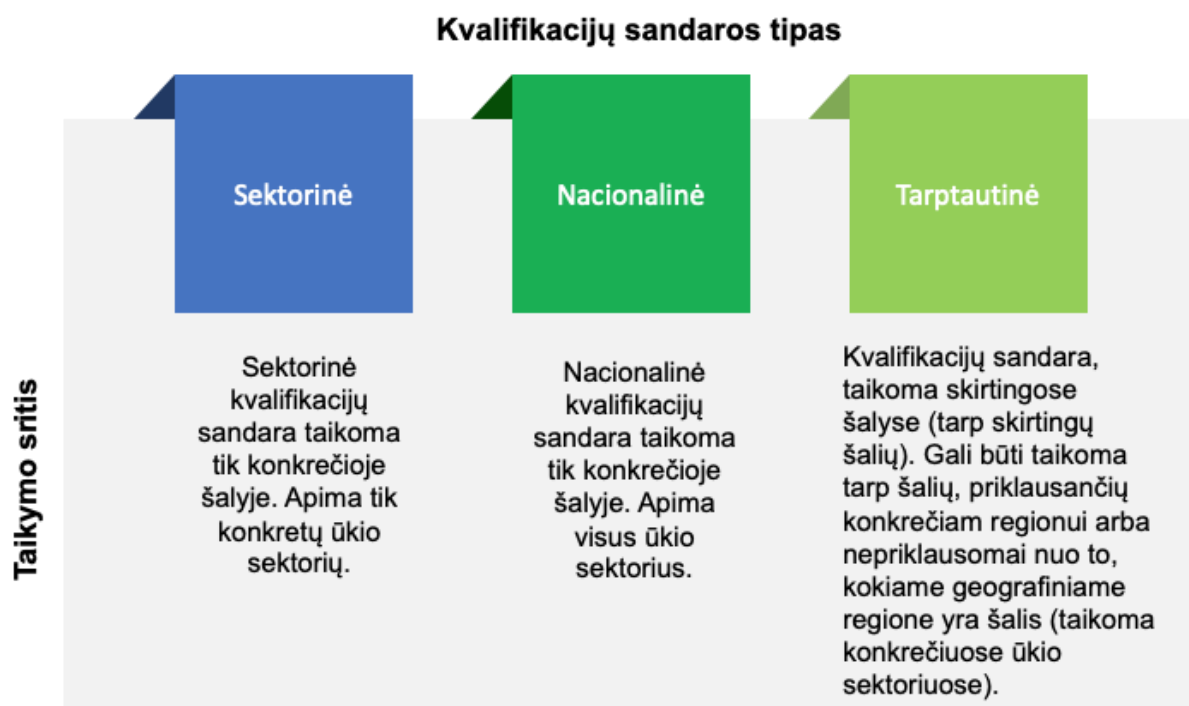
Šiame leidinyje autoriai nesiekia išsamios kitų šalių patirties kuriant neformalias / sektorines kvalifikacijas analizės. Tačiau verta paminėti esamą sampratų ir reikalavimų įvairovę. Pavyzdžiui, **Prancūzijoje** neformalios kvalifikacijos, t. y. už formaliojo švietimo sistemos ribų įgyjamos kvalifikacijos, yra vadinamos pramonės / sektorinėmis kvalifikacijomis, jos suteikiamos konkrečių ūkio sektorių ar pramonės įgaliotų institucijų ir nėra automatiškai pripažįstamos nacionaliniu lygmeniu, jos neregistruojamos nacionaliniame kvalifikacijų registre, joms nėra priskiriamas EKS (*Europos kvalifikacijų sandara*) lygis. **Škotijoje** egzistuoja privačios / rinkos kvalifikacijos, kurias suteikia privatūs mokymo paslaugų teikėjai, ypač tarptautinių verslo organizacijų padaliniai. Taip pat egzistuoja kvalifikacijos, kurias suteikia ūkio sektorių kompetentingos institucijos, pavyzdžiui prekybos rūmai, įvairios asociacijos ir pan. Tačiau šios kvalifikacijos nėra nacionalinės kvalifikacijų sandaros dalis ir nacionaliniu lygmeniu nepripažįstamos. **Lenkijoje** taip pat įsivyrąja praktika kurti sektorines kvalifikacijas, kurios rengiamos remiantis tais pačiais kriterijais kaip ir formalios kvalifikacijos. Jos turi atitikti Lenkijos kvalifikacijų sandarą ir yra registruojamos nacionaliniame kvalifikacijų registre.

Europos šalys dar tik pradeda svarstyti meistriškumo kvalifikacijų santykį su (formaliomis) kvalifikacijomis, kvalifikacijų sandaromis ir sistemomis. Tačiau kai kuriose šalyse (pavyzdžiui, **Olandijoje, Švedijoje**) jau dabar egzistuoja galimybė susieti meistriškumo

kvalifikacijas su nacionaline kvalifikacijų sandara, nustatyta tvarka kreipiantis į nacionalines kvalifikacijų tarnybas.

Kita meistriškumo kvalifikacijoms priskirtina kategorija – tarptautinių organizacijų teikiamos kvalifikacijos, vadinamos tarptautinėmis. Tarptautinė kvalifikacija apibrėžiama kaip teisėtai įsteigto tarptautinio organo (asociacijos, organizacijos, ekonominės veiklos sektoriaus ar bendrovės) arba tarptautinio organo vardu veikiančio nacionalinio organo suteikta daugiau negu vienoje šalyje naudojama kvalifikacija, kuri apima mokymosi rezultatus, įvertintus remiantis tarptautinio organo nustatytais standartais (Europos Komisija, 2017). Tokių kvalifikacijų pavyzdžiai: Cisco įmonės sertifikatai IT specialistams, Tarptautinės projektų vadybos asociacijos (IPMA) sertifikatai projektų vadovams ir kt.

Trys pagrindiniai kvalifikacijų sandarų tipai pateikiami 2 paveiksle (Keevy ir kt., 2010).



2 pav. Kvalifikacijų sandarų tipai (pagal Keevy ir kt., 2010)

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



3 pav. Kvalifikacijų tipologija

Akivaizdu, kad visos paminėtos kvalifikacijos gali būti integruojamos ir sudaryti bendrą šalies nacionalinę kvalifikacijų sandarą (žr. 3 pav.), tačiau jos taip pat gali egzistuoti atskirai ir spręsti konkrečių užsakovų (valstybės, ūkio sektoriaus ar konkrečios įmonės) poreikius, neprieštaraujant nacionalinių kvalifikacijų sandaros logikai. Žvelgiant iš asmens perspektyvos, kiekvienas kvalifikacijos tipas, nepriklausomai nuo to, ar yra integruotas ar taikomas pavieniui, leidžia suprasti KĄ jis / ji turi žinoti ir mokėti tam, kad galėtų sėkmingai integruotis į darbo rinką, ir KAIP jis / ji galėtų profesiskai tobulėti konkrečioje darbo vietoje.

3. Meistriškumo kvalifikacijų kūrimas ir aprašymas

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, registruojamos valstybiniame Studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registre. Atsakymus į šiuos klausimus leidinio skaitytojui padės rasti *Meistriškumo kvalifikacijų susiejimo su Lietuvos kvalifikacijų sandara gairės* ir *Meistriškumo kvalifikacijų susiejimo su profesiniais standartais gairės*. Šiame leidinyje pristatomi tik pagrindiniai meistriškumo kvalifikacijų kūrimo ir aprašymo principai.

Projekto „MASTER-PRO Darbinėje veikloje įgyjamų meistriškumo kvalifikacijų posistemės modelio, bazinių jo multiplikavimo prielaidų ir prieinamumo sąlygų sukūrimas“ kontekste sąvoka „**meistriškumo kvalifikacija**“ yra suprantama kaip **darbdaviams atstovaujančios įmonės, verslo organizacijos ar įstaigos pripažintų kompetencijų (žinių, įgūdžių ir vertybinių nuostatų / asmeninių savybių), asmens sukauptų per darbinės veiklos patirtį, rinkinys. Daroma prielaida, kad darbinė veikla ir reali profesinė patirtis praturtina asmens formaliojo švietimo sistemoje įgytas kompetencijas, o pasitelkus darbdavių atstovų sukurta meistriškumo kvalifikacijų posistemę, šias kompetencijas galima palyginti, įvertinti ir pripažinti**. Kita vertus, kai kuriais atvejais, atsižvelgus į veiklos sektoriaus specifiką, meistriškumo kvalifikacija gali būti suteikta ir specialistams be formalios kvalifikacijos, bet kažkoku būdu įgijusiems darbinės patirties, pripažinus jų sukauptas žinias ir įvertinus turimas kompetencijas.

Siekiant geriau suprasti Lietuvoje santykinai naują sąvoką „meistriškumo kvalifikacija“, verta detaliau panagrinėti kitas dvi sąvokas: „kompetencija“ ir „kompetentingumas“.

Tiek Lietuvos, tiek susijusiuose pagrindiniuose ES dokumentuose kompetencijos sąvoka apibrėžiama kaip gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma. Kompetencijos *per se* apibrėžiamos profesiniuose standartuose, tačiau plačiąja prasme kompetencijomis laikytinos asmens charakteristikos, apsprendžiančios jo gebėjimą atlikti veiklą ir pasiekti konkrečių veikos rezultatų (Pukelis 2009; Laužackas et al. 2009). Pažymėtina, kad nėra formalaus bendro kompetencijų apibrėžimo tarp skirtingų šalių.

Įprastai kompetencijai apibrėžti naudojamos tokios kategorijos kaip žinios, įgūdžiai, bruožai, motyvai ir savęs suvokimas (Sanghi, 2016):

- žinios – tai informacija, kurią asmuo turi konkrečioje srityje;
- gebėjimai ir įgūdžiai – galėjimas atlikti konkrečią fizinę arba protinę užduotį;
- bruožai – fizinės ir asmeninės savybės, pavyzdžiui, reagavimas į situacijas;
- motyvai – tai asmens idėjos, skatinančios jį / ją veikti ir tobulėti;
- savęs suvokimas – asmens nuostatos, vertybės, požiūris ar susikurtas įvaizdis.

Šioms kategorijoms iliustruoti puikiai tinka ledkalnio metafora, pavaizduota 4 paveiksle: žinios ir įgūdžiai yra matomi, tarsi ledkalnio viršus, o savęs suvokimas, bruožai ir motyvai

yra „po vandeniu“ – giliau, arčiau pačios asmenybės. Žinias ir įgūdžius galima gana lengvai tobulinti – mokymai yra efektyviausias būdas užtikrinti šiuos darbuotojo gebėjimus (Sanghi, 2016).



4 pav. Kompetencijos samprata ledkalnio modelyje (Spencer, Spencer, 1993, 11 p. iš Sanghi, 2016 12 p.)

Žinios veiklos atlikimo kontekste yra elementariausia pakopa. Įgijus žinių ir siekiant geresnio veiklos atlikimo, reikalingas supratimas – intelektinis gebėjimas prasmingai taikyti informaciją, susietą su nauja situacija (Jucevičienė, 2007). Švietimo sistemoje, kalbant apie formaliojo švietimo programų įgyvendinimą, šalia žinių ir supratimo sąvokų yra minimi gebėjimai (išugdyti, išlavinti gabumai) ir įgūdžiai, kurie apibrėžiami kaip mąstymo ir praktinės veiklos automatizuotas veiksmas. Mokymo programų kontekste taip pat naudojamas terminas *mokymosi rezultatai*. Mokymosi rezultatai nurodo, ką besimokantysis turėtų žinoti, gebėti ir suprasti mokymosi proceso pabaigoje. Tokių rezultatų nustatymo ir formulavimo būdas nukreipia mokymą ir mokymąsi tinkama kryptimi bei daro įtaką besimokančiajam, darbo rinkai ir apskritai visuomenei (Cedefop, 2017). Ar (ir kaip) mokymosi rezultatai buvo pasiekti, galima nustatyti tik pasibaigus mokymosi procesui, atliekant vertinimus ir demonstruojant mokymosi pasiekimus realiose darbo situacijose.

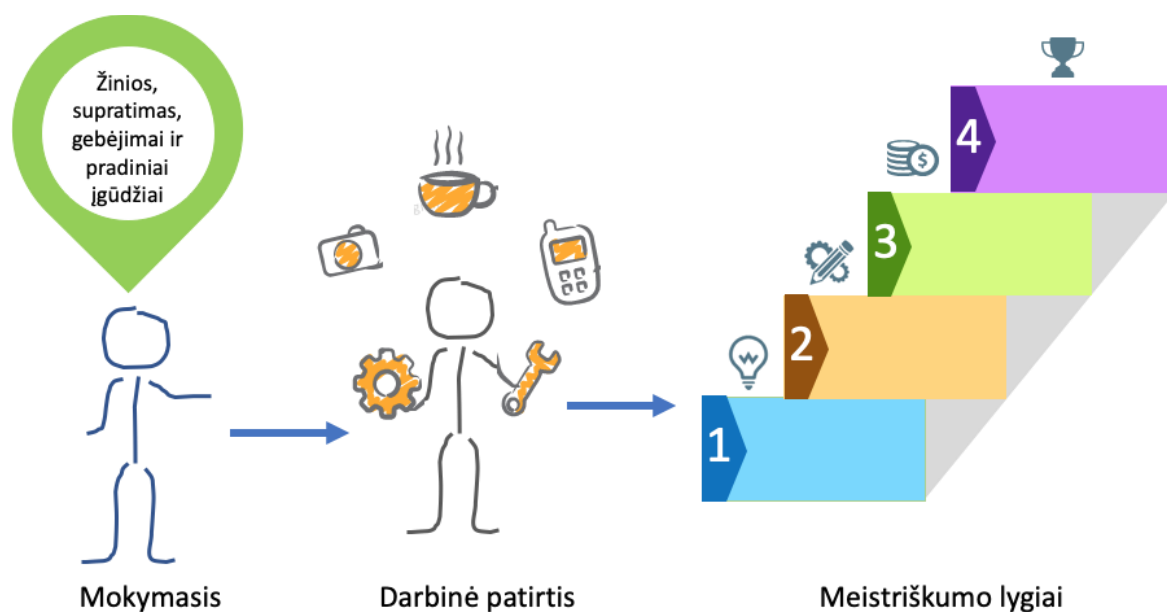
Įgūdžiai yra asmens profesionalumo išraiška, nes naudodamasis įgūdžiais asmuo darbą atlieka automatiškai, neskirdamas dėmesio atliekamai veiklai. Tuo pačiu metu asmuo gali savo dėmesį skirti kitoms, sudėtingesnėms profesinės veiklos dalims atlikti. Kuo plačiau savo veikloje asmuo naudojasi įgūdžiais, tuo aukštesnis jo profesionalumo bei kompetentingumo lygis (Pukelis, 2009). Kai kurie įgūdžiai pasižymi ypač aukštu veiklos sudėtingumo lygiu, kuris vadinamas specialiu terminu **meistriškumas**.

Kaip teigia Winch (2012), nagrinėjęs ekspertizės sampratą, *meistriškumas (angl. „excellence“) kompleksiskai apima nustatytų veiklos atlikimo kriterijų laikymąsi, bet taip pat ir rūpinimąsi klientais, bendradarbiais, savo įmonės ir profesijos reputacija, galiausiai, savo veiklos socialinėmis ar pilietinėmis pasekmėmis*. Winch, analizuodamas ekspertinės veiklos dimensijas, greta praktinių gebėjimų ir įgūdžių, akcentavo žinojimo apie (angl.

„knowledge that“), žinojimo *kaip* (angl. „knowledge how“), taip pat numanomų (slypinčių) žinių (angl. „tacit knowledge“) taikymą, (greitą) profesinių sprendimų priėmimą, gebėjimą susidoroti su nenuspėjamomis ir netikėtomis situacijomis. Jo tvirtinimu, ekspertams taip pat būdinga savirefleksija, bendradarbiavimas ir sprendimų ieškojimas kartu su kolegomis bei mokymasis ir profesinis tobulėjimas.

Guile ir Unwin (2019, p. 29) savo bandyme konceptualizuoti ekspertinės veiklos bruožus, be asmeninės eksperto dimensijos (specializuotų žinių ir praktinių gebėjimų, sprendimų priėmimo, gebėjimo dirbti be priežiūros), taip pat išskyrė kolektyvinę dimensiją (kai ekspertas dirba komandoje) ir tarpprofesinę (kai, atsirandant naujoms darbo organizavimo būdams, naujoms technologijoms, ekspertai vis dažniau dirba platesnėse, nebūtinai su konkrečia profesine veikla susijusiose srityse).

Taigi, *kuriant meistriškumo kvalifikacijas, nėra tikslo analizuoti ir kvestionuoti tų žinių ir pradinių įgūdžių, kuriuos asmuo įgijo mokymasis formaliojo švietimo programoje ir praktiškai pademonstravo pasibaigus mokymosi procesui.* Meistriškumo kvalifikacijos rodo, kaip formaliai suteikta kvalifikacija plečiasi naujomis žiniomis ir įgūdžiais bei vertybinėmis nuostatomis, asmeniui sukauptam vis daugiau konkrečios darbinės patirties, ir pateikia aiškius kriterijus asmens meistriškumo lygmeniui pa(si)matuoti.

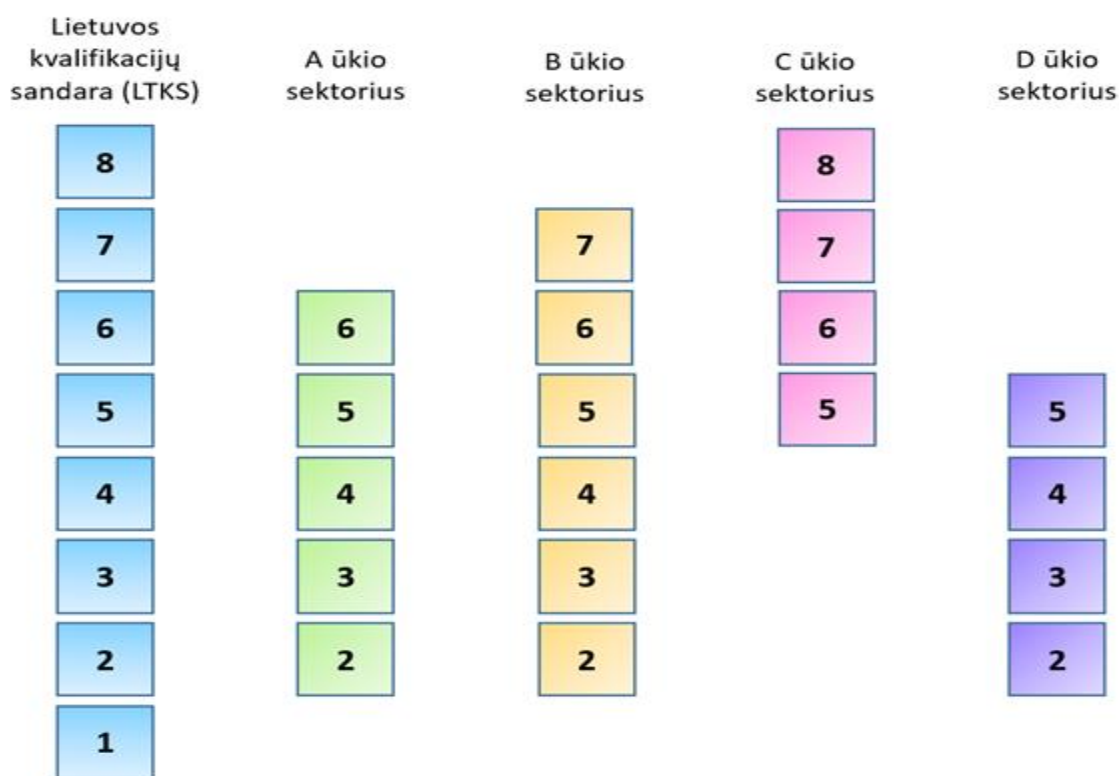


5 pav. Meistriškumo kvalifikacijos įgijimo modelis

Detalesnės rekomendacijos meistriškumo kvalifikacijoms kurti ir aprašyti pateikiamos šio dokumento skyriuje *Meistriškumo kvalifikacijų aprašymo procedūrų vadovas*, tačiau apibendrinant konkretaus veiklos sektoriaus meistriškumo kvalifikacijų posistemės kūrimą galima suskirstyti į kelis žingsnius:

1 žingsnis. Meistriškumo kvalifikacijų posistemės struktūros apibrėžimas

Kuriant sektorines meistriškumo kvalifikacijas, kiekviename veiklos sektoriuje ar jo dalyje gali būti laisvai ir sąmoningai apsispręsta, kokio kvalifikacijos lygmens (iš 8 LTKS lygmenų) ir kokioms 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 veiklos sektoriaus profesiniame standarte) ir, remdamiesi konkretaus sektoriaus darbdavių poreikiais, atrinkti kvalifikacijų lygmenis, kuriuose bus norima išskirti asmenų, baigusių formaliojo švietimo programas ir įgijusių papildomų kompetencijų darbinėje aplinkoje, meistriškumo lygmenis. Ne visi nacionalinės kvalifikacijų sandaros lygmenys gali būti aktualūs rengiant meistriškumo kvalifikacijas. Pvz., konkretaus ūkio sektoriaus VI–VII nacionalinės kvalifikacijos taikytinos 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 šio lygmens kategorijai. Kiekvienas sektorius gali apsispręsti skirtingai, todėl natūralu, kad sektorinės meistriškumo kvalifikacijos gali neapimti visų Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenų (žr. 6 pav.).



6 pav. Galimos meistriškumo kvalifikacijų posistemių struktūros įvairiuose ūkio sektoriuose

2 žingsnis. 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 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. „neišėitų“ už atitinkamo LTKS lygmens ribų.** Jei pasirinkta lygmenų hierarchija 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. Šio leidinio skaitytojas daugiau informacijos apie meistriškumo lygmenų nustatymą gali rasti *Meistriškumo kvalifikacijų lygmenų nustatymo gairėse*.

Meistriškumo lygmenų aprašymui galima taikyti pačius įvairiausius kriterijus:

- nustatant kiekvienam meistriškumo lygmeniui reikalingas pademonstruoti kompetencijas;
- nustatant kiekvienam meistriškumo lygmeniui reikalingą darbinę patirtį;
- laisva forma aprašant, ką kiekvieną meistriškumo lygmenį pasiekęs asmuo turi žinoti ir kokius įgūdžius bei asmenines savybes turi pademonstruoti.

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

1 lentelė. Meistriškumo lygmenų žymėjimo ir aprašymo pavyzdys

Meistriškumo lygmuo		Meistriškumo lygmenų aprašymas
1	Pradedantysis (PR)	Praktikoje demonstruoja bazines veiklos žinias ir įgūdžius, pats nepriima sprendimų, darbo patirtis neviršija 1 ¹ metų.
2	Pažengęs (PZ)	Dirba savarankiškai, už dalį veiklos rezultatų prisiima atsakomybę, priima nesudėtingus sprendimus, darbo patirtis – 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.

¹ Ši lentelė pateikiama kaip pavyzdys. Darbo stažo intervalus metais, kaip ir detalų meistriškumo lygmenų aprašymą, galima pateikti remiantis konkretaus veiklos sektoriaus specifiką.

2 lentelė. **Meistriškumo lygmenų aprašymo galima struktūra (pavyzdys)**

Kvalifikacijos pavadinimas: _____				
Meistriškumo lygmuo	Reikalaujama darbinė patirtis (metais)	Žinios ir supratimas (ką turi žinoti ir suprasti?)	Ilgūdžiai (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. Priešingai – skaitytojai kviečiami kelti klausimus ir diskutuoti, ieškoti tinkamiausių sprendimų.* Daroma prielaida, kad sektoriai yra skirtingi: tai, kas aktualu vienam sektoriui, gali būti visiškai neaktualu kitam, 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.*

3 žingsnis. Meistriškumo kvalifikacijos aprašymas

Kvalifikacijos aprašas skirtas suteikti aiškią ir išsamią informaciją siekiantiems įgyti kvalifikaciją. Kita vertus, formuodami aprašą rengėjai išgrynina darbuotojų turimas, trūkstamas ir trokštamas kompetencijas ir, susitarę dėl jų sąrašo, užtikrina, kad kvalifikacijos suteikimo procesas būtų skaidrus. Meistriškumo kvalifikacijos aprašas turėtų nustatyti kompetencijas, kurių tikimasi iš darbuotojų, 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 neformalioju būdu, t. y. per praktinę darbinę veiklą.

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 rekomenduojama atsižvelgti į darbo rinkos, sektoriaus, visuomenės pokyčius ir skatinti įvairiapusių, atliepančių šiuos pokyčius kompetencijų įgijimą. Aprašydami kvalifikacijas, darbdaviai arba jiems atstovaujantijs įmonės, verslo organizacijos, įstaigos apsisprendžia dėl prioritetinių kvalifikacijos ir kompetencijų elementų. Pavyzdžiui, vieniems sektoriams gali būti aktualu akcentuoti bendrąsias ar universaliąsias kompetencijas, asmenines savybes ar nuostatas darbo atžvilgiu (pavyzdžiui, lojalumą), kitiems – darbo našumą (produktyvumą).

Darbdaviai arba jiems atstovaujantijs įmonės, verslo organizacijos, įstaigos turėtų patys nuspręsti, kiek detali turėtų būti kvalifikacijos aprašo informacija, kaip aprašyti kvalifikacijos meistriškumo lygmenis ir kompetencijas bei kokius kvalifikacijos turinio ir suteikimo aspektus nurodyti. Kaip rodo užsienio šalių patirtis, egzistuoja įvairūs meistriškumo kvalifikacijų pavyzdžiai. Kvalifikacijų posistemę gali sudaryti:

- skirtingos kvalifikacijos, kurias sudaro baigtinis, konkrečiai darbo vietai arba profesijai priskirtinų kompetencijų rinkinys (pavyzdžiui, projektų vadovo, suvirintojo kvalifikacijos);
- kvalifikacijos, sietinos su tam tikrų darbo užduočių atlikimu (pavyzdžiui, IT naudojimu, projektų valdymu, suvirinimo kokybės tikrinimu). Kelios tokios kvalifikacijos gali būti sujungtos į vieną platesnę kvalifikaciją;
- išsamios kompetencijų matricos, kuriose kompetencijos išdėstomos pagal pasirinktą modelį.

Kvalifikacijų formuotojai, atsižvelgdami į sektoriaus poreikius, darbuotojų turimas kvalifikacijas ir darbo vietoje įgyjamas kompetencijas bei kvalifikacijų suteikimo viziją (kas vertins ir suteiks kvalifikacijas), turėtų pasirinkti jiems tinkamiausią posistemės modelį. Formuojant meistriškumo kvalifikaciją, rekomenduojama apsvarstyti ir numatyti kvalifikacijos charakteristikas, pateiktas 3 lentelėje.

3 lentelė. **Rekomenduojama meistriškumo kvalifikacijos aprašo struktūra**

1. Kvalifikacijos pavadinimas		
2. Ūkio sektorius, pareigybė		
3. Kvalifikacijos lygmuo (taip pat ir pagal Lietuvos kvalifikacijų sandarą)		
	Arba	Kompetencijų sąrašas

4. Kvalifikacijos aprašymas	Arba	Žinios Įgūdžiai Nuostatos
	Arba	Laisvos formos tekstas, kuriuo apibūdinama, kokių kompetencijų (žinių, įgūdžių, vertybinių nuostatų ir pan.) tikimasi iš kandidato
5. Reikalavimai siekiančiam įgyti kvalifikaciją (jei numatyta, reikalavimai turimam išsilavinimui (arba) baigtiems mokymams, profesinei patirčiai, kompetencijos ir pan.)		
6. Kvalifikacijos įgijimo būdai	<ul style="list-style-type: none"> • įvertinus ir pripažinus turimas kompetencijas • įvertinus turimas kompetencijas ir baigus mokymo programą • kita 	
7. Kvalifikaciją sudarančių kompetencijų vertinimo kriterijai (pavyzdžiui, kvalifikacijos įgijimą iliustruojantys teiginiai)		
8. Kvalifikaciją sudarančių kompetencijų vertinimo metodai		
9. Kvalifikaciją įgijusio asmens karjeros galimybės		

Šaltiniai

1. Auzinger, M., Fellingner, J., Luomi-Messerer, K., Mobilio, L., Ulicna, D., Ali Z. (2016). Study on International Sectoral Qualifications Frameworks and Systems. Final Report. EU Publications.
2. Cedefop (2017). Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook. Luxembourg: Publications Office.
3. Dębowski, H., Sławiński, S., Walicka, S., Poczmańska, A. & Przybylska, B. (2018). Proposed Models of Including Non-formal Sector Qualifications in National Qualifications Frameworks. Warsaw: Instytut Badań Edukacyjnych.
4. Guile, D. ir Unwin, L. (2019). The Wiley handbook of vocational education and training. John Wiley & Sons, Inc.
5. IBE (2018). Including Non-formal Sector Qualifications in National Qualifications Frameworks. The Experiences and Solutions of Seven European Countries. Volume I: Country Reports. Warsaw: Instytut Badan Edukacyjnych.
6. Jucevičienė, P. (2007). Besimokantis miestas. Kaunas: Technologija.
7. Keevy, J., Chakroun, B., Deij, A. (2010). Transnational Qualifications Frameworks. Turin, Italy, ETF.
8. Laužackas, R., Tūtlys, V. and Spūdytė, I. (2009). Evolution of competence concept in Lithuania: from VET reform to development of National Qualifications System, Journal of European Industrial Training, Vol. 33 No. 8/9, pp. 800-816. <https://doi.org/10.1108/03090590910993643>.
9. Pukelis, K. (2009). Gebėjimas, kompetencija, mokymosi / studijų rezultatas, kvalifikacija ir kompetentingumas: teorinė dimensija. Aukštojo mokslo kokybė, Nr. 6, p. 12-36. Kaunas: VDU.
10. Pukelis, K., Smetona, A. (2012). Švietimo sąvokos "competence" mikrosistemos darninimas. Aukštojo mokslo kokybė, Nr. 9, p. 50-74. Kaunas: VDU.
11. Sanghi, S. (2016). The Handbook of Competency Mapping. Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations. New Delhi: SAGE.
12. Winch, C. (2012). Dimensions of Expertise: A Conceptual Exploration of Vocational Knowledge, Bloomsbury. Publishing Plc.