



2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veiksmų programa



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

MEISTRIŠKUMO KVALIFIKACIJŲ, ĮGYTŲ DARBINĖJE VEIKLOJE, VERTINIMO PROCEDŪRŲ VADOVAS

Turinys

Įvadas	2
1. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo paskirtis ir metodinis pagrindas	5
2. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo principai	6
3. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo sąlygos	8
4. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo procesas	15
5. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo turinys ir metodai	18
6. Meistriškumo kompetencijų vertinimo procedūros kokybės užtikrinimas	25
Rekomenduojami šaltiniai	27

Įvadas

Tradicinis karjeros modelis, kai pirmiausiai švietimo įstaigoje įgyjama kvalifikacija ir pradedama dirbti, o pagrindinis meistriškumo matavimo vienetas yra metai, praleisti tam tikroje įmonėje, organizacijoje ar veiklos sektoriuje, 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, 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.

Šis darbinėje veikloje įgytų meistriškumo kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procedūrų vadovas skirtas už meistriškumo kvalifikacijų suteikimą atsakingų darbdavių organizacijų atstovams, 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 ir naudojimą. Taip pat – tai **metodinė priemonė tiesiogiai meistriškumo kompetencijų vertinime ir pripažinime dalyvaujantiems asmenims – karjeros konsultantams ir kompetencijų vertintojams.**

Mokymosi pasiekimų (žinių, įgūdžių ir vertybinių nuostatų / asmeninių savybių), įgytų neformalioje aplinkoje ar darbinės veiklos metu, pamatymas, įvertinimas ir pripažinimas vis dar yra organizacinis ir metodinis iššūkis tiek formaliai švietimo sistemai, tiek verslo pasauliui, formuojant kvalifikacijos tobulinimo politiką bei pripažįstant, kad mokymasis vyksta visą gyvenimą, nepriklausomai nuo konteksto.

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 lygį 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 neformaliai meistriškumo kvalifikacijai pripažinti bei profesinio tobulėjimo poreikiams nustatyti.

Šiame vertinimo procedūrų vadove pateikiamos gairės yra rekomendacinio pobūdžio, 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, kurios yra nurodomos Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatyme bei Mokslo ir studijų įstatyme, o koncentruoti dėmesį ties tomis kompetencijomis, kurios buvo įgytos darbinėje aplinkoje, mokantis neformaliojo būdu, t. y. meistriškumo kompetencijomis.

Dokumente vartojamos pagrindinės sąvokos:

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

Meistriškumo kvalifikacijos pripažinimas / suteikimas – darbdavio ar jam atstovaujančios įgaliotos įstaigos atliekama procedūra, kurios metu įvertinama, ar

asmens mokymosi pasiekimai atitinka nustatytuosius, arba pripažinus darbuotojo darbinėje veikloje įgytas kompetencijas, išduodamas meistriškumo kvalifikacijos įgijimą patvirtinantis pažymėjimas arba diplomas.

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 – tai 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 LTKS.

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.

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.

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

Šis, meistriškumo kvalifikacijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo procedūrų vadovas turi būti aktualus ir atitinkantis šalies kontekstą, todėl jis yra lankstus ir atviras diskusijoms, geriausių sprendimų paieškoms bei tobulinimams. Todėl šis dokumentas nėra baigtinis – rekomenduojame jį nuolat peržiūrėti ir teikti kintančiam kontekstui ar įvairioms profesinės veiklos sritims būdingas aktualias rekomendacijas, kurių pagrindų vadovą būtų galima tobulinti ir atnaujinti.

1. 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 regiono, sektoriaus, konkrečios įstaigos, organizacijos ar asocijuotos struktūros ir asmens lygmenyse.

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

Kaip jau minėta, šiame meistriškumo kvalifikacijų vertinimo vadove pagrindinis dėmesys skiriamas darbinėje aplinkoje neformalioju būdu įgytoms kompetencijoms vertinti, kai vertinimo rezultatai gali būti naudojami:

- kaip pagrindas pripažinti darbinėje veikloje įgytą kvalifikaciją, nustatyti meistriškumo lygmenį (įvertinus darbinėje aplinkoje įgytas kompetencijas, suteikiamas tai liudijantis pažymėjimas, kuriame pateikiamas pripažintų kompetencijų sąrašas);
- kryptingai projektuojant asmeninę profesinę karjerą, tuo pačiu keliant darbuotojų profesionalumo lygį ir organizacijos lygmenyje (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 yra pagrindas 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 tokias, konkrečiai veiklai būdingas **pamatuojamas** kategorijas kaip *žinios*, (bendrieji) *gebėjimai*, *praktiniai įgūdžiai* ir *vertybinės nuostatos*.

Kompetencijos vertinimo procesas ir metodai apima visų šių keturių dedamųjų vertinimą. Skirtingos kategorijos reikalauja parinkti labiausiai jų įvertinimui tinkančius metodus. Akivaizdžiausia ir lengviausia yra įvertinti žinias (pasitelkiant elementarius žinių patikrinimo testus). Bene sudėtingiausia pamatyti, atpažinti ir įvertinti darbinėje veikloje pasireiškiančias asmenines savybes ir vertybines nuostatas (kurios darbdavių ir personalo valdymo specialistų praktikoje pripažįstamos kaip ne mažiau svarbios ir meistriškumo sėkmę lemiančios, nei konkretūs apibrėžti profesiniai gebėjimai).

2. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo principai

Meistriškumo kompetencijų vertinimas yra grindžiamas tam tikrais principais, ir jie turėtų būti aiškiai nurodomi vertinimo metodikoje. Įvardyti principai turi būti išsamiai paaiškinti, nes jie turėtų pasitarnauti kaip etikos gairės atliekant vertinimą.

Žemiau 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, ar nenori siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos. Dėl šių priežasčių meistriškumo kompetencijų vertinimas ir pripažinimas turėtų būti susijęs su individualiu pasirinkimu – dalyvauti vertinimo procedūroje ar ne.

Savanoriškumo principas pabrėžia, kad ne darbdavys, o asmuo savarankiškai apsisprendžia dėl dalyvavimo savo kompetencijų vertinimo procese. Suinteresuotas asmuo pats yra atsakingas už vertinimui pateiktus pasiekimų ir kompetencijų įrodymus, 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 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 atlikti vertinimą, kurią gauna po specialių meistriškumo kvalifikacijos vertintojų mokymų, o institucijos vidinė tvarka aiškiai apibrėžia procedūros etapus ir 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 – neformaliojo 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 nuolatinį 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 periodiškumą (pvz., kas penkerius metus) nustato vertinimą organizuojanti įstaiga.

3. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo sąlygos

3.1. Bendrosios sąlygos

Kompetencijų vertinimas atliekamas remiantis Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos 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 pasiekimų pripažinimo procesu, rezultatais ir išduodamais dokumentais.

Kai kuriais atvejais, atsižvelgiant į veiklos sektoriaus specifiškumą, meistriškumo kvalifikacijos pripažinimas galimas ir tuo atveju, kai asmuo nėra įgijęs pirminės formalios kvalifikacijos tam tikroje profesinėje srityje. Taigi, pripažinti asmens darbinėje veikloje įgytas kompetencijas galima dviem būdais:

1. kai asmuo yra įgijęs formalią kvalifikaciją (turi diplomą), o darbinėje veikloje, per patirtį įgytas meistriškumas vertinamas kaip papildomos – meistriškumo kompetencijos;
2. kai asmuo nėra įgijęs formalios kvalifikacijos (diplomo) mokymo įstaigoje, tačiau vienokiais ar kitokiais būdais yra įgijęs patirtį darbinėje veikloje ir demonstruoja kompetentingumą bei gali pagrįstai įrodyti, kad konkrečiai, aukšto lygio darbinei veiklai atlikti turi tinkamų žinių, gebėjimų, įgūdžių ir asmeninių savybių, įgytų ne formaliojo švietimo sistemoje, o kituose – darbinės veiklos – kontekstuose.

Įvertinus neformaliuoju būdu (darbinėje veikloje) įgytas žinias, gebėjimus ir įgūdžius bei nustatius 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.

3.2. 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: paprastai – tai 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 didesnę 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 mokėti už aktualios ir paklausios kvalifikacijos pripažinimą suinteresuotas 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 ar organizacija savo ruožtu užtikrina vertinime dalyvaujančių asmenų (konsultantų ir vertintojų) atitinkamą kvalifikaciją, suteikiančią teisę teikti konsultacijas bei atlikti vertinimą, taip pat užtikrina aukščiausią vertinimo proceso (įskaitant ir pasirengimą vertinimui) 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 geriausia nustatyti nacionaliniu lygmeniu.

3.3. 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 proceso dalyvių 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 bei 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 pasiruošti 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 darbuotojui (kandidatui) pavyko darbinėje veikloje sukaupti tam tikrų žinių, gebėjimų, įgūdžių ir vertybinių nuostatų, ir ar gali būti pripažinta šio darbuotojo aukšta 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 /jai turėtų būti suteikta visapusiška informacija apie vertinimo proceso paskirtį, esmę, pasirengimą vertinimui, vertinimo procesą, metodus, o svarbiausia – vertinimo rezultatų panaudojimo galimybes. Pasirengimo metu kandidato didžiausia ir svarbiausia užduotis – struktūruotai apmąstyti du klausimus: 1. Kokia yra mano profesinės karjeros perspektyva ir ką 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 meistriškumo lygmens veikla – kokiais faktais, veiklos pavyzdžiais ir darbo rezultatais galėčiau tai pagrįsti?

Konsultanto pagrindinė funkcija – išsamiai suteikti visą 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 / jos kompetencijas, įgytas darbinėje veikloje, konsultuoti vertinamąjį, kaip parengti mokymosi pasiekimų ir meistriškumo kvalifikacijos įrodymų aplanką (angl. *portfolio*), 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 darbinėje veikloje įgytas kompetencijas. Konsultavimas – tai dialogas, per kurį, konsultantui padedant, darbuotojas pats įvardija savo neformalaus mokymosi metu darbinėje veikloje įgytas kompetencijas, atranda profesinio tobulėjimo poreikį bei kryptis jam 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 mentorstės 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.

1 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 (angl. <i>portfolio</i>) 	<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 (darbinėje veikloje) įgytų kompetencijų vertinimą, t. y. priimantis sprendimą, ar kandidato pateikti įrodymai yra reikšmingi ir pagrindžia tam tikrų kompetencijų turėjimą. Vertintojo funkcijos susijusios su jo / jos kompetentingumu dviejose srityse: pirmiausia, vertintojas yra vertinamosios profesinės srities profesionalas ir ekspertas, antra – jis yra kvalifikuotas ir puikiai išmano 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, išdėstytus profesiniuose standartuose, meistriškumo kvalifikacijos aprašuose bei kompetencijų modeliuose (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, kad jis atstovautų tai pačiai profesinės veiklos sričiai, ir kad būtų įmanoma užtikrinti vertinimo proceso skaidrumą ir objektyvumą. Vertintojai 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.

2 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 asociacijoje galiojančius kompetencijų modelius - paaiškinti kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo prasmę ir esmę - išvardyti pagrindinius 	<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

	<p>kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo principus</p> <ul style="list-style-type: none"> - išsamiai apibūdinti vertinimo proceso eigą: pagrindinius vertinimo proceso etapus ir specifiškumą konkrečiame veiklos sektoriuje, įmonėje, įstaigoje ar asociacijoje - išvardyti teisės aktus, reglamentuojančius kompetencijų vertinimą - tinkamai parinkti ir taikyti metodus, naudojamus kompetencijų vertinimo procese - sugretinti kandidato pateiktus 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 	laikymasis
--	---	------------

3.4. Išimties 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 atlikti 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 formalius reikalavimus kvalifikacijai apibrėžiančios institucijos. Taip pat verta paminėti, kad kai kuriose veiklos srityse

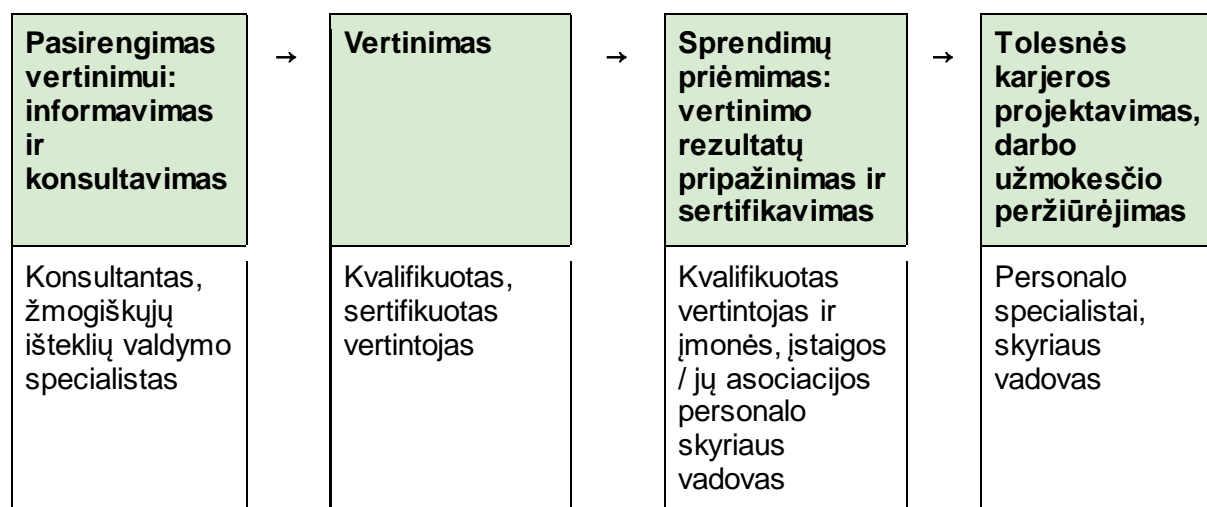
meistriškumo kvalifikacijų posistemės kūrimas gali nebūti labai aktualus: pavyzdžiui, viešojo maitinimo sektoriuje, kur, pasak šio sektoriaus atstovų, neretai vengiama investuoti į darbuotojų kompetencijų pripažinimą ir tobulinimą, siekiant išvengti pernelyg didelio mobilumo tarp skirtingų restoranų, 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.

4. 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 kompetencijų aplanko parengimas.

Šiame etape turėtų būti užtikrinta, kad darbuotojas yra tinkamai supažindinamas su vertinimo paskirtimi, jo asmeninėmis naudomis projektuojant karjerą, nauda darbdaviui,

vertinimo rezultatų panaudojimu. 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 bylotų 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 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 skyriaus 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 aplanke. Prieš vertinamąjį pokalbį išanalizuojamas pateiktas mokymosi pasiekimų aplanke, dokumentai. Mokymosi pasiekimų aplanke ir jame 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 konkretaus 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 veiklos sektoriuose Lietuvoje.



3 pav. Kompetentingumo lygmenų nustatymas atlikus vertinimą (pavyzdys)

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

5. 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 bene pagrindinis metodas, siekiant įvertinti darbinėje veikloje asmens įgytas kompetencijas. Profesinės veiklos aplankas – tai kandidato parengtas (jei reikalinga – padedant konsultantui) 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,

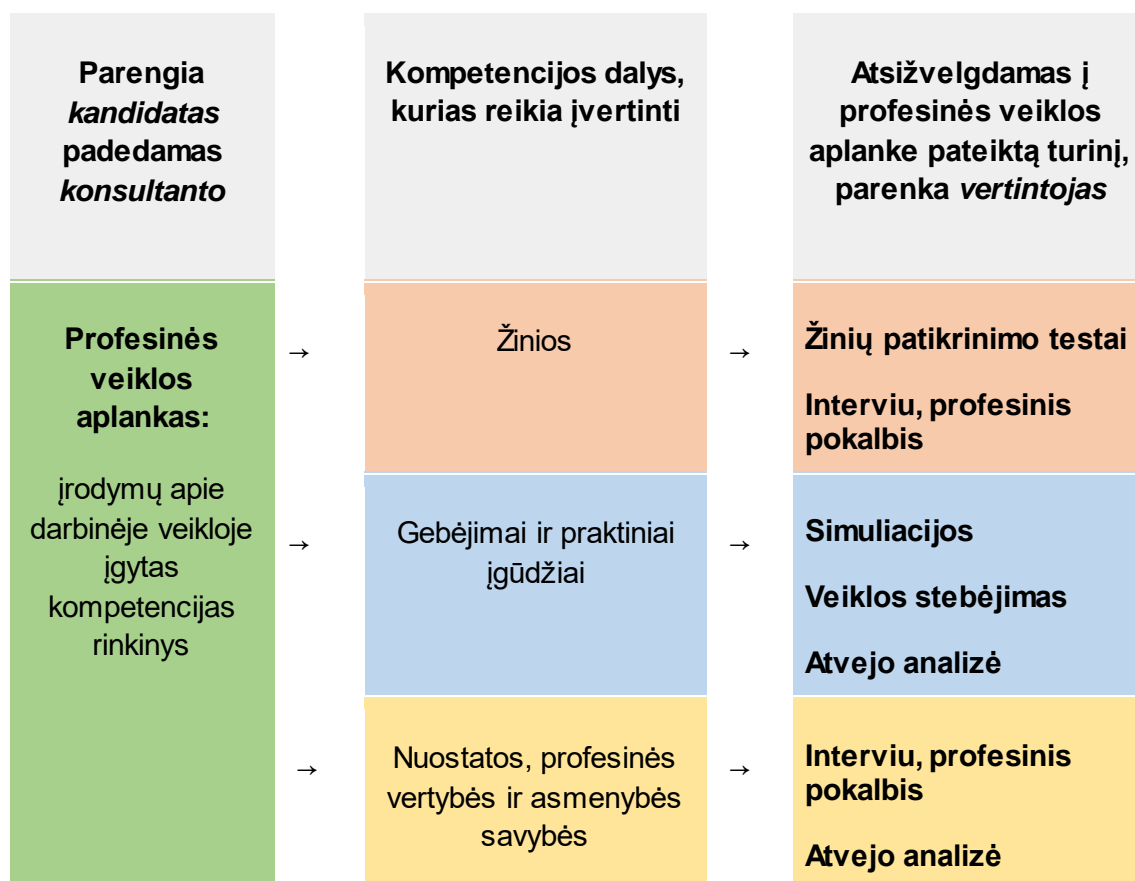
ir, labai svarbu, savo paties asmeninės refleksijos, ypač apie sunkiai dokumentuojamas patirtis.

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 neatskiriama 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 ar prieštaringą 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 įžvalgomis 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 pasirėngimas ir profesionalumas.

Formalus žinių testavimas naudojamas norint įvertinti teorinių žinių lygmenį. Neformaliojo mokymosi būdu (darbinėje aplinkoje) įgytiems pasiekimams vertinti paprastai naudojami 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 sprendimu ir veiklos rezultatais.

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 įžvalgomis,
- 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 meistriškumo kvalifikacijos lygmenį.

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, kokiomis specifinėmis, konkrečiam veiklos sektoriui būdingomis žiniomis ir įgūdžiais turi pasižymėti jų darbuotojai. Tačiau, nepaisant modernėjančių technologijų plėtos, 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).

3 lentelė. **Bendrujų (asmeninių) gebėjimų ir nuostatų bei vertybių pavyzdžiai**

Bendrujų 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.

6. 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 aukšto 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, lygį?
- ar vertinimo procesas apima ir darbuotojo veiklos savianalizę?
- ar vertinimo metodai leidžia pamatyti kompetencijų raišką kasdieninėse darbinėse veiklose, darbuotojo profesinėje elgsenoje bei darbo rezultatuose?

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

Darbinėje veikloje įgyjamų meistriškumo kvalifikacijų posistemės elementų kontrolinis sąrašas

Darbo veikloje įgyjamų meistriškumo kvalifikacijų posistemės privalomus elementus sudaro:

1 sritis. Meistriškumo kvalifikacijų posistemės formavimas	
1.1. Ūkio sektoriaus poreikių meistriškumo kvalifikacijoms analizės ataskaita	
1.2. Meistriškumo kvalifikacijų posistemės struktūros aprašymas ir pasirinkto modelio pagrindimas	
1.3. Meistriškumo kvalifikacijų formavimo procedūrų aprašymas	
1.4. Meistriškumo kvalifikacijų lygmenų ir kvalifikacijų meistriškumo lygmenų nustatymo procedūrų aprašymas	
1.5. Meistriškumo kvalifikacijų aprašymai, kuriuose atsispindi šie elementai: <ul style="list-style-type: none"> ○ Kvalifikacijos pavadinimas ○ Kvalifikacijos lygmuo pagal Lietuvos kvalifikacijų sandarą ir (arba) kvalifikacijų meistriškumo lygmenys ○ Kvalifikaciją sudarančios kompetencijos arba kitą jų turinį apibūdinanti informacija ○ Reikalavimai siekiančiam įgyti kvalifikaciją (jei numatyta) 	
1.6. Meistriškumo kvalifikacijų posistemės formavimo kokybės užtikrinimo principai ir jų laikymosi pagrindimas	
2 sritis. Meistriškumo kvalifikacijų vertintojų parengimas	
2.1. Meistriškumo kvalifikacijų vertintojų atrankos procedūrų aprašymas	
2.2. Reikalavimai meistriškumo kvalifikacijų vertintojų kvalifikacijai ir patirčiai	
2.3. Meistriškumo kvalifikacijų vertintojų rengimo programa	
2.4. Meistriškumo kvalifikacijų vertintojų parengimo kokybės užtikrinimo principai ir jų laikymosi pagrindimas	
3 sritis. Meistriškumo kvalifikacijų vertinimo procedūros	
3.1. Darbuotojų, siekiančių įgyti meistriškumo kvalifikacijas, atrankos procedūrų aprašymas	
3.2. Meistriškumo kvalifikacijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo metodika, kurią sudaro šios dalys: <p>3.2.1. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo nuostatos ir paskirtis;</p>	

<p>3.2.2. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo principai;</p> <p>3.2.3. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo sąlygos;</p> <p>3.2.4. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo procesas;</p> <p>3.2.5. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo turinys ir metodai;</p> <p>3.2.6. Meistriškumo kompetencijų vertinimo procedūros kokybės užtikrinimas.</p>	
<p>4 sritis. Meistriškumo kvalifikacijų suteikimo procedūros</p>	
<p>4.1. Meistriškumo kvalifikacijų suteikimo procedūrų aprašymas (meistriškumo kvalifikacijų suteikimo administravimas, kvalifikacijos įgijimą įrodantys dokumentai)</p>	
<p>4.2. Meistriškumo kvalifikacijų suteikimo procedūrų kokybės užtikrinimo principai ir jų laikymosi pagrindimas</p>	

Darbo veikloje įgyjamų meistriškumo kvalifikacijų posistemės sukūrimas: trumpa informacija posistemės kūrėjams

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 nacionalinėms skėtinėms, šakinėms verslo organizacijoms (asociacijoms) suformuoti aiškią darbo rinkoje iš profesinės veiklos patirties įgyjamų kvalifikacijų sistemą, kuri atspindėtų jų prioritetus darbuotojų kompetencijoms – t. y. žinioms, įgūdžiams ir gebėjimams bei nuostatom.

Meistriškumo kvalifikacija suprantama kaip darbdaviams atstovaujančios įmonės, verslo organizacijos, įstaigos pripažintų kompetencijų (žinių, gebėjimų ir įgūdžių, 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 kompetencijos arba suteikta kvalifikacija plečiasi naujomis žiniomis ir įgūdžiais asmeniui sukauptas vis daugiau konkrečios darbinės patirties, ir pateikia aiškius kriterijus asmens meistriškumo lygmeniui „pa(si)matuoti“. Kita vertus, meistriškumo kvalifikacija gali būti suteikta ir puikiems specialistams, neturintiems formalios kvalifikacijos, pripažinus jų sukauptas žinias ir įvertinus turimas kompetencijas.

Konkretaus ūkio sektoriaus meistriškumo kvalifikacijų posistemės kūrimas susideda iš šių 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 konkretaus ūkio sektoriaus profesiniame standarte) ir, remdamiesi sektoriaus darbdavių poreikiais, atrenka kvalifikacijas, kuriose bus norima aprašyti meistriškumo lygmenis. Taip pat numatoma kvalifikacijų konstrukto struktūra. Šiame procese kvalifikacijų ekspertai privalo bendradarbiauti su sektoriui atstovaujančiomis įstaigomis, asociacijomis ir organizacijomis.

Šiame etape rengiami dokumentai:

1. Ūkio sektoriaus poreikių meistriškumo kvalifikacijoms analizės ataskaita
2. Meistriškumo kvalifikacijų posistemės struktūros aprašymas ir pasirinkto modelio pagrindimas
3. Meistriškumo kvalifikacijų formavimo procedūrų aprašymas

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 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 kriterijų skaidrumas ir viešumas.

Šiame etape rengiamas dokumentas:

1. Aukšto meistriškumo kvalifikacijų lygmenų ir kvalifikacijų meistriškumo lygmenų nustatymo procedūrų aprašas.

3. Meistriškumo kvalifikacijų aprašymas

Kvalifikacijos aprašas yra skirtas suteikti aiškia ir išsamią informaciją siekiantiems įgyti kvalifikaciją. Jo rengėjai išgrynina darbuotojų turimas, trūkstamas ir trokštamas kompetencijas ir, susitarę dėl jų sąrašo, užtikrina, kad kvalifikacijos suteikimo procesas būtų skaidrus. Kvalifikacijos aprašas nustato 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 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, atliepančių šiuos pokyčius kompetencijų įgijimą. Darbdaviams atstovaujančios įstaigos pačios nusprendžia, kokio detalumo turėtų būti kvalifikacijos informacija ir kokius papildomus kvalifikacijos turinio ir suteikimo aspektus aprašyti.

Šiame etape rengiami kvalifikacijų aprašymai. Kvalifikacijų aprašymai 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 siekiančiam įgyti kvalifikaciją (jei numatyta)

Taip pat, kuriant darbo veikloje įgytų meistriškumo kvalifikacijų posistemę svarbu numatyti jos sąsajas su nacionaline kvalifikacijų sandara ir 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 turėtų susipažinti su 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 aukšto 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.

Rekomendacijos meistriškumo kvalifikacijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo metodikos rengėjams

Privalomosios kompetencijų vertinimo metodikos dalys yra šios:

- 1.1. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo nuostatos ir paskirtis
- 1.2. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo principai
- 1.3. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo sąlygos
- 1.4. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo procesas
- 1.5. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo turinys ir metodai
- 1.6. Meistriškumo kompetencijų vertinimo procedūros kokybės užtikrinimas

2. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo nuostatos ir paskirtis

- 2.1. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo metodikos rengimas, pirmiausiai turi būti grindžiamas nuostatomis, kad:
 - mokymasis vyksta ne tik formaliojo švietimo įstaigose: meistriškumo formavimuisi sąlygas sudaro įvairios mokymosi dirbant galimybės, stažuotės, komandinis ir projektinis darbas, technologijos ir pan.,
 - kompetencijų modeliai bei darbinėje veikloje pasiekto meistriškumo lygmens vertinimo principai ir kriterijai gali būti sudaromi ir įgyvendinami darbdavių ar jų asociacijų iniciatyva.
- 2.2. Darbinėje veikloje įgytų meistriškumo kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procedūrų vadovas turėtų būti orientuotas į potencialius jo naudotojus: darbdavių organizacijų atstovus, administracijos darbuotojus, atsakingus už įmonės personalo politikos formavimą.
- 2.3. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo rezultatai naudojami:
 - kaip pagrindas pripažinti darbinėje veikloje įgytą kvalifikaciją, nustatyti meistriškumo lygmenį (suteikiamas tai liudijantis pažymėjimas, kuriame pateikiamas pripažintų kompetencijų sąrašas);
 - kryptingai projektuojant asmeninę profesinę karjerą, 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.

Reikalavimai konkrečiai darbo pozicijai		Darbuotojų atranka ir įdarbinimas
Darbuotojų veiklos kokybės stebėseną		Profesinis tobulėjimas, karjeros projektavimas

3. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo principai

3.1. Kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo metodika turi būti grindžiama kertiniais principais, tokiais kaip *vertinimo prieinamumo, laisvo pasirinkimo, tikslingumo ir informatyvumo, geranoriškumo ir bendradarbiavimo, pagrįstumo, tikslumo ir skaidrumo, socialinių dalininkų dalyvavimo*.

3.2. Pasirinktieji principai tarnauja kaip etikos gairės vykdant vertinimą, todėl turi būti išsamiai išaiškinti.

4. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo sąlygos

4.1. Kompetencijų vertinimo metodika turi būti parengta remiantis Europos Sąjungos rekomendacijomis ir LR teisės aktais, profesiniais standartais, kvalifikacijų sandara bei meistriškumo kvalifikacijų / darbinėje veikloje įgytų kompetencijų aprašais.

4.2. Pagrindinis atskaitos taškas, įvardijantis vertinimo kriterijus ir reikalavimus vertinimo procesui, yra meistriškumo kvalifikacijų / darbinėje veikloje įgytų kompetencijų aprašai (kompetencijų modeliai).

4.3. Pripažįstant asmens darbinėje veikloje įgytas kompetencijas, galimi du būdai:
– kai asmuo yra įgijęs formalią kvalifikaciją (turi diplomą), o darbinėje veikloje įgytas meistriškumas vertinamas kaip papildomos kompetencijos;

ARBA

– kai asmuo nėra įgijęs formalios kvalifikacijos (diplomo), tačiau darbinėje veikloje demonstruoja kompetentingumą ir gali pagrįstai įrodyti, kad konkrečiai, aukšto lygio darbinei veiklai atlikti tinkamas žinias, gebėjimus ir įgūdžius yra įgijęs kituose, ne formaliojo švietimo sistemos, kontekstuose.

4.4. Rengiant darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo metodiką, numatomi finansiniai ir žmogiškieji ištekliai, užtikrinantys tinkamą vertinimo procedūros funkcionavimą.

4.5. Vertinimo proceso kokybei ir skaidrumui užtikrinti reikalinga nustatyti ir apibrėžti visų jame dalyvaujančių asmenų vaidmenis, funkcijas ir atsakomybes. Trijų pagrindinių vertinimo dalyvių (**kandidato**, kurio kompetencijos bus vertinamos, **konsultanto**, kuris padeda kandidatui parengti savo darbinėje veikloje įgytų kompetencijų savianalizę ir pristatymą, **vertintojo**, kuris, pasitelkęs įvairius vertinimo metodus ir technikas, nustato, ar gali būti pripažinta šio darbuotojo meistriškumo kvalifikacija) funkcijos ir vaidmenys turi būti aprašyti detalai, užtikrinant interesų konflikto nebuvimą.

5. Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo procesas

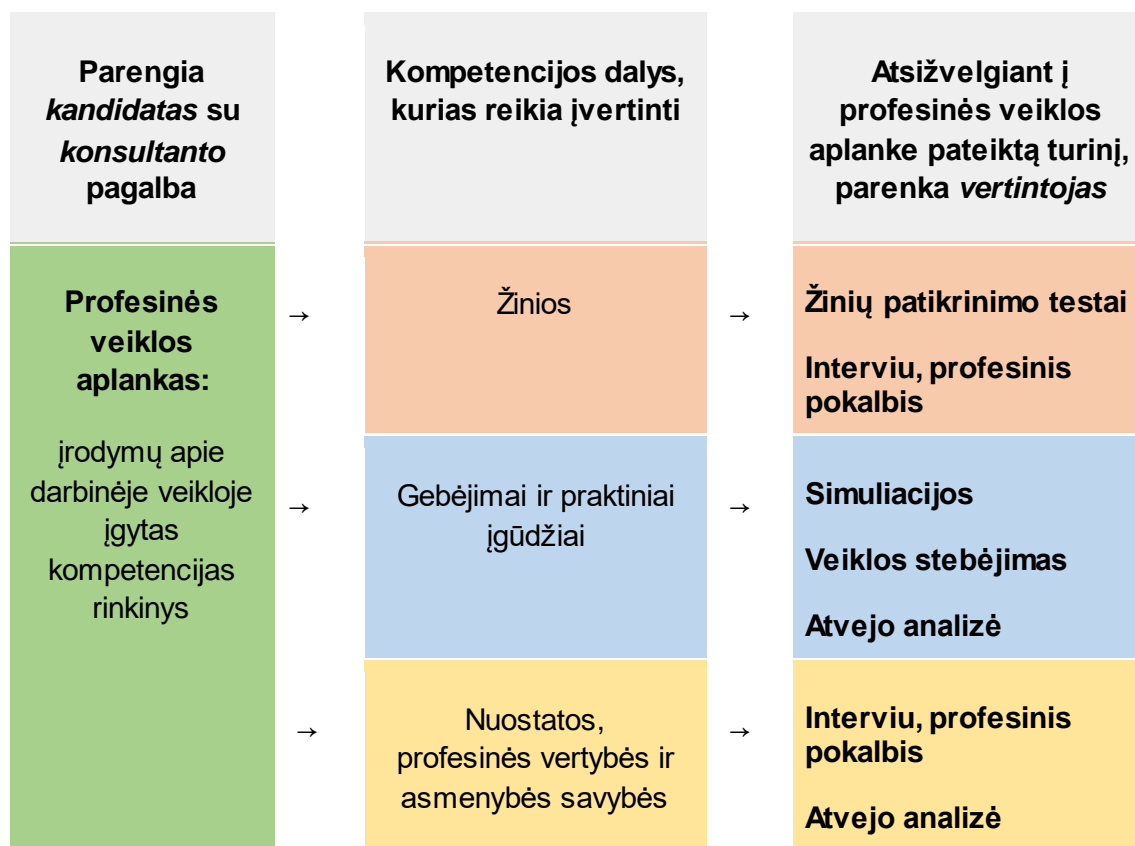
5.1. Kompetencijų vertinimo metodikoje turėtų būti detalai ir nuosekliai aprašyti visi vertinimo proceso etapai (1. pasirengimas vertinimui – informavimas ir konsultavimas, 2. vertinimas, 3. sprendimų priėmimas, 4. tolesnės karjeros projektavimas), išskiriant ir paaškinant žingsnius kiekviename etape.

5.2. Kiekvienam vertinimo proceso etapui turi būti priskiriami žmogiškieji ir finansiniai ištekliai.

6. Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo turinys ir metodai

6.1. Kompetencijų vertinimo metodika turėtų būti konstruojama remiantis ES ir LR strateginiuose ir teisiniuose dokumentuose visuotinai sutartu ir pripažintu kompetencijos apibrėžimu, kai kompetencija gali būti vertinama, dekonstravus ją į konkrečiai veiklai būdingas kategorijas: *žinias*, (bendruosius) *gebėjimus*, *praktinius įgūdžius* ir *vertybes (nuostatas)*.

6.2. Vertinimo metodikos rengėjai turėtų pateikti nuoseklų vertinimo metodų aprašymą ir jų pagrindimą. Pirmiausias ir svarbiausias, savianalize pagrįstas vertinimo metodas yra profesinės veiklos aplankas. Kitų metodų pasirinkimas priklauso nuo profesinės veiklos aplanke pateikto turinio:



7. Meistriškumo kompetencijų vertinimo procedūros kokybės užtikrinimas

7.1. Vertinimą vykdanti institucija turėtų turėti vidinę vertinimo procedūrų kokybės užtikrinimo sistemą.

7.2. Kompetencijų vertinimo metodikos rengėjai turėtų pateikti kontrolinių klausimų sąrašą, leidžiantį periodiškai įvertinti vertinimo procedūros kokybę, peržiūrint:

- *Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo paskirtį,*
- *Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo principus,*
- *Darbinėje veikloje (neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu) įgytų kompetencijų vertinimo sąlygas,*
- *Meistriškumo kompetencijų, įgytų darbinėje veikloje, vertinimo procesus,*
- *Darbinėje veikloje įgytų kompetencijų vertinimo turinį ir metodus.*