

**KOMPETENCIJŲ VERTINIMO UŽDUOČIŲ SUDARYMO
METODIKA**



Parengta Europos Sąjungos socialinio fondo ir Lietuvos Respublikos biudžeto lėšomis, įgyvendinant projektą
Nr. VP1-2.2-ŠMM-04-V-03-002 „Profesinio mokymo kokybės išorinis vertinimas“

Parengė: doc. dr. Vidmantas Tūtlys
doc. dr. Lina Kaminskienė
Gintaras Pileičikas

TURINYS

ĮVADAS.....	5
1. LIETUVOS KVALIFIKACIJŲ SANDAROS IR PROFESINIŲ STANDARTŲ REIKALAVIMAI KOMPETENCIJŲ VERTINIMUI	6
2. PROFESINIŲ STANDARTŲ TAIKYMAS KOMPETENCIJŲ VERTINIMUI	9
3. KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS.....	12
3.1. Kompetencijų vertinimo principai	12
3.2. Kompetencijų vertinimo proceso charakteristikos.....	13
3.3. Kompetencijų vertinimo ypatybės	14
3.4. Kompetencijų vertinimo žingsniai	18
3.5. Kompetencijų vertinimas, kai mokymas vykdomas pameistrystės būdu.....	21
3.6. Reikalavimai vertintojams	23
4. KOMPETENCIJŲ VERTINIMO UŽDUOČIŲ PARENGIMO METODOLOGINIAI PAGRINDAI.....	24
4.1. Kompetencijos kaip mokymosi pasiekimai	24
4.1.1. Mokymosi pasiekimų samprata.....	24
4.1.2. Žinios ir gebėjimai kaip mokymosi pasiekimai	27
4.1.3. Kompetencijos ir kvalifikacijos samprata.....	30
4.2. Kompetencijų vertinimo kriterijų formulavimas	33
4.3. Kompetencijų vertinimo užduočių turinio nustatymas	40
5. KOMPETENCIJŲ VERTINIMO TEORINĖS DALIES UŽDUOTYS.....	44
5.1. Užduočių tipai ir jų naudojimo pavyzdžiai	44
5.1.1. Užduotys, reikalaujančios papildyti arba pabaigti teiginį	44
5.1.2. Užduotys, reikalaujančios sugrupuoti teiginius	46
5.1.3. Užduotys, reikalaujančios pasirinkimo	47
5.1.3.1. Alternatyvių atsakymų pasirinkimo reikalaujančios užduotys	47
5.1.3.2. Teisingo atsakymo pasirinkimo reikalaujančios užduotys.....	51
5.1.3. Teisingą/ klaidingą atsakymą nustatyti reikalaujančios užduotys	52
5.1.3.4. Porų parinkimo reikalaujančios užduotys	53
5.1.3.5. Situacijų užduotys ir uždaviniai	54
5.2. Užduočių atlikimo vertinimo logika	57
5.3. Rekomendacijos teorinės dalies kompetencijų vertinimo užduočių sudarymui ir organizavimui.....	58
6. KOMPETENCIJŲ VERTINIMO PRAKTINĖS DALIES UŽDUOTYS	59
6.1. Praktinės dalies kompetencijų vertinimo užduočių analizė	59
6.2. Rekomendacijos praktinės dalies vertinimo užduočių sudarymui	66

PRIEDAI.....	77
1 priedas. Lietuvos kvalifikacijų sandaros I-V lygmenų aprašų turinio palyginimas.....	77
2 priedas. Išsamiųjų Lietuvos kvalifikacijų sandaros I-V lygmenų palyginimas	80
3 priedas. Asmens įgytų kompetencijų teorinės dalies vertinimo užduoties struktūra	87
4 priedas. Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo užduoties struktūra	88

IVADAS

Kvalifikacijos įgijimas ir jos įgijimo vertinimas yra ypač reikšmingas veiksnys, lemiantis žmogaus galimybes stiprėjančios konkurencijos darbo rinkoje ir kintančiame veiklos pasaulyje. Dėl šios priežasties daug dėmesio skiriama asmens įgytų kompetencijų vertinimo organizavimui, jų užduočių sudarymui ir kokybei.

Ši „Asmens įgytų kompetencijų vertinimo užduočių sudarymo metodika“ (toliau – Metodika) atsirado kaip dalinai ESF lėšomis finansuojamo projekto Nr. VP1-2.2-ŠMM-04-V-03-002 „Profesinio mokymo kokybės išorinis vertinimas“ rezultatas. Metodika siekiama padėti kompetencijų vertintojams kokybiškai atlikti profesinio mokymo įstaigų absolventų kompetencijų vertinimą ir teisingai parengti teorines ir praktines vertinimo užduotis. Metodiką sudaro šešios dalys: pirmoje dalyje apžvelgta Lietuvos kvalifikacijų sandara ir profesinių standartų reikalavimai kompetencijų vertinimui. Antroje dalyje apibūdintas profesinių standartų taikymas kompetencijų vertinimui. Trečioje dalyje pristatyti kompetencijų vertinimo principai, vertinimo charakteristikos, žingsniai, pameistrystės būdu vykdyto mokymo metu įgytų kompetencijų vertinimo ypatybės, aptarti reikalavimai vertintojams. Ketvirtojoje Metodikos dalyje detalizuoti asmens įgytų kompetencijų vertinimo užduočių parengimo metodologiniai pagrindai: aptartos kompetencijų, kvalifikacijos ir mokymosi pasiekimų sampratos, kompetencijų vertinimo kriterijų formulavimas ir užduočių turinio parinkimo reikalavimai. Penktojoje dalyje pateikti įvairūs kompetencijų vertinimo užduočių tipai, jų pavyzdžiai, vertinimo logika ir rekomendacijos teorinės dalies vertinimo užduočių sudarymui bei organizavimui. Šeštoje dalyje pristatyta praktinės dalies vertinimo užduočių analizė ir rekomendacijos vertinimo priemonių parengimui.

Metodika parengta remiantis Lietuvos ir užsienio šalių patirtimi kompetencijų vertinimo užduočių sudarymo srityje. Tikimės, kad ši „Asmens įgytų kompetencijų vertinimo užduočių sudarymo metodika“ skaitytojams suteiks naudingos informacijos, kuri padės tobulinti kompetencijų vertinimą. Linkime sėkmingai pritaikyti šią medžiagą profesinio mokymo praktikoje.

1. LIETUVOS KVALIFIKACIJŲ SANDAROS IR PROFESINIŲ STANDARTŲ REIKALAVIMAI KOMPETENCIJŲ VERTINIMUI

Šioje dalyje apžvelgiami Lietuvos kvalifikacijų sandaros ir profesinių standartų keliami reikalavimai kompetencijų vertinimo užduočių rengimui ir kompetencijų vertinimo procesų organizavimui.

Profesinio mokymo kokybės užtikrinimo ir valdymo požiūriu, profesinio mokymo įstaigos privalo užtikrinti, kad profesinio mokymo procesai suteiktų ir padėtų įgyti tokias kompetencijas, kurios atitiktų numatomos suteikti kvalifikacijos lygmens reikalavimus, apibrėžtus Lietuvos kvalifikacijų sandaroje. Kompetencijų ir mokymo rezultatų formuluočių atitikimą Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenims padeda pasiekti vadovavimasis profesiniais standartais ir modulinėmis programomis. Siekiant kvalifikacijų ir kompetencijų turinio atitikimo Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenų reikalavimams, svarbu taikyti tinkamus mokymo(si) metodus, pritaikyti aplinką ir mokymo(si) medžiagą, užtikrinti tinkamos kvalifikacijos mokytojų darbą, kad būtų galima pasiekti kvalifikacijų vienetus ir kompetencijas, atitinkančius reikiamo kvalifikacijos lygmens aprašo keliamus reikalavimus.

Lietuvos kvalifikacijų sandara – Lietuvos Respublikoje nustatytų kvalifikacijų, grindžiamų asmens veiklai reikalingomis kompetencijomis, lygių sistema. Lietuvos Respublikos 2010 m. gegužės 4 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 535 patvirtintame „Lietuvos kvalifikacijų sandaros apraše“ nurodoma, kad Lietuvos kvalifikacijų sandara yra skirta:

1.1. klasifikuoti Lietuvos Respublikoje nustatytas kvalifikacijas;

Lietuvos kvalifikacijų sandara klasifikuoja kvalifikacijas, skirstant jas į lygmenis pagal bendras veiklų, kurių atlikimui kvalifikacijos yra reikalingos ir veiklos atlikėjo charakteristikas: veiklos sudėtingumą, veiklos atlikėjo savarankiškumą ir veiklos kintamumą. Toks kvalifikacijų klasifikavimas padeda suprasti ir apibrėžti santykius tarp skirtingų kvalifikacijų, atskleidžia besimokantiesiems ir dirbantiesiems aiškius kvalifikacijų įgijimo ir profesinio tobulėjimo kelius bei perspektyvas, padeda palyginti Lietuvoje ir kitose šalyse teikiamas kvalifikacijas.

1.2. sudaryti sąlygas derinti kvalifikacijas su šalies ūkio poreikiais, koordinuoti šalies ekonominę, socialinę ir užimtumo politiką;

Lietuvos kvalifikacijų sandara gali padėti siekti atitikties tik tarp darbo rinkoje reikalingų ir švietimo sistemoje teikiamų kvalifikacijų *lygmenų* ir pati savaime (nenaudojant kitų priemonių ir instrumentų) negali užtikrinti teikiamų ir darbo rinkoje reikalingų kvalifikacijų turinio atitikties. Todėl siekiant derinti kvalifikacijas su šalies ūkio poreikiais, Lietuvos kvalifikacijų sandarą reikšmingai papildo profesiniai standartai, kurie apibrėžia kvalifikacijų turinį.

1.3. užtikrinti kvalifikacijų nustatymo, įgijimo, vertinimo ir pripažinimo procesų aiškumą ir prieinamumą;

Lietuvos kvalifikacijų sandara suteikia aiškią struktūrą, padedančią nustatyti ir įvertinti kvalifikacijų tarpusavio sąveikas ir jų pozicijas hierarchinių lygmenų struktūroje. Ši kvalifikacijų

sandara apima visas kvalifikacijas, nepriklausomai nuo jas teikiančių įstaigų ar kvalifikacijų įgijimo būdų. Kvalifikacijos priskyrimas Lietuvos kvalifikacijų sandarai padeda suprasti esminius reikalavimus šiai kvalifikacijai įgyti ir kartu suteikia informacijos apie tolesnes mokymosi ir profesinio tobulėjimo galimybes, siekiant aukštesnio lygmens kvalifikacijų.

1.4. informuoti asmenis apie įvairiai profesinei veiklai reikalingų kvalifikacijų turinį, įgijimą, tobulinimą ir (ar) keitimą;

Lietuvos kvalifikacijų sandara yra savotiška informacinė sistema, padedanti besimokantiems ir dirbantiems žmonėms greičiau ir lengviau susirasti informaciją apie juos dominančias kvalifikacijas, su jomis susijusias tolesnio mokymosi, profesinio tobulėjimo ir karjeros galimybes. Šis instrumentas atlieka kvalifikacijų paieškos rodyklės, pagrįstos kvalifikacijų lygmenimis, funkciją. Tuo Lietuvos kvalifikacijų sandara taip pat padeda geriau suprasti reikalavimus kvalifikacijas sudarančių kompetencijų turiniui.

1.5. sudaryti sąlygas palengvinti darbo jėgos mobilumą šalies ir tarptautiniu mastu;

Lietuvos kvalifikacijų sandara apima visas šalyje teikiamas kvalifikacijas ir leidžia lengviau suprasti bei įvertinti jų pozicijas šalies kvalifikacijų sistemoje. Nuorodos į Lietuvos kvalifikacijų sandarą kvalifikacijos pažymėjimuose ir diplomuose palengvina dirbančiųjų judumą darbo rinkoje. Lietuvos kvalifikacijų sandara 2012 m. buvo oficialiai susieta su Europos kvalifikacijų sandara mokymuisi visą gyvenimą (toliau EKS) – 8 kvalifikacijų lygmenų atskaitos sistema, skirta palengvinti ES šalių kvalifikacijų sandarų ir sistemų palyginimą ir tarptautinį kvalifikacijų pripažinimą. Kvalifikacijų atitikimas Lietuvos kvalifikacijų sandaros ir EKS lygmenims iškelia papildomus reikalavimus kompetencijų vertinimo kokybei ir jos užtikrinimui, siekiant stiprinti tarptautinį pasitikėjimą Lietuvoje teikiamoms kvalifikacijoms.

1.6. skatinti mokymąsi visą gyvenimą taikant visas formaliojo, neformaliojo ir savišvietos mokymo formas ir būdus, siekiant pereiti iš vieno kvalifikacijų lygio į kitą.

Lietuvos kvalifikacijų sandara suskirsto kvalifikacijas, skirtas mokymuisi ir darbui į 8 lygmenis. Lietuvos kvalifikacijų sandaros apraše nurodoma, kad visų lygmenų kvalifikacijas galima įgyti formaliuoju, neformaliuoju ir savišvietos mokymo formomis ir būdais. Mokantis visais šiais būdais taip pat galima siekti įgyti kitą (papildomą, naują) kvalifikaciją, kuri priklauso žemesniam, tam pačiam, arba aukštesniam kvalifikacijos lygmeniui, lyginant su pirmąja įgyta kvalifikacija. Tai reikalauja įdiegti ir plėtoti skaidriai ir efektyviai veikiančią neformaliu būdu ir savaime įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo sistemą.

Skiriamos dviejų tipų kvalifikacijos:

- kvalifikacijos darbui, kurių pagrindinis siekis yra parengti asmenį darbui;
- kvalifikacijos mokymuisi, kurių pagrindinis siekis yra parengti asmenį tolesniam mokymuisi.

Kvalifikacijų lygmenų aprašuose yra nurodomi esminiai reikalavimai kompetencijoms, išdėstyti pagal veiklos sudėtingumo, veiklos atlikėjo savarankiškumo, veiklos kintamumo kriterijus. Taip pat yra parengti išsamieji kvalifikacijų lygmenų aprašai, kuriuose yra išdėstyti

veiklos sudėtingumo, veiklos atlikėjo savarankiškumo ir veiklos kintamumo keliami reikalavimai pažintinėms, funkcinėms ir bendrosioms kompetencijoms.¹

Lietuvos kvalifikacijų sandara yra svarbus instrumentas, siekiant nustatyti kompetencijų vertinimo užduočių sudėtingumo ir jų keliamų reikalavimų užduočių atlikėjo savarankiškumui bei atsakomybei lygmenį. Todėl rengiant kompetencijų vertinimo užduotis svarbu susipažinti su atitinkamo kvalifikacijų lygmens išsamiuoju aprašu, palyginant jį su gretimų kvalifikacijų lygmenų aprašais. Tuo tikslu rekomenduojama naudotis „Kvalifikacijų priskyrimo Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenims studija“, kurios antrojoje dalyje pateikiamas išsamus Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenų aprašų (išsamųjų) palyginimas, o trečiojoje dalyje paaiškinamas geriausio tinkamumo principo taikymas naudojantis Lietuvos kvalifikacijų sandara. Kvalifikacijų lygmenų palyginimas iš šios studijos yra pateiktas šio dokumento prieduose.

Vertinant formaliuoju, neformaliu ir savaiminiu būdu įgytas kompetencijas Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašai yra naudojami nustatyti kompetencijų vertinimo kriterijams ir rengti vertinimo užduotims. Vertinant pirminio profesinio mokymo įstaigose, pameistrystės būdu, tęstinio mokymosi, savaiminiu būdais įgytas profesines kompetencijas, jų vertinimo kriterijus apibrėžia darbo procesų reikalavimai. Šiuo atveju iš darbo proceso kyla reikalavimai veiklos atlikimo turiniui (ką turi gebėti atlikti kompetenciją demonstruojantis asmuo?), o Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenų kriterijai (veiklos sudėtingumas, atlikėjo savarankiškumas, veiklos kintamumas) nurodo reikalavimus, susijusius su atlikimo savarankiškumu, atsakingumu ir kokybe. Į tai reikėtų atkreipti dėmesį rengiant kompetencijų vertinimui teorines ir praktines užduotis (lentelė Nr. 1).

1 lentelė. *Kompetencijų vertinimo proceso ir užduočių adaptavimas Lietuvos kvalifikacijų sandaros keliamiems reikalavimams kvalifikacijų priskyrimui lygmenims*

Darbo procesai ir jų keliami reikalavimai kompetencijų turiniui	Lietuvos kvalifikacijų sandaros keliami reikalavimai kvalifikacijų priskyrimui lygmenims		
	Kiek sudėtinga yra atliekama veikla?	Koks yra veiklos atlikėjo savarankiškumas?	Kaip kinta atliekama veikla?
Sprendžiami uždaviniai	Vertinimo užduočių sudėtingumas turi atitikti Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenį, kuriam priskiriama kvalifikacija, suteikiama sėkmingai egzaminus išlaikiusiems kandidatams. Vertinimo užduotys turi reikalauti taikyti žinias ir praktinius	Vertinamas atlikėjo savarankiškumas vykdant užduotis, nustatant jo atitikimą Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenims. Vertinimo užduoties reikalaujamas veiklos atlikėjo savarankiškumas turi atitikti kvalifikacijos, j	Vertinimo užduotys sudaromos taip, kad atliekamo darbo turinio ir aplinkos (darbo vietos technologinių ir darbo organizavimo sąlygų) kintamumas atitiktų Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenį.

¹žr. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras (2012). Lietuvos kvalifikacijų sandaros susiejimo su Europos mokymosi visą gyvenimą kvalifikacijų sandara ir Europos aukštojo mokslo kvalifikacijų sandara ataskaita. Vilnius. p. 33-37. Prieiga internete: http://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2013/04/LTKS_EKS_ataskaita.pdf

	mokėjimus pagal Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenyje pateiktą veiklos sudėtingumo lygį.	kurią pretenduoja vertinamasis, lygį.	
Darbo vietos	Praktiniams mokėjimams ir įgūdžiams vertinti skirtos praktinės užduotys turi būti pritaikytos atlikti darbo vietose, kurių technologinės ir organizacinės sąlygos turi atitikti Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmens apibrėžtus sudėtingumo reikalavimus, susijusius su veiklos uždavinio specializacija, universalumu ir t.t.	Praktinių užduočių atlikimui skirtose darbo vietose turi būti sudaromos pakankamos sąlygos reikštis vertinamojo savarankiškumui pagal jo lygį, apibrėžtą atitinkamuose Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašuose. Pavyzdžiui, turi būti užtikrintas atitinkamas darbo vietų informacinis aprūpinimas, uždavinių ir užduočių pateikimas darbo vietose, galimybės rinktis darbo atlikimo priemones ir instrumentus ir pan.	Praktinių užduočių atlikimui skirtos darbo vietos turėtų pasižymėti tokiomis veiklos konteksto kintamumo charakteristikomis, kurios yra apibrėžtos atitinkamo Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmens apraše (keičiamos medžiagos, aplinkos sąlygos, informacijos šaltiniai darbo vietoje ir t.t.).
Darbo organizavimas	Užduoties atlikimo organizavimas turi atitikti Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenyje nurodytą sudėtingumo lygmenį. Pavyzdžiui, turi būti atitinkamai parengtas užduoties vykdymo etapų išdėstymas, reikalavimai užduoties atlikimo planavimui, užduočių pasiskirstymui, jeigu uždavinys yra vykdomas grupėje ir pan.	Vertinimo užduotis turi kelti atitinkamus reikalavimus veiklos organizavimui ir savarankiškumui, pavyzdžiui, užduočių formulavimui, atlikimo liko planavimui, veiklų paskirstymui ir t.t.	Užduoties atlikimo formų, būdų organizavimo įvairovė turi atitikti veiklos kintamumo lygmenį, apibrėžtą atitinkamų Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenų aprašuose.

2. PROFESINIŲ STANDARTŲ TAIKYMAS KOMPETENCIJŲ VERTINIMUI

Remiantis LR Profesinio mokymo įstatymu (2007), profesinis standartas yra apibrėžiamas kaip kvalifikacijų, joms įgyti reikalingų kompetencijų, vertinimo kriterijų ir metodų aprašas.

Profesinis standartas bus naudojamas kaip gairės profesinio mokymo moduliams ir programoms rengti. Naudojantis profesiniuose standartuose pateikta informacija apie kvalifikacijas ir kompetencijas bus rengiamos modulinės programos, o tęstinio profesinio mokymo paslaugų teikėjai rengs savo mokymo programas ir modulius. Remiantis profesiniais standartais, bus rengiamos ir kompetencijų vertinimo užduotys.

Profesinio standarto turinį sudaro ūkio sektoriaus apibrėžimas pagal Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorių, pagrindinių ūkio sektoriaus veiklos sričių aprašymas, svarbiausių ūkio sektoriaus kvalifikacijų, priskirtų kvalifikacijų lygiams pagal Lietuvos kvalifikacijų sandarą aprašą bei nurodytu atitikmeniu pagal Europos kvalifikacijų sandarą, sąrašas bei svarbiausių ūkio sektoriaus kvalifikacijų aprašai. Kvalifikacijos aprašą sudaro trumpas kvalifikacijos apibūdinimas (darbo sąlygos, darbo įrankiai, priemonės, prietaisai, įrenginiai, technologijos, ypatingi reikalavimai sveikatai, papildoma informacija), kompetencijos ir jų ribos, reikalavimai turimam išsilavinimui (profesinei patirčiai), rekomenduojama mokymo trukmė kvalifikacijai įgyti.

Kvalifikacijos yra sudarytos iš kvalifikacijų vienetų (1 pav.). Kvalifikacijos vienetai apibrėžia profesinei veiklai būdingo veiklos proceso turinys ir keliami reikalavimai kompetencijoms. Kvalifikacijų vienetas yra sudarytas iš kompetencijų. Kompetencijos kvalifikacijų aprašuose yra aprašomos integruotai – jas sudarančios žinios, įgūdžiai ir bendrieji gebėjimai yra aprašomi orientuojantis į jų taikymą sprendžiant veiklos uždavinius.

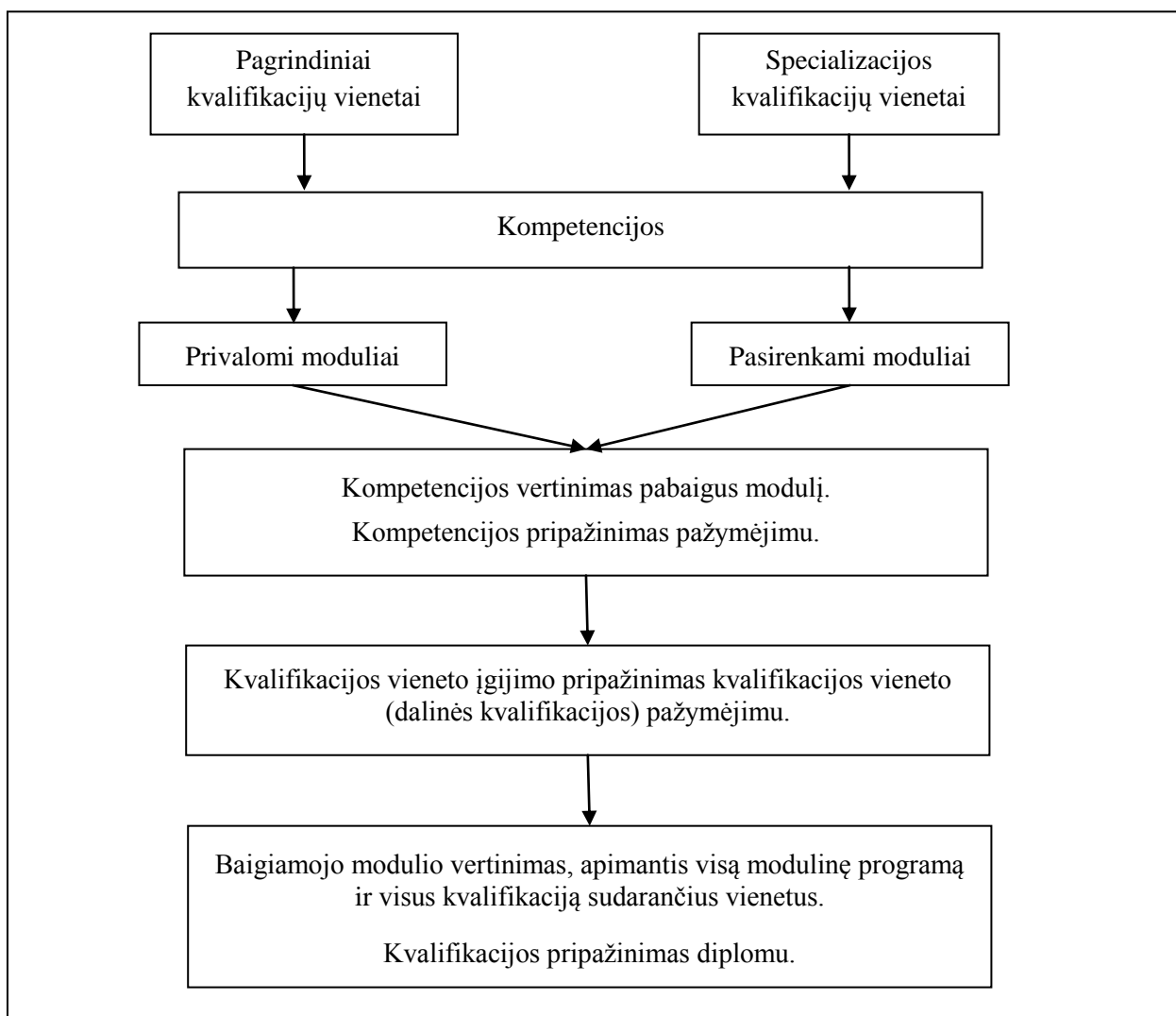
Kvalifikacijų vienetų ir kompetencijų sąrašas sudaromas pagal tokią hierarchiją:

1. Pagrindiniai kvalifikacijų vienetai ir kompetencijos – kvalifikacijų vienetai (ir kompetencijos), kurios yra būtinos pagrindinių (svarbiausių) veiklos uždavinių atlikimui ir kurių įgijimas yra būtinas, siekiant įgyti kitas kompetencijas. Šios kompetencijos ir iš jų sudaryti kvalifikacijų vienetai yra esminiai siekiant veiklos tikslo ir pasižymi universalumu bei platumu, t.y. šie kvalifikacijų vienetai ir kompetencijos yra būdingi tos pačios ar panašios kvalifikacijos darbuotojams, dirbantiems skirtingose darbo vietose, įmonėse, organizacijose su skirtingomis darbo organizavimo formomis, technologinio išsivystymo lygiu ir t.t.

2. Specializacijos kvalifikacijų vienetai ir kompetencijos – kvalifikacijų vienetai ir kompetencijos, kurios yra reikalingos veiklos specializaciją sudarančių uždavinių atlikimui. Šios kompetencijos ir kvalifikacijų vienetai paprastai leidžia išspręsti sudėtingus veiklos uždavinius, reikalaujančius specifinių organizacinių, technologinių ir kitų savybių. Jos būtinos darbuotojams, dirbantiems konkrečiose darbo vietose įmonėse, organizacijose. Specializacijos kompetencijos dažniausiai yra įgyjamos mokantis įmonėje (darbo vietoje) pameistrystės būdu.

Remiantis modulinių programų rengimo metodika, moduliai yra grindžiami kompetencijomis (1 pav.). Šie moduliai yra savarankiški mokymosi rezultatų ir turinio požiūriu programos elementai. Kiekvieną modulį gali baigti asmenys, nesimokantys programoje, bet siekiantys įgyti atskiras, veiklai atlikti reikalingas, kompetencijas. Baigęs modulį asmuo gauna įgytą kompetenciją patvirtinantį pažymėjimą.

Kaip ir kvalifikacijų vienetai, moduliai skirstomi į kategorijas pagal jų reikšmingumą kvalifikacijai įgyti: privalomi ir pasirenkamieji moduliai (1 pav.). Privalomi moduliai skirti pagrindinėms kvalifikacijos kompetencijoms įgyti, o pasirenkamieji moduliai – papildomoms (specializuotoms) kompetencijoms įgyti ir sudaryti galimybę lanksčiai prisitaikyti prie asmens ir darbo rinkos poreikių. Kai kuriais atvejais, nurodytais profesiniame standarte, specializuotų kompetencijų (kvalifikacijų vienetų) įgijimas gali būti privalomas konkrečios kvalifikacijos pripažinimui.



1 pav. *Kompetencijų vertinimas ir kvalifikacijos pripažinimas*

Baigiamasis modulis skirtas asmenims, kurie baigė visą mokymo programą ir siekia kvalifikacijos. Šio modulio tikslas – apibendrinti mokymąsi ir įgytas kompetencijas, tobulinti integracijos į darbo rinką įgūdžius, perprasti darbo drausmės reikalavimus, adaptuotis darbo vietoje ir pan. Rekomenduojama baigiamojo modulio apimtis, kurią apsprendžia programos teikėjo galimybės, yra 4 – 6 kreditai iš privalomųjų kreditų.

Jeigu reikalinga didesnė baigiamojo modulio apimtis programos teikėjas apimtį didina pasirenkamųjų kreditų sąskaita. Baigiamojo modulio apimtį programos teikėjas nustato įvertinęs teisės aktus, kvalifikacijos ypatumus, turimą materialinę bazę, bendradarbiavimo su įmonėmis, organizacijomis patirtį ir ypatumus ir pan.

Svarbu paminėti ne tik baigiamąjį, bet ir įvadinį modulį, kuris yra skirtas mokiniui susipažinti su profesine veikla ūkio sektoriuje ir profesinio mokymosi specifika. Šiame modulyje mokiniai įgyja žinių ir gebėjimų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata, kurie suteikia teisę dalyvauti praktiniame mokyme. Taip pat šis modulis apima turimų kompetencijų įsivertinimą,

sudarant galimybę, pademonstravus atitinkamas žinias ir gebėjimus, įskaityti kai kuriuos programoje esančius modulius arba, jeigu asmuo nepakankamai pasirengęs mokytis pasirinktoje programoje, papildyti šią programą bendrojo ugdymo turiniu.

Kiekvienas išlaikytas egzaminas suteikia tam tikrą kreditų skaičių, kuris priklauso nuo to, kokią vietą modulis užima mokymo programos struktūroje, t.y. nuo vadinamojo modulio svorio. Daugiausia kreditų paprastai turi pagrindines darbo užduotis apimantys moduliai. Didesnį svorį turi privalomieji moduliai, mažesnį – pasirenkamieji.

Išlaikęs egzaminą /egzaminus ir įrodęs savo kompetencijas, mokinys gauna kvalifikaciją liudijantį profesinio mokymo diplomą arba įgytą kompetenciją liudijantį pažymėjimą (1 pav.). Jam suteikiami programoje (ar modulyje) numatyti kreditai, kurie suteikia informaciją apie įgytą kvalifikaciją ar jos dalį ir gali būti panaudojami ateityje, kai prireiks toliau tobulinti įgytą kvalifikaciją, dalyvauti tęstiniame mokyme ar net keisti profesiją (pavyzdžiui, gali būti panaudojami pasirenkamųjų modulių ar pan. sukaupti kreditai).

3. KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS

3.1. Kompetencijų vertinimo principai

Išskiriami šie pagrindiniai kompetencijų vertinimo principai:

- **Pagrįstumo principas** pažymi, kad vertinimo metu turi būti užtikrinta gautų rezultatų, pateiktų įrodymų bei taikytos teorijos dermė (Stendlund, 2011). Pagrįstumas nurodo, ar vertinimo metu vertinama tai, kas turėjo būti įvertinta, ar vertinimo rezultatai yra korektiški. Pagrįstumas žymi atitiktį tarp dviejų bandymų išmatuoti tą pačią savybę taikant *skirtingus* metodus (Campbell, Fiske, 1959).

- **Patikimumo principas** pažymi atitiktį tarp kelių bandymų išmatuoti tą pačią savybę taikant *identiškus* metodus (Campbell, Fiske, 1959). Patikimumo aspektas nusako, kad vertinimo metodas yra patikimas, jeigu mokinio pasiekimus vertinant kitą kartą arba tai darant kitam vertintojui, gaunami tokie pat rezultatai.

- **Lankstumo principas** apima vertinimo nustatymo metodiką, kuri turėtų būti tokia, kad būtų galima įvertinti formaliai, neformaliai ir savaiminio mokymosi būdu įgytus mokymosi pasiekimus. Įvertinus asmens mokymosi pasiekimus, neatsižvelgiant į tai, kur ir kokiu būdu jie buvo įgyti, pripažįstamos asmens kognityvinės, bendrosios ir profesinės kompetencijos.

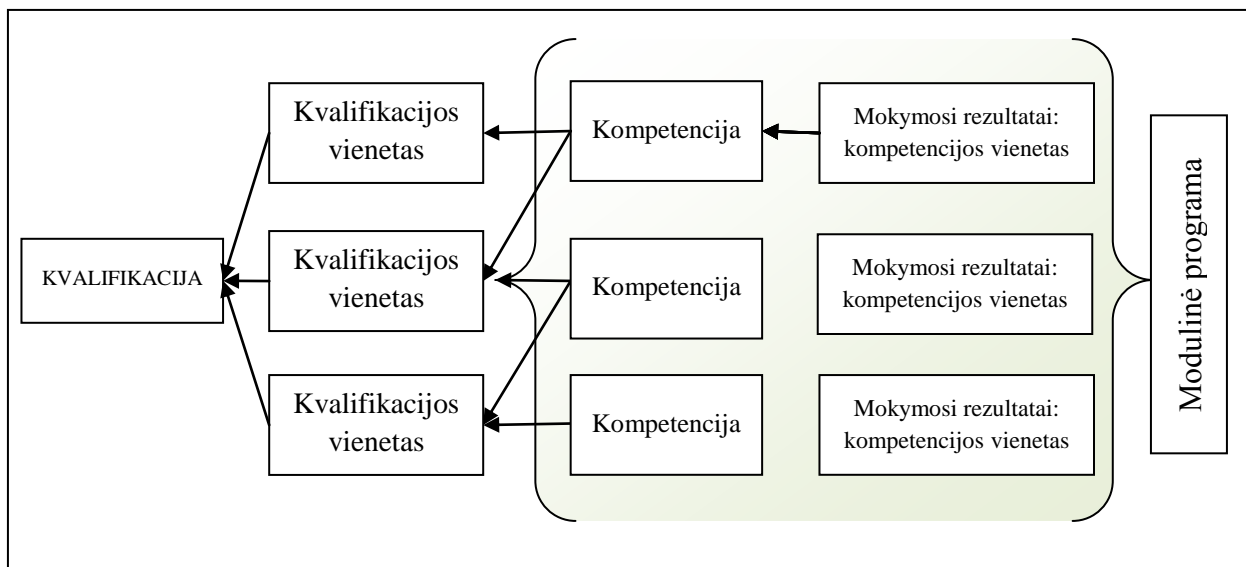
- **Sąžiningumo principas** pažymi, kad vertinimas neturi diskriminuoti besimokančiųjų, todėl vertinimo metodai turi būti tokie, kurie nesudarytų diskriminacinių sąlygų tam tikroms mokinių grupėms (pvz.: negalią turinčių, skirtingų kultūrinių grupių ir pan.). Sąžiningumo principas taip pat nurodo, kad negalima reikalauti aukštesnio žinojimo lygmens ar mokėjimo, nei numatyta tos kvalifikacijos lygmens standarte.

- **Praktiškumo principas** numato, kad vertinimo metu visi ištekliai (laikas, naudojamos priemonės) turi būti naudojami optimaliai. Būtina išaiškinti, kam bus skirti vertinimo rezultatai: profesinio mokymo įstaigos vadovams, mokytojams, mokiniams, potencialiems darbdaviams ir kt., nes nuo to priklauso, kas ir kaip turi būti fiksuojama baigimo diplome, pažymėjime ar mokymo pažymoje.

3.2. Kompetencijų vertinimo proceso charakteristikos

Kompetencijų vertinimas išlieka diskusiniu klausimu profesinio mokymo teoretikams ir praktikams. Tiek Lietuvoje, tiek kitose šalyse kompetencijų vertinimo procedūra (planavimas, vykdymas, t.t.) turi nemažai panašumų, tačiau ir nemažai skirtumų.

Anglosaksiškose šalyse (JK, Airija, taip pat Australija), kaip ir Lietuvoje, asmens pasiekimai vertinami remiantis profesiniuose standartuose įvardintomis kompetencijomis. Tačiau skirtingai nei Lietuvoje, sudaromos galimybės įvertinti ne tik kompetencijas, bet ir kompetencijų vienetus bei kvalifikacijų vienetus. Tokia galimybė diskutuojama ir moduliųjų programų rengėjų (2 pav.), tačiau eliminuojama galimybė įsivertinti vieną smulkiausių kvalifikacijos elementų – kompetencijos vienetą.



2 pav. Kvalifikacijos, kvalifikacijos vieneto, kompetencijų, kompetencijų vienetų ir modulinės programos sąsajos

Nesigilindami į platesnes diskusijas dėl kompetencijų vienetų vertinimo tikslingumo Lietuvoje, šios Metodikos rengėjai siūlo Lietuvoje įvesti ne tik asmens įgytų kompetencijų, bet ir kvalifikacijų vienetų vertinimą. Kvalifikacijų vieneto vertinimo ir pripažinimo galimybė plačiau aptariama skyriuje „Profesinių standartų taikymas kompetencijų vertinimui“.

3.3. Kompetencijų vertinimo ypatybės

Kompetencijų vertinimas yra procesas, kurio metu yra surenkami kompetencijų pasiekimų įrodymai ir priimamas sprendimas, kokias kompetencijas asmuo yra įgijęs. Kompetencijų įvertinimas yra patvirtinimas, ar asmuo geba atlikti veiklas, kaip numatyta profesiniame standarte, ar kitame socialinių partnerių parengtame atitikties dokumente.

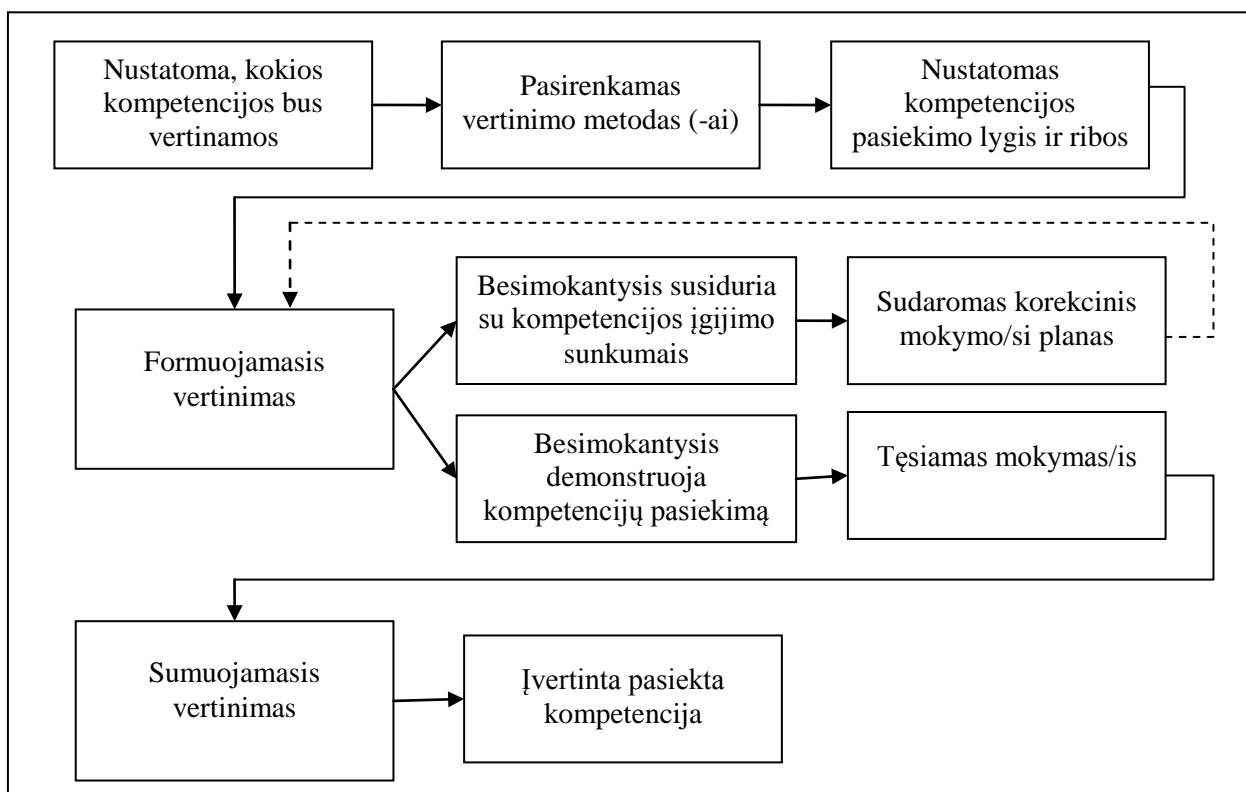
Nors kompetencijų vertinimą Lietuvoje reglamentuojantys teisiniai dokumentai (Profesinio mokymo įstatymas, 2007, LR Švietimo ir mokslo ministro 2015 m. sausio 14 d. įsakymas Nr. V-15 „Dėl asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“) akcentuoja tik galutinį kompetencijų vertinimą, kuris vykdomas, siekiant suteikti asmeniui tam tikrą kvalifikaciją, tačiau svarbu pažymėti, kad kompetencijų vertinimas neturi būti apribotas tik baigiamuoju asmens įgytų kompetencijų vertinimu (teorine ir praktine dalimi), o remtis formuojančio ir sumuojančio vertinimo principais.

Kaip rodo Vokietijos patirtis, kai kalbame apie baigiamąjį vertinimą, vedantį į kvalifikaciją, susiduriama su sumuojančiu ir kriteriniu vertinimu, kurį vykdo nepriklausomi vertintojai. Vis dėlto praktikoje taikomos skirtingos vertinimo formos (2 lentelė).

2 lentelė. *Vertinimo formų tipologija*

Vertinimo formų tipai	Vertinimo būdai
Pagal vertinimo funkciją	Sumuojantis (pirminis, diagnostinis, baigiamasis) Formuojantis (monitoringui, stebėjimui vykdyti)
Pagal vertinimo standartą (kuo remiantis vykdomas vertinimas)	Norminis (palyginamasis, nustatant grupės vidurkį) Kriterinis (pagal objektyvius standartus) Idiografinis (fiksuoja individualų progresą, pažangą)
Pagal vertinimo laiką mokymo(si) procese	Pirminis (diagnostinis) Tarpinis Baigiamasis
Pagal vertintoją	Savęs (kai vertinimą atlieka pats asmuo) Bendras (kai vertina kolegos, bendramoksliai) Hetero (kai vertina vertintojai)

Kaip pažymi JAV mokslininkai Kaslow, Grus, Campbell, Fouad, Hatcher, Rodolfa (2013), kompetencijų vertinimas mokymosi procese turėtų vykti dviem kryptimis. Formuojantis vertinimas turi padėti mokytojui bei mokiniui atpažinti sunkumus ir problemas, siekiant konkrečios kompetencijos bei su(si)daryti korekcinį mokymosi planą (3 pav.).

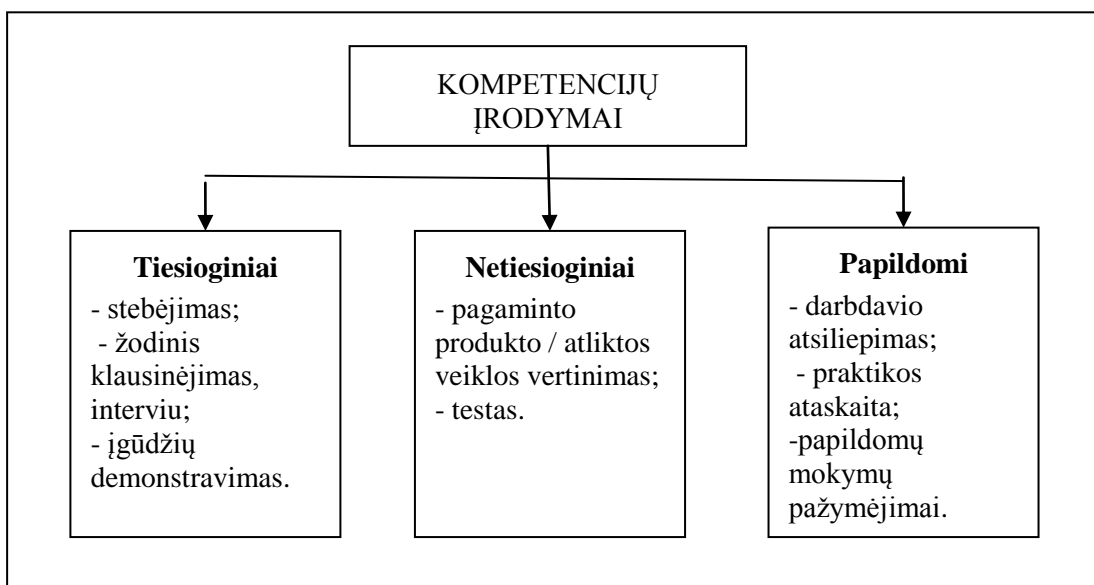


3 pav. *Formuojančio ir sumuojančio vertinimo sąsajos vertinant kompetencijas*

Formuojantis vertinimas svarbus, nes leidžia atpažinti, kada mokymo(si) planas gali būti tęsiamas, o kada koreguojamas ir net kartojamas. Sumuojantis vertinimas taikomas, kai mokymosi procesas yra baigiamas ir asmuo perkeliamas į aukštesnį mokymosi lygį (antrieji, tretieji mokymosi metai) arba vykdomas baigiamasis vertinimas, siekiant suteikti kvalifikaciją. Formuojančio ir sumuojančio vertinimo derinimas šiandien Lietuvoje yra aktualus, kadangi kol kas baigiamasis vertinimas neleidžia pilnai realizuoti visų kompetencijų vertinimui taikomų metodologinių ir didaktinių principų.

Kitas esminis principas – kompetencijų vertinimas taikant įvairius vertinimo metodus, gali būti realizuojamas tik visuminiame mokymosi procese, t.y. vertinant atskiras kompetencijas. Siekiant objektyvaus ir patikimo kompetencijų vertinimo, svarbu gauti patikimus įrodymus, kurie gali būti tiesioginiai, netiesioginiai ir papildomieji.

Tiesioginiai kompetencijų įrodymai yra gaunami taikant, pavyzdžiui, stebėjimo darbo vietoje metodą, o netiesioginiai – testą. Papildomieji įrodymai gali būti darbdavio atsiliepimai, praktikos vadovo, meistro atsiliepimai ir t.t. Kuriant modulines programas tikslinga numatyti, kokie kompetencijų pasiekimų įrodymai turi būti surinkti, kad vertintojai galėtų objektyviai nuspręsti, ar asmuo yra įgijęs tam tikrą kompetenciją.



4 pav. Kompetencijų įrodymų tipologija

Užsienio šalių patirtis atskleidžia, kad nė vienas iš įrodymų tipų nėra pranašesnis už kitą. Geras vertinimo metodas leidžia įvertinti keletą sugrupuotų kompetencijų ar kompetencijų elementų, kas būdinga Lietuvos profesinio mokymo sistemos atveju (kai vertinama ne visuminė kompetencija, bet jos dalys: žinios, mokėjimai ir įgūdžiai).

Australijoje įvairių vertinimo metodų taikymą numato keturių dimensijų kompetencijos koncepcija. Siekiant įvertinti asmens įgytą kompetenciją pateikiamos užduotys, kurių pagalba vertinama:

- veiklos įgūdžiai, susiję su sugebėjimu atlikti užduotis, kaip numatyta profesiniame standarte;
- veiklos valdymo įgūdžiai, susiję su sugebėjimu planuoti ir integruoti įvairias užduotis, siekiant galutinio rezultato;
- neapibrėžtumų/netikėtumų valdymo įgūdžiai, susiję su sugebėjimu reaguoti į pokyčius, netipines situacijas ir pan.
- vaidmenų/aplinkos įgūdžiai, susiję su sugebėjimu susitvarkyti su atsakomybėmis ir darbo aplinkos lūkesčiais, taip pat sugebėjimu dirbti su kitais.

Šios keturios kompetencijos dimensijos yra artimos kompetencijos sąvokai, kai įvardijamos apie įvairios kompetencijos: bendrosios, funkcinės, pažintinės ir pan. Vertinant kompetencijų pasiekimus būtina taikyti įvairius vertinimo metodus. Žemiau pateikiama skirtingų metodų, taikomų vertinant kompetencijas, lentelė ir jų pavyzdžiai.

3 lentelė. Vertinimo metodai

Vertinimo metodai	Pavyzdžiai
Stebėjimas	Reali veikla darbo vietoje
Klausinėjimas	Savianalizė

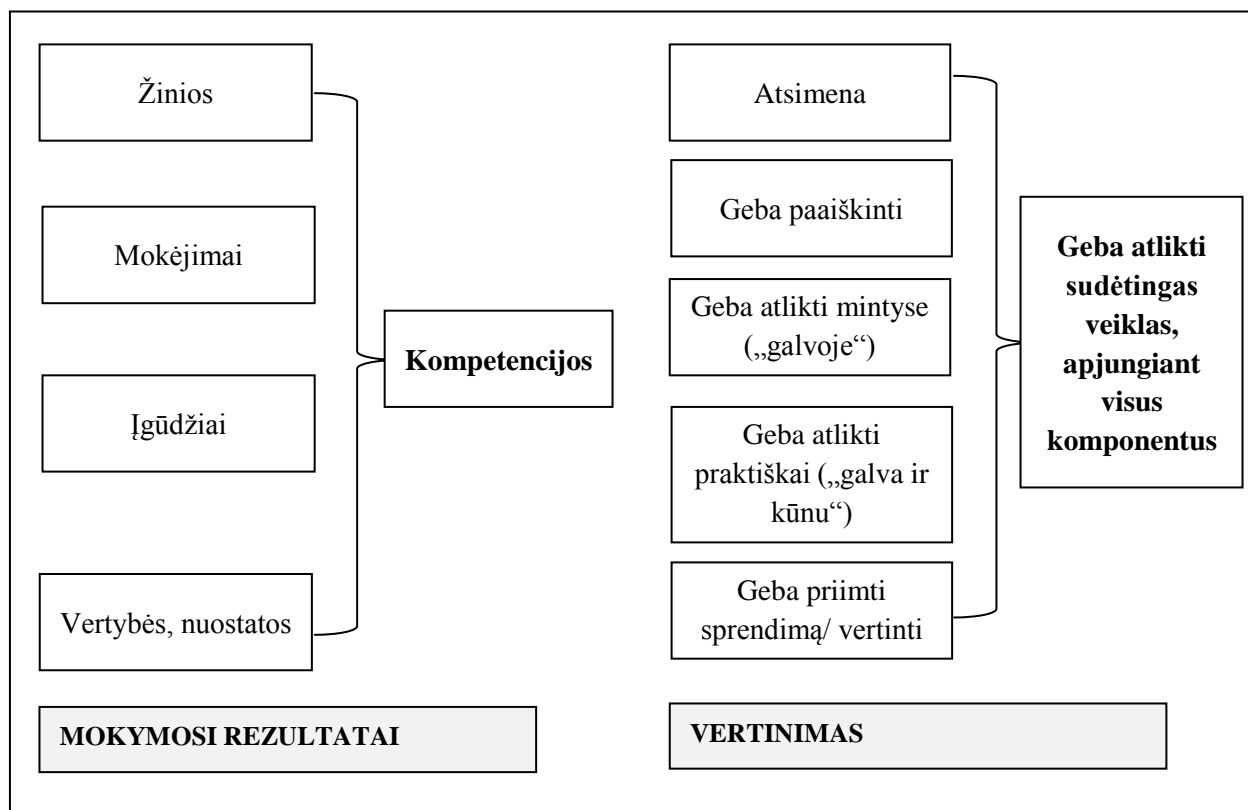
	Interviu Profesinė diskusija Testas
Produktų/veiklos vertinimas	Darbo/veiklos pavyzdžiai
Portfolio (aplankas)	Veiklos atlikimo pavyzdžiai Atsiliepimai Dienoraščiai Praktikos ataskaitos Mokymo ataskaitos
Papildomieji, grįžtamojo ryšio	Darbdavio, praktikos vadovo, kolegų ir kt. atsiliepimai, vertinimai
Struktūruotos veiklos	Projektas Prezentacija Atvejo analizė Simuliacija Vaidmenų žaidimas

Vokietijos patirtis vertinant kompetencijas yra artimesnė Lietuvos kontekstui nei anglosaksiškų šalių dėl tam tikrų panašumų profesinio mokymo sistemose ir darbo rinkos struktūrose. Kaip nurodo Vokietijos ekspertai Rösch, Bader-Labarre ir Roser (2013), kai kompetencijų vertinimas yra vykdomas profesinio mokymo įstaigoje, privalu laikytis tam tikrų reikalavimų:

- Vertinime turi dalyvauti socialinės partnerystės principu sudaryta komisija. Taip pat turi būti sudarytos sąlygos egzaminą vykdyti įmonėje, praktinio mokymo centre, kur būtų visos reikiamos sąlygos asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo vykdymui (aplinka, įrengimai, įrankiai ir t.t.).
- Rengiant kompetencijų vertinimo užduotis būtina peržiūrėti profesinius standartus ir reikalavimus, keliamus kvalifikacijai, siekiant, kad vertinimo metu būtų įvertinti kelių kompetencijų junginiai, kvalifikacijų vienetai. Taip pat svarbu nepamišti įvertinti bendrųjų kompetencijų (komandinio darbo, komunikacijos, darbo saugos ir lyderystės) pasiekimus.
- Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo metu turi būti sudarytos realioje darbinėje aplinkoje susidarančios įtampos (pvz.: laiko apribojimai, gausūs telefoniniai skambučiai, darbo trukdžiai ir t.t.).
- Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo metu turi būti numatytas būtinų procedūrų reikalavimų (darbo saugos ir pan.) laikymasis, taip, kaip tai vyksta realioje aplinkoje.
- Vertinimas turi būti orientuotas ir į veiklos atlikimą, ir į veiklos rezultata.

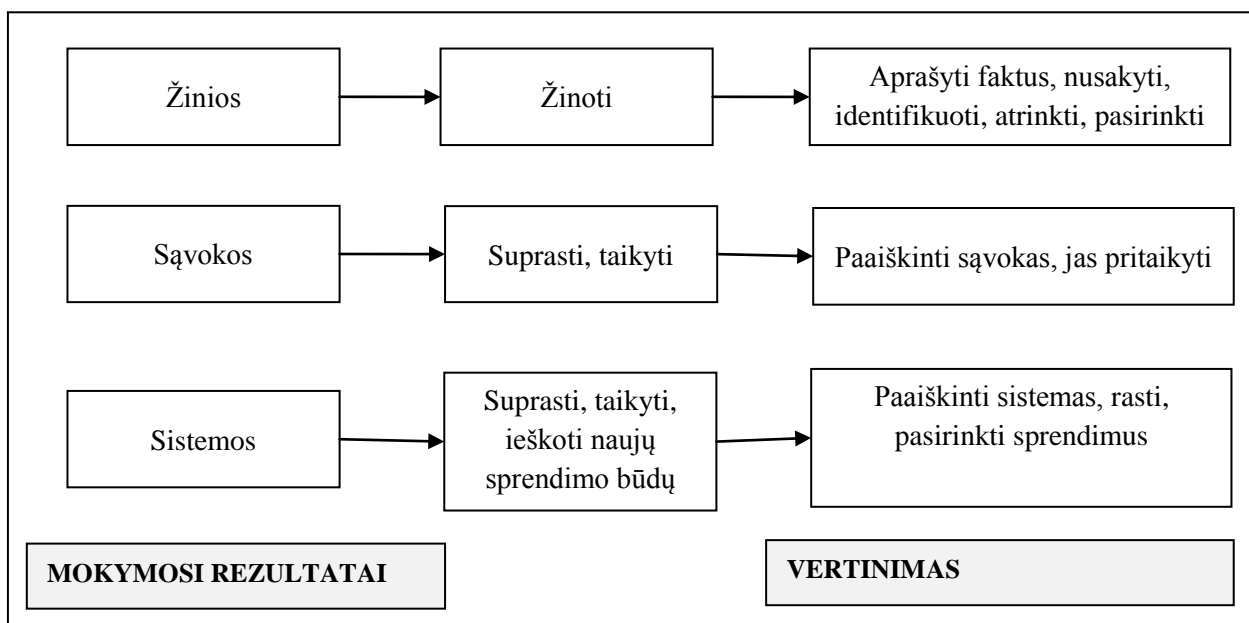
3.4. Kompetencijų vertinimo žingsniai

Planuojant kompetencijų vertinimą, reikia atsižvelgti į modulių programų rengimo metodologinius aspektus. Modulinėse programose kompetencijos išskaidomos į žinias ir gebėjimus, o jų šių komponentų visuma ir tarpusavio sąveika apibrėžia kompetencijas, realizuojamas konkrečioje darbinėje/praktinėje aplinkoje. Realioje aplinkoje kompetencijos įvardijamos keliais aspektais: ar atlikta veikla atitinka nustatytą standartą? ar pasiekta paslaugos/produkto kokybė? ar priimtas tinkamas sprendimas? Kyla klausimas, kaip vertinti kompetencijas, kai vertinimas vykdomas išskiriant į teorinę ir praktinę dalis. Pasiremiant Vokietijos patirtimi, siūloma kompetencijos komponentus išskaidyti dar detaliau (5 pav.).



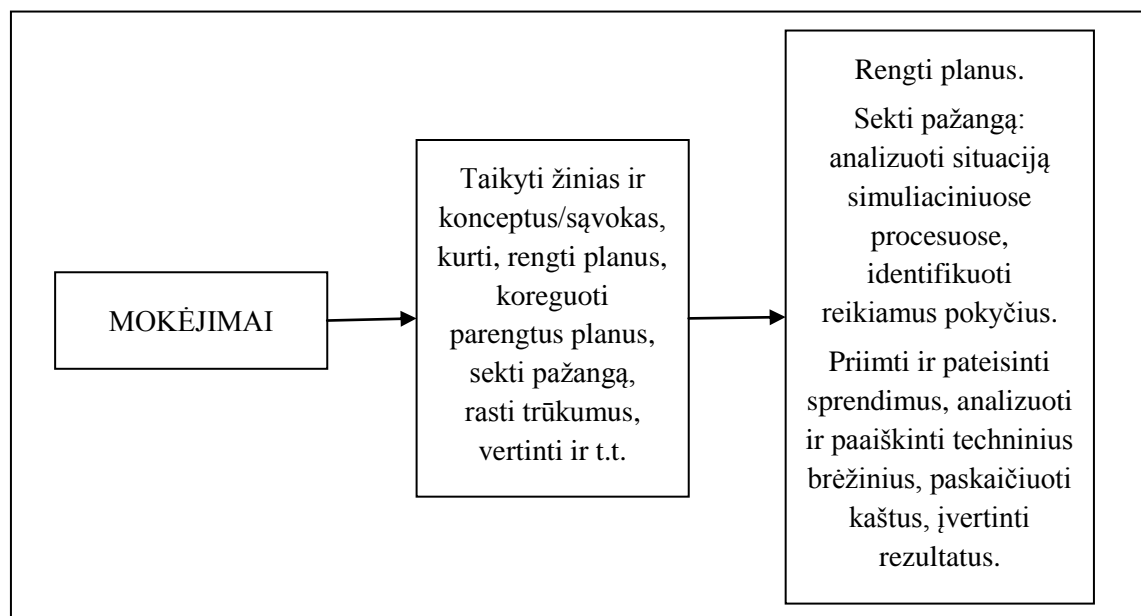
5 pav. Kompetencijų vertinimas
(pagal Rösch, Bader-Labarre, Roser 2013)

Kai planuojamas kognityvinių kompetencijos elementų vertinimas, dažniausiai siūloma vadovautis Bloom (1956) taksonomija, tačiau vien tik šio metodologinio principo taikymas neužtikrina, kad bus įvertintos kompetencijos. Svarbu atsiminti, kad kompetencijos buvimą/ nebuvimą parodo visų kompetencijos elementų sąveika (6 pav.).



6 pav. *Žinių vertinimo metodologiniai principai*
(pagal Rösch, Bader-Labarre, Roser 2013)

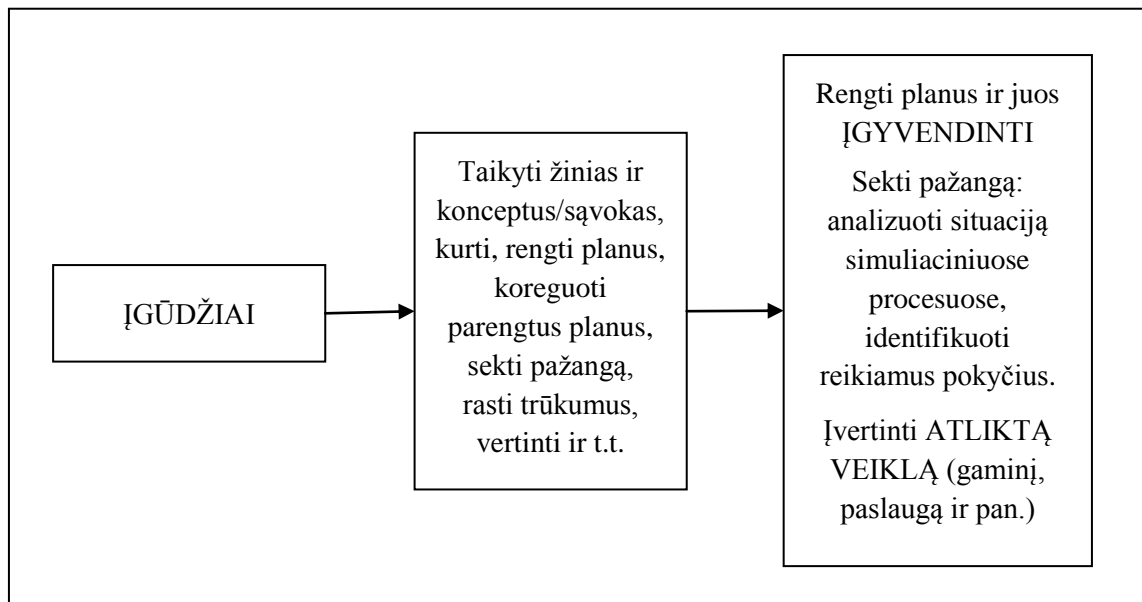
Planuojant asmens įgytų kompetencijų teorinės dalies vertinimo užduotis svarbu įtraukti tokias užduotis, kurios bus susijusios su vėliau vertinamais mokėjimais, įgūdžiais ir vertybinėmis nuostatomis. Teorinėje dalyje planuojant mokėjimų vertinimą, reikėtų įtraukti tokias užduotis, kurios suteiktų objektyvius įrodymus, kad vertinamieji asmenys geba taikyti žinias ir sąvokas, o teoriniame (simuliaciniame) lygmenyje išryškėtų įgyti mokėjimai.



7 pav. *Mokėjimų vertinimo metodologiniai principai*
(pagal Rösch, Bader-Labarre, Roser 2013)

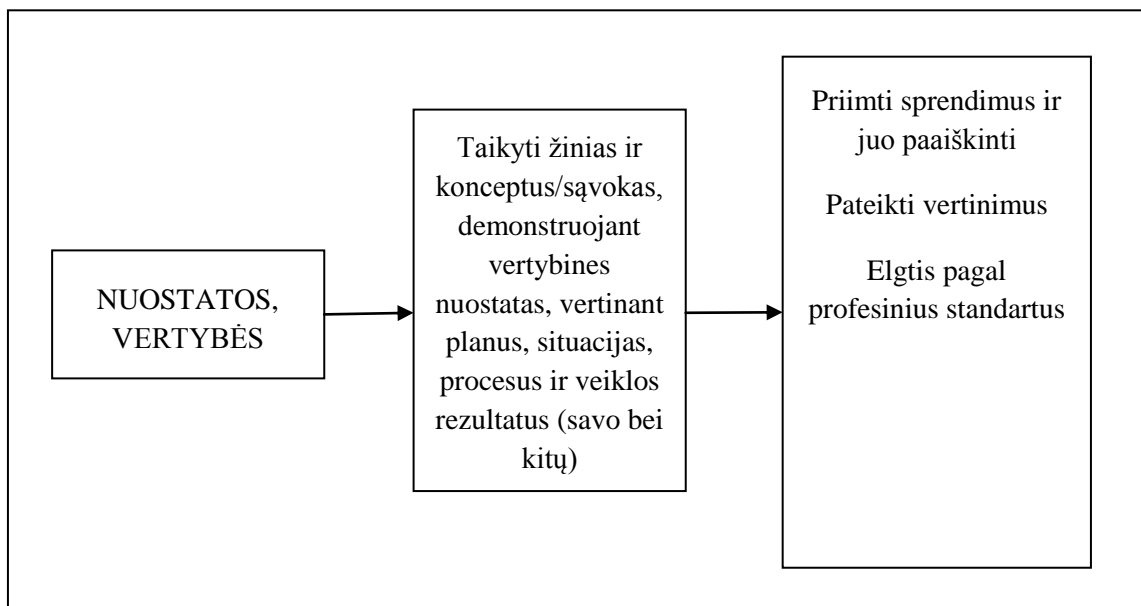
Šiame etape formuluojant asmens įgytų kompetencijų teorinės dalies vertinimo užduotis siūloma pateikti simuliacinių situacijų, kurios reikalauja nustatyti, ar veikla gali būti tęsiama, ar reikalingi korekciniai veiksmai (7 pav.). *Pavyzdžiui: situacijoje x, ką jūs darytumėte: tęstumėte veiklą? (galimi variantai), keisčiau veiklą (pateikiami galimi variantai).*

Praktinio egzamino metu vertinama, ar asmuo yra įgijęs įgūdžių, kuriuos geba pademonstruoti realioje ar simuliacinėje veiklos aplinkoje. Pažymėtina, kad planuojant įgūdžių vertinimą, taikomi tokie pat kaip teorinės dalies vertinimo metodologiniai principai, tik skirtingai nuo mokėjimų vertinimo, įgūdžių vertinimui būtina reali, praktinė, o ne tik protinė veiklos užduotis. Dėl šios priežasties praktinės dalies vertinimo užduotys reikalauja ne tik teorinio įvertinimo, nustatymo, paskaičiavimo, bet ir veiklos atlikimo (8 pav.). Asmuo, kurio įgūdžiai vertinami, taip pat turėtų pateikti savo atlikto darbo vertinimą ir paaiškinti bei pagrįsti priimtus sprendimus (kodėl taip ar kitaip atliko užduotį, ką darytų kitaip ir pan.).



8 pav. *Įgūdžių vertinimo metodologiniai principai*
(pagal Rösch, Bader-Labarre, Roser 2013)

Asmens įgytų kompetencijų teorinės ir praktinės dalies vertinimo metu reikia parengti užduočių, kurios leistų įvertinti asmens nuostatas ir vertybes, susijusias su siekiama kvalifikacija (9 pav.).



9 pav. Nuostatų, vertybių vertinimo metodologiniai principai
(pagal Rösch, Bader-Labarre, Roser 2013)

Planuojant nuostatas ir vertybes įvertinančias užduotis, rekomenduojama jas integruoti su užduotimis, kurios skirtos įvertinti žinias, mokėjimus ir įgūdžius. Jei tikslinga, galima sudaryti užduotis, kuriuose būtų reikalaujama pateikti situacijų ar veiklos vertinimus, priimti etinius/vertybinius sprendimus ir pan.

3.5. Kompetencijų vertinimas, kai mokymas vykdomas pameistrystės būdu

Ilgalaikėje perspektyvoje rekomenduojame sukurti vertinimo stilių, panašų (bet jokių būdu ne nukopijuotą ir identišką) į šiuo metu taikomą dviejų pakopų vertinimą Vokietijoje. Tokio vertinimo pavyzdys yra pateiktas 4-oje lentelėje. Pirmasis vertinimo etapas vykdomas praėjus 18 mėnesių nuo pameistrystės kurso pradžios, antrasis etapas vykdomas pabaigus visą mokymo kursą, arba po 36 mėnesių nuo mokymosi pradžios. Siekiant pusiausvyros tarp standartizavimo ir užduočių individualizavimo, vertinimo užduočių pobūdis abiejuose etapuose turi būti vienodas visiems besimokantiejiems, o užduočių turinys – skirtingas. Pavyzdžiui, užduotys galėtų būti “pagaminti prietaisą”, arba “pataisyti sistemą”, tačiau gaminami prietaisai ar taisomos sistemos gali skirtis priklausomai nuo įmonės, kurioje mokinys mokosi. Toks užduočių sudarymas leidžia sutaupyti lėšų, reikalingų medžiagų ir įrangos pirkimui, be to kai kuriais atvejais mokinių pagamintą produkciją galima realizuoti rinkoje kartu su kitais įmonės gaminiais. Mokinys, atlikdamas vertinimo užduotį netgi gali dirbti kaip kvalifikuotas darbuotojas savo darbo vietoje ir gaminti savo gaminį, o vertinimo metu paaiškinti, ką jis gamina, kaip gamina ir kodėl gamina vienu ar kitu būdu.

4 lentelė. Įrengimų ir sistemų elektriko galutinio vertinimo egzamino schema (Vokietija)

Galutinis vertinimas (1-asis etapas) Įverčio reikšmė galutiniam vertinimui: 40%		Galutinis vertinimas (2-asis etapas) Įverčio reikšmė galutiniam vertinimui: 60 %	
Sudėtingas darbo uždavinys		Vertinimo sritys	
Darbo uždavinio atlikimas derinamas su atsakinėjimu žodžiu darbo situacijoje (paaiškinimai, komentarai, atsakymas į vertintojo klausimus).	Egzaminas raštu	Praktinė užduotis – išpildyti (įvykdyti) kliento užsakymą.	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemų projektavimas • Sistemos ir jos veikimo analizė • Ekonomika ir socialiniai mokslai
Įverčio santykinė reikšmė: 50 %	Įverčio santykinė reikšmė: 50 %	Įverčio santykinė reikšmė: 50 %	Įverčio santykinė reikšmė: 50 %
Vykdymo trukmė: 6:30	Vykdymo trukmė: 1:30	Vykdymo trukmė: 14:00	Vykdymo trukmė: 4:15
Projektavimas	A dalis (50%): 23 testo užduotys su pasirenkamais atsakymais, 3 testo užduotis galima praleisti	Parengimas Vykdymo trukmė: 8:00	SISTEMOS PROJEKTAVIMAS Vykdymo trukmė: 1:45 Įverčio santykinė reikšmė 40% - A dalis (50%): 23 testo užduotys su pasirenkamais atsakymais, 3 testo užduotis galima praleisti. - B dalis (50%): 8 atviros užduotys.
Vykdymas	B dalis (50%): 8 atviros užduotys	Veikimas Vykdymo trukmė: 6:00	
Tikrinimas		Etapai: - Informacijos kaupimas - Projektavimas - Veikimas - Tikrinimas	
Techninė diskusija darbo vietoje, trukmė: 0:10		Vertinimą sudaro: - Pagaminto produkto (paslaugos) vertinimas - Gamybos metu vykusios techninės diskusijos vertinimas - Egzamino komisijos stebėjimo rezultatai.	PAGAMINTOS SISTEMOS IR JOS VEIKIMO ANALIZĖ Vykdymo trukmė: 1:45 Įverčio santykinė reikšmė 40%. - A dalis (50%): 23 testo užduotys su pasirenkamais atsakymais, 3 testo užduotis galima praleisti. - B dalis (50%): 8 atviros užduotys.
		Techninė diskusija darbo vietoje, trukmė 0:20	EKONOMIKA IR SOCIALINIAI MOKSLAI Vykdymo trukmė: 0:45 Įverčio santykinė reikšmė 20% 16 testo užduočių su pasirenkamais atsakymais, 3 testo užduotis galima

Galutinis vertinimas (1-asis etapas) Įverčio reikšmė galutiniam vertinimui: 40%		Galutinis vertinimas (2-asis etapas) Įverčio reikšmė galutiniam vertinimui: 60 %	
Sudėtingas darbo uždavinys		Vertinimo sritys	
			praleisti. 6 atviros užduotys, 1 užduotį galima praleisti.

Vienas iš svarbiausių šios kompetencijų vertinimo schemos privalumų yra rėmimasis holistiniu (visuminiu) požiūriu į veiklą ir mokymąsi. Toks vertinimas leidžia akivaizdžiai nustatyti mokinio kompetentingumą konkrečiose srityse, sugebėjimą derinti bei taikyti žinias ir gebėjimus iš įvairių sričių ir kvalifikacijos vienetų.

Didžiausias šios vertinimo schemos trūkumas yra nemažos vertinimo sąnaudos. Vieno mokinio kompetencijoms įvertinti reikia ne mažiau kaip 2 vertintojų ir 2 vertinimo etapų, kurių kiekvienas trunka visą dieną. Tačiau čia reikėtų pastebėti, kad vertintojai neprivalo „prižiūrėti“ mokinio visą užduoties vykdymo laiką – pakaktų aplankyti mokinį darbo vietoje kelis kartus, kol jis atlieka užduotį. Todėl vertinimo metu komisijoje dalyvaujantis darbuotojas gali dirbti savo įprastinį darbą, mokytojas gali tikrinti ir taisyti egzamino raštu atsakymus. Galima taikyti standartizuotus testus su pasirenkamais atsakymų variantais, tačiau testo klausimų turinys turi būti glaudžiai susijęs su konkrečia atliekama praktine užduotimi.

Gali iškilti klausimas dėl egzamino komisijos sudėties ir sudarymo. Remiantis LR švietimo ir mokslo ministro 2015 m. sausio 14 d. įsakymu Nr. V-15 „Dėl asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ asmens įgytų kompetencijų vertinimo komisija (toliau – Komisija) turi būti sudaryta iš ne mažiau kaip 3 kompetencijų vertintojų (toliau – nariai): profesinių sąjungų arba atitinkamos profesijos darbuotojų atstovo, darbdavių atstovo, profesijos mokytojo, kuris turi atitikti reikalavimus, nustatytus Reikalavimų kompetencijų vertinimo institucijoms ir jų akreditavimo tvarkos apraše, patvirtintame LR Vyriausybės 2012 m. vasario 2 d. nutarimu Nr. 132 „Dėl Reikalavimų kompetencijų vertinimo institucijoms ir jų akreditavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Komisijos nariu negali būti skiriamas vertinamųjų asmenų profesijos mokytojas, kitas, vertinamojo asmens mokymo procese tiesiogiai dalyvavęs asmuo. Darbdavio atstovas skiriamas Komisijos pirmininku“.

3.6. Reikalavimai vertintojams

Kiekviena šalis nustato reikalavimus vertintojams, kurie dalyvauja baigiamajame kompetencijų vertinime. Pavyzdžiui, Australijos NSSC 2013 metais nustatė reikalavimus ne tik vertintojams, bet ir mokytojams. Šioje šalyje vertintojai privalo: a) turėti atitinkamos srities profesinę kvalifikaciją, kurios lygmuo turi būti ne žemesnis nei planuojamas vertinimas; b) sekti naujausius pokyčius profesinėje veikloje, nuolat kelti savo kvalifikaciją; c) turėti vertintojo sertifikatą (pvz.: turi būti akredituotas vertintojas) arba išklausti vertintojams skirtus mokymus.

LR Vyriausybės 2012 m. vasario 2 d. nutarime Nr. 132 „Dėl reikalavimų kompetencijų vertinimo institucijoms ir jų akreditavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ nurodyta, kad „kompetencijų vertintojams privalu turėti ne mažesnę nei 5 metų praktinio darbo ar verslo vertinamoje srityje patirtį pagal švietimo posritį, nurodytą LKŠ – Lietuvos švietimo klasifikatoriuje, patvirtintame švietimo ir mokslo ministro 2005 m. kovo 31 d. įsakymu Nr. ISAK-520 (Žin., 2005, Nr. 45-1485), arba ne mažesnę nei 4 metų profesinio mokymo ir mokymosi pasiekimų vertinimo patirtį.“

4. KOMPETENCIJŲ VERTINIMO UŽDUOČIŲ PARENGIMO METODOLOGINIAI PAGRINDAI

Rengiant asmens įgytų kompetencijų vertinimo užduotis svarbu visiems darbo grupės nariams vienodai suprasti, kas turi būti vertinama (kas yra vertinimo objektas?) ir kokios yra vertinimo objekto sudėtinės dalys. Galutinis mokymo programos tikslas – suteikta kvalifikacija, kurią, kaip aptarta 1 Metodikos skyriuje, sudaro kompetencijų visuma. Taigi siekiant vieno kompetencijų vertinimo objekto supratimo, šiame skyriuje aptariami kompetencijų vertinimo metodologiniai pagrindai: pateikiama kompetencijų kaip mokymosi pasiekimų samprata ir apibūdinamos jos struktūrinės dalys, pristatomi kompetencijų vertinimo kriterijų formulavimo parametrai ir užduočių turinio nustatymo metodika.

4.1. Kompetencijos kaip mokymosi pasiekimai

4.1.1. Mokymosi pasiekimų samprata

Mokymosi pasiekimų samprata remiasi dviejų dedamųjų – mokymosi ir pasiekimų – apibrėžimu ir jų sujungimu į visumą. Mokymasis suprantamas kaip interaktyvus, dinamiškas procesas, kurio metu mokytojo padedami mokiniai įgyja žinių, išplėtoja gebėjimus, išlavina įgūdžius, suformuoja savo vertybes ir nuostatas. Pasiekimai tai – veiklos rezultatas. Tad mokymosi pasiekimai yra mokymosi metu mokinio įgytos ir išplėtos žinios, gebėjimai, vertybės ir nuostatos – įgytos kompetencijos.

Mokymosi pasiekimai gali būti formalieji ir neformalieji. Neformaliais pasiekimais laikome pažymiu neįvertintas mokinio žinias, gebėjimus, vertybes ir nuostatas *prieš* vertinimo procedūrą. *Po* įvertinimo procedūros, kai mokinio žinios, gebėjimai, vertybės ir nuostatos formalizuojami pažymiu, jie tampa formaliais mokymosi pasiekimais (Pukelis 2009).

Mokymosi pasiekimai gali būti dviejų tipų:

- mokymo programoje numatytų mokymosi rezultatų pasiekimai – jie turi būti pasiekti, kad būtų pripažinta kompetencija/ kvalifikacija, todėl yra vertinami ir jų pasiekimo lygmuo įvardijamas pažymiu;

- mokymo programoje nenumatytų mokymosi rezultatų pasiekimai – jie susiję su asmeninėmis mokinio savybėmis, kyla iš asmeninių mokymosi patirčių ir yra unikalūs konkrečiam mokiniui (Houghton 2004; Walsh 2008).

Mokymo turinyje akcentuojami ir vertinami numatytų mokymosi rezultatų pasiekimai. Tačiau, konstruktyvistinė koncepcija pabrėžia, kad mokymo procese turi būti palikta erdvė vystytis (atskirais atvejais, ir būti įvertintiems) nenumatytiems mokymosi pasiekimams.

Su mokymosi pasiekimais susijusi sąvoka – mokymosi rezultatai – kelia diskusijas, nes gali būti įvairiai suprantama. Angliškas terminas *learning outcomes* arba lietuviškai įsitvirtinusi jo sąvoka *mokymosi rezultatai* ir *mokymosi pasiekimai* nėra tas pats. Anglų–lietuvių kalbų žodynai nurodo, kad *learning outcomes* tai mokymosi rezultatai, pasekmės, išdavos. Taigi *pasiekimai* ir *rezultatai* yra panašios sąvokos, tačiau skiriasi jiems suteikiama prasme. Pasak K. Pukelio (2009), mokymosi rezultatai (angl., *learning outcomes*) reiškia objektyviąją mokymosi pasiekimų pusę: įvardija visuomenės, veiklos pasaulio ar darbo rinkos objektyvius poreikius ir nurodo, kokias žinias, gebėjimus ar vertybes tikimasi, kad įgis besimokantys asmenys. Tuo tarpu mokymosi pasiekimai parodo, ką realiai (kokias ir kokio lygmens žinias, gebėjimus ir vertybes) įgijo mokinys mokydamasis. Teoriškai tai gali sutapti, tačiau dažniausiai skiriasi, nes kiekvieno mokinio galimybės, sąlygotos jo individualumo, yra skirtingos.

Besimokydamas mokinys konstruoja naujas žinias ir ugdo gebėjimus savyje, todėl tikruosius mokymosi pasiekimus gali valdyti tik pats mokinys. Mokymasis yra ne tai, ką mokytojas perteikia mokiniui, bet tai, ką mokinys sukuria pats. Mokytojo užduotis – sudaryti motyvuojančią mokymosi aplinką, organizuoti ir palaikyti mokinių įsitraukimą į būtinas mokymosi veiklas. Tam mokytojai turi suskirstyti dalimis ir specifikuoti žiniais bei gebėjimais, kuriuos mokiniai turi įgyti mokymo programos metu. Šios (reikalingos įgyti) žinios ir gebėjimai apibrėžiami mokymosi rezultatais, o pagal juos nustatomos mokymo(si) veiklos, sudarančios prielaidas išugdyti mokinio žinias ir gebėjimus ir mokinio sąmonėje įvykti kognityviniams, emociniams, psichomotoriniams pokyčiams (Moon 2002; Biggs 2003; Kennedy, Hyland, Ryan 2007).

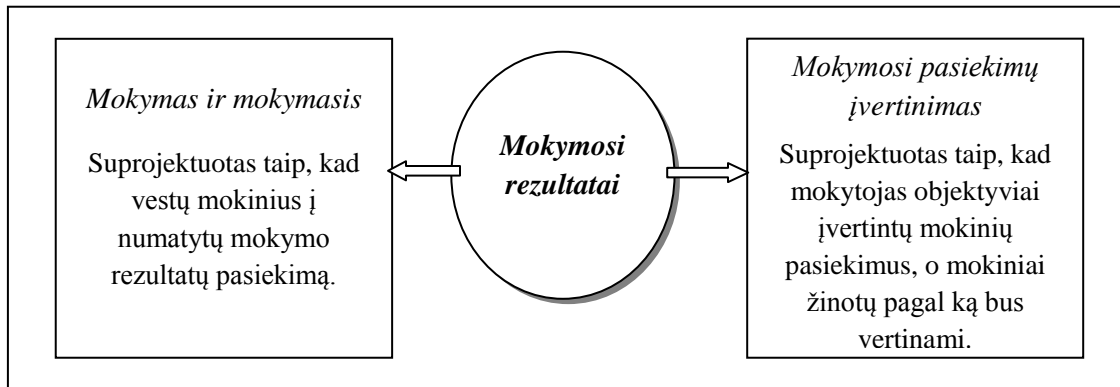
William G. Spady (1994), mokymosi rezultatais grįsto mokymo metodologas, šią koncepciją apibūdino kaip „išsamų švietimo sistemos organizavimo ir eksploataavimo būdą, orientuotą į ir apibūdinamą per mokinių demonstruojamus mokymosi pasiekimus“ (Spady 1994, p. 4). Jis nurodo, kad mokymosi rezultatai yra tokie rezultatai, „kuriuos norime, kad mokinys pademonstruotų mokymo proceso, kurio metu įgijo reikšmingas patirtis, pabaigoje (...) ir (...) jie yra atliekamų veiklų paveikslas, įkūnijantis ir atspindintis mokinio kompetentingumą sėkmingai panaudoti mokymo(si) turinį, informaciją, idėjas ir priemones atliekant profesinės veiklos užduotis“ (Ten pat).

Pasak J. Biggs ir C. Tang (2007), kai siekiama, kad mokiniai būtų įgiję žinių ar gebėjimų atitinkančių nustatytus reikalavimus, logiška susieti vertinimą su mokymusi, taip pat logiška taikyti tam tikrais kriterijais pagrįstą, objektyvią informaciją apie mokinių pasiekimus teikiančius vertinimo metodus (10 pav.).

Mokymosi pasiekimų įvertinimas turi didelę įtaką mokinių mokymuisi, nes atskleidžia tai, kas svarbu mokymo(si) turinyje. Kai pasiekimų vertinimas atliekamas tinkamai (pagrįstai,

objektyviai ir pan.), jis didina mokinių mokymosi motyvaciją, sustiprina pasitikėjimą savimi ir nurodo, ką mokiniai atliks tinkamai ir kur jiems reikia tobulėti (Boud Falchikov, 2007).

Kitas aktualus klausimas – *mokymosi rezultatų* ir *mokymo(si) tikslų* paskirtis. Mokymo(si) tikslai yra dvejetainio pobūdžio: mokinio atžvilgiu tai mokymosi tikslai, mokytojo – mokymo tikslai. Mokymosi tikslai yra ketinimai, kuriuos susiformuluoja mokinys, siekdamas numatytų mokymosi rezultatų. Mokytojas susiformuluoja mokymo tikslus apibrėždamas, ką tikisi pasiekti mokymu (10 pav.). Dažnu atveju mokymo tikslai susiejami su modulio (dalyko) tikslais.



10 pav. *Mokymosi rezultatų reikšmė mokymui, mokymuisi ir pasiekimų įvertinimui* (pagal Biggs, 2003)

Taigi mokymo turinio projektavimo sekos išeities pozicija yra mokymosi rezultatų (angl. *learning outcomes*) nustatymas (10 pav.). Tik po to formuluojami mokymo(si) tikslai, pasiekimų vertinimo kriterijai, parenkama mokymo(si) medžiaga, metodai, aplinka ir kiti komponentai. Profesiniame mokyme mokymosi rezultatus formuluoja ne švietimo sistema, o, dalyvaujant švietimo žmonėms, asmenys už jos ribų: socialiniai partneriai, visuomenės atstovai ir kiti, kurie žino, ką turi žinoti ir mokėti atlikti konkrečios profesijos atstovas, specialistas. Taip įvyksta svarbiausių mokymo proceso etapų (mokymosi rezultatų ir tikslų formulavimo, mokymo, mokymosi ir vertinimo) pasidalijimas tarp švietimo ir veiklos pasaulio.

Taigi galima teigti, kad *mokymosi pasiekimai yra tai, ką mokinys įgyja, išmoksta, ištobulina, ir kas tampa jo bendražmogiškųjų bei profesinių charakteristikų raiška*. Mokymosi pasiekimai susideda iš tokių pačių dalių kaip ir mokymosi rezultatai (žinių, gebėjimų, kurie susijungę į atskiras kategorijas tampa kompetencijomis), ir, kaip aptarėme aukščiau, yra individualūs kiekvienam mokiniui. 5 lentelėje pristatomos mokymosi pasiekimų sudėtinės dalys.

Mokymosi pasiekimai – tai:	
Žinios	Tam tikri faktai apie mus supantį pasaulį. Žinios gali būti: <ul style="list-style-type: none"> • objektyviosios (mokslinės); • subjektyviosios (literatūrinės, estetiškos atskiros žmogaus mintys); • moralinės (bendrosios visuomeninės nuostatos ir laikysenos). Kitaip klasifikuojant žinios gali būti skiriamos į: <ul style="list-style-type: none"> • teorines (faktus apie rezultatus, ryšius, įtakas, priklausomybes, kt.); • praktines (faktus apie metodus, planavimą, procesus, atvejus ir pan.).
Gebėjimai (mokėjimai ir įgūdžiai)	Mokymo(si) būdu išplėtoti asmens gabumai pritaikyti žinias ir atlikti intelektualinio ar fizinio pobūdžio veiksmus netipiškais ir besikeičiančiomis aplinkybėmis. Gebėjimai skirstomi į mokėjimus ir įgūdžius. Mokėjimai išugdomi taikant turimas žinias netipiškose ir nepasikartojančiose situacijose. Įgūdžiai išugdomi dažniausiai kartojant veiklą tipiškose ir nuolat pasikartojančiose situacijose.
Vertybės ir nuostatos	Tai specifinės mus supančio pasaulio objektų ir reikšmių charakteristikos, moralinės nuostatos, pagal kurias asmuo gyvena ir dirba. Vertybės ir nuostatos lemia tikslus, kuriems bus panaudotos žinios ir gebėjimai.
Kompetencija	Gebėjimų atlikti tam tikrą operaciją, užduotį realioje ar imituojamoje veiklos situacijoje visuma. Kompetenciją lemia mokymosi metu įgytos žinios, gebėjimai, turimi ir įgyti požiūriai, vertybės, įtakoja asmens sukauptą patirtis. Esminių profesinei veiklai aktualių kompetencijų visuma sudaro profesinį standartą.

Mokymosi pasiekimai yra žinios, gebėjimai (mokėjimai ir įgūdžiai), vertybės ir nuostatos, kurie grupuojami į kompetencijas (5 lentelė). Taigi nereikėtų atsisakyti profesiniame mokyme prigijusios sąvokos *kompetencija*. Juolab, kad angliškas *learning outcomes* yra ne kas kita, kaip kompetencijos redukuotos į mokymosi rezultatus.

Mokymosi rezultatų ir mokymosi pasiekimų aptarimas šioje Metodikoje nėra savitiksli. Jie pristatomi tam, kad vienodai suprastume, kas mokymo(si) metu ar mokymo programos pabaigoje turi būti vertinama. Kitose šio skyriaus dalyse detalizuosime mokymosi pasiekimus ir jų vertinimą.

4.1.2. Žinios ir gebėjimai kaip mokymosi pasiekimai

Žinių sąvoka turi ilgą istoriją, tikriausiai todėl yra aiškiausia ir mažiausiai diskutinė. L. Jovaiša (1993) žinias apibūdina kaip „tikrovės pažinimo rezultatus, teikiančius žodinę ar simbolinę informaciją apie daiktus, reiškinius, jų savitarpio ryšius“. Panašiai profesinės žinios apibrėžtos R. Laužacko (1997) profesinės edukologijos sąvokų žodyne – tai „tam tikros profesijos veiklai reikalingų pažinimo faktų, aplinkybių, priklausomybių, apibendrinimų ir kt. visuma“.

Žinios laikomos pirmąja ir elementariausia veiklos mokymosi pakopa. Dažnai švietimo sistemoje taikomoje B. S. Bloomo (1956) taksonomijoje žinios laikomos pirmuoju mokinio pasiekimų lygmeniu, kurį mokinys turi būtinai įgyti siekdamas aukštesnių ir sudėtingesnių

pasiekimų. Vis dėl to, kai kuriais atvejais žinios gali būti baigtinės ir nedalyvauti aukštesnių kognityvinių lygmenų (gebėjimų) ugdyme.

Siekiant susitarimo dėl tam tikrų žinių grupių didesnės ar mažesnės svarbos yra tikslinga žinias klasifikuoti – ieškoti tam tikrų požymių, leidžiančių įvardyti, kad žinios gali būti nevienodos savo kilme, paskirtimi ir kitais aspektais. R. Laužackas (2005) „Profesinio rengimo terminų aiškinamajame žodyne“ nurodo, kad žinios yra tam tikri faktai apie mus supantį pasaulį, kurias galima skirti į:

- objektyviašias (mokslines);
- subjektyviašias (literatūrinės, estetiškos atskiro žmogaus mintis);
- moralines (bendras visuomenines normatyvines nuostatas ir laikysenas).

J. Biggs (2003, 2007), konstruktyviai suderinto mokymo(si) turinio metodologas, mokymo procese dalyvaujančias žinias skiria į du žinojimo lygmenis:

1. *teorinis* žinojimas susidedantis iš žinojimo apie daiktus/dalykus. Tai žinojimas, atsakantis į klausimą „kas?“. Šios žinios kyla iš tyrimų ir visuomeninės, o ne iš asmeninės žmogaus patirties. Mokymosi metu mokytojo pateikiamos ir mokinio gaunamos žinios yra teorinės, abstrakčios ir konceptualios. Teorinės žinios – tai faktai apie rezultatus, ryšius, poveikius ir priklausomybes, kurios atspindi realybę. Jos siejamos su tokiais mokymo(si) procesais kaip reiškinių ar jų savybių, procesų ar atskirų jų dalių įvardijimas, atskyrimas, detalizavimas, pagrindimas ir pan.;

2. *funkcionuojantis* žinojimas yra susijęs su žmogaus veikla ir paremtas tos veiklos supratimu. Šios žinios glūdi asmeninėje žmogaus patirtyje, kuri „įdarbina“ teorines žinias. Funkcionuojančioms žinioms veikti reikalinga didelė teorinių žinių sandauga. Profesinės žinios yra funkcionuojančios, konkrečios ir pragmatinės. Šios žinios yra euristinio pobūdžio – tai žinios apie metodus, planavimą, procesus ir atvejus. Jos siejamos su atlikimo, taikymo, prioritetizavimo ir pan. veiklomis. Funkcionuojantis žinojimas lemia asmens gebėjimus ir vertybės, veikiančias žmogaus elgesį.

Teorinio ir funkcionuojančio žinojimo lygmenys detalizuoja keturių tipų žinias: deklaratyviašias, procedūrinės, sąlygų ir funkcines (Biggs 2003; Biggs, Tang 2007). Mokymosi rezultatai (visos jų sudėtinės dalys) aprašomi visų keturių tipų žiniomis ir gali būti išplėtoti teoriniame arba funkcionuojančiame lygmenyje.

Teorinio žinojimo lygmenyje išplėtojamoms:

- *deklaratyvios žinios* – tai dėsnių, formulijų, teorijų, koncepcijų, istorinių įvykių ir kitos pripažintos žinios, kurias mokiniai gauna iš vadovėlių, mokytojų ir kitų mokymosi šaltinių;
- *procedūrinės žinios* – tai procedūrų, veiksmų atlikimo sekos žinios, t.y. žinios, nusakančios ką daryti veikiant pagal algoritmą.

Funkcionuojančio žinojimo lygmenyje išvystomos:

- *sąlygų žinios*, leidžiančios mokiniui suvokti kada, kodėl, kokioms esant sąlygoms turi būti atliekama tam tikra veikla;
- *funkcinės žinios*, reiškiančios mokinio išmanymą „kaip“. Šios žinios sujungia deklaratyvų (teorinį), procedūrinį (mokėjimus atlikti) ir sąlygų žinojimą (mokėjimą atrinkti veiklai ar situacijai tinkamas žinias ir tinkamai jas pritaikyti).

Profesinės žinios, apimančios teorinio ir funkcionuojančio lygmens žinias, gali būti apibrėžiamos kaip „tam tikros profesijos veiklai paaiškinti reikalingų tikrovės pažinimo faktų, aplinkybių, priklausomybių, apibendrinimų ir kt. visuma“. Techninėje profesinėje srityje žinios grupuojamos į šias grupes:

- bendrosios žinios;
- žinios apie medžiagas;
- žinios apie darbo priemones;
- žinios apie technologinius procesus.

Šis profesinių žinių skirstymas akcentuoja ne žinių kilmę, bet jų panaudojimo sritį. Kitokio pobūdžio veiklos (pvz., aptarnavimo) profesinių žinių skirstymas bus kitoks.

Taigi žinios suteikia mokiniui tam tikro lygmens supratimą apie objektą. Iš žinių kyla mokymo programos, modulio, o taip pat dalyko mokymosi rezultatai. Mokymosi rezultatų ir mokymosi pasiekimų sąsajos lemia, kad žinios yra reikšminga mokymosi pasiekimus iliustruojanti sąvoka, tačiau ne vienintelė ir ne visuomet svarbiausia.

Žinių sąvoka yra santykinai aiški, ją įvairūs asmenys ar asmenų grupės dažniausiai supranta panašiai. Dėl *gebėjimų* sąvokos vyksta platesnė diskusija. L. Jovaišos (1993) teigimu, gebėjimas yra „mokėjimo prielaida ir padarinys“. Šiuo atveju gebėjimas, galima teigti, siejamas su gabumu. Atkreipiame dėmesį, kad kasdieninėje kalboje gebėjimo sąvoka dažniausiai apibrėžia ne bendras žmogaus dispozicijas, o gana konkrečius jo/ jos pasiekimus.

Gebėjimų sąvoka Lietuvoje plačiai pradėta vartoti po 1990 metų ir diskusijos netyla iki šiol. *Bendrųjų gebėjimų* (angl., *key/ core/ basic/ general skills*) sąvoka apibūdina plačios apimties ir plataus taikymo gebėjimus ir įgūdžius. Bendraisiais gebėjimais laikomi tie, kuriuos galima pritaikyti įvairiose situacijose ir kurie lemia asmens tobulėjimo kokybę, darbinės veiklos efektyvumą bei socialinio gyvenimo sėkmingumą (Bridgstock 2009). Bendrieji gebėjimai laikomi esminiais įsidarbinti, darbiniam konkurencingumui palaikyti, asmens galimybėms atsiskleisti, be to, lemiantys geresnius socialinius ir kultūrinius santykius.

Taip pat, bendrųjų gebėjimų sąvoka plačiai vartojama bendrojo ugdymo sistemoje. Bendrojo išsilavinimo standartai – tai dažnu atveju yra gebėjimų aprašymai.

Kiek kitaip suprantama sąvoka *gebėjimas*. R. Laužacko profesinio rengimo terminų aiškinamajame žodyne (2005) gebėjimas apibūdinamas kaip „mokymosi/ studijų išdavoje išlavintas atitinkamas gabumas, tam tikrų intelektualinio ir/ ar fizinio pobūdžio veiksmų atlikimas konkrečioje veiklos srityje“. Čia pabrėžiami keli svarbūs dalykai:

- gebėjimas yra išlavintas gabumas ką nors atlikti;
- gebėjimas atsiranda mokymosi išdavoje;
- gebėjimas gali būti intelektualinis arba fizinis veiksmas (tuomet jis yra labai individualizuotas).

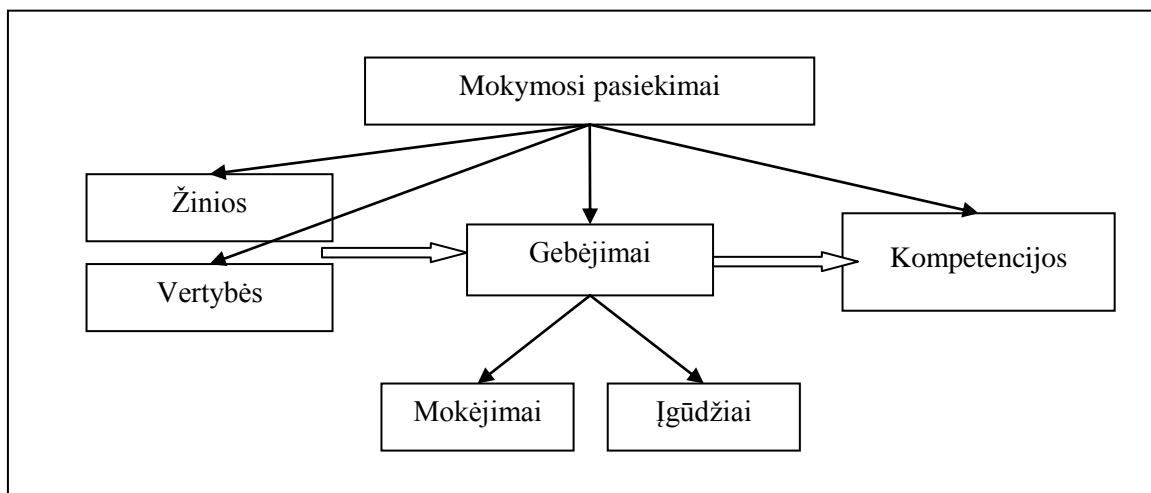
Toks gebėjimo apibrėžimas nurodo, kad gebėjimas yra vienas svarbiausių mokymosi pasiekimų. Gebėjimus sudaro mokėjimai ir įgūdžiai, kurie susiję su konkrečia veikla. Pasak L. Jovaišos (1993), mokėjimu reikia vadinti, „kai gebama atlikti paprastus, bet tikslus veiksmus pagal instrukciją“. V. Šernas (1998) mokėjimą pristato kaip „sugebėjimą tam tikromis sąlygomis atlikti tam tikrus veiksmus, kai būtina situaciją ir veiksmus įvertinti ir kryptingai valdyti judesius

bei kūną“. Jis nurodo, kad mokėjimai yra pagrįsti teorinėmis žiniomis, jutimine ir praktine patirtimi, automatizuotais ir sąmoningais veiksmais.

Mokėjimų sąvokos apibūdinimui yra svarbi aplinkos, kurioje formuojasi tam tikras mokėjimas, specifika. Taigi mokėjimas – „tai žmogaus gebėjimas, remiantis taisyklėmis, instrukcijomis, technologijomis ir kt., atlikti intelektualinio ar fizinio pobūdžio veiksmus netipiškoms ir besikeičiančioms profesinėms sąlygomis“ (Laužackas 2005). Žodžiai *netipiškoms* ir *besikeičiančioms* atskleidžia tai, kuo mokėjimas skiriasi nuo įgūdžio.

Įgūdis, remiantis Psichologijos žodynu (1993), reiškia „labai gerai išminktą veiksmą, kurio elementų nebereikia sąmoningai reguliuoti ir kontroliuoti“. Čia pabrėžiama aukštesnė nei mokėjimo atveju veiksmų atlikimo fazė. L. Jovaiša (1993), V. Šernas (1998), R. Laužackas (1996; 2005) pabrėžia, kad įgūdis yra mąstymo ir daiktinės, praktinės veiklos automatizuotas veiksmas arba iki automatizmo išlavintas veiksmas. Remiantis K. Pukeliu (2009) įgūdis išlavinamas daug kartų gebėjimą taikant konkrečioje veiklos situacijoje.

Apibendrinant galima pasakyti, kad mokymosi pasiekimai, fiksuojami mokymo programose, yra žinios, gebėjimai ir vertybės, kurie apjungiami į kompetencijas (11 pav.).



11 pav. *Mokymosi pasiekimų struktūra*

Taigi mokymosi pasiekimai susideda iš žinių gausos, kuri padeda išplėtoti gebėjimus, o pastarųjų junginiai sudaro kompetencijas (11 pav.). Aktualus mokymosi pasiekimų vertinimo klausimas susijęs su vertybėmis ir nuostatomis, lemiančiomis tikslus, kuriems mokiniai panaudotos žinias ir gebėjimus. Mokymo programos metu mokinių vertybės ir nuostatos yra formalizuotos ir ugdomos, tačiau dažniausiai jos nėra vertinamos pažymiu.

4.1.3. Kompetencijos ir kvalifikacijos samprata

Sąvokos *profesija* analizė leidžia teigti, kad *profesija yra personifikuota ir institucionalizuota specifinė žmogaus veiklos rūšis*. Kitaip sakant, *profesijoje integruojamos žmogaus asmenybės charakteristikos ir konkrečios darbo sąlygos (reikalavimai, taisyklės,*

santykiai ir kt.). Tokiu būdu sąvoka *profesija* išreiškia profesijos atstovo išmokus dalykus ir tai, kaip jo asmenybės charakteristikos atitinka veiklos lemiamas aplinkybes. Profesijoje susiduria tai, ko iš žmogaus reikalauja konkreči veikla, ir tai, ką asmuo turi, yra įgijęs. Visa tai atsispindi sąvokose *kvalifikacija, kompetencija, kompetentingumas*. Sakoma, kad profesinė veikla reikalauja atitinkamos kvalifikacijos – sugebėjimo savarankiškai, kokybiškai ir kūrybiškai veikti tam tikroje srityje ar profesijoje.

Kvalifikacijos terminas susideda iš dviejų lotynų kalbos žodžių: *qualis* (kam tinkamas, koks, kokios kokybės) ir *facere* (daryti, veikti). Taigi etimologiškai *kvalifikacija* reiškia *žmogaus žinias, mokėjimus, įgūdžius, nuostatas, kurie įgyjami mokantis* formaliu, neformaliu ar savaiminiu būdu. Iš kitos pusės, kvalifikacija parodo „žmogaus tinkamumo tam tikram darbui laipsnį“ (Laužackas, Pukelis 2000), ir tai, kad įgytos vertybės yra skirtos atlikti tam tikrą veiklą.

D. Blaschke (1986) teigimu, „kalbant apie profesinę kvalifikaciją, turima galvoje žinios, mokėjimai ir įgūdžiai, išreikšti egzaminų, mokymosi arba studijų rezultatus apibrėžiančių pažymėjimų forma“. K. Pukelis (2009) atkreipia dėmesį, kad kvalifikacija „tai dokumentas (dažniausiai pažymėjimas arba diplomas), formaliai patvirtinantis asmens gebėjimų atitikimą profesinio standarto reikalavimams (kompetencijoms) bei jų pagrįstumą atlikti profesinę veiklą“ (p. 21). Tuo remdamasis K. Pukelis nurodo, jog pagrindinė sąlyga, leidžianti asmeniui suteikti kvalifikaciją, yra būtinybė mokymosi procese išplėtoti jo žinias ir gebėjimus taip, kad jie atitiktų mokymo programos rezultatus, suformuluotus remiantis profesinio standarto reikalavimais (kompetencijomis). „Asmeniui kvalifikacija suteikiama, jei jis/ji baigdamas(-a) mokymo/studijų programą pasiekia nustatytus mokymosi/studijų rezultatus“ (ten pat). Šiomis apibrėžtimis akcentuojamos ne tik įgytos žinios ir gebėjimai, bet ir jų įvertinimas arba pripažinimas, dažniausiai išreiškiamas dokumento forma. Taip susieti abu minėti kvalifikacijos sąvokos aspektai: kvalifikacija įgyjama mokymosi metu profesinio mokymo įstaigose, o pasireiškia realioje arba imituojamoje (egzaminas yra imituojamos veiklos pavyzdys) profesinėje veikloje ir taip patvirtinamas jos buvimo faktas. Diplamai, pažymėjimai apie įgytą profesinę kvalifikaciją liudija formaliąją, o profesinės veiklos rezultatai – realiąją žmogaus turimos kvalifikacijos pusę.

Kiekvienos profesijos darbas yra kompleksinis. Profesinės veiklos turinys nurodo gebėjimus, reikalingus kokybiškai atlikti profesinės veiklos funkcijas ir kaip šios funkcijos tarpusavyje sąveikauja. Vadinasi, darbuotojas gali atlikti savo darbą tinkamai, jei turi reikalingų funkcinių gebėjimų – kompetencijų. K. Pukelis (2009) kompetenciją apibrėžia kaip asmens gebėjimą „pagrįstai (tinkamai, kvalifikuotai, konkrečiai nustatytu kokybės lygiu) ir patikimai (tiksliai ir greitai, efektyviai ir efektingai) atlikti tam tikrą profesinės veiklos dalį ar funkciją“ (p. 13). Jis nurodo, kad kompetencijos turi būti patvirtintos formaliu dokumentu, nes yra profesiniame standarte apibrėžtų reikalavimų visuma asmens gebėjimui.

Taigi kompetencija (lot. *competentia*), tai – „gebėjimas atlikti konkretų darbą ar užduotį“ (Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English, 2010). Konkrečios profesijos atstovas atlieka daug skirtingų funkcijų, todėl jis turi daug skirtingų kompetencijų. Tam, kad darbuotojas galėtų atlikti tam tikrą profesinę veiklą, jam reikalinga kompetencijų visuma. Į profesinės veiklos atlikimą nukreiptų *kompetencijų visuma suformuoja kvalifikaciją*.

Taigi profesinio mokymo sektoriuje įgyjamos ir kompetencijos, ir kvalifikacijos. Kompetenciją patvirtinančiu pažymėjimu (sertifikatu) parodomas, pavyzdžiui, planavimo,

braižymo, gebėjimas atlikti konkrečią tam tikros profesijos funkciją. Kvalifikaciją pabrėžiantis, pavyzdžiui, mokytojo, staliaus, diplomą liudija apie asmens pasirengimą konkrečiai profesijai (mokytojo kvalifikaciją, staliaus kvalifikaciją) ir tai, kad asmuo formaliai pasiekė profesinio standarto reikalavimus. *Kvalifikaciją* reikėtų suprasti kaip pagrindinį profesinio mokymo tikslą – suteikti mokiniui reikalingų žinių, gebėjimų bei vertybių visumą, reikalingą konkrečiai profesijai.

Abi sąvokos – kvalifikacija ir kompetencija – atspindi potencialiąją žmogaus veiklos pusę. Realiajai žmogaus profesinės veiklos pusei įvardyti vartojama kita artimai su kvalifikacija ir kompetencija susijusi sąvoka – *kompetentingumas*. *Kompetentingumas* reiškia sugebėjimą tinkamai atlikti profesinius veiksmus, efektyviai panaudoti savo gebėjimus ir pastangas. M. Mulder (2007) teigimu asmuo tampa kompetentingu, kai skirtingas savo kompetencijas sugeba valdyti sisteminiu ir kūrybišku būdu. Todėl praktinis patyrimas yra svarbus kompetentingumo elementas. Kompetentingumas yra subjektyvus, nes jis yra asmeninis.

Praktikoje sąvoka *kompetentingumas* neretai painiojama su sąvoka *kompetencija*. Tai įtakoja panašūs angliški ir dažnai į lietuvių kalbą vienodai verčiami žodžiai *competency* (kompetencija) ir *competence* (kompetentingumas). Kvalifikacija ir kompetencijos yra įgyjamos, o kompetentingumas – išvystomas (Bader, Ruhland 1994). *Kompetencija* reiškia gebėjimo atlikti tam tikrą funkciją turėjimą, o *kompetentingumas* – kompleksinė to gebėjimo raiška, kokybiškas panaudojimas atliekant praktinę veiklą. „Svarbi kompetencijos ypatybė – asmens gebėjimas išspręsti tam tikrą profesinės problemos dalį ar problemas nenuspėjamoje (darbinėje) situacijoje. Vadinasi, kompetencija yra patikrintas gebėjimas, kompetentingumo sąlyga“ (Pukelis 2009, p. 20).

Kompetentingumo sąvoka yra artimesnė veiklos pasaulio sferai: ją vartojame, kai norime pabrėžti žmogaus profesines galias atlikti praktinę veiklą. *Kvalifikacijos* ir *kompetencijos* sąvokos vartotinos apibūdinti švietimo proceso tikslus kaip būsimas žmogaus profesines galias. Taigi praktinei veiklai yra aktualesnė *kompetentingumo* sąvoka, nes svarbu, ar darbuotojas tam tikrą funkciją atlieka kokybiškai, kompetentingai. Tuo tarpu profesiniame mokyme reikėtų akcentuoti sąvoką *kompetencija*, nes čia aktualu, ar mokinys įgijo profesijai svarbią kompetenciją.

Kvalifikaciją apibūdina profesijai reikalingos žinios ir gebėjimai (mokėjimai ir įgūdžiai), kurių apimtis skiriasi profesinės veiklos pradžioje ir po tam tikro laiko. Darbuotojo profesionalumas keičiasi, nes atlikdamas praktinę veiklą jis įgyja naujų žinių ir gebėjimų. Taigi darbuotojas įgauna *praktinį patyrimą*, kuris sudaro sąlygas laipsniškai plėtoti mokymo įstaigoje įgytą kvalifikaciją (kompetencijas). Kvalifikacija ar kompetencija yra tarpinė kategorija siekti efektyvios darbuotojo veiklos. Neretai mokslinėse diskusijose pabrėžiama, kad savarankiškas šių dviejų sąvokų egzistavimas tėra sąlyginis. Profesinio mokymo sistemai *kvalifikacijos* ir *kompetencijos* sąvoka suteikia visuminio tikslo – tai, ką mokinys turi įgyti, – pavidalą. Kvalifikacija traktuojama kaip žmogaus charakteristika, atskleidžianti jo asmenybės pilnumą, potencialumą ir kryptingumą tam tikros veiklos atžvilgiu. Svarstant apie sąvokos *kompetencija* reikšmę, galima daryti prielaidą, kad ji formuojasi, atsiskleidžia veiklos pasaulyje sąlygiškai skirstant apibrėžtą veiklą (pavyzdžiui, tam tikros profesijos) į veiklos sritis, funkcijas ar

elementus. Veiklos pasaulyje formuluojamos kompetencijos, o profesiniame mokyme jos išreiškiamos mokymosi rezultatais ir ugdomos.

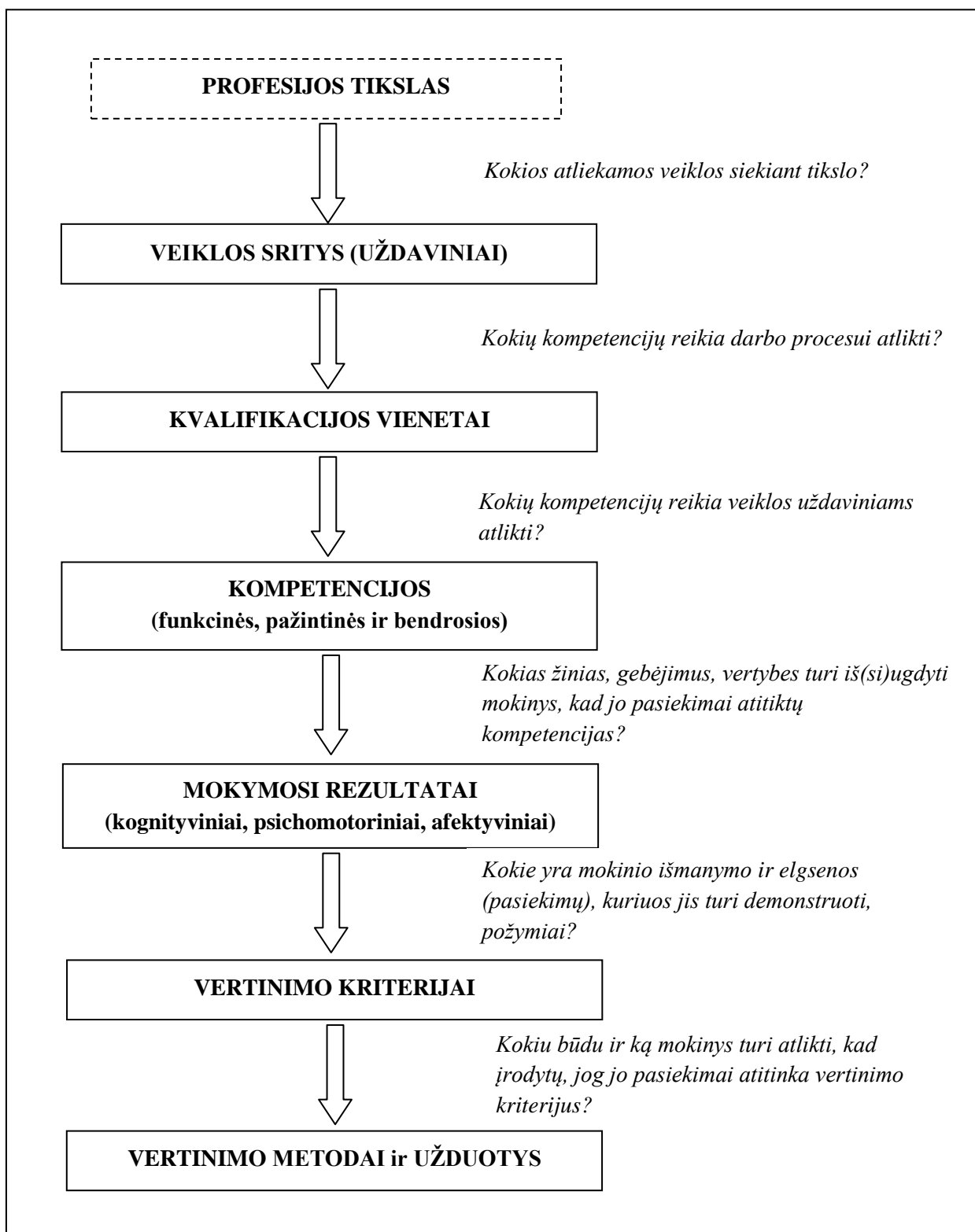
„Kvalifikacija yra žinių, mokėjimų, įgūdžių ir vertybinių nuostatų visuma, kurią įgijęs žmogus gali dirbti apibrėžtą atitinkamos rūšies ir sudėtingumo darbą“. Profesiniame mokyme įgytą kvalifikaciją pripažįsta įgaliotos institucijos bei jų išduodami diplomai. *Pagrindinis profesinio mokymo tikslas yra sudaryti sąlygas mokiniui įgyti kvalifikaciją.*

Negalima pamiršti, kad kvalifikacija nėra amžinas dalykas. Viena vertus, jei žmogus neatlieka profesinės veiklos, kvalifikacija savaime pradeda „tirpti“. Tai paaiškinama žmogaus psichofiziologinėmis savybėmis ir galiomis. Kita vertus, kvalifikacijos praradimą skatina nuolatinė veiklos charakteristikų kaita. Žmogus turi rasti kvalifikacijos praradimą kompensuojančius svetus, t.y. jis privalo nuolat tobulinti savo kvalifikacinį potencialą. Profesinio tobulėjimo metu yra įgyjamos su naujų reikalavimų, operacijų, funkcijų atlikimu susijusios kompetencijos, papildančios turimą kvalifikaciją.

Kvalifikacija ir jos sudėtinė dalis kompetencija yra ypač sudėtingos kategorijos turinio prasme, todėl jų vertinimas yra sudėtingas. Jei žinių įgijimą galima patikrinti užduodant klausimus ar pateikiant užduotį, tai vertinant kompetencijų įgijimą reikia taikyti įvairius vertinimo metodus ir pateikti atitinkamą kiekį užduočių. Bendra tendencija yra tokia: vertinimo sudėtingumas ir problemiškas didėja sekos *žinios – gebėjimai (mokėjimai – įgūdžiai) – kompetencija – kvalifikacija* kryptimi.

4.2. Kompetencijų vertinimo kriterijų formulavimas

Kuriant profesinio rengimo standartus, o taip pat rengiant bei atnaujinant mokymo programas, svarbūs yra keli parametrai. Parametrai detalizuojami tol, kol pasiekiamas pakankamas jų „grynumas“, atitinkantis profesijos atstovų, tyrėjų ir profesinio mokymo darbuotojų pozicijas. Taigi projektuojant galutinį mokymo programos įgyvendinimo etapą – asmens įgytų kompetencijų vertinimo užduotis svarbu atsižvelgti į šiuos loginės sekos žingsnius: 1) profesijos tikslo apibrėžimas, 2) veiklos sričių (uždavinių) įvardijimas, 3) kompetencijų nustatymas, 4) mokymosi rezultatų suformulavimas, 5) pasiekimų vertinimo kriterijų detalizavimas, 6) vertinimo metodų parinkimas, 7) vertinimo užduočių parengimas (12 pav.).



12 pav. Vertinimo užduočių formulavimo logika

Asmens įgytų kompetencijų vertinimo užduočių formulavimui svarbiausias yra vertinimo kriterijų parametras, pagal kuriuos rengiamos teorinės ir praktinės dalies vertinimo užduotys (12 pav.). Vertinimo kriterijai yra požymiai, pagal kuriuos vertinimas mokinio išmokimo lygmuo. R. Laužacko teigimu (2005), profesiniame mokyme vertinimo kriterijai yra demonstruojamos elgsenos bruožai, veiklos operacijų atlikimo ypatybės ir pan.

Toliau aptarsime kiekvieną mokymo programos rengimo ir kokybės užtikrinimo parametą, vedantį į pagrįstą asmens įgytų kompetencijų vertinimo užduočių parengimą.

Profesijos tikslas

Profesijos tikslas – tai trumpas lakoniškas teiginys, atskleidžiantis, ko konkrečios profesijos darbuotojas siekia savo veikla.

Pavyzdžiai:

- Turizmo vadybininko profesijos tikslas yra *planuoti, organizuoti, vadovauti ir kontroliuoti turizmo įmonės/padalinio veiklą.*
- Ugniagesio gelbėtojo profesijos tikslas yra *gelbėti žmones ir gyvūnus per incidentus ir esant ekstremalioms situacijoms, gesinti gaisrus, likviduoti transporto, cheminių ir ekologinių avarijų padarinius.*
- Pradinio ugdymo mokytojo profesijos tikslas yra *padėti vaikui pasirengti sėkmingai mokytis pagal pradinio ir priešmokyklinio ugdymo programą, visapusiškai jį ugdyti bei vadovauti ugdymo/si procesui.*
- Dailiųjų medžio dirbinių gamintojo profesijos tikslas yra *gaminti dailiuosius medžio dirbinius.*
- Padavėjo-barmeno profesijos tikslas yra *aptarnauti maitinimo įmonių lankytojus, pokylių ir priėmimų svečius, atsiskaityti su jais pagal etiketo reikalavimus.*

Kaip matyti iš pateiktų pavyzdžių, profesijos tikslo formuluotę dažniausiai sudaro trys pagrindinės dalys: 1) *veiklos objekto įvardijimas* („turizmo įmonės/padalinio veikla“, „žmonės ir gyvūnai“, „vaikai“, „dailieji medžio dirbiniai“, „maitinimo įmonių lankytojai“); 2) *veiklos nurodymas* („planavimas, organizavimas, vadovavimas ir kontroliavimas“, „gelbėjimas, gesinimas, likvidavimas“, „pagalba, ugdymas“, „aptarnavimas“); 3) *kokybės lygio arba atlikimo reikalavimų fiksavimas* („esant ekstremalioms situacijoms“, „sėkmingai, visapusiškai“, „pagal etiketo reikalavimus“). Profesijos tikslo formuluotėje neturi būti dviprasmiškų žodžių, dvigubų teiginių.

Antrasis žingsnis rengiant mokymo programą ir formuluojant įgytų kompetencijų vertinimo užduotis, yra veiklos sričių (uždavinių) įvardijimas.

Veiklos sritys

Veiklos sritys yra į giminingas grupes suskirstytos veiklos (platesnės už funkcijas ir operacijas), kurias darbuotojas atlieka siekdamas profesijos tikslo.

Veiklos sritys formuluojamos skaidant darbuotojo veiklą į dalis, t.y. keliant klausimą, ką atlieka darbuotojas siekdamas profesijos tikslo. Formuluojant veiklos sritis reikia nuspręsti, kokias – labai plačias, abstraktesnes ar labai siauras, smulkias ir konkrečias – darbuotojo funkcijas fiksuosite. Rekomenduojama profesiją apibūdinti 3–7 veiklos sritimis. Vis dėlto, kai kurios profesijos (ypač aptarnavimo srities) aprašomos didesniu veiklos sričių skaičiumi.

Išskiriami keturi veiklos sričių (uždavinių) loginio skyrimo modeliai:

- linijinio proceso logika (planavimas, projektavimas, statymas);
- ciklinio proceso logika (projektavimas, diegimas, vertinimas);
- skirtingi procesai, tipai arba metodai (kepimas, virimas, garinimo būdai);
- skirtingi produktai arba gaminiai (suvenyrai, taikomosios paskirties darbai, liaudies ir mažosios architektūros darbai).

Veiklos sričių pavyzdžiai:

- *Ugniagesio gelbėtojo profesija*: 1) žmonių ir gyvūnų gelbėjimas, 2) gaisrų gesinimas, 3) transporto avarijų likvidavimas, 4) cheminių ir ekologinių avarijų likvidavimas.

- *Pradinio ugdymo mokytojo profesija*: 1) mokinio individualumo pažinimas ir pripažinimas, 2) ugdymo proceso ir turinio vadyba, 3) bendravimas ir bendradarbiavimas, 4) profesinis tobulėjimas.

- *Dailių medžio dirbinių gamintojo profesija*: 1) pasirengimas gamybai, 2) dailių medžio dirbinių gamyba, 3) dailių medžio dirbinių taisymas.

- *Padavėjo-barmeno profesija*: 1) lankytojų aptarnavimas maitinimo įmonėse, 2) specialių užsakymų aptarnavimas, 3) barmeno darbo organizavimas.

Kaip matyti iš pavyzdžių, vienų profesijų veiklos sritys detalizuojamos pagal nurodytus modelius, kitų – naudojant kelių modelių derinius. Kartais kaip veiklos sritis nurodomas darbuotojo asmenybės bei profesinis tobulėjimas (būdinga greitai atsinaujinančioms ir socialinėms profesijoms, pavyzdžiui, pradinio ugdymo mokytojo).

Remiantis profesijos veiklos sritimis detalizuojamos kompetencijos, kurių turėjimas užtikrina, kad darbuotojas gali tinkamai atlikti numatytas veiklos funkcijas. Tad žinant, kokią veiklą darbuotojas turi atlikti, užduodamas klausimas, ką jis turi pademonstruoti tai darydamas.

Kompetencijos

Kompetencija – tai formalizuotas gebėjimas tinkamai atlikti profesinės veiklos dalį, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma.

Sutariama, kad kompetencijos yra trijų tipų: funkcinės, pažintinės ir bendrosios.

Funkcinės kompetencijos apibrėžia žmogaus gebėjimą atlikti konkrečias profesinės veiklos užduotis, veiksmus, funkcijas.

Funkcinių kompetencijų formulavimas yra veiklos sričių tolesnio skaidymo (smulkinimo) rezultatas. Funkcinės kompetencijos formuluojamos atsakant į klausimą: „ką darbuotojas turi gebėti padaryti atlikdamas tam tikrą veiklą?“ Ką atlikti (suvirinti, susiūti, nustatyti, sujungti, sumontuoti, išpjauti, sudaryti, surasti ir kt.), ką paruošti, iširti, išanalizuoti, sudaryti, sukurti,

apibendrinti, įvertinti? Formuluoiant kompetenciją svarbiausias yra veiksmožodis, parodantis veiksmo kryptį ir pobūdį.

Kompetencijos formuluotę gali sudaryti keturios dalys: 1) veiksmožodis, 2) papildinys, 3) kontekstas arba sąlyga, 4) atlikimo reikalavimai. Kontekstas arba veiklos atlikimo sąlygos ir reikalavimai gali būti nerašomi, jei yra lengvai suprantami.

Funkcinių kompetencijų pavyzdžiai:

- Įvertinti nukentėjusiųjų būklę.
- Modeliuoti mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimo sistemas.
- Piešti dailiųjų medžio dirbinių eskizus.
- Apibūdinti užkandžius, sriubas, patiekalus, šaltus ir karštus gėrimus.
- Taikyti įvairius turizmo paslaugų reklamos ir rėmimo būdus bei priemones.

Pažintinės kompetencijos apibūdina asmens gebėjimus profesinėje veikloje naudoti specialiąsias ir bendrojo lavinimo žinias.

Pažintinės kompetencijos skirstomos į tris grupes. Tai:

1. gebėjimai atliekant profesinę veiklą naudotis specialiosiomis žiniomis apie:

- veiklos metu naudojamas medžiagas;
- veiklos operacijų atlikimo technologijas;
- veiklos atlikimo metu naudojamas technines priemones, jų savybes ir pan.

2. gebėjimai atliekant profesinę veiklą pritaikyti profesinėje žinias apie:

- profesinės veiklos proceso planavimą ir valdymą;
- veiklos rezultato (produkto, paslaugos) vartojimo charakteristikas;
- kokybės standartus ir kokybės valdymą, neatitikčių prevencijos ir koregavimo procedūras;
- darbų saugos reikalavimus;
- aplinkosaugos reikalavimus.

3. gebėjimai atliekant profesinę veiklą pritaikyti plačios paskirties bendrojo lavinimo žinias: užsienio kalbų, ekonomikos, informatikos ir pan.

Formuluoiant pažintines kompetencijas svarbu išryškinti ne pačias žinias, bet gebėjimą tas žinias panaudoti. Iš kitos pusės, svarbu fiksuoti tik žinių, kurios nebuvo įvardytos formuluoiant funkcinės kompetencijas (nes šios žinios jau yra funkcinių kompetencijų turinyje), naudojimą.

Pažintinių kompetencijų pavyzdžiai. Konkrečios veiklos srityje:

- Naudotis žiniomis apie gėrimus, jų asortimentą, klasifikavimą bei savybes.
- Pritaikyti žinias apie metalus, jų technologiją, atsparumą bei naudojimo sritis.
- Pritaikyti žinias apie darbų saugos reikalavimus.
- Pritaikyti anglų ir kitų užsienio kalbų žinias.

Bendrosios kompetencijos yra plačios paskirties žmogaus gebėjimai, kurių ugdymas dažniausiai paremtas asmeninėmis savybėmis. Bendrosios kompetencijos skiriamos į keturias grupes (Jovaiša, Shaw 1998, Laužackas 2005):

1. formaliosios kognityvinės kompetencijos: *analitiškai mąstyti, kritiškai mąstyti, sistemiškai mąstyti, būti kūrybiškam, spręsti problemas, gebėti mokytis* ir pan.;

2. formaliosios psichomotorinės kompetencijos: *būti koordinuotam, demonstruoti greitą reakciją, būti koncentruotam* ir pan.;

3. asmeninės kompetencijos: a) veiklos atžvilgiu: *būti tiksliam, sąžiningam, atsakingam, kruopščiam, naujoviškam* ir pan.; b) savęs atžvilgiu: *būti iniciatyviam, savarankiškam, savikritiškam, pasitikėti savimi, būti optimistu* ir pan.;

4. socialinės kompetencijos: *būti komunikabiliam, tolerantiškam, gebėti korektiškai bendrauti, būti socialiai aktyviam, versliam, gebėti dirbti grupėje, gebėti vadovauti* ir pan.

Paprastai bendrosios kompetencijos dėl savo plataus naudojimo rašomos ne prie kiekvienos veiklos srities, o atskirai. Taip fiksuojama, kad tam tikrai profesijai vienos bendrosios kompetencijos yra svarbesnės už kitas. Ši aplinkybė gali būti mažesnio bendrosioms kompetencijoms skiriamo dėmesio priežastis. Todėl atkreiptinas dėmesys į tai, kad bendrosios kompetencijos yra labai svarbios visoms profesijoms ir jų reikšmė, lyginant su kitomis kompetencijomis, auga.

Mokymosi rezultatai

Mokymosi rezultatai – teiginiai, nusakantys, ką mokinys žino, supranta ir sugeba atlikti pasibaigus mokymosi procesui.

Dažniausiai mokymosi rezultatai detalizuojami skaidant kompetencijas. Jei kompetencija yra gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, tai mokymosi rezultatu įvardijamos žinios, gebėjimai ir vertybės, kurias mokinys turi iš(si)ugdyti, kad įgytų visuminį gebėjimą atlikti konkrečią veiklą. Profesiniam mokymui svarbus mokymosi rezultatų skaidymas pagal jų veikimo sritis į:

- kognityvinius (pažintinius);
- psichomotorinius (susijusius su tam tikru judesiu);
- afektyvinius (susijusius su emocijomis, nuostatomis, jausmais, vertybinėmis orientacijomis ir kt.).

Dažniausiai dokumentuose (profesinio rengimo standartuose, mokymo programose ir kt.) studijų rezultatų priskyrimas konkrečiai veikimo sričiai (kognityvinei, psichomotorinei ar afektyvinei) nėra nurodytas. Asmens įgytų kompetencijų vertinimo užduočių rengėjai tai turi padaryti patys; skirtingos veikimo srities mokymosi rezultatų pasiekimo vertinimas turi skirtingą algoritmą, todėl ir užduotys turi būti skirtingos. Be to, skirtingų sričių mokymosi rezultatai skaidomi į skirtingus taksonominius lygmenis, kiekvienam lygmeniui kuriamos skirtingos užduotys (plačiau žr. kitame poskyryje).

Svarbus mokymosi rezultatų bruožas – pamatuojamumas, t.y. mokymosi rezultatai turi būti suformuluoti taip, kad mokymosi pasiekimus mokiniai galėtų pademonstruoti, o vertintojai – stebėti ir įvertinti. Kuo aiškiau suformuluoti mokymosi rezultatai, tuo mokiniui paprasčiau suvokti kaip jų siekti, o mokytojui apibrėžti įvertinimo kriterijus (Moon 2002; Watson 2002).

Vertinimo kriterijai

Mokymosi pasiekimų vertinimas turi būti pagrįstas, o pagrįstumą nulemia vertinimo kriterijai. Jie formuluojami remiantis mokymosi rezultatais, kurie yra gairės, nurodančios, ką mokinys turi būti pasiekęs.

Vertinimo kriterijai – požymiai, kuriais remiantis nusprendžiama apie mokinio pasiekimų lygmenį (žinojimo, supratimo, veiklos atlikimo ir pan.), kurių reikalavimus numato profesinio rengimo standartai ir mokymo programos įvardytais mokymosi rezultatais.

Formuluojant pasiekimų vertinimo kriterijus svarbu remtis šiais principais (Kennedy, 2010):

- Kriterijai turi būti aprašyti teiginiais, nurodančiais atliktos veiklos bruožus:
 - a) ypatybes, kuriomis turi pasižymėti atlikta veikla (pvz., taisyklingas anglų kalbos vartojimas) arba, kurių neturi būti veikloje (pvz., turi nebūti rašybos klaidų);
 - b) nuorodos, pažyminčios koku būdu turi būti atlikta užduotis (pvz., ataskaita turi būti parengta pagal nustatytus reikalavimus).
- Kriterijai turi būti formuluojami remiantis mokymosi rezultatais: jie turi apimti tą pačią taksonomijos sritį ir lygmenį, kuris nurodytas mokymosi rezultate.
- Kriterijai turi būti suderinti su vertinimo metodais. Pavyzdžiui, kūrybiškumo nustatymui testas nėra tinkamiausias metodas, tinkamesni būtų projektas, atvejo analizė ar pan.

Vertinimo kriterijai formuluojami vartojant baigtinį veiksmažodį reiškiančią veiksmažodžio formą: *apibrėžtas (metodas), išspręstas (uždavinys), parengtas (planas), sukurta (metodika), paserviruotas (stalas) ir pan.*

Vertinimo kriterijų pavyzdžiai:

1. *Priimant užsakymą, pademonstruoti efektyvaus bendravimo principai.*
2. *Stalai greitai nuvalyti ir padengti kiekvienam patiekalui.*
3. *Parengta grafinė statistinė medžiaga apdoroti duomenis.*
4. *Paaiškinta saugaus mašinų naudojimo svarba ir sąlygos.*
5. *Aprašyta mašinų paskirtis ir ištirtos atskiros funkcijos.*

Vertinimo kriterijų formulavimas yra svarbus ne tik rengiant asmens įgytų kompetencijų vertinimo užduotis. Vertinimo kriterijai yra reikalingi mokiniams, norintiems žinoti, kokio lygmens žinias ir gebėjimus jie turi įgyti.

Vertinimo metodai

Mokymosi rezultatai sudaro pagrindą formuluoti mokymosi pasiekimų vertinimo kriterijus, kuriais remiantis parenkami vertinimo metodai ir parengiamos užduotys.

Vertinimo metodai – būdai, kuriais nustatoma, ką mokinys žino, supranta ir sugeba atlikti pasibaigus mokymosi procesui.

Kiekvieno mokymosi rezultato pasiekimas turi būti įvertintas pagal tam tikrus kriterijus ir pasitelkiant atitinkamus metodus bei priemones. Vertinant vieno mokymo programos mokymosi rezultato pasiekimą galima taikyti vieną arba kelis vertinimo metodus, o taip pat, tuo pačiu metodu galima vertinti kelių mokymosi rezultatų pasiekimą.

Vertinimo metodai parenkami vadovaujantis trimis pagrindinėmis taisyklėmis:

1. Vertinimo metodai turi būti suderinti su mokymosi rezultatais. Jų tarpusavio suderinamumą lemia mokymosi rezultato teiginyje nurodytas veiksmožodis (Kennedy 2010). Pavyzdžiui, kai mokymosi rezultatas kelia reikalavimą pademonstruoti anglų kalbos žinias, veiksmožodis *demonstruoti* nurodo, kad tinkamas vertinimo metodas – žodinio pristatymo stebėjimas.
2. Vertinimo metodai turi atitikti mokymo programos paskirtį ir mokymo programos lygmens mokymosi rezultatus. Tai ypač aktualu, jei mokymo programoje numatytas bendrųjų gebėjimų plėtojimas (kritiško mąstymo, problemų sprendimo, bendradarbiavimo ir pan.).
3. Vertinimo metodai turi būti susieti su mokymo ir mokymosi metodais. Pavyzdžiui, jei pamokų metu mokytojas taikys tik aiškinimo ir demonstravimo metodus, o egzamino metu mokiniai turės parašyti recenziją, abejotina, ar jie galės pilnai pademonstruoti savo pasiekimus nes, jiems trūks gebėjimų atlikti užduotį pagal parinktą vertinimo metodą. Pamokų metu mokytojas turėtų pateikti užduotis su recenzijos parengimu, kad mokiniai galėtų praktiškai išbandyti šį metodą prieš vertinimo procedūrą.

Rengiant vertinimo priemones svarbu, kad jos derėtų su vertinimo metodu, priemonę sudarančios užduotys būtų pagrįstos mokymosi rezultato turiniu ir priemonė būtų parengta pagal jai keliamus reikalavimus (pvz., pagal testo rengimo reikalavimus).

4.3. Kompetencijų vertinimo užduočių turinio nustatymas

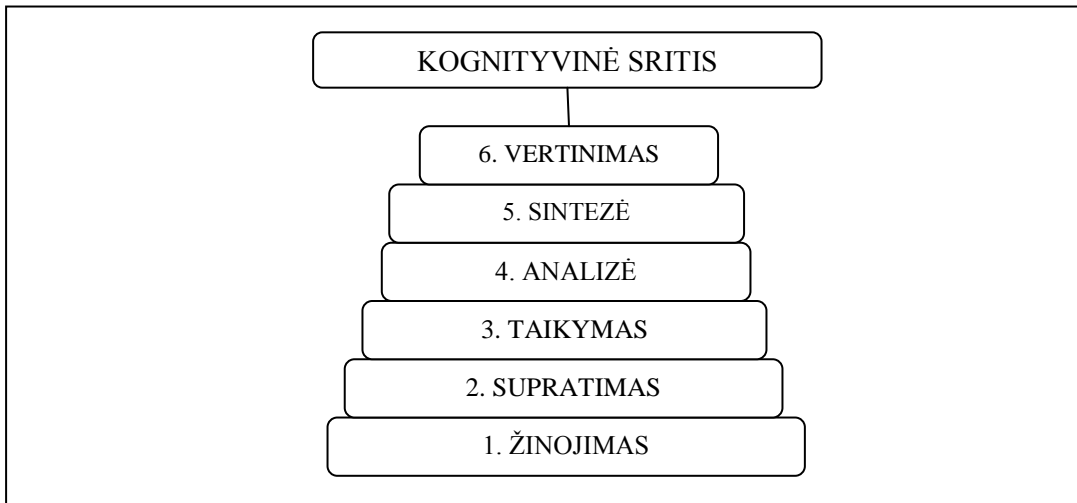
Mokymosi pasiekimų įvertinimas yra informacijos apie mokinio žinias, gebėjimus ir vertybines nuostatas rinkimas (grindžiant pasiekimų vertinimo kriterijais), analizė ir sisteminimas bei šios informacijos pagrindu sprendimo apie mokymosi pasiekimų atitikimą kompetencijoms, priėmimas. Asmens įgytų kompetencijų vertinimo metu informacija apie mokymosi pasiekimus renkama teorinės ir praktinės dalies vertinimo metu, mokiniams atliekant užduotis. Teorinės dalies vertinimo užduočių kiekis skiriasi nuo praktinės dalies – jų yra daugiau ir jos yra siauresnės apimties. Praktinės dalies atveju, paprastai kiekvienos funkcinės kompetencijos pasiekimo įvertinimui rengiama po vieną, rečiau – po kelias alternatyvias užduotis.

Asmens įgytų kompetencijų teorinės dalies vertinimo (dažniausiai testo) užduočių skaičių neretai riboja vertinimo procesą prižiūrinčių institucijų nustatytas laikas, per kurį užduotys turi būti atliktos. Vertintojams dažniausiai lieka nuspręsti dėl užduočių turinio, jų sudėtingumo ir pan. Atsakymas į klausimą, kiek ir kokio sudėtingumo užduočių turi būti teste, yra itin svarbus.

Žemiau pateikiamos rekomendacijos, kaip nustatyti skirtingo sudėtingumo užduočių kiekio poreikį organizuojant asmens įgytų kompetencijų vertinimą.

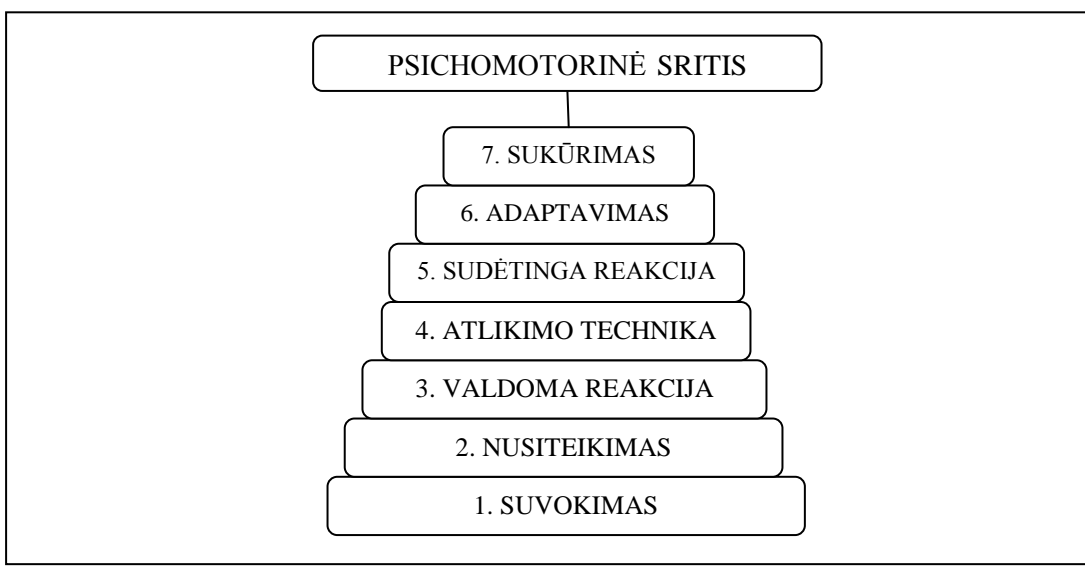
Kaip minėta aukščiau, rengiant kompetencijų vertinimo užduotis, orientuojamasi į profesiniame standarte, profesinio rengimo standarte ir mokymo programoje įvardytus mokymosi rezultatus. Toliau reikia nuspręsti, kokio sudėtingumo turi būti užduotys. Kuo užduotys sudėtingesnės, tuo sudėtingesnius mokinio sugebėjimus jos leis įvertinti.

Mokymosi rezultatų ir jų pasiekimus atskleidžiančių užduočių sudėtingumo priklausomybę galima nustatyti remiantis kognityvinės, prichomotorinės ir afektyvinės sričių taksonomijomis. Kognityviniai mokymosi rezultatai gali būti grupuojami pagal šešis B. S. Bloom (1956) taksonomijos lygmenis. *Žinojimo* lygmuo yra žemiausias, jam priskiriamų mokymosi rezultatų pasiekimų įvertinimui paprastai reikia mažiausiai laiko ir pastangų. *Vertinimo* lygmuo – aukščiausias ir norint jį pasiekti, reikia pereiti visus žemesnius lygmenis (13 pav.).



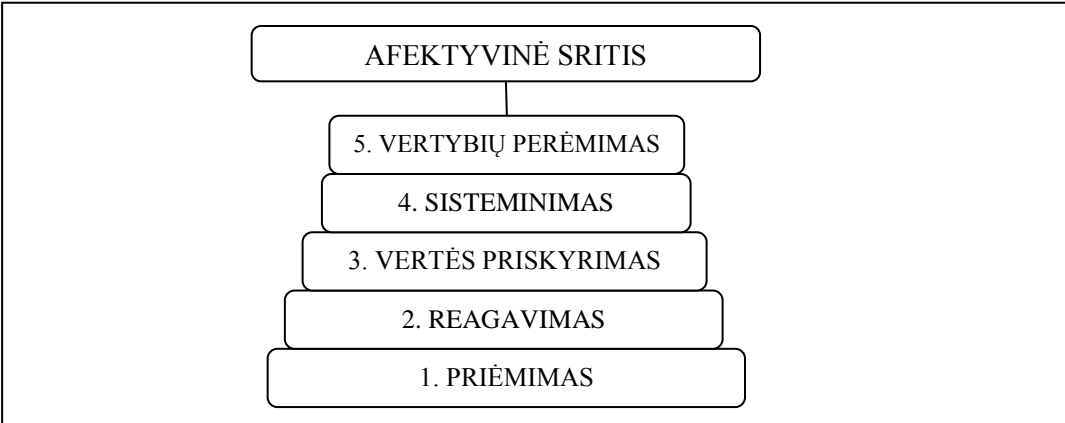
13 pav. B.S. Bloom kognityvinės srities mokymosi rezultatų lygmenys

Rekomenduojama psichomotorinės srities mokymosi rezultatus formuluoti pagal E. Simpson (1972) taksonomijos lygmenis, kur suvokimo lygmuo yra žemiausias, o kūrimo – aukščiausias (14 pav.).



14 pav. *Psichomotorinės srities mokymosi rezultatų lygmenys*

Afektyvinės srities mokymosi rezultatai dažniausiai formuluojami pagal D. R. Krathwohl ir kitų (1964) taksonomijos lygmenis, kur vertybinių nuostatų priėmimo lygmuo yra žemiausias, o jų perėmimo – aukščiausias (15 pav.).



15 pav. *Afektyvinės srities mokymosi rezultatų lygmenys*

Mokymosi rezultatų ir jų pasiekimus iliustruojančių gebėjimų klasifikavimas pagal kognityvinės, psichomotorinės ir afektyvinės sričių taksonomijos lygmenis laiduoja pagrįstą vertinimą. 6 lentelėje demonstruojama, kaip mokymosi rezultatai pasiskirsto atskirais kognityviniais lygmenimis. Rekomenduojama parengti mokymosi rezultatų matricas ne tik pagal kognityvinių, bet ir pagal psichomotorinių ir afektyvinių mokymosi rezultatų taksonomijas.

6 lentelė. *Mokymosi rezultatų pasiskirstymas pagal kognityvinės taksonomijos lygmenis*

<i>Lygmuo Mokymosi rezultato nr.</i>	<i>Žinojimas</i>	<i>Supratimas</i>	<i>Pritaikymas</i>	<i>Analizė</i>	<i>Sintezė</i>	<i>Vertinimas</i>
Nr. 1		X				
Nr. 2			X			
Nr. 3	X					
Nr. 4				X		
Nr. 5					X	
Nr. 6			X			
Nr. 7						X
Nr. 8	X					
Nr. 9		X				
Nr. 10			X			
Procentinė dalis	20	20	30	10	10	10

Mokymosi rezultatų pasiskirstymo pagal taksonomijos lygmenis matricos vertikalėje yra surašomos pilnos mokymosi rezultatų formuluotės arba (kaip šiuo atveju) tik jų šifrai, horizontalėje – taksonomijos lygmenys. Matricoje pažymėti „X“ rodo, kad mokymosi rezultatai pasiskirstę visais lygmenimis: žinojimo lygmeniui priklauso 2, supratimo – 3, pritaikymo – 2, analizės – 1, sintezės – 1 ir vertinimo – 1 mokymosi rezultatas (6 lentelė). Lygmenį, kuriam priskiriamas mokymosi rezultatas apibūdina mokymosi rezultato formuluotėje esantys neinterpretuojamieji veiksmažodžiai ir programos rengėjų ekspertškumas.

Paskutinė matricos eilutė skirta apibendrintam mokymosi rezultatų pasiskirstymui procentais. Tai svarbiausia matricos vieta, reiškianti, kad *vertinimo užduotys turi būti rengiamos atsižvelgiant į šį pasiskirstymą procentais*. Jei būtų rengiama 100 vertinimo užduočių testas, iš jų 20 užduočių turėtų būti nukreipta į žinojimo, 20 – į supratimo, 30 – į pritaikymo gebėjimų, 10 – į analizės gebėjimų, 10 – į sintezės gebėjimų ir 10 – į vertinimo gebėjimų vertinimą.

Asmens įgytų kompetencijų teorinės dalies vertinimo užduočių kiekį nulemia egzamino trukmė. Sprendžiant užduočių kiekio klausimą reikia įvertinti tai, kad kiekvieno aukštesnio lygmens mokymosi pasiekimo patikrinimo užduotis turi būti vis sudėtingesnė, o vertinimo – sudėtingiausia. Vadinasi, laiko joms atlikti reikia skirti daugiau nei tikrinant žemesnio lygmens mokymosi rezultato pasiekimą.

5. KOMPETENCIJŲ VERTINIMO TEORINĖS DALIES UŽDUOTYS

5.1. Užduočių tipai ir jų naudojimo pavyzdžiai

Asmens įgytų kompetencijų vertinimo užduotys gali būti įvairios. Kiekviena jų siejama su tuo, ką siekiama įvertinti. Pavyzdžiui, *pasirinkimo reikalaujančios užduotys* labiau tinka siekiant išsiaiškinti, ką mokinys atsimena, t. y. žinojimo lygmeniui. *Situacijų užduotys* labiau tinkamos norint patikrinti gebėjimą taikyti įgytas žinias. Vis dėlto kiekvienas užduoties tipas gali būti taikomas lanksčiai.

Žemiau pateikti kai kurių užduočių pavyzdžiai ir trumpai aptarti užduočių privalumai bei trūkumai. Kognityviniai lygmenys ir geriausiai juos atitinkantys užduočių tipai pristatyti 7 lentelėje.

7 lentelė Kognityviniai lygmenys ir juos atskleidžiantys užduočių tipai

Lygmenys	Užduočių tipai				
	Papildymo arba baigimo užduotys	Grupavimo užduotys	Atrankos užduotys	Situacijų užduotys	Uždaviniai
Žinojimas	+	+	+	+	+
Supratimas	+	+	+	+	+
Pritaikymas	+	+	+	+	+
Analizė	+	+	+	+	+
Sintezė				+	+
Vertinimas				+	+

Toliau Metodikoje detaliau pristatyti užduočių tipai, jų parengimo logika, taikymo privalumai ir trūkumai.

5.1.1. Užduotys, reikalaujančios papildyti arba pabaigti teiginį

Šio tipo užduotis sudaro sakiniai, kuriuose yra praleisti žodžiai, sąvokos, skaičiai ar simboliai, o vertinamasis turi rasti ir įrašyti teisingą reikiamą žodį, skaičių ar simbolį. Dažnai taikomos datų, konkrečių faktų, autorių įvardijimui. Reikalaujančios baigti teiginį užduotys gali turėti tik vieną teisingą atsakymą, kitaip būtų sunku nuspręsti, ar atsakymas yra teisingas, ar ne.

Reikalaujančių baigti teiginį užduočių **pavyzdžiai**:

- *Baikite sakinį: „Plienas yra geležies ir anglies lydinys, kuriame yra anglies“.*
- *Įrašykite pagerinto tinko storį:*
 - a. *5 - 7 mm;*

- b. 7- 10 mm;
- c.
- d. 20 – 25 mm;
- e. 17 – 20 mm.

- *Įrašykite teisingą žodį: „Klojant lentų grindis, taikomas suleidimo būdas yra*“
- *Baro gėrimus ir matuokles barmenas laiko*pusėje.

Užduočių, reikalaujančių papildyti teiginį, atsakymai gali būti teiginio formos klausimo papildymas. Vertinamasis turi įrašyti teiginį papildančius kelis žodžius ar sakinį.

Pavyzdžiui:

- *Papildykite sakinį: „Siena kartu su apdaila mūrijama tokia seka:.....“*
- *Baikite sakinį: „Kalvio suvirinimas tai –*“

- *Įrašykite reikiamus žodžius:
_____ – branduolinė akytrievė lapuočių veislė, pasižyminti dideliu mechaniniu atsparumu, kietumu. _____ mediena lengvai lenkiama, puošnios tekstūros ir gražios spalvos. Dėl šių savybių ši mediena plačiai naudojama baldų gamybai, iš jos gaminama drožtinė fanera, parketas. Ilgą laiką (šimtus metų) išgulėjusi vandenyje, mediena nenustoja savo stiprumo ir įgauna juodą spalvą. (Teisingas atsakymas yra ąžuolas).*

Užduotyse, reikalaujančiose papildyti teiginį, galima pateikti kelis atsakymus, iš kurių vertinamasis turi išrinkti labiausiai tinkantį. Tokias užduotis nesunku sudaryti. Jos tinka įvertinti mokinių sugebėjimą prisiminti faktinę informaciją. Spėjimo elementas yra pašalinamas, nes nereikia rinktis iš galimų teisingų atsakymų. Kad tuščių vietų užpildymo užduotis būtų gerai sudaryta, reikia vengti neaiškumo ir įsitikinti, kad į atsakymų rinkinyje yra tik vienintelis teisingas atsakymas.

Pavyzdžiui:

- *Vieną iš pateiktų žodžių įrašykite į apibrėžimą:
..... – tai riba, iki kurios žmogus leidžia daryti kompromisus su savo sąžine ir įsitikinimais.*

- | | |
|------------------|----------------------|
| a) savigarba, | b) garbė, |
| c) pagarba, | d) orumas, |
| e) prestižas, | f) savęs vertinimas, |
| g) pripažinimas, | h) karjera |

Papildyti reikalaujančios užduotys gali būti formuluojamos tiesioginiais klausimais. Atsakant į tokius klausimus, nereikia pateikti ilgo ankščiau aptarto apybraižos tipo atsakymo. Pakanka atsakyti glaustai, tiksliai ir aiškiai.

Pavyzdžiui:

- *Kas yra cukrinis diabetas?*
.....
- *Koks asmens socializacijos apibrėžimas?*
.....

Užduočių, reikalaujančių papildyti arba baigti teiginius, privalumas yra tai, kad atsakydamas į juos, vertinamasis turi atsiminti, o ne atpažinti teisingą atsakymą arba sukurti logišką ir teisingą atsakymą. Užduočių, sudarytų iš tokio tipo klausimų, trūkumas yra tai, kad vertintojui gali būti sunku nuspręsti, ar atsakymas yra teisingas, ypač jei vertinamasis atsakymą sukūrė pats. Gali atsitikti taip, kad vertinamasis pateiks tam tikrus teisingo atsakymo sinonimus, ginčytinas alternatyvas ar svarstytinas interpretacijas. Nuspręsti dėl atsakymo teisingumo lengviau tuomet, kai galimas tik vienas teisingas atsakymas, pvz., žodis, sąvoka, o ne kelių žodžių teiginys. Tačiau kai naudojamos tik klausimais, reikalaujančiais trumpai papildyti teiginį, gali būti nepakankamai įvertinti mokinio sugebėjimai sumaniai argumentuoti, skirti svarbius dalykus nuo ne tokių svarbių. Tokio tipo užduotis sunku sukurti, ir jų vertinimui reikia skirti daugiau laiko.

5.1.2. Užduotys, reikalaujančios sugrupuoti teiginius

Tai tokios užduotys, kuriose pateikiamos dvi pavadinimų, pavyzdžių, teiginių, sąvokų ir kt. grupės. Vertinamasis, sprenddamas šias užduotis, turi suskirstyti tų grupių elementus (sąvokas, teiginius, pavyzdžius ir kt.) remdamasis jų tarpusavio priklausomybe.

Užduočių, reikalaujančių sugrupuoti teiginius, **pavyzdžiai:**

- *Iš pateiktų sąvokų grupės atrinkite ir teisinga seka surašykite vadybos ciklą apibūdinančias sąvokas:*

Sąvokos	Teisinga vadybos ciklo seka
<i>Reguliavimas, kontrolė, planavimas, skatinimas, atlyginimas, motyvavimas, organizavimas, inicijavimas, atsiskaitymas, vadovavimas.</i>	

- *Sugrupuokite meną į šakas:*

Menas	Meno šakos				
	Dailė	Teatras	Literatūra	Muzika	Sintetiniai menai
Tapyba, drama, spektaklis, baletas, dailioji keramika, poezija, daina, opera.					

- *Prisiminkite po 4 kiekvienos baldų grupės pavydžius ir juos įrašykite atitinkamoje lentelės dalyje:*

Baldų grupė	Baldų pavadinimai
Atramos baldai	
Talpos baldai	

- *Prisiminkite po 5 kiekvienos grupės mokymo metodus ir juos įrašykite atitinkamoje lentelės dalyje:*

Mokymo metodų grupė	Mokymo metodai
Informaciniai metodai	
Operaciniai metodai	
Kūrybiniai metodai	

Grupavimo užduotys teikia galimybę įvertinti ir sudėtingesnius pažinimo procesus, pvz., loginį mąstymą, gebėjimą diferencijuoti ir jungti faktus ar reiškinius, juos išdėstyti remiantis tarpusavio priklausomybe ir pan. Tokių užduočių formulavimas pajvairina užduočių rinkinį ir leidžia išvengti vieno tipo užduočių pasikartojimo.

5.1.3. Užduotys, reikalaujančios pasirinkimo

Šio tipo užduotys gali būti skiriamos į *alternatyviųjų atsakymų ir teisingo atsakymo pasirinkimo* užduotis. Jos gali būti įvairiai modifikuojamos, tačiau jų atlikimo logika nesikeičia – vertinamasis turi atrinkti (pasirinkti, atskirti, sugretinti ir t. t.) teisingus atsakymus.

5.1.3.1. Alternatyviųjų atsakymų pasirinkimo reikalaujančios užduotys

Šių užduočių formuluotes sudaro dvi dalys. Pradžioje pateikiamas pagrindinis sakiny – klausimas arba nebaigtas teiginys, kuris nurodo temą ar problemą. Antroje užduoties dalyje yra pateikiamos alternatyvos, iš kurių vertinamasis renkasi, jo manymu, teisingą atsakymą. Rinkimosi iš kelių alternatyvų užduoties efektyvumą lemia tai, kaip sudarytos šios dvi dalys ir

kokia yra jų visuma. Parašyti gerus rinkimosi iš kelių alternatyvų teiginius yra gana sudėtinga ir užima nemažai laiko.

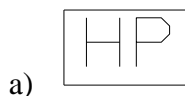
N. L. Gage ir D. C. Berlineris (1994) pateikia keletą taisyklių, padedančių sudaryti alternatyvių atsakymų užduotis:

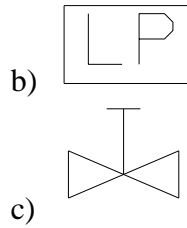
- Pradinis užduoties sakinytis turi sutelkti dėmesį ir iškelti problemą.
- Neteisingi variantai (neteisingos alternatyvos) turi būti įtikimi, kad vertinamasis galėtų juos taip pat pasirinkti vietoje teisingo atsakymo.
- Neteisingų variantų reikia parašyti tiek, kiek jų gali būti logiškai sudaryta.
- Kai galima, sakinyje naudotinas tiesioginis klausimas, o ne nebaigtas teiginys.
- Reikia vengti žodžių pasikartojimo alternatyviuose sakiniuose.
- Variantų ilgumas ir tikslumas neturi būti susiję su jų teisingumu.
- Teisingo atsakymo vieta užduotyse turi įvairuoti.
- Turi būti tik vienas variantas, laikomas geriausiu.
- Nerekomenduojami tokie atsakymai: *Nė vienas šių variantų netinkamas.*

Dažnai šio tipo užduotys taikomos norint nustatyti vertinamojo žinias. Pvz., parinkdamas klausimui teisingą atsakymą toliau pateiktose užduotyse, vertinamasis demonstruos atitinkamos srities žinias. Klausimo atsakymams pateiktos alternatyvos, iš kurių vertinamasis renkasi teisingą atsakymą, gali būti pateiktos ne tik žodžiu, žodžių deriniu, bet ir skaičiais ar simboliais.

Pavyzdžiai:

- *Kam reikalingas gruntavimas?*
 - a) blizgančiai dangai gauti;*
 - b) nelygumams išlyginti;*
 - c) dažų sukibimui pagerinti;*
 - d) nešvarumams šalinti.*
- *Kuris iš šių mastelių yra mažinamasis?*
 - a) M 1 : 3;*
 - b) M 1 : 1;*
 - c) M 10 : 1;*
 - d) M 1 : 10.*
- *Statybų brėžinyje nurodyti aukščiai -2,50; ±0,00; 2,50. Kuris šių aukščių reiškia pirmo aukšto grindų aukštį?*
 - a) -2,50;*
 - b) ±0,00;*
 - c) 2,50.*
- *Kaip šaldymo sistemų schemose žymima žemo slėgio relė?*





- *Medienos ydomis vadinamos:*
 - medienos savybės, nustatomos nepažeidžiant bandinio vientisumo ir nekeičiant jo cheminės sudėties;*
 - medienos savybės atsispirti veikiančioms ją išorinėms mechaninėms jėgoms;*
 - medienos sandaros nenormalumai ir pažeidimai, kurie pablogina jos kokybę.*

Užduočių, reikalaujančių pasirinkti alternatyvų atsakymą formulavimas tampa sudėtingesnis, kai norima įvertinti ne mechaninę atmintį ir gebėjimą atkartoti ir/ ar atpažinti faktus, bet įvertinti vertinamojo supratimą. Tuomet stengiamasi alternatyvius atsakymus išreikšti kitais žodžiais negu buvo mokomojoje medžiagoje, t. y. tą pačią prasmę apibūdinti kitomis sąvokomis.

Atsakymais į rinkimosi iš kelių alternatyvų klausimus galima nustatyti ne tik vertinamojo žinias ir supratimą, bet ir jo gebėjimą žinias pritaikyti, analizuoti, sintetinti bei įvertinti.

Toliau pateiktas užduoties **pavyzdys** leidžia patikrinti vertinamojo supratimą.

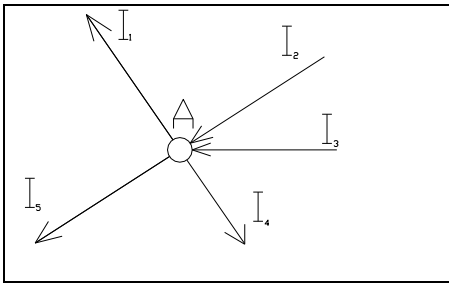
- *Jeigu termostatinė išsiplėtimo sklendė yra su išlyginamuoju slėgio vamzdeliu tai:*
 - sklendės daviklis tvirtinamas prieš jį;*
 - sklendės daviklis tvirtinamas už jo;*
 - sklendės daviklis nėra tvirtinamas.*

Siekiant nustatyti vertinamojo gebėjimą pritaikyti žinias, galima formuluoti tokią užduotį:

- *Kurioje varžoje išsiskirs didžiausias šilumos per tą patį laiko tarpą ir esant tai pačiai įtampai?*
 - $R = 10\Omega$;*
 - $R = 1\Omega$;*
 - $R = 0.1k\Omega$.*

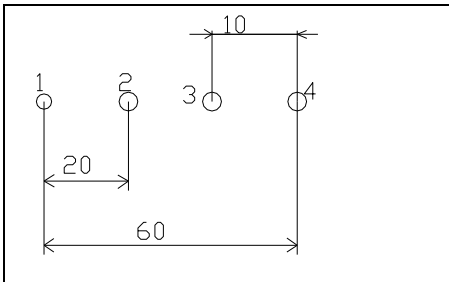
Toliau pateikti užduočių **pavyzdžiai**, leidžiantys nustatyti ne tik vertinamojo žinias, supratimą, mokėjimą pritaikyti, bet ir jo gebėjimą analizuoti.

- *Kuri srovių lygtis yra teisinga mazgui A?*



- a) $I_1 - I_2 - I_3 = I_4 - I_5$
- b) $I_1 + I_2 + I_3 + I_4 + I_5 = 0$
- c) $I_2 + I_3 = I_1 + I_4 + I_5$

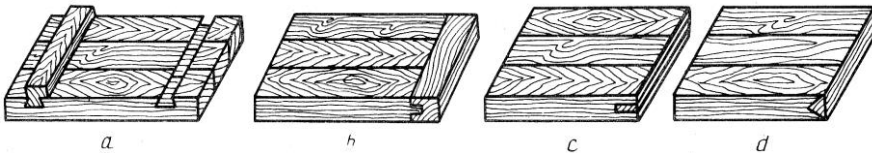
- Koks yra atstumas nuo antrojo iki trečiojo taško?



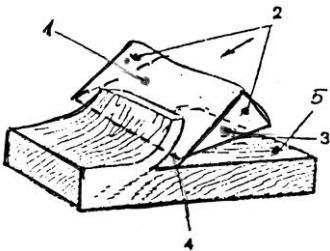
- a) 10
- b) 20
- c) 30

- Kokių atveju TRV daviklis turėtų būti įrengtas apie 45° žemiau vidinio vamzdžio lygio:
 - a) jei nėra vietos viršutinėje vamzdžio dalyje;
 - b) jei šaldymo agentas R600a;
 - c) jei vamzdis labai plonas;
 - d) jei TRV su išlyginamuoju slėgio vamzdeliu;
 - e) jei vamzdžio skersmuo didesnis nei 22mm.

- Kuris šių surenkamųjų skydų jungimo būdų yra jungimas sprauteliais?



- Kuriame variante pjoviklių elementai įvardinti teisingai?



<p>a)</p> <p>1 – priekinė plokštuma</p> <p>2 – šoninės plokštumos</p>	<p>b)</p> <p>1 – pjovimo plokštuma</p> <p>2 – šoninės plokštumos</p>	<p>c)</p> <p>1 – priekinė plokštuma</p> <p>2 – šoninės plokštumos</p>
---	--	---

3 – <i>ašmenys</i>	3 – <i>galinė plokštuma</i>	3 – <i>galinė plokštuma</i>
4 – <i>galinė plokštuma</i>	4 – <i>ašmenys</i>	4 – <i>ašmenys</i>
5 – <i>pjovimo plokštuma</i>	5 – <i>priekinė plokštuma</i>	5 – <i>pjovimo plokštuma</i>

5.1.3.2. Teisingo atsakymo pasirinkimo reikalaujančios užduotys

Šios užduotys taikomos gana dažnai, nes turi keletą privalumų. Jei vieną kartą užduotys buvo tinkamai ir kokybiškai parengtos, jas galima taikyti ir kitą kartą (užtikrinant užduočių medžiagos saugų laikymą), taip pat galima greitai patikrinti ir informuoti vertinamuosius apie rezultatus. *Vienas svarbiausių* šių užduočių privalumų yra tai, kad tokio tipo užduotis lengva tikrinti; tai ypač svarbu, kai mokinių yra daug. *Kitas privalumas* – šiek tiek pakeičiant klausimus, galima daryti naują užduočių rinkinį ir sukurti kelias to paties tipo užduotis, naudojamas mokymosi pasiekimams tikrinti tos pačios temos viduryje bei pabaigoje. *Trečiasis privalumas* yra tai, kad užduočių klausimus galima patikrinti statistiškai. Pavyzdžiui, klausimus, į kuriuos vienodai gerai atsako ir labai gerai, ir blogiau besimokantys mokiniai, galima atmesti.

Paminėtini kai kurie šio tipo užduočių trūkumai:

- tokias užduotis sunku suformuluoti;
- kai kuriems mokiniams tokios užduotys nepatinka, nes jie mano, kad jos nepadeda jiems pademonstruoti visų mokymosi pasiekimų;
- šios užduotys matuoja, ar kiekvienas informacijos elementas yra savo vietoje ir daro prielaidą, kad jų visuma parodo informacijos visumą. Šia prielaida galima pasikliauti, jei kuriant užduotis atsižvelgta į mokymosi tikslus, medžiagą ir supratimo lygmenis.

Sudarant teisingo atsakymo pasirinkimo reikalaujančias užduotis, svarbu atkreipti dėmesį į kelis dalykus:

Formuluojant užduotį, svarbu aiškiai nurodyti kontekstą, kuris lemia teisingo atsakymo pasirinkimą.

Pavyzdžiui, toliau pateikta formuluotė yra netinkama, kadangi teisingu atsakymu, priklausomai nuo pasirinktosios teorijos, galima laikyti ir *a*, ir *b*, ir *c* variantus:

Mokymasis yra:

- elgsenos keitimasis;*
- pažinimo struktūrų tobulėjimas;*
- veikla.*

Šios užduoties klausimą reikėtų performuluoti, pvz., taip:

Mokymasis, biheivioristų požiūriu, yra:

- elgsenos keitimasis;*
- pažinimo struktūrų tobulėjimas;*
- veikla.*

Formuluojant užduotis tarp teisingų atsakymų reikia įtraukti ir neteisingus atsakymus. Užduoties formuluotėje verta pateikti, pvz., dažniausias klaidingas nuomones, kurias mokslas jau

yra paneigęs. Tačiau neteisingas atsakymas neturi vizualiai skirtis nuo teisingo. Visi atsakymų variantai turi būti tokio pat ilgio, vartotinos tos pačios kalbos dalys. Nereikėtų vartoti žodžių *visada, niekada*, nes mokiniai greitai supranta, kad absoliutūs teiginiai retai būna teisingi. Taip pat užduočių rinkinyje nereikėtų teisingo atsakymo varianto visada žymėti raide *c*, o neteisingo – *b*. Atsakymų pasiskirstymas neturi būti nuspėjamas. Kai užduočių rinkinys sudarytas tik iš teisingo atsakymo pasirinkimo reikalaujančių užduočių, atlikimo rezultatų vertinimas gali būti labai paprastas – kiekvienai teisingai atliktai užduočiai skiriamas vienas balas. Jei užduočių rinkinį sudaro dešimt užduočių – teisingai atsakęs į visus klausimus, vertinamasis surenka 10 balų. Tačiau galima skirstyti ir kitaip: vieną užduotį įvertinti vienu balu, kitas – dviem ar net puse balo ir t. t. priklausomai nuo užduočių sudėtingumo.

5.1.3.3. Teisingą/ klaidingą atsakymą nustatyti reikalaujančios užduotys

Teisingo atsakymo pasirinkimo reikalaujančią užduotį galima lengvai perrašyti *teisingo/klaidingo* atsakymo nustatymo principu. Teisingo/ klaidingo atsakymo nustatymo užduotims būdingi tie patys privalumai: *jas galima naudoti kelis kartus, lengva tikrinti ir atlikti statistinius skaičiavimus*.

Teisingo/klaidingo atsakymo nustatymo užduotys būna ilgesnės, nes kiekvieną atsakymą galima parašyti atskiru teiginiu. Kaip rodo užduočių analizė, kuo daugiau užduotyse teiginių, klausimų ar formuluočių, tuo jos patikimesnės. *Teisingo/klaidingo* atsakymo nustatymo užduotys turės daug daugiau neteisingų atsakymų, kadangi, kaip rodo analizė, kaip tik tokios užduotys leidžia geriau grupuoti skirti žinančius atsakymą ir nežinančius, o neteisingi atsakymai leidžia lengviau nustatyti, kada mokinys žino ir kada nežino. Dar vienas privalumas yra tai, kad teisingo atsakymo pasirinkimo užduotyse kiekvienam teisingam atsakymui reikia parašyti bent tris ar keturis neteisingus, kurie savo forma ir formuluote turi būti panašūs, o sudarant *teisingo/klaidingo* atsakymo nustatymo užduotis, šiuo atžvilgiu yra sutaupoma laiko.

Šio tipo užduotys turi kai kurių trūkumų: ne visiems mokiniams patinka *teisingo/klaidingo* atsakymo nustatymo reikalaujančios užduotys ir jas sunku parašyti taip, kad tikrintų aukštesnius pažinimo lygmenis.

Rengiant šio tipo užduotis, reikėtų vengti vienus atsakymus formuluoti kaip neiginius, o kitus – kaip teiginius. Svarbu aiškiai pateikti kontekstą, kuriame teisingas atsakymas yra teisingas.

Pavyzdžiai:

Nurodykite prie kiekvieno adresato pavyzdžio „teisinga“ ar „klaidinga“:

a) *Sveikatos apsaugos ministerija*

Farmacijos skyriaus viršininkui

J. Jonaičiui

.....

b) *Sveikatos apsaugos ministerijos*

*Farmacijos skyriaus viršininkui
Jonui Jonaičiui*

.....
c) Sveikatos apsaugos ministerija
*Farmacijos skyrius
Viršininkui p. Jonui Jonaičiui*
.....

Galutinis rezultatas yra teisingų atsakymų bei savo žinojimo įvertinimo proporcija. Geriau įvertintas bus tas mokinys, kuris ir teisingai atsakė, ir buvo įsitikinęs atsakymų teisingumu, negu tas, kuris nors ir atsakė teisingai, savo atsakymų teisingumu nebuvo įsitikinęs. Iš kitos pusės, jei atsakymas neteisingas, tai daugiau gauna tas mokinys, kuris jo teisingumu nėra įsitikinęs ir rašo 1, negu tas, kuris visiškai įsitikinęs (parašė 3) neteisingo atsakymo teisingumu.

Teisingų arba neteisingų teiginių klausimams būdingos kelios problemos:

- dažnai jie yra neteisingai naudojami: paimami sakiniai tiesiai iš vadovėlių ar mokymo medžiagos ir parašomi;
- įterpus priešdėli *ne* sudaromi neteisingi teiginiai;
- šiais klausimais vertinamos pažodinės žinios, bet ne supratimas.

5.1.3.4. Porų parinkimo reikalaujančios užduotys

Šios užduotys taip pat skiriamos prie teisingo pasirinkimo reikalaujančių užduočių grupės. Sprendžiant jas, iš dviejų sąvokų ar teiginių eilių reikia sudaryti susijusias poras. Tokios užduotys tinka, kai norima nustatyti vertinamojo sugebėjimą derinti, jungti atskirus faktus. Šios užduotys netinka, jei norime vertinti sudėtingesnes ir subtilesnes žinias ar supratimą.

Pavyzdžiai:

- *Sujunkite rodyklėmis pagal prasmę tinkančias pirmojo ir antrojo stulpelio sąvokas, apibūdinančias mokymosi būdus:*

Muzikinis	Matematinis
Žodinis	Kinestezinis
Loginis	Erdvinis
Vizualinis	Ritminis
Kūno	Lingvistinis

- *Kairėje pusėje pateikti naršyklės priemonių juostos pagrindiniai mygtukai, dešinėje – jų paaiškinimai. Antrajame stulpelyje paaiškinimus sunumeruokite taip, kad jų numeris atitiktų pirmajame stulpelyje nurodytą mygtuką.*

1. Back; Nebesiušti;
2. Forward; Eiti į pirmąjį puslapį;

3. Stop;	Taisyti tinklalapį;
4. Refresh;	Atverti paieškos sistemos langą;
5. Home;	Iš naujo atsiųsti;
6. Search;	Eiti į tolesnį puslapį;
7. Favorites;	Spausdinti tinklalapio puslapius;
8. History;	Eiti į prieš tai buvusį puslapį;
9. Mail;	Atsiųsti iš naujo;
10. Print;	Registruoti aplankytus tinklalapius;
11. Edit.	Išsiųsti laiška.

Taigi trumpų atsakymų reikalaujančios užduotys (alternatyvių atsakymų pasirinkimo atsakymo *taip/ ne*, porų parinkimo reikalaujančios ir kt.) gali būti įvairios ir priklausomai nuo užduoties parengimo, gali atskleisti įvairaus pažinimo lygmens procesus. Pasirinkimo užduočių taikymas sudaro galimybę įdomiai ir įvairiai sudaryti užduočių rinkinį, tačiau vertintojas turėtų žinoti ne tik tokių užduočių privalumus, bet ir trūkumus.

Šių užduočių *privalumai* yra tokie:

- Galima patikrinti vertinamojo žinias apie konkrečius faktus, sąvokas, dėsnius.
- Vertinimo rezultatai gana objektyviai atspindi mokymosi rezultatų pasiekimo lygį, ypač kai užduotys parengtos pagal visas taisykles.
- Užduočių įvertinimas yra paprastas ir užima mažai laiko.
- Paprasta ir aiški užduočių pateikimo ir įvertinimo forma leidžia išvengti klaidų ir nesusipratimų.
- Įvairios savo forma ir turiniu užduotys leidžia apimti visą mokymosi turinį.
- Sprendimas apie užduoties atlikimą yra gana patikimas.

Trūkumai:

- Techninis užduočių rinkinio, leidžiančio patikrinti, ar mokymosi rezultatai yra pasiekti, sudarymas nėra lengvas ir reikalauja daug laiko.
- Nėra lengva sudaryti mąstymą ar aukštesnius kognityvinius lygmenis tikrinančias užduotis;
- Visuomet yra pavojus, kad tokių užduočių rinkinyje gali dominuoti žinias, o ne visų mokymosi rezultatų pasiekimą tikrinančios užduotys;
- Tokių užduočių rinkinys neleidžia atskleisti to, kaip vertinamasis randa tinkamą atsakymą ir kuo remdamasis pasirenka būtent jį.

5.1.3.5. Situacijų užduotys ir uždaviniai

Šio tipo užduotys dažniausiai formuluojamos taip, kad užduoties sąlygoje būtų nurodoma tam tikra specifinė situacija ar situacijai būdinga aplinka bei sąlygos. Užduoties sąlygoje pateikiamas klausimas ar nuoroda į tai, ką vertinamasis turi atlikti.

Atlikdami užduotis, kuriose pateikti sprendimai, vertinamasis turi naudotis aukštesnio lygmens pažinimu.

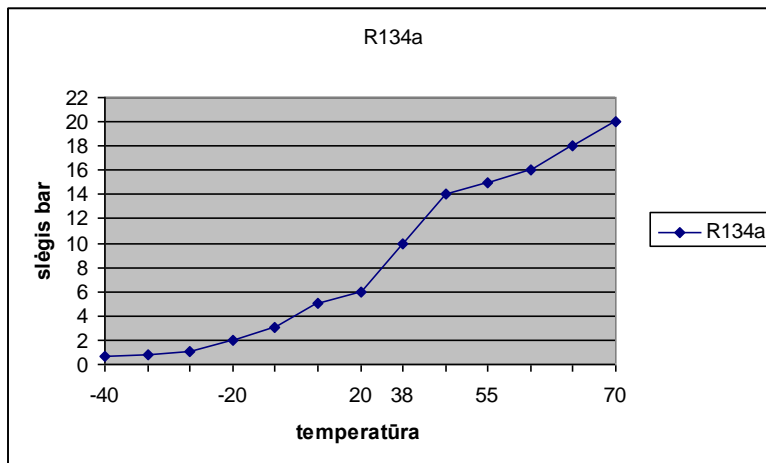
Situacijų užduočių **pavyzdžiai:**

- Šaldymo patalpa sudaryta iš poliuretano plokščių, kurių storis 80 mm. Lubų plotis yra 6m, o ilgis 8m. Temperatūra šaldomoje patalpoje yra -10°C , aplinkos temperatūra $+20^{\circ}\text{C}$. Apskaičiuokite šilumos nuostolius, patiriamus per lubas, kai poliuretano šilumos laidumo koeficientas yra lygus $0,023 \text{ W/m K}$.
- Nubraižykite šaldymo sistemą, kurioje būtų pavaizduota: du garintuvai, dvi TRV, du elektromagnetiniai ventiliai, kondensatorius, filtras, imtuvas, du kompresoriai ir akutė.
- Trys vienodo dydžio kapitalai yra padėti į banką. Pirmasis – už 3,5% metinių palūkanų vieneriems metams, antrasis – už 4% metinių palūkanų dvejiems metams. Trečiasis – už 4,5% metinių palūkanų trejiems metams. Kokio dydžio buvo kiekvienas kapitalas, jei visų trijų kapitalų palūkanos sudarė 2250 Lt.? Pateikite detalių užduoties sprendimo kelią.

Užduoties sąlygoje pateikiamą tam tikrą uždavinio sprendimą galima vizualiai papildyti sąlygą iliustruojančiais paveikslais.

Pavyzdys:

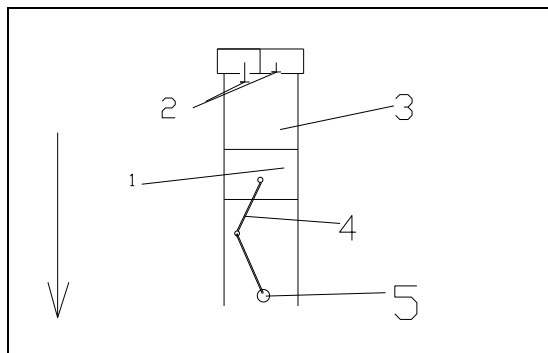
- Apskaičiuokite šaldymo sistemos, kurioje yra R134a šaldymo agentas, suspaudimo laipsnį, kai garavimo temperatūra yra -20°C , o kondensavimo temperatūra 38°C .



Tam tikros sąlygos gali būti pateikiamos situaciją iliustruojančiu paveikslu. Toliau pateiktame užduoties pavyzdyje vertinamasis turi ne tik atpažinti, koks įrenginys pavaizduotas paveiksle, bet ir žinoti jo sudedamąsias dalis, teisingai jas nurodyti, suprasti sudedamųjų dalių sąveiką ir įvertinti, koks procesas pavaizduotas.

Pavyzdys:

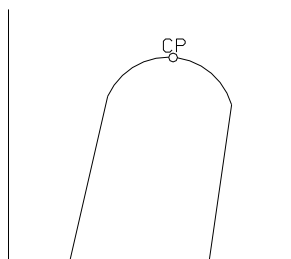
- Parašykite prie numerių sudedamųjų dalių pavadinimus ir nurodykite proceso pavadinimą.



- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

Proceso pavadinimas

- Nubraižykite kondensavimo ir garavimo slėgio linijas h-log p diagramos eskize:



Uždavinių pavyzdžiai:

- Nustatykite kasos sąskaitos debeto ir kredito apyvartas bei galutinį likutį.

Įmonėje įvyko šios operacijos :

Pradinis kasos likutis 12000 Eur, gauta iš atsiskaitomosios sąskaitos į kasą 14000 Eur, išmokėtas darbo užmokestis grynaisiais pinigais 8000 Eur, pervesti mokesčiai iš darbo užmokesčio 3000 Eur, priskaičiuota socialinio draudimo suma 5000 Eur, išduotas avansas grynais pinigais įmonės tiekėjui 2000 Eur, apskaičiuotas įmonės vadovo atlyginimas 8000 Eur, iš kasos įmokėta į atsiskaitomąją sąskaitą 1000 Eur.

Debeto apyvarta	Kredito apyvarta	Galutinis likutis
a) 22 000	10 000	24 000
b) 17 000	22 000	12 000
c) 19 000	14 000	17 000
d) 14 000	11 000	15 000

- *Akcinė bendrovė „Miglė“ 200X m. balandžio mėnesį pardavė įvairių prekių už 18500 Eur. Šioms prekėms įsigyti bendrovė išleido 10300 Eur. Visos veiklos sąnaudos, kurias įmonė patyrė balandžio mėnesį, sudarė 2000 Eur. Apskaičiuokite bendrąjį ir grynąjį pelną.*

- a) 8200,- ir 6200,-
- b) 9500,- ir 7000,-
- c) 7300,- ir 5300,-
- d) 8500,- ir 5500,-

Tokių užduočių naudojimo *privalumai*:

- Jomis galima patikrinti sudėtingus pažinimo procesus.
- Jei užduotys parengtos pagal visas taisykles, vertinimo rezultatai gana objektyviai atspindi mokymosi rezultatų pasiekimo lygį.
- Įvairios savo forma ir turiniu užduotys leidžia apimti visą mokymosi turinį ir skatina atsiskleisti vertinamojo gebėjimams, pvz., kūrybiškumui.
- Sprendimas apie užduoties atlikimą yra gana patikimas, nes galima atskleisti, koku būdu užduotis buvo atlikta.

Trūkumai:

- Užduočių įvertinimui būtini aiškūs vertinimo kriterijai. Kadangi tokio tipo užduotys yra gana įvairios, kriterijus gali tekti formuluoti atskirai kiekvienai užduočiai (išskyrus atvejus, kai užduoties sąlyga nukreipia vertinamąjį gauti konkretų atsakymą).
- Techninis užduočių rinkinio, leidžiančio patikrinti ar mokymosi rezultatai yra visapusiškai pasiekti, sudarymas nėra lengvas ir reikalauja daug laiko.

5.2. Užduočių atlikimo vertinimo logika

Įprastai skirtingo kognityvinio lygmens užduotys yra vertinamos skirtingu balų skaičiumi, pvz., žinojimo lygmens užduotys vertinamos nuo 0 iki 5 balų, supratimo lygmens – nuo 0 iki 10, taikymo lygmens – nuo 0 iki 15, analizės lygmens – nuo 0 iki 20, sintezės lygmens – nuo 0 iki 25, vertinimo lygmens – nuo 0 iki 30 balų. Tačiau šis vertinimo principas tinkamas vykdant žinių testavimą, kai parengiami klausimai su trimis atsakymų variantais, nėra labai tinkamas, todėl siūloma vadovautis vertinimo principais, kurie nurodomi „Asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos“ (2015) apraše. Pagal šį aprašą teorinės dalies (žinių) vertinimo testo balai skaičiuojami pagal atsakytų klausimų procentą: 100–91 procentas teisingų atsakymų sudaro 10 balų, 90–81 – 9 balus, 80–71 – 8 balus, 70–61 – 7 balus, 60–51 – 6 balus, 50–41 – 5 balus, 40–31 – 4 balus, 30–21 – 3 balus, 20–11 – 2 balus, 10–1 – 1 balą. Tai reiškia, kad kiekvienas teisingas atsakymas yra vertinamas 1 balu, neteisingas – 0.

8 lentelė. *Vertinimo taškų, procentų ir balų atitikmenys*

Taškai	Procentai	Balai
91 – 100	91 – 100	10
81 – 90	81 – 90	9
71 – 80	71 – 80	8
61 – 70	61 – 70	7
51 – 60	51 – 60	6
41 – 50	41 – 50	5
31 – 40	31 – 40	4
21 – 30	21 – 30	3
11 – 20	11 – 20	2
0 – 10	0 – 10	1

Vertinimas laikantis kriterijų

Vertinant konkrečių užduočių atlikimą, dažniausiai naudojamas kriterijais grįstas vertinimo principas: vertinamasis balas *10* rašomas tuomet, kai pasiektas ne tik vertinimo kriterijus, bet ir visi numatyti mokymo(si) rezultatai bei įgytos visos kompetencijos. Kriterijais grįstas vertinimas yra aiškus, suteikia informacijos apie mokymo(si) kokybę. Be to, iš anksto siejant pažymį su gautų balų skaičiumi (o ne su grupėje surinktų balų skaičiumi, kai pažymys skaičiuojamas priklausomai nuo aukščiausių ir žemiausių balų pasiskirstymo), šiek tiek sumažėja mokinių konkurencija.

5.3. Rekomendacijos teorinės dalies kompetencijų vertinimo užduočių sudarymui ir organizavimui

1. Bendrieji užduočių sudarymo principai reikalauja, kad atskirų profesijų kompetencijų vertinimo užduotys derėtų su atitinkamos profesijos ar profesinio rengimo standartu, mokymo programa, būtų tinkamos ir patikimos.

2. Užduotys neturi būti susijusios tik su informacijos prisiminimu ar žinių pakartojimu. Nors tokias užduotis parengti yra paprasčiau ir rezultatus skaičiuoti lengviau, jų turi būti tiek, kiek reikia. Užduotis rengiančių vertintojų tikslas yra skatinti bei vertinti mokinių mąstymą. Todėl rekomenduotina rengti teorinės dalies vertinimo užduotis remiantis B. S. Bloom taksonomija.

3. Vertintojų sudaromos užduotys gali būti tokios, į kurias reikia atsakyti *teisinga* ar *klaidinga*, *taip* arba *ne*, tokios, kurios reikalauja rasti atitikmenis, užpildyti tuščias vietas, pasirinkti teisingą atsakymą iš keleto alternatyvių, išspręsti uždavinį, atlikti suderinimą ar grupavimą ir kt. Kiekvienas užduoties tipas turi privalumų ir trūkumų.

5. Reikia paruošti aplinką taip, kad tiktų užduotims atlikti. Fizinė aplinka, kurioje organizuojamas baigiamasis vertinimas, turėtų būti erdvi mokinių darbui atlikti, nes tai mažina mokinių blaškymąsi. Aplinka, kurioje vyksta baigiamasis vertinimas, turi būti rami ir neblaškanti dėmesio.

6. Dažniausios užduočių rengimo klaidos yra susiję su nepateiktomis užduočių atlikimo tvarkomis arba neaiškiais nurodymais.

Dažniausiai baigiamasis vertinimas pradedamas įprasta tvarka: išdalinamos užverstos užduotys ir liepiama nepradėti, kol nebus pasakyta. Šios procedūros būtina laikytis dėl dviejų priežasčių: *pirma*, kiekvienas mokinys turi vienodai laiko užduotims atlikti ir *antra*, vertintojas gali pakartoti nurodymus visai grupei. Vertintojai žino, kad duodant nurodymus, kaip atlikti užduotis, svarbu dar kartą pakartoti kiekvieną užduočių dalį ir nurodyti mokiniams, kiek laiko skirti kiekvienai daliai. Jei taikomi keli užduočių tipai, reikia atskirai paaiškinti kiekvienos jų procedūrą ir reikalavimus. Labai svarbu įsitikinti, jog mokiniams aišku, ką turės atlikti;

7. Būtina sumažinti moksleivių nerimą. Kai kurie mokiniai dėl egzamino patiria tokį nerimą, kuris neleidžia užduočių atlikti taip gerai, kaip galėtų. Viena rekomendacijų – padėti mokiniams atsipalaiduoti taikant paprastus metodus: gilaus kvėpavimo pratimus, pamąstymus ir kt., kurie padeda susilpninti nerimą. Reikia padėti mokiniams išmokti patiems nusiraminti, paskirstyti laiką užduočių atlikimui pradedant nuo žinomų atsakymų ir pradžioje aplenkiant klausimus, į kuriuos atsakymai nežinomi. Tai mažina egzamino sukeltą nerimą ir gerina jo rezultatus.

8. Svarbu laikytis konfidencialumo. Rezultatai neturi būti skelbiami viešai.

3 priede pateikta kompetencijų teorinės dalies (žinių) vertinimo užduoties aprašymo struktūra.

6. KOMPETENCIJŲ VERTINIMO PRAKTINĖS DALIES UŽDUOTYS

6.1. Praktinės dalies kompetencijų vertinimo užduočių analizė

Praktinės dalies asmens įgytų kompetencijų vertinimo užduočių analizei pasirinkti šie kriterijai:

1. *Užduočių atitikimas kompetencijoms ir mokymosi rezultatus.* Analizuojama, kaip užduočių turinys ir užduotims keliami įgytų žinių ir gebėjimų patikrinimo tikslai atitinka profesinio mokymo programoje nurodytas kompetencijas ir mokymosi rezultatus. Pagrindiniai analizės šaltiniai – užduotys, profesinio mokymo programos ir profesiniai standartai.

2. *Įvairių dalykų integravimas užduotimis.* Analizuojama, ar praktinių kompetencijų tikrinimo užduotys yra orientuotos į siauras, ar į plačias veiklos sritis, ar jos apima vieną siaurą veiklos sferą ir jos dalį, ar integruoja kelių profesinių veiklų dalykus. Pagrindiniai analizės šaltiniai – užduotys, profesinio mokymo programos ir profesiniai standartai.

3. *Įvairių kompetencijų vertinimas užduotimis.* Siekiama nustatyti, kokį kompetencijų lauką galima vertinti naudojant analizuojamas užduotis – ar tik atskiras siauras kompetencijas, ar kelias skirtingas kompetencijas.

4. *Atlikimo kriterijų buvimas.* Analizuojama, ar užduočių formuluotėse yra pateikti kompetencijų vertinimo kriterijai, ir ar šie kriterijai yra pakankamai aiškiai išdėstyti, objektyvūs ir pagrįsti, atspindintys konkrečios profesinės veiklos turinio keliamus reikalavimus kompetencijoms.

5. *Optimali užduočių atlikimo ir praktinės dalies vertinimo trukmė.* Palyginama skirtingų tipų užduočių atlikimo trukmė ir jos pagrindimas.

6. *Užduočių turinio įvairovė.* Žiūrima, kaip užduotys suformuluotos, nustatomas jų konkretumas, tikslumas, vientisumas.

7. *Atsižvelgimas į individualias vertinamųjų galimybes.* Analizuojama, ar užduotys leidžia pasirinkti jų atlikimo būdus remiantis individualiomis vertinamųjų galimybėmis.

Analizuojamos praktinių kompetencijų vertinimo užduotys yra suskirstytos į du tipus:

1. *Darbo proceso užduotis* – vientisa egzamino užduotis, paprastai apimanti visą (arba didžiąją dalį) produkto gamybos ar paslaugos teikimo procesą.

2. *Į darbo uždavinį orientuota užduotis.* Tai į profesinės veiklos uždavinio ir jo atlikimui reikalingų profesinių kompetencijų patikrinimą orientuotos užduotys.

9 lentelė. *Praktinių kompetencijų vertinimo užduočių analizė*

Analizės kriterijai	Praktinių gebėjimų vertinimo užduotys	
	Darbo proceso užduotis	Į darbo uždavinį orientuota užduotis
1. Atitikimas kompetencijoms ir mokymosi rezultatams	Atskiros užduotys atitinka mokymo programos kompetencijas. Daugelis šių užduočių apima visą konkretaus darbo procesą, todėl leidžia pademonstruoti kompetencijas, reikalingas visiems veiklos etapams: darbo vietos parengimui ir pasirengimui dirbti (aprašų, eskizų parengimas, konstravimas, modeliavimas, reikalingų medžiagų darbo priemonių pasirinkimą ir pan.), gaminio gamybos operacijoms, darbo kokybės tikrinimui, gaminio koregavimui, darbo pristatymui.	Atitinka veiklai reikalingas kompetencijas, nurodytus profesinio mokymo programose. Pačios užduotys savo turiniu labiau atitinka profesinės veiklos uždavinius. Užduotys aprašytos išsamiau, nurodant atlikimo priemones, instrumentus, darbo objekto tipą ar pavadinimą, pvz., <i>kompresimetru nustatyti automobilio stūmoklinės cilindrinės grupės tinkamumą</i> . Užduotys taip pat leidžia patikrinti kompetencijas, reikalingas įvairioms smulkioms veiklos operacijoms: (dokumentų parengimui, darbui su specialiomis kompiuterinėmis programomis, įvairiems skaičiavimams ir pan.). Užduotys yra konkrečios, nurodyti joms atlikti reikalingi duomenys.
2. Įvairius dalykus integruojančios užduotys	Atskiros užduotys apima vienos konkrečios veiklos atlikimą, todėl jos gali integruoti tik su ta veikla susijusius dalykus, pvz., siuvimo technologiją, medžiagų parinkimą, drabužio projektavimą ir pan.	Pačios užduotys, apimančios konkrečios operacijos atlikimą, negali integruoti įvairių dalykų, tačiau šių užduočių rinkiniai gali būti sudaryti iš skirtingų sričių užduočių (pvz., pateikiamos trys užduotys, kurių viena yra atlikti akumuliatorių baterijos techninės priežiūros operacijas, kita – rasti degimą automobilio uždegimo sistemoje, trečia – sumontuoti ir sureguliuoti automobilio stabdžius).
3. Įvairias kompetencijas integruojančios užduotys.	Užduotys leidžia pademonstruoti konkrečiai profesinei veiklai atlikti reikalingas kompetencijas. Užduotys integruoja įvairias kompetencijas, leidžia pademonstruoti bendrusius gebėjimus.	Kadangi užduotys gana paprastos ir apima atskirą nesudėtingą veiklos operaciją, nemaža dalis užduočių leidžia pademonstruoti palyginti nedaug kompetencijų, - daugiausiai praktinius mokėjimus ir įgūdžius, pvz., nuimti nuo automobilio sankabos disko susidėvėjusius antdėklus.

Analizės kriterijai	Praktinių gebėjimų vertinimo užduotys	
	Darbo proceso užduotis	Į darbo uždavinių orientuota užduotis
4. Atlikimo kriterijų buvimas	Užduoties įvertinimo lape nurodyti praktinės užduoties vertinimo kriterijai kiekvienam praktinės užduoties atlikimo etapui. Šie kriterijai apima ne tik paties užduoties rezultato, bet ir jos atlikimo proceso vertinimą, pvz., gaminio projektavimo tikslumą, gaminio elementų kokybę, pasirengimą darbui, darbų saugos reikalavimų laikymąsi, gaminio prekinę išvaizdą, gaminio pristatymo nuoseklumą ir raiškumą, gaminio ir jo priedų stiliaus vieningumą.	Atlikimo kriterijai yra susieti su konkrečiu darbo uždaviniu ir jo keliamais reikalavimais (darbų saugos, technologijų taikymo, vykdymo trukmės ir pan.).
5. Optimali atlikimo trukmė	Nuo 8 iki 60 valandų, priklausomai nuo profesinės veiklos pobūdžio. Reikalinga ilgesnė atlikimo trukmė, kadangi praktinės dalies vertinimas apima pilną konkrečios veiklos atlikimo ciklą (produkto pagaminimą arba paslaugos suteikimą).	Iki 2 valandų. Atliekamos veiklos operacijos yra palyginti nesudėtingos ir nereikalauja daug laiko.
6. Užduočių turinio įvairovė	Užduoties turinys vientisas, susijęs su konkrečiai profesinei veiklai būdingu darbo procesu, apima visas konkretaus darbo proceso operacijas. Užduotys suformuluotos glaustai ir aiškiai, nesigilinant į atliekamos veiklos aprašymo detales. Tikslesnę informaciją turi pateikti mokytojas.	Užduoties turinys dažniausiai yra labai paprastas ir konkretus, tačiau nepasižymi įvairumu. Užduotys suformuluotos išsamiai, pateikiama daug užduoties atlikimui reikalingos informacijos. Tikslesnę informaciją gali pateikti mokytojas.
7. Atsižvelgimas į vertinamų asmenų individualias galimybes	Pačioje užduotyje ir jos turinyje nėra nuorodų, leidžiančių spręsti apie atsižvelgimą ar neatsižvelgimą į vertinamų asmenų individualias galimybes. Galima kelti prielaidą, kad tai paliekama nuspręsti pačiam vertintojui.	

Analizės apibendrinimai (9 lentelė):

1. Užduotimis apimamų dalykų įvairovė priklauso nuo to, į kokias veiklos ar jų dalių apimtis yra orientuotos užduotys. Tuomet, kai užduotys apima visą darbo procesą, jos integruoja daugiau mokymosi dalykų (modulių). Kai užduotys apima tik vieną ar kelias veiklos operacijas, jos remiasi daugiausiai vieno dalyko (modulio) kompetencijomis.

2. Praktinių gebėjimų vertinimo užduotys yra skirtos patikrinti ne tik praktinius mokėjimus ir įgūdžius, bet ir teorinių žinių panaudojimą praktikoje bei bendruosius gebėjimus.

3. Ilgesnis atlikimo laikas reikalingas tik toms užduotims, kurios apima visą konkretaus darbo procesą – nuo pasirengimo darbui iki produkto pagaminimo. Tuomet, kai užduotis susijusi su atskiromis veiklos operacijomis, jos atlikimo trukmė apribotina iki 2 valandų.

4. Užduoties turinio įvairovė priklauso nuo jos platumo, apimamų veiklų arba jų operacijų. Dažnai lakoniškas užduočių formulavimas neatspindi jų turinio įvairovės, trūksta išsamesnės informacijos apie pačią užduotį, jos atlikimo reikalavimus ir sąlygas.

5. Pačioje užduotyje ir jos turinyje nėra nuorodų, leidžiančių spręsti apie atsižvelgimą ar neatsižvelgimą į vertinamųjų individualias galimybes.

Praktinių gebėjimų vertinimui yra būdingas specifinis kontekstas, kurį sudaro žmogaus įgytų įvairių žinių ir gebėjimų sąveikų bei derinių raiška atliekant konkrečios profesinės veiklos veiksmus, aktyviai reaguojant į profesinės veiklos aplinkos poveikį. Praktiniai gebėjimai gali būti tinkamai įvertinti tik konkrečios profesinės veiklos atlikimo autentiškoje aplinkoje (darbo vietoje). Šiuo požiūriu profesinės veiklos kontekstas ir jo autentiškumas turi lemiamos reikšmės praktinių gebėjimų vertinimo kokybei. Veiklos kontekstą sudaro ne tik technologinė ir techninė veiklos aplinka (naudojamos medžiagos, įrengimai, prietaisai ir priemonės), bet ir profesinės veiklos organizacinė bei socialinė aplinka (darbo vietai skiriamos funkcijos bendroje gamybinės veiklos scheme, materialinių ir informacinių išteklių pateikimo į darbo vietą kanalai, darbo rezultato perdavimas į kitą darbo vietą, autentiškas profesinis bendravimas ir bendradarbiavimas darbo vietose ir tarp jų, darbo vietos informacinė aplinka – įvairūs veiklos atlikimą reglamentuojantys standartai, taisyklės bei reikalavimai ir pan.). Kuo daugiau šių elementų yra vertinimo proceso kontekste, tuo tiksliau praktinių gebėjimų vertinimo rezultatai parodys, ar įgyti praktinių gebėjimai atitinka profesinės veiklos reikalavimus. Anot Aix en Provence universiteto tyrėjos Mairie-Claire Dauvisis, praktinių gebėjimų vertinimas turi apimti ir integruoti įvairias kompetencijas, priklausančias skirtingoms disciplinoms neapsiribojant izoliuotu vienos disciplinos kompetencijų vertinimu ir pripažinimu (*Évaluation et formation*, 2002). Tai kelia sudėtingus reikalavimus vertinimo proceso organizavimui, vertintojų kvalifikacijai ir profesinio mokymo proceso struktūrai.

Vertinant praktinius gebėjimus susiduriama su klausimu, į ką labiau orientuotis vertinant: ar į profesinės veiklos atlikimo procesą, ar į jo rezultatą? Ar kompetencijos įgijimą ir jo kokybę geriau atskleidžia profesinės veiklos atlikimo proceso, ar tos veiklos rezultato – produkto ar paslaugos – kokybė? Ši dilema sprendžiama integruojant veiklos atlikimo proceso ir veiklos rezultato vertinimus. Visą mokinių įgytų kompetencijų paletę ir jos kokybinius parametrus galima išsamiai įvertinti tik žinant veiklos atlikimo proceso vertinimą. Įrodymus apie pasiektą tam tikrą apibrėžtą kompetencijų lygį pateikia veiklos rezultato vertinimas. Tačiau pasirenkant atitinkamus praktinių mokėjimų ir įgūdžių vertinimo metodus, svarbus veiksnys yra mokymo įstaigos materialinės techninės ir organizacinės galimybės. Šiuo požiūriu dažnai priimtinesni atrodo tie vertinimo metodai, kurie nepasižymi ypatingais reikalavimais vertinimo proceso techninėms ir organizacinėms specifikacijoms, nereikalauja aukštos ir plačios vertintojų kvalifikacijos, neužima daug laiko ir nereikalauja daug darbo. Dėl to dažnai nukenčia veiklos atlikimo proceso vertinimas. Siekiant palengvinti darbo proceso vertinimą ir pagerinti jo

efektyvumą, galima geriau pasinaudoti gamybinės praktikos teikiamomis galimybėmis. Praktikos atlikimo dirbtuvėse ir laboratorijose vertinimui galima pasitelkti *projektų* ir *pasiekimų aplanko* (potfolio) metodus, kurie padeda visapusiškai atskleisti veiklos atlikimo procesą ir jo etapus nuo pasirengimo iki galutinio rezultato vertinimo ir pristatymo. *Projektų metodas* sudaro sąlygas analizuoti konkrečios profesinės veiklos atlikimo proceso loginę seką, įvertinti įvairių kompetencijų panaudojimą įvairiuose profesinės veiklos etapuose. Šis vertinimo metodas reikalauja parengti aiškias ir išsamias praktikos užduotis, paaiškinančias mokiniams jų atliekamos veiklos tikslą ir uždavinius ir apibrėžiančias užduoties atlikimo sąlygas. Mokytojas nuolat stebi projekto grupės veiklą, vertina kiekvieno grupės nario indėlį į bendrą grupės veiklą, esant reikalui, suteikia tam tikrą metodinę paramą. *Pasiekimų aplanko* (portfolio) metodas leidžia labiau įtraukti į vertinimą patį mokinį. Jis savarankiškai vertina atliekamus veiksmus, pasirenkamus veiklos atlikimo metodus, įvairių kompetencijų panaudojimą veikloje ir nustato savo pasiekimus. Po to šie vertinimai aptariami su mokytoju, kuris pateikia savo nuomonę ir rekomendacijas.

Projekto ir pasiekimų aplanko (portfolio) metodų taikymas vertinant praktinių gebėjimų įgijimą gali būti pagrįstas šiomis metodologinėmis nuostatomis:

1. Profesinės veiklos atlikimas yra pagrįstas veiklos preskriptyvinio ir realiojo lygmens sąveika. Preskriptyvinį veiklos lygmenį sudaro įvairūs veiklos atlikimo reikalavimai, kokybės, darbų saugos, darbo organizavimo standartai ir instrukcijos bei kiti veiklą reglamentuojantys dokumentai. Todėl preskriptyvinis veiklos lygmuo tampa viena pagrindinių praktinių gebėjimų vertinimo atramų. Realųjį veiklos lygmenį sudaro konkrečios veiklos atlikimo situacijos, kurios nėra nuolatinės ir sustabarėjusios, - jos kinta priklausomai nuo veiklą atliekančio žmogaus pasirinkimų ir veiklos atlikimo aplinkybių (darbo grupės sandaros, naudojamų valdymo ir vadovavimo stilių, išorinės darbo vietos aplinkos ir kitų veiksnių). Tokias veiklos situacijas Prancūzijos mokslininkai N. Mandon ir E. Sulzer vadina veiklos variantiškumo veiksniais (Mandon, Sulzer 1998). Kiekvienas žmogus, atlikdamas veiklą, naudoja savitą jos atlikimo stilių, savitai interpretuoja preskriptyvius veiklos reikalavimus, savitai pritaiko ir suderina įvairias kompetencijas atlikdamas įvairias užduotis. Todėl vertinant įgytus praktinius gebėjimus, svarbu atsižvelgti ne tik į tai, kaip atliekama veikla atitinka įvairius nustatytus standartus ir reikalavimus, bet ir į tai, koks yra individualus veiklos atlikimo stilius, kaip mokinys interpretuoja veiklos atlikimo reikalavimus, standartus ir kaip vadovaujasi šiomis interpretacijomis atlikdamas konkrečius veiklos uždavinius. Tai skatina patį mokinį aktyviai dalyvauti vertinant praktinės veiklos atlikimą. Veiklos savianalizė ne tik suteikia vertinimui objektyvumo, padidina vertinimo patrauklumą, bet ir padeda geriau atskleisti mokinių atsakingumą, kūrybiškumą, iniciatyvumą, jiems būdingo veiklos atlikimo stiliaus unikalumą. Suprantama, kad veiklos savianalizės metodas labiau tinka praktikos atlikimo vertinimui, o ne baigiamajam vertinimui. Šio vertinimo metu galima panaudoti tam tikrus veiklos savianalizės momentus, kai mokinio paprašoma pristatyti savo darbą, pakomentuoti įvairius jo aspektus.

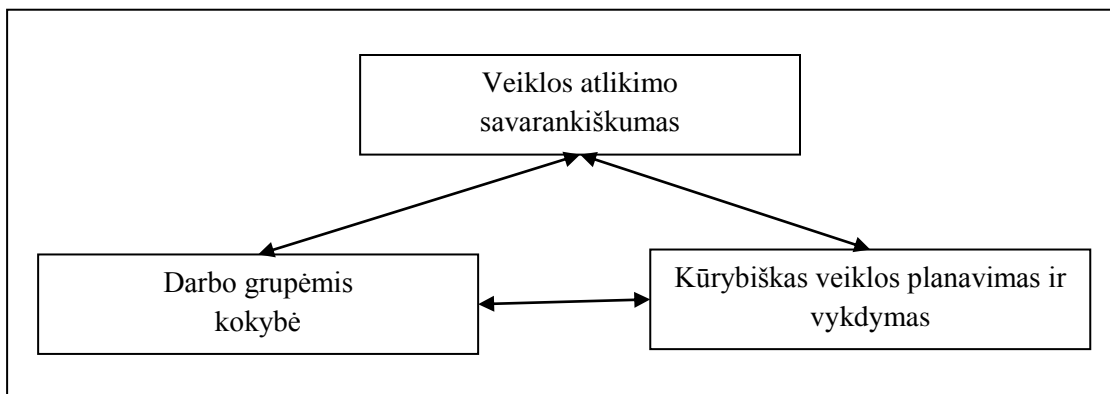
2. Profesinės veiklos atlikimo proceso vertinimo derinimas su vertinamųjų atliekama jų veiklos savianalize padidina vertinimo proceso efektyvumą ir padeda įveikti veiklos proceso atlikimo vertinimo organizacinius sunkumus pačiam mokiniui nurodant daugelį nuolatinio veiklos atlikimo vertinimo funkcijų. Toks vertinimas turi didesnę edukacinę poveikį. Jis ne tik

suteikia mokiniui informaciją apie jo įgytas kompetencijas, bet ir padeda formuoti savikritišką požiūrį ir reiklumą savo atliekamos veiklos kokybei, skatina sąmoningai siekti naujų teorinių žinių ir praktinių gebėjimų, kuriuos galima pritaikyti profesinėje veikloje.

Kai vertinant praktinius gebėjimus, orientuojamasi į veiklos atlikimo rezultatų vertinimą, pagrindinė vertinimo teikiama galimybė yra nustatymas, ar vertinamas asmuo įgijo tam tikras nustatytas kompetencijas. Šių kompetencijų įgijimas nustatomas vertinant atlikto darbo rezultato kokybę ir mokinio atliekamą veiklos rezultato pristatymą.

Vertinant praktinės veiklos atlikimą, svarbu nustatyti ne tik šiai veiklai reikalingų funkcinių kompetencijų kokybę, bet ir šių kompetencijų suderinamumą su veiklos organizaciniais ir komunikaciniais aspektais. Vokietijos profesinio mokymo ekspertas H. D. Höpfneris praktinės veiklos atlikimą, siūlo vadovautis šiais kvalifikuoto veiklos atlikimo reikalavimais:

1. Veiklos atlikimo savarankiškumas.



16 pav. *Kvalifikuotos veiklos atlikimo reikalavimai* (Höpfner 1995).

Vertinamieji turi gebėti savarankiškai atlikti įvairias užduotis. Tai reiškia, kad jie turi gebėti nustatyti veiklos tikslą arba tarpinius tikslus, planuoti veiklą, savarankiškai vykdyti įvairias užduotis, kontroliuoti ir dokumentuose fiksuoti jų atlikimo kokybę. Siekiant išvengti veiklos planavimo klaidų, vertinamasis veiklos planavimo proceso metu turi tapti savotiškas veiklos ekspertas. Todėl jis turi gebėti sistemaiškai mąstyti ir dirbti su įvairiomis sudėtingomis veiklos struktūromis. Veiklos savarankiškumas reikalauja nuolatinio refleksyvaus mokymosi. Technikos ir technologijų naujovės reikalauja nuolatinio mokymosi, o veiklos kaita skatina savirefleksija pagrįstą veiklos tikslų nustatymą (16 pav.).

2. Darbo grupėje kokybė. Efektyvus darbo grupėje gebėjimai apima daugelį kompetencijų, iš kurių galima skirti grupės veiklos planavimą, užduočių paskirstymą grupės nariams, informacijos valdymą, grupės veiklos kontrolę, grupės narių tarpusavio santykių moderavimą.

3. Kūrybiškas veiklos planavimas ir vykdymas. Šiam procesui svarbus aktyvus individų ir jų grupių dalyvavimas praktinio mokymo(si) procese, integruotų mokymosi tikslų nustatymas, bendrųjų ir specialiųjų kompetencijų integracija mokymo(si) procese.

6.2. Rekomendacijos praktinės dalies vertinimo užduočių sudarymui

Atsižvelgiant į išdėstytas mintis, galima pateikti tokias rekomendacijas praktinių mokėjimų ir įgūdžių vertinimo priemonių parengimui.

1. Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo užduotys yra formuluojamos remiantis profesiniuose standartuose, profesinio rengimo standartuose ir mokymo programose nurodytomis kompetencijomis, mokymosi rezultatais, mokymo tikslais ir kompetencijų vertinimu. Pvz., mūrininko betonuotojo standarte nurodyta kompetencija *mūryti konstrukcijas iš paprastųjų ir apdailos plytų*, ir jai skiriama 12 mokymosi rezultatų: parinkti medžiagas paprastajam ir apdailos mūriui, gebėti naudotis mūro darbų įrankiais ir prietaisais, išvardinti mūrijimo taisykles, parengti mūrininko darbo vietą, mūryti sienas, kampus, sankirtas, stulpus ir tarpuangius, armuoti plytų mūrą, rievėti siūles ir kt. Praktinės dalies vertinimo užduotis turi apimti visų tikrinamai kompetencijai skiriamų mokymosi rezultatų pasiekimo įvertinimą. Dalies profesiniame standarte ar mokymo programoje nurodytų kompetencijų pasiekimas yra nustatomas ir asmens įgytų kompetencijų teorinės dalies vertinimo metu, tačiau tuomet daugiau dėmesio skiriama bendrųjų atlikimo principų išmanymui. Pvz., mokymosi rezultato *parinkti medžiagas paprastajam ir apdailos mūriui* pasiekimas gali būti vertinamas teorinės dalies vertinimo metu. Praktinės dalies vertinimo metu šio mokymosi rezultato pasiekimas vertinamas konkrečiame praktinės veiklos kontekste, t. y. siekiama nustatyti, kaip mokinys geba parinkti medžiagas konkrečiam mūriui, apibūdintam praktinėje užduotyje, sumūryti. Norint praktinės dalies vertinimo metu patikrinti visų kompetencijai priskiriamų mokymosi rezultatų pasiekimą, nepakanka įvertinti tik mokinio atliktos užduoties rezultatą. Mokymosi rezultatų, orientuotų tik į konkrečių praktinių gebėjimų įgijimą, pasiekimas gali būti lengvai nustatomas vertinant asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo užduoties atlikimo rezultatą. Pavyzdžiui, mokymosi rezultatų *mūryti apdailos ir dekoratyvinį mūrą ir rievėti siūles* pasiekimą galima lengvai nustatyti įvertinus mokinio sumūrytos sienos ar kito elemento bendrą kokybę, mūrijimo siūlių apdailos kokybę ir kitus dalykus. Mokymosi rezultatų, orientuotų į pažintinių ir bendrųjų gebėjimų įgijimą, pasiekimas gali būti nustatomas vertinant ne tik praktinės užduoties atlikimo rezultatą, bet dažniau – patį atlikimo procesą. Pvz., mūrijimo taisyklių, plytų rišimo sistemų žinojimą, mūrijimo būdų ir nuoseklumo išmanymą, darbų saugos ir aplinkosaugos reikalavimų išmanymą ir kitus dalykus galima pakankamai įvertinti tik stebint ir analizuojant mokinio atliekamą darbą. Tą patį galima pasakyti ir apie kai kuriuos praktinius mokymosi rezultatus, kurie pasireiškia tik atskiruose konkrečiuose veiklos atlikimo etapuose, pavyzdžiui, *parengti mūrininko darbo vietą*. Tokio mokymosi rezultato pasiekimą galima nustatyti stebint daugiau veiklų apimančios užduoties – *sumūryti sienas, kampus ir sankirtas iš paprastų plytų* vykdymą ir vertinant, kaip mokinys parengė savo darbo vietą. Todėl asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo užduotys turi integruoti ir užduoties vykdymo proceso, ir jo rezultato įvertinimą.

2. Sudarant asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo užduotis, apimančias visą darbo proceso ciklą, pasibaigiantį tam tikro produkto pagaminimu ar paslaugos suteikimu, reikia aiškiai ir išsamiai pateikti užduoties atlikimo instrukcijas ir reikalavimus, nurodyti vertinimo kriterijus. Pvz., pateikiant užduotį *sumūryti sieną, kampą ar sankirtą*, reikėtų nurodyti

šios statybinio elemento paskirtį, išmatavimus, naudojamų medžiagų tipus, atlikimo kokybės reikalavimus ir tolerancijas.

3. Sudarant asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo užduotis, apimančias atskiras profesinės veiklos operacijas, reikia siekti, kad pasirenkamos užduotys apimtų tarpusavyje susijusias profesinės veiklos operacijas arba atlikimo etapus, reikalaujant panaudoti skirtingus specialiujų ir bendrųjų gebėjimų derinius. Pvz., pateikiant praktines užduotis vertinant mažmeninės prekybos darbuotojo kompetencijas, galima paprašyti parengti prekių priėmimo dokumentus, atlikti prekių priėmimo kompiuterines operacijas apskaitos sistemose, parengti prekių pardavimo dokumentus bei atlikti atitinkamas operacijas kompiuterinėse prekių apskaitos sistemose.

4. Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies užduočių vertinimas galėtų apimti ne tik veiklos rezultato įvertinimą, bet ir mokinio supratimo apie atliktą darbą vertinimą. Šis vertinimas integruojamas ir į vertinimo priemonių turinį. Pvz., pateikiant užduotį *sumūryti sieną*, galima nurodyti mokiniui atlikus užduotį, trumpai aprašyti jos atlikimą, nurodyti pagrindines kilusias problemas, paaiškinti, kodėl pasirinktos tam tikros medžiagos, mūrijimo ir mūro apdailos būdai. Užduoties atlikimo savianalizei galima naudotis žemiau pateikiama (10 lentelė) arba panašia forma.

10 lentelė. Užduoties atlikimo savianalizės formos pavyzdys

Užduoties atlikimo etapai	Mokinio vertinimas		Mokytojo komentarai
	Kas padaryta gerai, kas blogai?	Kaip pašalinti trūkumus ir pagerinti veiklą?	
Darbo vietos paruošimas			
Parengiamasis darbo etapas (pvz., medžiagų, darbo priemonių pasirinkimas)			
Darbo atlikimo metodo (mūrijimo būdo) pasirinkimas			
Darbo rezultato kokybės tikrinimas			
Darbo saugos reikalavimų laikymasis			

5. Vokietijos ekspertas H. D. Höpfneris pateikia šias rekomendacijas praktinių gebėjimų tikrinimo užduočių rengimui (Höpfner 1997):

A) Praktinių gebėjimų užduočių turinys turi apimti nustatytus praktinio mokymosi rezultatus. Užduotys turi patikrinti šiuos mokinių gebėjimus:

- pritaikyti turimus praktinius gebėjimus ir žinojimus bei nuolat juos papildyti praktinės veiklos metu;
- pritaikyti praktikoje teorines žinias ir jų taikymą suderinti su praktiniais gebėjimais;
- ugdyti metodines ir socialines kompetencijas, reikalingas veiklos atlikimui;
- kritiškai ir dalykiškai įvertinti darbo vietą ir darbo aplinką;

- interpretuoti profesinės veiklos atlikimo reikalavimus, sąlygas, standartus ir jų laikytis.
- apsvarstyti atliekamus veiksmus, kilus neaiškumams – suformuluoti ir pateikti klausimus meistrams ir mokytojams.

B) Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo priemonės rengiamos atsižvelgiant į šiuos vertinimo kriterijus:

- veiklos atlikimo atitikimą reikalavimus (vertinimo skalė: visiškai atitinka, atitinka, iš esmės atitinka, neatitinka)
- savarankiškumą (vertinimo skalė: veikla atlikta savarankiškai, dažnai reikia vadovavimo ir nurodymų, reikalingas nuolatinis vadovavimas)
- darbo ir jo rezultato kokybės reikalavimus (vertinimo skalė: atitinka reikalavimus, iš esmės atitinka reikalavimus)
- užduoties atlikimo greitį (vertinimo skalė: visiškai atitinka, atitinka, iš esmės atitinka, neatitinka)
- bendradarbiavimą grupėje (vertinimo skalė: bendrauja ir bendradarbiauja savo iniciatyva, bendrauja ir bendradarbiauja tik paraginusi ir pareikalavusi).

Žemiau pateikiamas asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo instrumento parengimo pavyzdys.

Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies užduočių atlikimo vertinimo priemonė

Pavardė: Vardas:.....

Mokomasi profesija: Mokymosi metai:

Užduotis:

	Maksimalus balų skaičius	Komisijos pirmininko vertinimas	Komisijos nario vertinimas	Komisijos nario vertinimas
<i>1. Darbų sauga</i>				
Vertinamasis yra gerai susipažinęs su visais darbų saugos reikalavimais ir jų visada laikosi darbo metu.				
Vertinamasis išsamiai susipažinęs su svarbiausiais saugumo reikalavimais ir instrukcijomis bei jų laikosi darbo metu.				
Vertinamasis dažniausiai žino svarbiausius saugumo reikalavimus ir instrukcijas bei				

iš dalies jų laikosi darbo metu.				
Vertinamasis nepakankamai žino svarbius saugumo reikalavimus ir instrukcijas, reikia papildomai instruktuoti jį darbo metu.				
2. Darbo planavimas				
Darbas planuojamas sistemiskai ir racionaliai. Laiku parengiamos darbui reikalingos priemonės ir medžiagos. Neprarandama laiko darbo pasirengimui.				
Planuojama sistemiskai ir dažniausiai racionaliai. Darbo priemonės ir medžiagos dažniausiai parengiamos laiku. Prarandama labai mažai laiko.				
Darbas dažnai planuojamas sistemiskai. Medžiagos ir priemonės darbo atlikimui parengiamos laiku. Prarandama nedaug laiko.				
Darbas planuojamas nepakankamai sistemingai. Darbo priemonės ir medžiagos dažnai neparengiamos laiku. Nuolatos prarandama nemažai laiko.				
3. Darbo vykdymo sparta				
Visada laikomasi suplanuotų atlikimo terminų.				
Dažniausiai laikomasi suplanuotų atlikimo terminų.				
Paprastai laikomasi suplanuotų atlikimo terminų.				
Dažnai nesilaikoma atlikimo terminų.				
4. Darbo kokybė				
Darbo rezultatas visiškai tenkina kokybės reikalavimus.				
Darbo rezultatai iš esmės atitinka kokybės reikalavimus.				
Darbo rezultatuose aptinkama kokybės reikalavimų neatitikimų.				
Darbo rezultatuose yra daug				

kokybės reikalavimų neatitikimų.				
5. Darbo atlikimo būdas (stilius)				
Atlikdamas užduotį, vertinamasis buvo visiškai savarankiškas.				
Atlikdamas užduotis vertinamasis dažniausiai buvo savarankiškas.				
Atliekant užduotis iš dalies reikalinga išorinė priežiūra ir pagalba.				
Tik atskiros operacijos buvo atliktos savarankiškai.				
6. Darbo atlikimo interpretavimas				
Sugeba savikritiškai įvertinti atliekamą darbą, pastebi jo trūkumus.				
Supranta atliekamo darbo operacijų vaidmenį bendrame darbo (grupės, organizacijos) procese.				
Geba kūrybiškai analizuoti atliekamus veiksmus, teikti pasiūlymus dėl darbo atlikimo tobulinimo.				

Atlikdamas užduotis vertinamasis negalėjo įvykdyti šių dalykų:

Praktikos mokytojo sudarytas sąrašas	Komisijos pirmininko sudarytas sąrašas	Komisijos nario sudarytas sąrašas

Komentariai ir pastabos:

.....

.....

.....

3. Mokiniai turėtų būti įtraukiami į asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo užduočių formulavimo procesą, jiems turi būti suteikiamos praktinių gebėjimų vertinimo

užduočių pasirinkimo galimybės. Tai aktualu ir reikšminga sudarant užduotis mokinių praktikos atlikimui. Galimybė pasirinkti užduotį, pasiūlyti savo užduoties projektus didina mokinio motyvaciją ir padeda geriau atskleisti jo įgytus praktinius mokėjimus ir įgūdžius. Daugiausiai pasirinkimo laisvės šiuo požiūriu mokiniams teikia *projekto* metodas. Šis metodas, leidžia mokiniui, atliekančiam projekto planavimą, pačiam aktyviai dalyvauti savo pasiekimų vertinime. Projekto užduoties tikslo nustatymas ir planavimas vykdomi mokinių iniciatyva, todėl tikslo siekimo kontrolės, nuolatinio vertinimo funkcija taip pat turėtų priklausyti mokiniams. Mokytojas šiame procese atlieka koordinatoriaus ir vadovo vaidmenį. Anot Hanso Dieterio Höpferio, be savarankiško praktikos užduočių atlikimo vertinimo šios užduotys neturi norimo poveikio mokymosi procesui. Kitas svarbus projekto metodo naudojimo praktinių gebėjimų vertinimui privalumas yra tai, kad mokinio gebėjimai yra vertinami realios profesinės veiklos techninėje ir socialinėje aplinkoje, ir šiame procese labiau atsižvelgiama į bendravimo ir bendradarbiavimo profesinėje veikloje procesus. Savarankiškas vertinimas dirbant projektuose leidžia mokiniams savikritiškai įvertinti ne tik savo veiklą ir indėlį į bendrą darbo rezultatą, bet ir kritiškai analizuoti visos grupės veiklą, ieškoti jos tobulinimo perspektyvų. Atsižvelgiant į šiuos principus, parengiamos įvairios *projekto* metodo priemonės – užduoties atlikimo planavimo grafikai bei vertinimo lentelės (žr. pvz.). Reikėtų atsižvelgti į tai, kad *projekto* metodas yra palyginus sudėtingas, nelankstus laiko ir trukmės požiūriu, todėl jis labiau tinka gamybinės praktikos atlikimui ir jo vertinimui.

Atsižvelgiant į šias rekomendacijas, galima pasiūlyti tokią asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies (gebėjimų) vertinimo užduoties struktūrą (žr. 4 priedą):

1. Kompetencijų, kurių įgijimas yra vertinamas užduotimi, sąrašas.

Kompetencijos nr. (kompetencijų eiliškumas nustatomas vadovaujantis programa arba standartu)	Kompetencijos pavadinimas
1.	
2.	
n.	

2. Detalus užduoties specifikacijų aprašymas.

Aprašant vertinimo užduoties specifikaciją, pirmiausiai trumpai apibrėžiama, ką mokinys turi atlikti, pavyzdžiui – *sumūryti apdailos mūrą*. Toliau išvardijami pagrindiniai užduoties atlikimo etapai, kurie sudaromi atsižvelgiant į veiklos specifiką ir tikrinamai kompetencijai skiriamus mokymosi rezultatus.

Pavyzdžiui, *parengti darbo vietą, pasirinkti medžiagas, pasirinkti mūrijimo būdus, sumūryti mūrą, atlikti mūro apdailą, patikrinti mūro kokybę ir t.t.*

Po to detalai aprašomi užduotyje nurodytos veiklos atlikimo reikalavimai:

- Išmatavimai, dydžiai, tikslumai, statmenumai, lygiagretumai. Kartais rekomenduojama pateikti užduotyje nurodyto gaminio eskizą arba schemą, kuria mokinys galėtų vadovautis vykdydamas užduotį, arba pateikti detalią informaciją, kuri padėtų mokiniui pačiam nusibraižyti užduoties objekto schemą ar eskizą.
- Fizinės objekto savybės: tvirtumas, spalva, paviršiaus lygumas ar šiurkštumas ir pan.
- Funkcinės objekto savybės: kokius funkcinis reikalavimus turi atitikti užduoties metu pagamintas objektas ar atlikta paslauga. Pavyzdžiui, nurodoma, kokias apkrovas turi pakelti gaminamos kopėčios ar laiptai, mūrijamos nešančiosios sienos ar pertvaros ir pan., kokiomis funkcinėmis savybėmis turi pasižymėti pasiūtas drabužis, kaip turi veikti sutaisytas automobilio mazgas, kaip turi atrodyti padaryta šukuosena ir pan.
- Užduoties atlikimo sąlygos: medžiagos, kurias galima pasirinkti, įrengimai, įrankiai ir prietaisai, kuriais galima naudotis, matavimo ir kokybės tikrinimo priemonės, naudojama techninė informacija – standartai, žinynai ir pan.
- Užduoties atlikimo trukmė. Maksimali užduoties atlikimo trukmė yra 6 valandos.

Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies (gebėjimų) vertinimo užduoties aprašymas

--

3. Užduočiai atlikti reikalingų materialijų išteklių aprašymas.

Aprašant užduoties atlikimui reikalingus materialiuosius išteklius, surašomos užduoties atlikimui reikalingos medžiagos, nurodant jų charakteristikas ir reikalingus kiekius. Taip pat aprašyme reikia nurodyti technines priemones, įrankius, įrengimus, reikalingus informacinius išteklius (prieiga prie interneto, duomenų bazės, žinynai, instrukcijos ir pan.).

Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies (gebėjimų) vertinimo užduočiai atlikti reikalingi materialieji ištekliai

4. Užduoties išskaidymas į etapus ir jų susiejimas su kompetencijomis.

Užduotis yra išskaidoma į etapus, kurie yra surašomi lentelėje, nurodant kokias kompetencijas leidžia patikrinti kiekvienas užduoties atlikimo etapas.

Pavyzdžiui: užduotis „atlikti avariją patyrusio automobilio kėbulo remontą“ gali būti išskaidoma į tokius etapus: *atlikti kėbulo deformacijų diagnostiką, išardyti kėbulą, ištaisyti kėbulo deformacijas, paruošti koreguotą paviršių dažymui, nudažyti koreguotą paviršių.*

Kompetencijos pavadinimas ir nr.	Užduoties etapai

5. Vertinimo kriterijų aprašymas.

Kiekvienai kompetencijai vertinti yra nurodomi kompetencijos vertinimo kriterijai, grindžiami užduoties atlikimo rezultato (pagaminto produkto, suteiktos paslaugos) charakteristikomis ir užduoties atlikimo proceso charakteristikomis.

Pavyzdžiui, kompetencijos „ištaisyti kėbulo deformacijas“ vertinimo kriterijai turėtų:

- apimti rezultato charakteristikas (likusių deformacijų matmenys, pataisytos detalės išmatavimų pokyčiai, paviršiaus glotnumas ir pan.) ir
- užduoties atlikimo proceso charakteristikas (darbuotojo saugos reikalavimų laikymasis atliekant užduotį, užduoties atlikimo greitis, įrangos, įrankių pasirinkimas ir naudojimas ir t.t.).

Kompetencijos pavadinimas ir nr.	Kompetencijos vertinimo kriterijai	Įvertinimas (skiriamas balų skaičius)*
1.	1.	
	2.	
	n.	

Kompetencijos pavadinimas ir nr.	Kompetencijos vertinimo kriterijai	Įvertinimas (skiriamas balų skaičius)*
n.		

* Nepilnai pademonstruotas vertinimo kriterijus – rašoma pusė skiriamos balų sumos. Nepademonstravus ar padarius esminę klaidą – balai neskiriami.

Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo užduočių atlikimas vertinamas pagal dešimties balų sistemą.

Kiekviena vertinama kompetencija įvertinama dešimties balų sistema.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Adam, S. 2008. *Learning outcomes current developments in Europe: Update on the issues and applications of learning outcomes associated with the Bologna process*. Report for Bologna Seminar: Learning outcomes based higher education: the Scottish experience, 21 - 22 February 2008, at Heriot-Watt University, Edinburgh, Scotland. Final (final) version: 15.02.08. Prieiga internetu: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/BolognaSeminars/documents/Edinburgh/Edinburgh_Feb08_Adams.ppt Puslapis aplankytas: 2015-02-12.
- Biggs, J. 2003. *Teaching for Quality Learning at University*. Buckingham: Open University Press.
- Biggs, J., Tang, C. (3rd Ed) 2007. *Teaching for quality learning at university*. Society for Research into Higher Education & Open University Press. 357 p.
- Blaschke, D. 1986. Soziale Qualifikationen am Arbeitsmarkt und im Beruf. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 19: 536–553.
- Boud, D., Falchikov, N. 2007. *Rethinking Assessment in Higher Education*. Oxon: Routledge, 206 p.
- Bridgstock, R. 2009. The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28 (1): 31–44.
- Höpfner H. D. 1997. *Organisationsentwicklung in Ausbildungsstätten*. VMS Verlag Modernes Studieren Hamburg-Dresden.
- Houghton W. 2004. *Engineering Subject Centre Guide: Learning and Teaching Theory for Engineering Academics*. Loughborough: HEA Engineering Subject Centre. http://www.engsc.ac.uk/er/theory/constructive_alignment.asp Puslapis aplankytas: 2015-02-14.
- Jovaiša, L. 1993. *Pedagogikos terminai*. Kaunas: Šviesa.
- Jovaiša, T., Shaw, S. 1998. Žvilgsnis į bendrųjų gebėjimų ugdymą Rytų ir Centrinėje Europoje. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 1: 30–47.
- Kennedy, D. 2010. *Manual of Good Practice for the Successful Implementation of the Bologna Process in Vytautas Magnus University*, Kaunas, Lithuania.
- Kennedy, D., Hyland, A., Ryan, N. 2007. *Writing and Using Learning Outcomes: a Practical Guide*. In European Universities Association Bologna Handbook - Making Bologna Work, C 3.4-1. Prieiga internetu: http://www.bologna-handbook.com/docs/downloads/C_3_4_ Puslapis aplankytas: 2015-02-14
- Laužackas, R. 1997. *Svarbiausios profesinės edukologijos sąvokos*. Kaunas: VDU leidykla.
- Laužackas, R. 2005. *Profesinio rengimo metodologija*. Monografija. Kaunas: VDU leidykla.

- Laužackas, R. 2005. *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: VDU leidykla
- Laužackas, R., Pukelis, K. 2000. Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykis bei struktūra profesijos mokytojo veiklos kontekste. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*, 3: 10–17.
- Mandon N., Sulzer E. 1998. *Analysis of Work: Describing Competences through a Dynamic Approach to Jobs*. Training&Employment. No. 33. Céreq. Marseille.
- Moon, J. 2002. *The Module and Programme Development Handbook*. London: Kogan Page Limited.
- Mulder, M. 2007. Competence – the essence and use of the concept in ICVT. *Cedefop. European Journal of Vocational Training*, 40(1): 5–21.
- *Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English*. 2010. A.S. Hornby ; managing editor, Joanna Turnbull; principal editor, Diana Lea; senior editor, Dilys Parkinson; editors, Patrick Phillips et al. Oxford: Oxford University Press.
- *Psichologijos žodynas*. 1993. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
- Pukelis, K. 2009. Gebėjimas, kompetencija, mokymosi/studijų rezultatas, kvalifikacija ir kompetentingumas: teorinė dimensija. *Aukštojo mokslo kokybė*, 6: 12–35.
- Spady, W. G. 1994. *Outcome-based education. Critical issues and answers*. Arlington. American Association of School Administrators. Prieiga internetu: www.eric.ed.gov.proxy.lib.wayne.edu/.../recordDetail?.. Puslapis aplankytas: 2015-02-14.
- Stendlund T. 2011. *As valid as it can be? Assessment of prior learning in higher education*. Doctoral thesis. Department of Applied Educational Science Umeå University.
- Šernas, V. 1998. *Profesinės veiklos didaktika*. Vilnius: Presvika.
- *Through Competence-Based to Employment-Oriented Education and Training A Guide for TVET Practitioners*. 2013. Eds. G. Rösch, K. Bader-Labarre , L. Roser. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
- Walsh, L. 2008. PowerPoint presentation at the Bologna Stakeholder Conference *Learning Outcomes & Staff Development University of Dundee*. Heriot Watt University, 21-22 February 2008. Prieiga internetu: www.ond.vlaanderen.be/.../bologna/.../Edinburgh_Feb08_Walsh.ppt Puslapis aplankytas: 2015-02-14
- Watson, P. 2002. The role and integration of learning outcomes into the educational process. *Active Learning in Higher Education*, 3(3): 205–219.

PRIEDAI

1 priedas. Lietuvos kvalifikacijų sandaros I-V lygmenų aprašų turinio palyginimas

1 lentelė. Lietuvos kvalifikacijų sandaros I-V lygmenų aprašų turinio palyginimas

Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygmenys ir jų aprašai	Lygmens aprašo turinio esminiai kriterijai, lemiantys priskyrimą lygmeniui.	Gretimų lygmenų aprašuose nurodyti esminiai slenkstiniai kriterijai
<p>1 LYGMUO Kvalifikacija skirta veiklai, susidedančiai iš vieno ar kelių paprastų specializuotų veiksmų ar operacijų. Atliekant veiklą gebama pritaikyti pagrindines žinias, būdingas vykdomai veiklai. Veiklos aplinka yra aiški, veikla atliekama pagal detalias instrukcijas, kai kuriais atvejais būtina intensyvi priežiūra, vadovavimas ir pagalba. Veiklą sudarančios situacijos, veiksmai ir operacijos pastovūs ir nuolat kartojasi.</p>	<p>Veiksmų elementarumas ir siaura specializacija. Pagrindinių, bazinių žinių taikymas. Būtina intensyvi priežiūra, vadovavimas ir pagalba teikiant detalias instrukcijas. Nuolatinis veiksmų ir operacijų pasikartojimas. Pavyzdys: pagalbinis darbininkas.</p>	
<p>2 LYGMUO Kvalifikacija skirta veiklai, kurią sudaro veiksmai ir operacijos, skirti paprastoms problemoms spresti. Atliekant veiklą gebama pritaikyti pagrindines veiklai būdingas faktines žinias. Veiklai atlikti reikalinga priežiūra, vadovavimas ir pagalba. Veiklą sudarantys veiksmai ir operacijos yra pastovūs.</p>	<p>Paprastų problemų sprendimas. Pagrindinių faktinių žinių taikymas atliekant veiklą. Priežiūros, vadovavimo ir pagalbos reikalingumas. Veiksmų ir operacijų pastovumas. Pavyzdys: visuomeninio naudojimo patalpų valytojas/-a.</p>	<p>2-ojo lygmens apraše veikla yra elementari, bet nėra 1-ajam lygmeniui būdingos siauros specializacijos. 2-ojo lygmens apraše atsiranda problemų sprendimas. 2-ojo lygmens kvalifikacija reikalauja taikyti faktines, o ne tik pagrindines per patirtį įgytas žinias.</p>
<p>3 LYGMUO Kvalifikacija skirta veiklai, susidedančiai iš veiksmų ir operacijų siaurose veiklos srityse. Veikla gali apimti kelis ir daugiau specializuotų veiklos uždavinių, kuriems reikia pritaikyti gerai žinomus ir išbandytus</p>	<p>Paprasti veiksmai ir operacijos keliuose veiklos srityse. Specializuoti veiklos uždaviniai. Gerai žinomų ir išbandytų sprendimų taikymas. Žinių apie veiklos srities</p>	<p>Veiksmai ir operacijos gali priklausyti ne vienai, bet kelioms veiklos sritims. Atsiranda reikalavimas taikyti žinomus veiklos sprendimus sprendžiant uždavinius.</p>

<p>sprendimus. Atliekant veiklą gebama pritaikyti būdingas vykdomai veiklai žinias apie veiklos srities faktus, principus ir procesus. Veikla atliekama savarankiškai, vadovaujant aukštesnės kvalifikacijos darbuotojui ir esant išorinei atlikimo kokybės kontrolei. Veiklos aplinka gali reikalauti gebėjimo prisitaikyti prie paprastų konteksto pokyčių.</p>	<p>faktus, principus ir procesus taikymas. Savarankiškas veiklos atlikimas, vadovaujant aukštesnės kvalifikacijos darbuotojui ir atlikimo kokybės kontrolei. Gebėjimas prisitaikyti prie paprastų veiklos aplinkos pokyčių (pačiam veiklos turiniui nekintant). Pavyzdys: kvalifikuotas darbininkas, pvz., stalius, štampuotojas.</p>	<p>Taikomos ne tik faktinės žinios, bet ir metodinės žinios apie veiklos atlikimo principus ir procesus, todėl yra būtina suprasti veiklos procesų priežastis ir jų vyksmo būdą. Pagrindiniai veiksmai atliekami savarankiškai, nors veiklai vadovauja ir jos atlikimo kokybę kontroliuoja aukštesnės kvalifikacijos darbuotojas. Atsiranda reikalavimas gebėti prisitaikyti prie paprastų ir numatomų veiklos aplinkos pokyčių, nekintant veiklos turiniui.</p>
<p>4 LYGMUO Kvalifikacija skirta veiklai, susidedančiai iš veiksmų ir operacijų palyginti plačiose veiklos srityse. Veikla atliekama vykdant keletą ir daugiau specializuotų veiklos uždavinių, kurių galimi sprendimai ne visada išbandyti ir žinomi. Atliekant veiklą gebama pritaikyti faktines ir teorines žinias, būdingas plačiam kontekstui, susijusiam su veiklos sritimi. Veikla atliekama savarankiškai, prisiimant atsakomybę už veiklos atlikimo procedūrų ir rezultatų kokybę. Įgijus patirties, kvalifikacija leidžia perduoti praktinius veiklos įgūdžius žemesnės kvalifikacijos darbuotojams ir prižiūrėti jų veiklą. Veiklos aplinka reikalauja gebėjimo prisitaikyti prie pokyčių, lemiamų veiklos konteksto kaitos, kuri dažniausiai nuspėjama.</p>	<p>Veiksmai ir operacijos plačiose veiklos srityse. Veiklą sudaro keli specializuoti veiklos uždaviniai (gali būti skirtingų sričių). Naudojami ne visada išbandyti ir žinomi sprendimai. Taikomos plataus konteksto teorinės ir faktinės žinios. Prisiimama atsakomybė už veiklos atlikimo procedūrų ir rezultatų kokybę. Veikla gali apimti ir žemesnės kvalifikacijos žmonių mokymą ir jų veiklos priežiūrą. Pavyzdys: automatinio valdymo įrengimų operatoriai, elektrikai.</p>	<p>Veiksmai ir operacijos būdingi skirtingoms plačioms veiklos sritims, kurias sudaro įvairūs specializuotų uždavinių deriniai. Veiklos atlikimas reikalauja „improvizacijos“ sprendžiant įvairias problemas. Atliekant veiklą reikia taikyti plačias teorines žinias, jas derinant su specializuotomis, praktinėmis žiniomis. Prisiimama visiška atsakomybė ne tik už rezultatus, bet ir už veiklos atlikimo procedūrų kokybę. Veikloje atsiranda kitų darbuotojų mokymo ir jų veiklos priežiūros funkcijos.</p>
<p>5 LYGMUO Kvalifikacija skirta veiklai,</p>	<p>Skirtingoms veiklos sritims būdingų sudėtingų</p>	<p>Akcentuojamas veiklos sričių, iš kurių kildinami</p>

<p>pasižyminčiai kompleksišku veiklos uždavinių derinimu skirtingose veiklos srityse.</p> <p>Veikla apima žemesnės kvalifikacijos darbuotojų kompetencijų vertinimą ir mokymą. Veikla reikalauja derinti išsamias veiklos srities žinias su bendrosiomis žiniomis, sprendžiant įvairias specializuotas veiklos užduotis keliose skirtingose veiklos srityse.</p> <p>Darbuotojas atlieka veiklą savarankiškai, jos priežiūra apsiriboja tik rezultatų įvertinimu. Veiklos uždavinius nustato aukštesnės kvalifikacijos darbuotojas, dažnai suteikdamas veiklos atlikėjui galimybes pasirinkti šių uždavinių sprendimo būdus ir priemones.</p> <p>Darbuotojas vadovauja žemesnės kvalifikacijos darbuotojų veiklai, planuoja ir skirsto veiklos užduotis, prižiūri veiklos atlikimą, konsultuoja ir tikrina veiklos atlikimo kokybę.</p> <p>Veiklos technologiniai ir organizaciniai reikalavimai ir jos aplinka nuolat kinta, pokyčiai dažnai nenuspėjami ir gali būti susiję su naujomis veiklos sritimis.</p>	<p>veiklos uždavinių derinimas.</p> <p>Žemesnės kvalifikacijos darbuotojų kompetencijų vertinimas.</p> <p>Išsamios veiklos srities žinios derinamos su bendrosiomis žiniomis.</p> <p>Veiklos atlikėjas pats pasirenka veiklos uždavinių sprendimo būdus ir priemones.</p> <p>Vadovavimas žemesnės kvalifikacijos darbuotojų veiklai, veiklos uždavinių planavimas.</p> <p>Darbuotojų konsultavimas ir veiklos atlikimo kokybės tikrinimas.</p> <p>Reikalavimai prisitaikyti ne tik prie kintančios aplinkos, bet ir ir kintančių technologinių ir organizacinių reikalavimų.</p>	<p>veiklos uždaviniai, skirtingumas.</p> <p>Atsiranda žemesnės kvalifikacijos darbuotojų kompetencijų vertinimas.</p> <p>Atsiranda vadovavimas žemesnės kvalifikacijos darbuotojų veiklai, jų veiklos uždavinių planavimas, konsultavimas.</p> <p>Iškyla būtinybė prisitaikyti prie kintančių technologinių ir organizacinių reikalavimų.</p>
--	--	---

2 priedas. Išsamiųjų Lietuvos kvalifikacijų sandaros I-V lygmenų palyginimas

2 lentelė. Išsamiųjų Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašų (I-V lygmenų) palyginimas

	1 lygis	2 lygis	3 lygis	4 lygis	5 lygis
Veiklos sudėtingumas	Veikla susideda iš vienos ar kelių paprastų veiksmų ar operacijų. Veikla yra siaurai specializuota.	Veikla susideda iš veiksmų ir operacijų, skirtų paprastoms problemoms spręsti. Veikla yra siauros specializacijos.	Veikla susideda iš veiksmų ir operacijų siauroje veiklos srityje. Veikla apima kelis specializuotus uždavinius, kuriems reikia pritaikyti gerai žinomus ir išbandytus sprendimus. Veiklai atlikti naudojami būdai, medžiagos, priemonės gali būti įvairūs.	Veikla susideda iš veiksmų ir operacijų keliose veiklos srityse. Veikla atliekama vykdant keletą ir daugiau specializuotų uždavinių, kurių galimi sprendimai ne visada išbandyti ir žinomi. Veikla gali apimti praktinių įgūdžių perdavimą žemesnės kvalifikacijos darbuotojams.	Veikla pasižymi kompleksišku veiklos uždavinių derinimu skirtingose veiklos srityse. Veikla apima žemesnės kvalifikacijos darbuotojų kompetencijų vertinimą ir jų mokymą.
Palyginimas: aukštesnio lygmens skirtumai lyginant su žemesniu		Paprastų problemų sprendimas.	Specializuotų uždavinių sprendimas, pritaikant išbandytus sprendimus ir įvairius atlikimo būdus, medžiagas ir priemones.	Kelios veiklos sritys, ne visada žinomų ir išbandytų sprendimų taikymas, praktinių įgūdžių perdavimas žemesnės kvalifikacijos darbuotojams.	Kompleksiškas skirtingų veiklos sričių uždavinių derinimas, žemesnės kvalifikacijos darbuotojų mokymas ir kompetencijų vertinimas.
Pažintinės kompetencijos	Taikyti elementarias bendrąsias žinias ir pagrindines (angl. <i>basic</i>) žinias, būdingas	Taikyti pagrindines bendrąsias ir veiklai būdingas faktines žinias.	Taikyti vykdomai veiklai būdingas žinias apie veiklos srities faktus, principus ir procesus.	Integruoti faktines ir teorines veiklos srities žinias su bendrojo ugdymo žiniomis.	Derinti skirtingų veiklos sričių žinias su bendrosiomis žiniomis.

	1 lygis	2 lygis	3 lygis	4 lygis	5 lygis
	vykdomai veiklai.				
Palyginimas		Taikomos vykdomai veiklai būdingos paprastos faktinės žinios (tačiau ne elementarios).	Taikomos žinios ne tik apie veiklos srities faktus, bet ir apie principus ir procesus .	Teorinių ir faktinių veiklos srities žinių integravimas su bendrosiomis žiniomis.	Skirtingų veiklos sričių žinių derinimas su bendrosiomis žiniomis.
Funkcinės kompetencijos	Atlikti paprastus siaurai specializuotus veiksmus ar operacijas, panaudojant priemones, reikalingas konkrečioms veiklos užduotims atlikti.	Atlikti paprastus veiksmus ir operacijas, panaudojant priemones, reikalingas konkrečioms veiklos užduotims vykdyti.	Atlikti įvairius specializuotos veiklos veiksmus ir operacijas, pritaikant gerai žinomus ir išbandytus sprendimus, priemones ir įrankius.	Atlikti veiksmus ir operacijas keliose veiklos srityse, pritaikant įvairius, ne visuomet gerai žinomus ir išbandytus sprendimus, priemones ir įrankius.	Taikyti įvairias darbo priemones, įrankius ir metodus.
Palyginimas		Atlikti paprastus, bet ne siaurai specializuotus veiksmus ir operacijas.	Atlikti įvairius specializuotos veiklos veiksmus ir operacijas, taikant žinomus ir išbandytus sprendimus ir priemones.	Atlikti veiksmus ir operacijas keliose (skirtingose) veiklos srityse , taikant ne visuomet gerai žinomus ir išbandytus sprendimus ir priemones.	Priemonių, įrankių ir metodų įvairovė .
Bendrosios kompetencijos	Spręsti konkrečias ir elementarias problemas, išskylančias vykdant veiklos	Spręsti paprastas veiklos problemas.	Prisitaikyti prie konkrečios veiklos atlikimo būdų, medžiagų, priemonių įvairovės.	Priimti vykdomos veiklos sprendimus, esant veiklos ir konteksto įvairovei. Perduoti patirtį ir gebėjimus žemesnės kvalifikacijos asmenims.	Spręsti skirtingo turinio problemas, esant jų konteksto įvairovei. Mokyti žemesnės kvalifikacijos asmenis.

	1 lygis	2 lygis	3 lygis	4 lygis	5 lygis
	užduotis.				
Palyginimas		Kompetencijos paprastų (bet ne elementarių) veiklos problemų sprendimui.	Prisitaikymas prie vienos veiklos atlikimo būdų, medžiagų ir priemonių įvairovės .	Kompetencijos priimti sprendimus reaguojant į veiklos ir konteksto įvairovę, perduoti patirtį ir gebėjimus .	Kompetencijos spręsti skirtingo turinio problemas , esant jų konteksto įvairovei.

	1 lygis	2 lygis	3 lygis	4 lygis	5 lygis
Veiklos atlikėjo savarankiškumas	Veikla yra nuolat prižiūrima, kai kuriais atvejais būtina intensyvi priežiūra, vadovavimas ir pagalba. Veikla atliekama vadovaujantis detaliomis instrukcijomis.	Veikla yra prižiūrima. Veikla atliekama vadovaujantis pateikiamomis instrukcijomis.	Savarankiškai, vadovaujant aukštesnės kvalifikacijos asmeniui, sprendžiamos tam tikros veiklos užduotys. Veiklos priežiūra apsiriboja jos atlikimo kokybės kontrole.	Veikla atliekama savarankiškai, prisiimant atsakomybę už veiklos atlikimo procedūrų ir rezultatų kokybę. Veikla gali apimti žemesnės kvalifikacijos darbuotojų veiklos koordinavimą ir priežiūrą.	Veikla atliekama savarankiškai, jos priežiūra apsiriboja tik rezultatų įvertinimu. Veiklos uždavinius nustato aukštesnės kvalifikacijos asmuo, dažnai suteikdamas veiklos atlikėjui galimybių pasirinkti šių uždavinių sprendimo būdus ir priemones. Veiklai būdingas vadovavimas kitų asmenų veiklai.
Palyginimas		Veiklos priežiūra nėra intensyvi, nenurodomas pagalbos teikimas.	Savarankiškas veiklos užduočių atlikimas, vadovaujant ir atlikimo kokybę kontroliuojant aukštesnės kvalifikacijos asmeniui.	Prisiimama atsakomybė už veiklos atlikimo procedūrų ir rezultatų kokybę, koordinuojama ir prižiūrima žemesnės kvalifikacijos darbuotojų veikla.	Savarankiškas veiklos atlikimas, kuomet vertinami tik veiklos rezultatai. Veikla apima vadovavimą kitų žmonių veiklai.
Pažintinės	Naudotis	Naudotis	Naudotis pateiktomis	Naudotis specializuotomis	Taikyti plačias faktines ir

	1 lygis	2 lygis	3 lygis	4 lygis	5 lygis
kompetencijos	detaliose rašytinėse ir veiklą prižiūrinčio asmens žodžiu pateiktose instrukcijose esančia informacija.	rašytinėse ir veiklą prižiūrinčio asmens žodžiu pateiktose instrukcijose esančia informacija.	užduotimis, planais, paprastomis duomenų sistemomis ir gaunama žodine informacija.	duomenų sistemomis, gaunama ir kritiškai įvertinama žodine informacija.	teorines skirtingų veiklos sričių žinias, konsultuojantis su kolegomis ir aukštesnės kvalifikacijos specialistais. Savarankiškai naudojantis įvairiais informacijos šaltiniais.
Palyginimas		Rašytinės instrukcijos nėra itin detalios.	Gebama naudotis pateiktomis užduotimis, planais, paprastomis duomenų sistemomis.	Gebama naudotis specializuotomis duomenų sistemomis, kritiškai vertinti žodinę informaciją.	Gebama taikyti plačias faktines ir teorines skirtingų veiklos sričių žinias ir įvairius informacijos šaltinius.
Funkcinės kompetencijos	Atlikti atsakingo asmens pavestas užduotis pagal pateiktas instrukcijas.	Atlikti paprastas veiklos užduotis pagal pateiktas instrukcijas.	Savarankiškai spręsti įvairias veiklos užduotis ir, jei būtina, koreguoti veiklos rezultatus pagal jų vertinimo metu nurodomas pastabas bei reikalavimus.	Savarankiškai spręsti veiklos uždavinius, pasirenkant veiklos atlikimo būdus, procedūras, medžiagas, priemones ir kontroliuojant veiklos atlikimo kokybę.	Savarankiškai planuoti savo ir žemesnės kvalifikacijos darbuotojų veiklą. Savarankiškai pasirinkti uždavinių, kuriuos nustato aukštesnės kvalifikacijos asmenys, sprendimų būdus ir priemones.
Palyginimas		Gebama atlikti paprastas veiklos užduotis.	Gebama spręsti įvairias veiklos užduotis, koreguoti jos rezultatus.	Gebama savarankiškai spręsti veiklos uždavinius, kontroliuojant atlikimo kokybę.	Gebama planuoti savo ir žemesnės kvalifikacijos darbuotojų veiklą.
Bendrosios kompetencijos	Priimti informaciją, susijusią su užduočių atlikimu ir išskylančių	Priimti informaciją, susijusią su užduočių atlikimu ir išskylančių problemų	Savarankiškai spręsti standartinės veiklos problemas. Planuoti savo veiklą pagal pateiktas užduotis, naudojantis aukštesnės kvalifikacijos	Planuoti ir organizuoti savo veiklą dirbant grupėje ir bendradarbiaujant su aukštesnės kvalifikacijos asmenimis.	Planuoti ir organizuoti savo bei žemesnės kvalifikacijos asmenų veiklą, prižiūrėti veiklos atlikimą, gebėti tikrinti veiklos atlikimo kokybę.

	1 lygis	2 lygis	3 lygis	4 lygis	5 lygis
	paprastų problemų sprendimu, gebėti teikti grįžtamąjį ryšį.	sprendimu, gebėti teikti grįžtamąjį ryšį.	asmens pagalba.		
Palyginimas		Priimti informaciją, reikalingą paprastų problemų sprendimui.	Spręsti standartines veiklos problemas, planuoti veiklą pagal pateiktas užduotis.	Planuoti ir organizuoti savo veiklą dirbant grupėje.	Planuoti ne tik savo, bet ir kitų, žemesnės kvalifikacijos asmenų veiklą, prižiūrėti jos atlikimo kokybę.

	1 lygis	2 lygis	3 lygis	4 lygis	5 lygis
Veiklos kintamumas	Veiklą sudarančios situacijos, veiksmai ir operacijos pastovūs ir nuolat kartojasi. Veiklos aplinkos pokyčiai neturi esminės įtakos atliekamiems veiksams ir operacijoms.	Veiklą sudarantys veiksmai ir operacijos yra pastovūs. Veiklos aplinkos pokyčiai neturi esminės įtakos atliekamiems veiksams ir operacijoms.	Veikla ir jos aplinka gali kisti, tačiau pokyčiai yra paprasti ir prie jų lengva prisitaikyti. Veiklos ir aplinkos pokyčiai yra numatomi.	Veiklos pokyčiai gali būti dažni ir susiję su būtinybe prisitaikyti. Veiklos pokyčiai yra susiję su veiklos konteksto kaita.	Veiklos technologiniai ir organizaciniai reikalavimai ir jos aplinka nuolat kinta, pokyčiai dažnai yra nenuspėjami ir gali būti susiję su naujomis veiklos sritimis.
Palyginimas		Veiklos veiksmų ir operacijų pastovumas.	Paprasti numatomi pokyčiai, prie kurių lengva prisitaikyti.	Dažni veiklos ir jos konteksto pokyčiai.	Nuolatinė veiklos reikalavimų ir aplinkos kaita, pokyčių

	1 lygis	2 lygis	3 lygis	4 lygis	5 lygis
					nenuspėjamas.
Pažintinės kompetencijos	Nekelia jokių reikalavimų pažintinėms kompetencijoms.	Nekelia jokių reikalavimų pažintinėms kompetencijoms.	Atnaujinti turimas veiklos srities žinias, prisitaikant prie numatomų veiklos aplinkos pokyčių.	Nuolat atnaujinti turimas veiklos srities ir bendrojo ugdymo žinias, jas papildant iš esamo veiklos žinių lauko ir veiklos sričių praktikos.	Sistemiškai atnaujinti turimas žinias, įgyjant naujų, reikalingų prisitaikyti prie nuolatinių ir dažnai nenuspėjamų pokyčių keliose skirtingose veiklos srityse.
Palyginimas		Kaita nekelia reikalavimų pažintinėms kompetencijoms.	Gebėjimas atnaujinti turimas veiklos srities žinias prisitaikant prie numatomų aplinkos pokyčių.	Gebėjimas atnaujinti veiklos srities ir bendrojo ugdymo žinias.	Gebėjimas sisteminei atnaujinti žinias, prisitaikant prie pokyčių skirtingos veiklos srityse.
Funkcinės kompetencijos	Nekelia jokių reikalavimų funkcinėms kompetencijoms.	Nekelia jokių reikalavimų funkcinėms kompetencijoms.	Atnaujinti turimus gebėjimus, prisitaikant prie konkrečių numatomų veiklos aplinkos pokyčių.	Įgyti naujų gebėjimų, reikalingų prisitaikant prie pakitusio veiklos konteksto.	Įvaldyti naujus skirtingoms veikloms sritims priklausančių uždavinių sprendimo būdus, priemones, įrankius, reikalingus prisitaikyti prie nuolatinių ir dažnai nenuspėjamų pokyčių.
Palyginimas		Kaita nekelia reikalavimų funkcinėms kompetencijoms.	Reikalavimas atnaujinti turimus gebėjimus pagal konkrečius veiklos aplinkos pokyčius.	Reikalavimas įgyti naujų gebėjimų prisitaikant prie įvykusių veiklos konteksto pokyčių	Skirtingoms veiklos sritims priklausančių uždavinių sprendimo gebėjimai prisitaikant prie dažnų ir kartais nesuspėjamų pokyčių.
Bendrosios kompetencijos	Nekelia jokių reikalavimų bendrosioms kompetencijoms.	Prisitaikyti prie pokyčių padedant veiklą prižiūrinčiam asmeniui.	Savarankiškai prisitaikyti prie paprastų veiklos ir jos aplinkos pokyčių.	Prisitaikyti prie dažnos uždavinių turinio ir konteksto kaitos.	Priimti grupės lygmens sprendimus, nenuspėjamai kintant aplinkos sąlygoms. Inicijuoti ir organizuoti savo ir žemesnės

	1 lygis	2 lygis	3 lygis	4 lygis	5 lygis
					kvalifikacijos asmenų nuolatinio mokymosi procesą. Motyvuoti save ir kitus asmenis tobulėti pasirinktoje veiklos srityje.
Palyginimas		Prisitaikymas prie paprastų pokyčių su pagalba	Gebėjimas savarankiškai prisitaikyti prie paprastų pokyčių.	Prisitaikymas prie dažnos veiklos uždavinių turinio ir aplinkos kaitos	Plati gebėjimų, taikomų nenusipėjamai kintant aplinkos sąlygoms skalė: gebėti priimti grupės lygmens sprendimus, inicijuoti ir organizuoti savo ir kitų mokymąsi, motyvuoti tobulėti.

3 priedas. Asmens įgytų kompetencijų teorinės dalies vertinimo užduoties struktūra

..... KVALIFIKACIJOS

(įrašomas pavadinimas)

KOMPETENCIJŲ TEORINĖS DALIES (ŽINIŲ) VERTINIMO UŽDUOTYS

Parengta pagal profesinio mokymo programą /profesinio rengimo standartą/profesinį standartą (įrašomas pavadinimas ir valstybinis kodas (jei yra))

KOMPETENCIJŲ TEORINĖS DALIES (ŽINIŲ) VERTINIMO UŽDUOČIŲ SUDARYMAS

1 lentelė

Kompetencijos nr. <i>(kompetencijų eiliškumas nustatomas vadovaujantis programa arba standartu)</i>	Kompetencijos pavadinimas	Užduočių (klausimų) skaičius šioje kompetencijoje	Užduočių (klausimų) ribos (nuo - iki) <i>(pagal eilės numerį 2 lentelėje)</i>
Iš viso (užduočių):			

Teorinės dalies vertinimo užduotys turi apimti profesiniame standarte arba profesinio rengimo standarte, jų nesant – atitinkamoje profesinio mokymo programoje nustatytas veiklos sritis ir kompetencijas.

Teorinės dalies (žinių) vertinimui turi būti parengta ne mažiau kaip 200 užduočių (klausimų) su trimis pasirenkamais atsakymo variantais, iš kurių vienas teisingas. Iš jų Kompetencijų vertinimo institucija atrankos būdu atrenka 100 klausimų ir sudaro teorinės dalies (žinių) vertinimo testą su pasirenkamais atsakymo variantais.

Kompetencijų teorinės dalies (žinių) vertinimo testai vertinami pagal dešimties balų sistemą. Balai skaičiuojami pagal atsakytų klausimų procentą: 100–91 procentas teisingų atsakymų sudaro 10 balų, 90–81 – 9 balus, 80–71 – 8 balus, 70–61 – 7 balus, 60–51 – 6 balus, 50–41 – 5 balus, 40–31 – 4 balus, 30–21 – 3 balus, 20–11 – 2 balus, 10–1 – 1 balą.

Kiekvienas teisingai atsakytas klausimas vertinamas 1 balu.

Teorinės dalies (žinių) vertinimo testui atlikti skiriamos ne daugiau kaip 4 valandos (240 min.).

KOMPETENCIJŲ TEORINĖS DALIES (ŽINIŲ) VERTINIMO UŽDUOTYS

2 lentelė

Eil.nr.	Kompetencijos nr.	Klausimas	Atsakymų variantai	Teisingas atsakymas
1.			a) b) c)	a)
2.			a) b) c)	b)

3 lentelė

Kompetencijos pavadinimas ir nr.	Kompetencijos vertinimo kriterijai <i>(aprašoma kas bus vertinama)</i>

4 priedas. Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies vertinimo užduoties struktūra

..... KVALIFIKACIJOS

(įrašomas pavadinimas)

KOMPETENCIJŲ PRAKTINĖS DALIES (GEBĖJIMŲ) VERTINIMO UŽDUOTYS

Parengta pagal profesinio mokymo programą /profesinio rengimo standartą/
profesinį standartą (įrašomas pavadinimas ir valstybinis kodas (jei yra))

KOMPETENCIJŲ PRAKTINĖS DALIES (GEBĖJIMŲ) VERTINIMO UŽDUOČIŲ SUDARYMAS

Kompetencijų praktinės vertinimo užduotys turi apimti profesiniame standarte arba profesinio rengimo standarte, jų nesant – atitinkamoje profesinio mokymo programoje, įregistruotoje Studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registre, nustatytas veiklos sritis ir kompetencijas.

Praktinei daliai vertinti turi būti parengta ne mažiau kaip 3 praktinės užduotys. Iš jų Kompetencijų vertinimo institucija atrenka 1 praktinės dalies (gebėjimų) vertinimo užduotį.

Praktinę dalį leidžiama laikyti asmeniui tik turint tvarkingus darbo rūbus.

Praktinės dalies pradžioje asmenys supažindinami su darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimais, vertinimo tvarka. Praktinės dalies vertinimo patalpoje turi būti reikalingi įrengimai bei priemonės ir medžiagos praktinės užduoties atlikimui.

Praktinės dalies (gebėjimų) vertinimo užduočiai atlikti skiriamos ne daugiau kaip šešios valandos (360 min.).

PRAKTINĖS DALIES METU VERTINAMOS KOMPETENCIJOS

Kompetencijos nr. <i>(kompetencijų eiliškumas nustatomas vadovaujantis programa arba standartu)</i>	Kompetencijos pavadinimas

KOMPETENCIJŲ PRAKTINĖS DALIES (GEBĖJIMŲ) VERTINIMO UŽDUOTYS

I variantas

Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies (gebėjimų) vertinimo užduoties aprašymas
Kompetencijų praktinės dalies (gebėjimų) vertinimo užduočiai atlikti reikalingi materialieji ištekliai

Kompetencijos pavadinimas ir nr.	Užduoties etapai

Kompetencijos pavadinimas ir nr.	Kompetencijos vertinimo kriterijai	Įvertinimas (skiriamas balų skaičius)*
	1. 2. 3. ...	

* Nepilnai pademonstruotas vertinimo kriterijus - rašoma pusė skiriamos balų sumos. Nepademonstravus ar padarius esminę klaidą - balai neskiriami.

Praktinės dalies (gebėjimų) vertinimo užduotis vertinama pagal dešimties balų sistemą. Kiekviena vertinama kompetencija įvertinama dešimties balų sistema.

KOMPETENCIJŲ PRAKTINĖS DALIES (GEBĖJIMŲ) VERTINIMO UŽDUOTYS

II variantas

Asmens įgytų kompetencijų praktinės dalies (gebėjimų) vertinimo užduoties aprašymas
Kompetencijų praktinės dalies (gebėjimų) vertinimo užduočiai atlikti reikalingi materialieji ištekliai

Kompetencijos pavadinimas ir nr.	Užduoties etapai

Kompetencijos pavadinimas ir nr.	Kompetencijos vertinimo kriterijai	Įvertinimas (skiriamas balų skaičius)*
	1. 2. 3. ...	

* Nepilnai pademonstruotas vertinimo kriterijus - rašoma pusė skiriamos balų sumos. Nepademonstravus ar padarius esminę klaidą - balai neskiriami.

Praktinės dalies (gebėjimų) vertinimo užduotis vertinama pagal dešimties balų sistemą. Kiekviena vertinama kompetencija įvertinama dešimties balų sistema.