



2014–2020 metų  
Europos Sąjungos  
fondų investicijų  
veiksmų programa



KVALIFIKACIJŲ IR PROFESINIO  
MOKYMO PLĖTROS CENTRAS

# **Metodinės rekomendacijos dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų rengimo, įteisinimo, taikymo bei suaugusiųjų neformaliojo būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo**

Parengta įgyvendinant iš Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšų bendrai finansuojamą projektą „Lietuvos kvalifikacijų sistemos plėtra (I etapas)“ (projekto Nr. 09.4.1-ESFA-V-734-01-0001)

## Turinys

<b>ĮVADAS .....</b>	<b>2</b>
<b>PAGRINDINĖS METODINĖS REKOMENDACIJOS VARTOJAMOS SĄVOKOS.....</b>	<b>5</b>
<b>1. NEFORMALIOJO SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO IR NEFORMALIOJO PROFESINIO MOKYMO PROGRAMŲ RENGIMAS .....</b>	<b>8</b>
1.1. NEFORMALIOJO SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO IR NEFORMALIOJO PROFESINIO MOKYMO PROGRAMŲ RENGIMO KONTEKSTAS.....	8
1.1.1. ES neformaliojo suaugusiųjų švietimo politika ir siekiai.....	9
1.1.2. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo kontekstas Lietuvoje.....	14
1.2. NEFORMALIOJO SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO IR NEFORMALIOJO PROFESINIO MOKYMO PROGRAMŲ PLANAVIMAS IR RENGIMAS.....	19
1.2.1. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programų skirtumai .....	20
1.2.2. Neformaliojo švietimo programų poreikio nustatymas. Aplinkos ir konteksto įvertinimas.....	22
1.2.3. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų įniciavimas ir suinteresuotų šalių įtraukimas į jų rengimą .....	23
1.3. NEFORMALIOJO SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO IR NEFORMALIOJO PROFESINIO MOKYMO PROGRAMOS DIZAINAS .....	25
1.3.1. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programos tikslų formulavimas.....	25
1.3.2. Orientacija į mokymosi rezultatus.....	27
1.3.3. Programos lygio nustatymas pagal Lietuvos kvalifikacijų (LTKS) sandaros lygius.....	30
1.3.4. Programos apimtis ir kreditų sistema.....	33
1.4. BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ ĮTRAUKIMAS Į NEFORMALIOJO ŠVIETIMO IR NEFORMALIOJO PROFESINIO MOKYMO PROGRAMAS....	35
1.5. NEFORMALIOJO SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO PROGRAMOS IR NEFORMALIOJO PROFESINIO MOKYMO PROGRAMOS ĮTEISINIMAS IR REGISTRAVIMAS .....	37
1.6. NEFORMALIOJO SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO IR NEFORMALIOJO PROFESINIO MOKYMO PROGRAMŲ VERTINIMAS IR KOKYBĖS UŽTIKRINIMAS .....	39
<b>2. NEFORMALIOJO ŠVIETIMO IR SAVIŠVIETOS BŪDU ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ PRIPAŽINIMAS.....</b>	<b>45</b>
2.1. SUAUGUSIŲJŲ NEFORMALIUOJU BŪDU ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS IR PRIPAŽINIMAS EUROPOS SĄJUNGOJE.....	45
2.1.1. Nyderlandų pavyzdys.....	48
2.1.2. Danijos pavyzdys.....	55
2.1.3. Jungtinės Karalystės pavyzdys .....	58
2.1.4. Suomijos pavyzdys .....	68
2.1.5. Austrijos pavyzdys.....	73
2.2. SUAUGUSIŲJŲ NEFORMALIUOJU BŪDU ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS IR PRIPAŽINIMAS LIETUVOJE.....	84
2.3. SUAUGUSIŲJŲ NEFORMALIUOJU BŪDU ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMO TVARKOS APRAŠO TAIKYMAS .....	95
2.4. SUAUGUSIŲJŲ NEFORMALIUOJU BŪDU ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMO IR PRIPAŽINIMO ĮKAINIŲ SKAIČIAVIMAS.....	100
<b>NUORODOS IR LITERATŪROS ŠALTINIAI .....</b>	<b>106</b>
<b>1 PRIEDAS. INDIVIDUALAUS MOKYMOSI POREIKIO ĮVERTINIMO ANKETA .....</b>	<b>109</b>
<b>2 PRIEDAS. SUINTERESUOTŲJŲ ŠALIŲ POREIKIŲ ANALIZĖS, PANAUDOJANT FOCUS (TIKSLINĖS) GRUPĖS DISKUSIJOS METODIKĄ, TVARKA.....</b>	<b>111</b>
<b>3 PRIEDAS. NEFORMALIOJO PROFESINIO MOKYMO PROGRAMŲ IR RENGINIŲ VERTINIMO ANKETA .....</b>	<b>114</b>
<b>4 PRIEDAS. BENDROSIOS MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ KOMPETENCIJOS EUROPOS ORIENTACINIAI METMENYS.....</b>	<b>117</b>
<b>5 PRIEDAS. FORMALIOJO PROFESINIO MOKYMO PROGRAMOS MODULIO RENGIMO PARAIŠKA .....</b>	<b>126</b>
<b>6 PRIEDAS. VILNIAUS JERUZALĖS DARBO RINKOS MOKYMO CENTRE PARENGTI ASMENS NEFORMALIOJO MOKYMOSI IR SAVIŠVIETOS BŪDU ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ PRIPAŽINIMO DOKUMENTAI .....</b>	<b>128</b>

## Įvadas

Metodinės rekomendacijos dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų rengimo, įteisinimo, taikymo bei suaugusiųjų neformaliojo būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo (toliau – Metodinės rekomendacijos) skirtos suaugusiųjų švietimo politikos formuotojams, neformaliojo suaugusiųjų švietimo teikėjams, profesinio mokymo ir aukštojo mokslo atstovams, kitoms interesų grupėms, kurios dalyvauja suaugusiųjų neformaliojo švietimo, kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procesuose, o taip pat jų kokybės užtikrinime ar prieinamumo didinime. Tikimės, kad jos taip pat naudingos ir patiems besimokantiems suaugusiems, kurie siekia patobulinti įgytas ar įsivertinti turimas kompetencijas.

Metodinių rekomendacijų **tikslas** – paskatinti neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir profesinio mokymo plėtrą, pagerinti rengiamų neformaliojo švietimo programų kokybę, jų įgyvendinimo efektyvumą ir padėti skirtingos kvalifikacijos ir patirties suaugusiems reflektuoti ir analizuoti asmeninius mokymosi poreikius, atpažinti ir įsivertinti kompetencijas ir su jomis susijusias žinias ir įgūdžius, įgytus neformaliojo ir savaiminio mokymosi metu.

Metodinėmis rekomendacijomis taip pat siekiama:

- skatinti suaugusiuosius dalyvauti mokymosi visą gyvenimą veikloje, suteikiant jiems galimybę pasirinkti tinkamiausias mokymosi formas ir metodus;
- skatinti neformaliojo suaugusiųjų švietimo paslaugų teikėjus rengti atkualias, dabartinius suaugusiųjų besimokančiųjų lūkesčius ir poreikius atitinkančias kokybiškas neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programas;
- paskatinti aukštojo mokslo atstovus ir tyrėjus gilintis į neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir kompetencijų vertinimo aktualias;
- suderinti neformaliojo suaugusiųjų mokymosi veiklas su individualiais besimokančiųjų mokymosi ir švietimo paslaugų teikėjų poreikiais;
- didinti besimokančiųjų savigarbą ir pasitikėjimą savimi, jų aktyvumą darbo rinkoje ir visuomenės gyvenime;
- skatinti pozityvesnę požiūrį į mokymąsi darbo vietoje, pameistrystę ir kitas suaugusiems palankias mokymosi formas, akcentuojančias konkrečius pasiekimus.

Europos lygmeniu patvirtinta Švietimo ir mokymo programa 2020 m. („ET 2020“ – bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje pagrindas) kviečia teikti atsaką iššūkiams, kaip **kurti žiniomis grįstą Europą ir padaryti mokymąsi visą gyvenimą pasiekiamą realybe visiems**. Joje akcentuojama, kad greitai besikeičiančiame darbo rinkos ir visuomenės procesų kontekste mokymasis visą gyvenimą turi tapti prioritetu, suaugusiųjų užimtumo, ekonominės sėkmės ir visaverčio bendruomeniškumo esme, todėl labai svarbu sistemiškai integruoti mokymąsi į suaugusiųjų profesinį ir visuomeninį gyvenimą. Metodinėse rekomendacijose siekiama nuosekliai aprašyti, kaip išsiaiškinti neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir profesinio mokymo poreikį, bendradarbiauti su socialiniais partneriais rengiant ir įgyvendinant neformaliojo švietimo ir

profesinio mokymo programas, o taip pat kaip užtikrinti susijusių veiklų kokybę ir nuolat jas tobulinti. Tikimės kad šios Metodinės rekomendacijos paskatins kurti naujas, inovatyvias, aktualias besimokantiems ir darbo rinkai neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas ir jas realizuoti patraukliausiomis formomis.

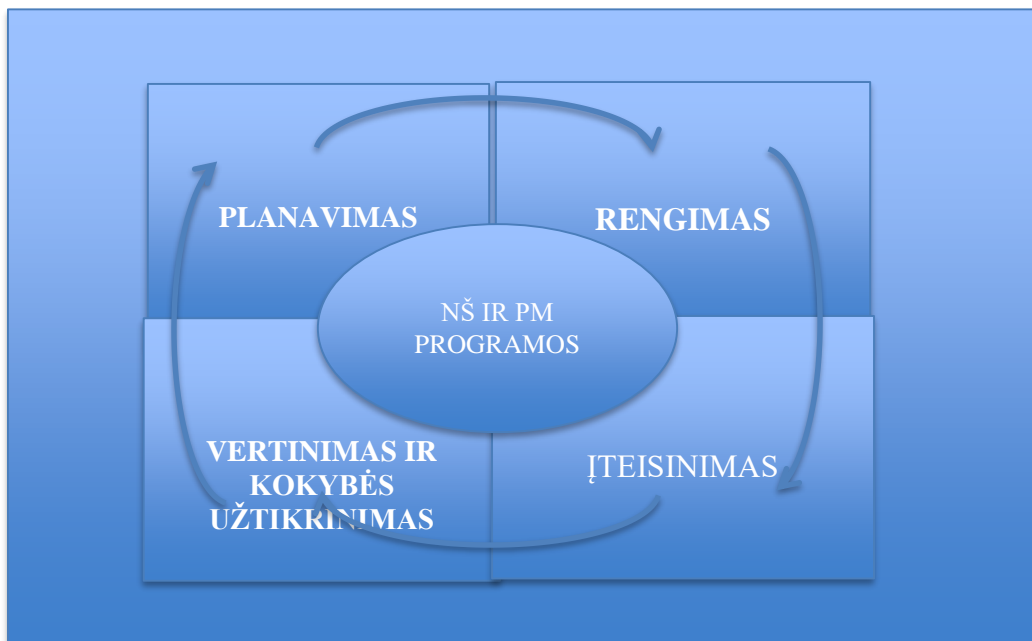
Visiems suprantama, kad įgūdžių ir gebėjimų, kuriuos žmonės įgijo gyvenimiškos ar darbinės patirties būdu, pavertimas labiau matomais teikia visuotinę naudą. Taigi asmenims turi būti sudarytos galimybės pademonstruoti ko jie išmoko per gyvenimą, kad tai būtų vertinama ir naudojama jų karjeroje ir pritaikyta jų tolesnėse mokymosi ir profesinio tobulėjimo perspektyvose. Neformaliojo ir savaiminio mokymosi patvirtinimas galėtų tapti svarbiu indėliu įgyvendinant ES ambicijas siekiant pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo, kaip apibrėžta strategijoje "Europa 2020". Pripažinimas gali reikšmingai pagerinti asmens įgūdžių atitikimą darbo rinkos poreikiams, paskatinti įgūdžių perkėlimą tarp įmonių ir sektorių ir paspartinti mobilumą visoje Europos darbo rinkoje. Lygiai taip pat tai gali prisidėti kovojant su socialine atskirtimi, sudarant sąlygas iš švietimo sistemos iškritusiems asmenims, bedarbiams ir kitiems esantiems rizikos grupėse, ypač žemiausią kvalifikaciją turintiems suaugusiesiems, įsidarbinti.

Suaugusiųjų neformalusis mokymasis vyksta įvairiuose kontekstuose ir pačiomis įvairiausiomis formomis (įskaitant mokymąsi darbo aplinkoje, stažuočių, kursų, seminarų, projektų metu, mokantis savarankiškai, atliekant savanorišką veiklą ar tęstinio profesinio mokymo metu ir kt.). Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir profesinio mokymo programų paskirtis yra suteikti neformaliajam mokymuisi kryptį ir planą apibrėžiant mokymo(si) tikslus, siekiamas įgyti kompetencijas, nustatant mokymosi turinį, kompetencijų įgyjimo eiliškumą, formą ir metodus, nustatant jų vertinimą. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programos leidžia įvairios patirties ir kvalifikacijos besimokantiems suaugusiems įgyti jiems profesinėje veikloje ir asmeniniame ar visuomeniniame gyvenime svarbių įgūdžių, kurių jie neįgijo dėl asmeninių aplinkybių ar formaliųjų profesinio mokymo ar švietimo sistemos spragų. Programas rengti ir siūlyti suaugusiesiems gali įvairios organizacijos, jas įgyvendinant suteikiamos didelės lankstumo galimybės, mokymosi formos ir metodai neapriboti aplinkų ir institucijų tipų, mokymas(is) gali vykti įvairiausiose mokymo(si) aplinkose.

Rengiant neformaliojo švietimo programas siekiama užtikrinti, kad jos būtų inovatyvios, atitiktų valstybinę švietimo politiką ir jos įgyvendinimo strategiją, o taip pat, parengtos atsižvelgiant į reikalavimus skirtingoms kompetencijoms.

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir profesinio mokymo programos padeda struktūruoti patį neformaliojo mokymosi turinį, nustatyti neformaliojo mokymosi tikslus, apibrėžti mokymosi veiklas ir formas, mokymosi apimtį ir rezultatus. Programos aprašu siekiama suteikti aiškumo patiems programos vykdytojams ir besimokantiems, jame pateikiama pati pagrindinė informacija apie programą, jos poreikį ir kokybės užtikrinimą.

Metodinėse rekomendacijose nuosekliai aptariami pagrindiniai programų rengimo ir įteisinimo žingsniai, neformaliojo ir savaiminio mokymosi rezultatų vertinimo ir patvirtinimo etapai. (1 pav.)



1. pav. Metodinių rekomendacijų loginė schema

Galimybė formalizuoti (pripažinti) neformaliojo arba savišvietos būdu įgytas kompetencijas sukuria papildomą naudą suaugusiam visuomenės nariui – taip jis geriau gali konkuruoti darbo rinkoje ir darbinėje veikloje gauti didesnę naudą. Tokio kompetencijų formalizavimo galimybė patrauklesnėmis paverčia ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas – suaugusiems atsiranda daug didesnės galimybės darbo rinkoje praktiškai panaudoti naujas kompetencijas, įgytas dalyvaujant mokymuose pagal tokias programas. Šiuo metu neformaliojo suaugusiųjų švietimo teikėjai turi visas galimybes pradėti teikti naują paslaugą – padėti suaugusiems asmenims pasirengti neformaliojo švietimo ar savišvietos būdu įgytų kompetencijų vertinimui ir pripažinimui ir pasitvirtinti šias įgytas kompetencijas, taip pat skatinti Lietuvos darbdavius savo darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo ir profesinio motyvavimo procese plačiau taikyti neformaliojo švietimo ar savišvietos būdu įgytų kompetencijų vertinimą ir pripažinimą. Šiuo metu Lietuvoje neformaliojo švietimo ar savišvietos būdu įgytų kompetencijų vertinimas ir pripažinimas plačiau naudojamas Lietuvos užimtumo tarnybai siekiant įdarbinti darbo ieškančius asmenis, bet tokio vertinimo ir pripažinimo galimybės daug platesnės. Metodinėse rekomendacijose aptariamas kai kurių Europos valstybių patyrimas padės skaitytojams rasti naujų šio proceso pritaikymo galimybių.

Pirmąjį metodinių rekomendacijų skyrių „neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programų rengimas“ parengė dr. Odeta Kupetienė, antrąjį skyrių „neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimas“ – dr. Albinas Kalvaitis.

## Pagrindinės Metodinėse rekomendacijose vartojamos sąvokos

**Kompetencija** – gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas). Dažniausiai kompetencijos apibrėžiamos kaip žinių, įgūdžių ir nuostatų derinys, kuriame: žinias sudaro faktai ir skaičiai, sąvokos, idėjos ir teorijos, kurie jau yra sukurti ir nustatyti ir kuriais grindžiamas tam tikros srities ar dalyko išmanymas; įgūdžiai apibrėžiami kaip gebėjimas ir pajėgumas vykdyti procesus ir naudotis turimomis žiniomis rezultatams pasiekti; nuostatos apibrėžiamos kaip nusiteikimas ir požiūris, kurio laikomasi imantis veiksmų ar reaguojant į idėjas, asmenis ar situacijas (Cedefop (2014)).

**Neformalusis suaugusiųjų švietimas** – asmens ir visuomenės interesus atitinkantis švietimas pagal įvairias neformaliojo suaugusiųjų švietimo poreikių tenkinimo, kvalifikacijos tobulinimo, papildomos kompetencijos įgijimo programas, teikiamas ne jaunesniems negu 18 metų asmenims (Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas). Neformalusis suaugusiųjų švietimas gali būti organizuojamas įvairiomis formomis (kaip organizuota savišvieta, dieniniai, vakariniai, tęstiniai ar trumpalaikiai kursai, įvairūs seminarai, nuotolinis švietimas, medijų pagalba perteikiamas mokymas ir pan.). Neformalusis suaugusiųjų švietimas sudaro sąlygas asmeniui mokytis visą gyvenimą, tenkinti pažinimo poreikius, tobulinti įgytą kvalifikaciją, įgyti papildomų kompetencijų ar kvalifikacijų. Neformalųjį suaugusiųjų švietimą gali pasirinkti visi asmenys nuo 18 metų. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programos gali būti skirtos ugdyti darbo rinkai aktualias suaugusiųjų bendrąsias kompetencijas, profesinei veiklai reikalingoms žinioms ir gebėjimams įgyti ar tobulinti, asmens bendrajai kultūrai ugdyti. Labai svarbus yra neformaliojo švietimo prieinamumo aspektas – siekiama, kad neformalusis suaugusiųjų švietimas būtų prieinamas tiems, kam jis gali būti reikalingas, nepriklausomai nuo gyvenamosios vietos, patirties, amžiaus ar išsilavinimo.

**Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programa** – žinių ir gebėjimų plėtojimo planas ir jo įgyvendinimo projektas, apibrėžtas mokymo ir mokymosi tikslais, šių tikslų sąlygotu turiniu, įgyvendinimo eiliškumu, mokymo, mokymosi ir vertinimo metodais bei priemonėmis. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programos paskirtis – struktūruoti neformaliojo mokymosi turinį, nustatyti neformaliojo mokymosi tikslus, apibrėžti mokymosi veiklas ir formas, mokymosi apimtį ir rezultatus. Programos aprašas suteikia aiškumo patiems programos vykdytojams ir besimokantiejiems, padeda užtikrinti suaugusiųjų neformaliojo švietimo kokybę. Rengiant tokias programas siekiama užtikrinti,

kad jos būtų inovatyvios, valstybinę švietimo politiką ir jos įgyvendinimo strategiją atliepiančios, parengtos atsižvelgiant į reikalavimus skirtingoms kompetencijoms.

**Neformalusis profesinis mokymas** – profesinis mokymas, vykdomas pagal neformaliojo profesinio mokymo programas, kurias pabaigus suteikiama kompetencija (kompetencijos), kuri (kurios) gali būti pripažįstamos kaip įgyta kvalifikacija ar jos dalis (Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas). Neformalusis profesinis mokymas yra mokymosi visą gyvenimą dalis, apimanti neformalųjį švietimą ir savišvietą, kai asmens įgyta kompetencija (kompetencijos) gali būti pripažįstama tam tikros kvalifikacijos dalis. Neformalusis profesinis mokymas taip sparčiai besikeičiančioje darbo rinkos aplinkoje tampa būtinybe, pagrindine galimybe greitai ir efektyviai atnaujinti turimas žinias ir įgūdžius, o taip pat įgyti tokių, kurie anksčiau tiesiog nebuvo aktualūs.

**Neformaliojo profesinio mokymo programa** – mokymosi planas, susijęs su atitinkamame profesiniame standarte aprašyta kvalifikacija (jos dalimi). Į neformaliojo profesinio mokymo programą gali būti įtraukiami ir atskiri formaliojo profesinio mokymo programos privalomieji ar pasirenkamieji moduliai. Baigus neformaliojo profesinio mokymo programą, įgytos kompetencijos gali būti pripažįstamos kaip įgyta kvalifikacija ar jos dalis.

**Mokymosi rezultatai** – turmpas aprašymas, ką besimokantysis turi žinoti, suprasti ir gebėti po mokymo(si). Jie paprastai formuluojami vienu ar keliais teiginiais nusakant pasiekimų turinį, t. y. tai, ką baigęs tam tikrą mokymosi proceso etapą (modulio dalį, modulį, programą ar kt.) mokinys gebės demonstruoti, taip pat dažnai apibrėžiama kokiomis sąlygomis ir / ar kokiame kontekste turės pademonstruoti įgytus gebėjimus. Mokymosi rezultatai priklauso nuo kompetencijų sudėtingumo. Mokymosi rezultatai gali labai skirtis savo apimtimi: jie gali būti formuluojami visai programai arba moduliui ir trumpesniam mokymosi laikotarpiui, tačiau jie visada suponuoja tam tikrą baigtumą, aiškiai nurodant koks yra pasibaigusio mokymosi rezultatas.

**Neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų mokymosi pasiekimų vertinimas** – teisės aktų nustatyta tvarka organizuojamas neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų mokymosi pasiekimų prilyginimas profesiniame standarte aprašytai kvalifikacijai ar jos daliai, kai siekiama įgyti valstybėje pripažįstamą kvalifikaciją ar jos dalį.

**Neformaliojo mokymosi ir savišvietimo rezultatų patvirtinimas** – procesas, kai kompetentinga institucija patvirtina, kad asmuo neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu mokymosi aplinkoje pasiekė mokymosi rezultatus, atitinkančius atitinkamą profesinį standartą. Šį procesą sudaro keturi atskiri etapai: konkrečios asmens patirties nustatymas dialogo metu, asmens patirties

patvirtinimas dokumentais, kad ji būtų matoma, formalus šios patirties vertinimas ir vertinimo rezultatų sertifikavimas, kuriuo remiantis gali būti įgyjama kvalifikacija ar jos dalis.

**Oficialus mokymosi rezultatų pripažinimas** – procesas, kai kompetentinga institucija suteikia oficialų statusą pasiektiems mokymosi rezultatams tolesnių studijų ar darbo tikslais:

- suteikia kvalifikaciją (išduoda pažymėjimus, diplomus ar suteikia laipsnius),
- patvirtina neformalųjų ir savaiminių mokymąsi,
- patvirtina lygiavertiškumą, kreditus ar pritaiko išimtį.

**Mokymosi kreditas** – patvirtinimas, kad kvalifikacijos dalį, kurią sudaro nuoseklus mokymosi rezultatų derinys, pagal suderintą profesinį standartą įvertino ir patvirtino kompetentinga institucija; mokymosi kreditą suteikia kompetentingos institucijos asmeniui pasiekus apibrėžtus mokymosi rezultatus, kuriuos įrodo atitinkami vertinimai ir kurie gali būti išreikšti kiekybine verte (pvz., mokymosi kreditais arba kredito taškais), įrodančia apskaičiuotą darbo krūvį, kurio asmeniui paprastai reikia, kad pasiektų atitinkamus mokymosi rezultatus. Mokymosi kreditai skiriami vadovaujantis Europos Parlamento ir Tarybos 2009 m. birželio 18 d. rekomendacija dėl Europos profesinio mokymo kreditų sistemos (ECVET) sukūrimo (2009/C 155/02).

**Mokymosi kreditų perkėlimas** – procesas, kai asmenims, sukaupusiems mokymosi kreditus vienomis aplinkybėmis, leidžiama, kad jie būtų įvertinti ir pripažinti kitomis aplinkybėmis.

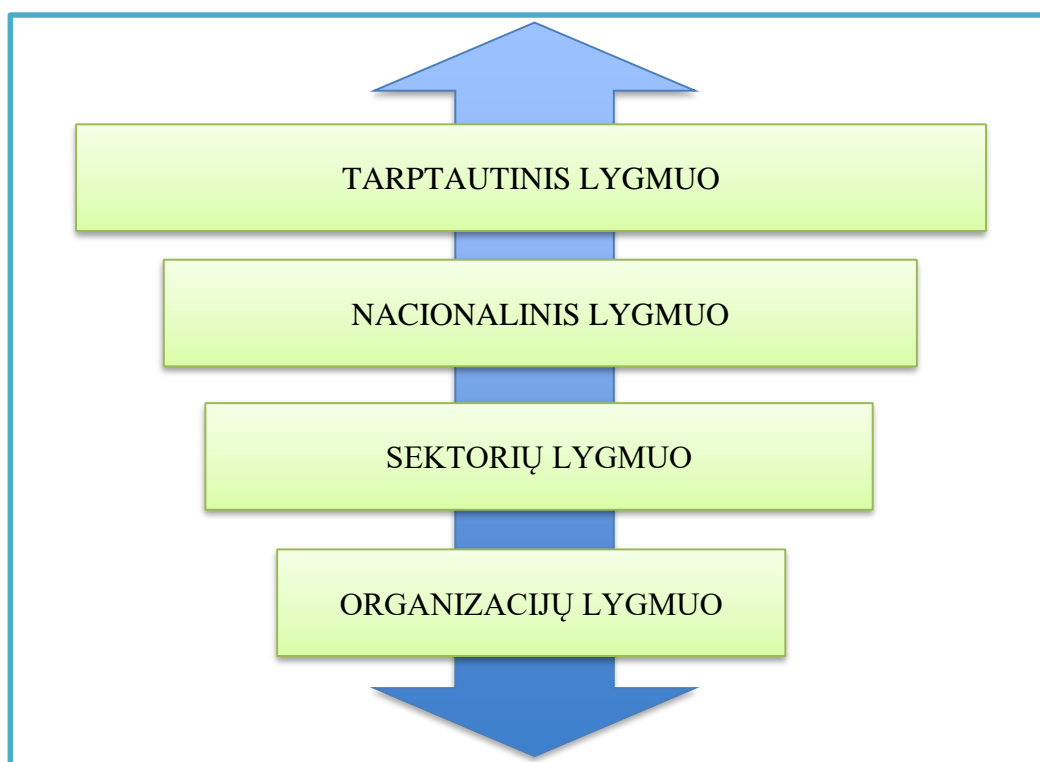
**Savišvieta** – savarankiškas mokymasis, kuris remiasi asmens iš įvairių šaltinių gaunamomis žiniomis ir jo praktine patirtimi (Švietimo įstatymas). Asmuo žinias ir įgūdžius gali įgyti iš jį supančios informacijos erdvės (bibliotekos, žiniasklaida, internetas, muziejai, atviri resursai, e-kursai ir seminarai ir kt.), o taip pat iš kitų perimdamas gyvenimo patirtį.



## 1. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programų rengimas

### 1.1. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programų rengimo kontekstas

Neformaliojo švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programų rengimo kontekstas analizuojamas įvairiais lygmenimis, visų pirma atsižvelgiant į tarptautinę ir nacionalinę neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir profesinio mokymo politiką ir prioritetus, o taip pat atsižvelgiant į organizacijų, kurių poreikius parengta programa galėtų tenkinti ir besimokančiųjų lūkesčius (2 pav).



2 pav. Neformaliojo švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programų rengimo konteksto vertinimo lygmenys

Rengiant neformaliojo švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programas aplinkos poreikius ir kontekstą įvertinti labai svarbu, bet tuo pačiu ir sudėtinga, kadangi nuolat keičiasi situacija, politiniai prioritetai ir suinteresuotų grupių poreikiai, lūkesčiai tiek tarptautiniu, tiek ir vietos lygmeniu. Tarptautiniu ir nacionaliniu lygiu neformaliojo suaugusiųjų mokymosi kontekstą padeda įvertinti ES strateginės kryptys ir raidos tendencijos, strategijos ir į suaugusiųjų neformalųjį mokymąsi orientuotos programos. Tuo tarpu sektoriaus ir organizacijos lygmeniu kontekstą analizuoti lengviau per poreikių analizės prizmę, suinteresuotų šalių poreikius. Kartu yra labai svarbu vertinti bendrąsias suaugusiųjų švietimo tendencijas, darbo rinkos ir ekonominių procesų raidos

kryptis. Vertinant kontekstą taip pat svarbu galvoti ir apie programų tvarumą – galimybes jas adaptuoti ir pritaikyti kitoms organizacijoms, tikslinėms grupėms ar kituose ūkio sektoriuose.

### 1.1.1. ES neformaliojo suaugusiųjų švietimo politika ir siekiai

Neformaliojo suaugusiųjų mokymosi plėtros ir mokymosi rezultatų pripažinimo svarbą lemia ES ekonominės ir socialinės raidos tendencijos, bendras ES kontekstas, kuriame vis svarbesni tampa asmenų gebėjimai:

- *prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių,*
- *konkurencingai veikti žinių ekonomikoje,*
- *nuolat reflektuoti asmeninę pažangą,*
- *atnaujinti turimas žinias ir įgyti trūkstamas kompetencijas.*

Pagrindinės tendencijos, lemiančios neformaliojo suaugusiųjų mokymosi svarbą:

- **nedarbas, ypač jaunimo;** Remiantis ES 27 valstybių narių 2016 m. duomenimis, bendras nedarbo lygis buvo 9,6 proc., jaunimo – 20,3 proc. Pernelyg daug 18–24 metų amžiaus jaunuolių nutraukia mokslus neįgiję jokios kvalifikacijos, todėl reikia imtis visų įmanomų priemonių siekiant sumažinti švietimo sistemą paliekančių jaunuolių skaičių.
- **žema kvalifikacija.** Šiuo metu Europoje yra apie 73 mln. žemos kvalifikacijos ir nekvalifikuotų 25–64 metų amžiaus žmonių, apie 20 proc. penkiolikmečių nepakankamai gerai skaito, o mokymosi visą gyvenimą programose dalyvauja 8,9 proc. europiečių (2016 m. duomenys).
- **nuolatiniai darbo rinkos pokyčiai.** Krečiant ekonominėms krizėms, vienuose ūkio sektoriuose įmonėms plečiant savo veiklą, kituose – bankrutuojant, nuolat atsiranda naujų įgūdžių poreikis. Iki 2020 m. darbo vietų, kuriose bus reikalaujama aukšto lygio gebėjimų, dalis išaugs 20 proc. Kad būtų patenkinta tokia paklausa, reikės tiek tobulinti švietimo standartus, tiek kelti gyventojų išsilavinimo lygį bei remti universaliųjų gebėjimų ugdymą, kad jaunimas būtų verslus ir gebėtų prisitaikyti prie neišvengiamų ateities darbo rinkos pokyčių.
- **socialinė atskirtis.** Europoje vis dar didelė dalis gyventojų balansuoja ties skurdo riba arba yra priversti skursti. Socialinė atskirtis taip pat labai susijusi su įgūdžių trūkumu ir iš dalies yra jų nulemta. 2018 m. 21,7 proc. arba virš 108 milijonų Europos gyventojų gyveno ties skurdo rizikos riba.
- **demografinės tendencijos.** Daugiau kaip 50 proc. ir daugiau dabar darbo rinkoje dirbančių žmonių dirbs ir 2020 m., dėl to ateities Europos darbo rinkoje tuo pačiu metu kils problemų, susijusių su senstančia visuomene ir vis mažtančiu jaunų žmonių

skaičiumi. Tad suaugusieji, ypač vyresnio amžiaus darbuotojai, vis intensyviau raginami atnaujinti ir plėsti savo gebėjimus ir kompetencijas dalyvaujant tęstiniame profesiniame mokyme ir neformaliojo švietimo veiklose.<sup>1</sup>

Dėl minėtų priežasčių *mokymosi visą gyvenimą* poreikis Europoje nuolat didėja, o tam reikia lankstesnių mokymo būdų, specializuotų mokymo paslaugų ir veiksmingų neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo sistemų.

---

### **Neformaliojo suaugusiųjų švietimo svarba nuolat auga, nes:**

- ❖ *taip ištaisomos formaliojo švietimo sistemos spragos* (asmenų, turinčių žemą ar neturinčių jokios kvalifikacijos, taip pat asmenų, iškritusių iš formaliojo švietimo sistemos, skaičius liudija, kad nacionalinės švietimo sistemos nepakankamai užtikrina besimokančiųjų poreikius ir todėl turi būti geriau išnaudotos visos ir formaliojo, ir neformaliojo švietimo teikiamos galimybės).
- ❖ *neformalusis suaugusiųjų švietimas prisideda prie suaugusiųjų raštingumo didinimo* (Europoje dalis suaugusiųjų stokoja bazinių raštingumo įgūdžių, 2017 metų duomenims apie 70 milijonų Europos suaugusiųjų susiduria su raštingumo įgūdžių spragų problemomis<sup>2</sup>).
- ❖ *auga bendrųjų gebėjimų svarba* (ir ES, ir atskirų šalių teisės aktais reglamentuota bendrųjų gebėjimų svarba nuolat didėja ir įtvirtinama visose mokymosi ir gyvenimo srityse).

---

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtra laikoma vienu iš didžiausių prioritetų daugumoje ES valstybių, tačiau kaip pačios šalys skatina ir vertina neformaliojo suaugusiųjų švietimo paskirtį ir svarbą, didžia dalimi priklauso nuo šalių socialinio bei ekonominio konteksto ir formaliojo švietimo bei profesinio mokymo sistemų. Vis dėlto egzistuoja ir bendros tendencijos, skatinančios didesnę dėmesį ir daugiau pastangų skirti neformaliajam suaugusiųjų švietimui ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų vertinimui ir pripažinimui. Svarbiausias veiksnys, lemiantis neformaliojo švietimo ir jo metu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo svarbą, yra darbo rinka. Nedarbas, nauji įgūdžiai, konkurencingumas ir produktyvumas, gebėjimai lanksčiai prisitaikyti prie besikeičiančių darbo rinkos sąlygų – šie iššūkiai verčia imtis priemonių, leidžiančių greičiau reaguoti į pokyčius ir lanksčiau traktuoti patį mokymosi procesą, mokymosi rezultatus ir jų pripažinimo vertinimą.

Europoje jau ne pirmą dešimtmetį pabrėžiama mokymosi visą gyvenimą svarba. Kad ES vystytųsi kaip žinių visuomenė ir galėtų veiksmingai konkuruoti ekonomikos globalizavimo

---

<sup>1</sup> Eurostat ir Cedefop statistiniai duomenys (<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>)

<sup>2</sup> Europos komisijos duomenys

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8031&type=2&furtherPubs=no>

sąlygomis, švietimas turi būti itin kokybiškas. Kadangi kiekviena ES šalis turi dėl istorinių ir kultūrinių principų nusistovėjusią švietimo sistemą, kiekviena šalis pati sprendžia, kokia bus jos švietimo politika, bet visos ES valstybės narės turi bendrus tikslus ir dalijasi patirtimi. Švietimas vaidina esminį vaidmenį siekiant, kad Europos Sąjunga taptų pažangiausia pasaulyje žiniomis grįsta visuomene ir ekonomika. 2000 m. patvirtinus Lisabonos strategiją, politinis bendradarbiavimas švietimo srityje sustiprėjo. Pirmiausia buvo sukurta programa „Švietimas ir mokymas 2010“, o vėliau Europos bendradarbiavimas leido suformuluoti bendrus tikslus ir iniciatyvas, apimančias visą programų, tokių kaip „Mokymasis visą gyvenimą“(2007–2013) ir „Erasmus Mundus“ (2009–2013), finansavimą. Neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų patvirtinimas į Europos politinę darbotvarkę įtrauktas 2001 m., Europos Komisijai apibrėžus mokymąsi visą gyvenimą kaip mokymosi veiklą visais gyvenimo etapais, kuria siekiama pagerinti žinias, gebėjimus ir kompetenciją, kad ir iš kokios perspektyvos – asmeninės, pilietinės, socialinės ir (arba) darbo rinkos – būtų žvelgiama.

Europos lygmeniu patvirtinta Bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginė programa 2020 m. (toliau – „ET 2020“), raginanti **kurti žiniomis grįstą Europą ir padaryti mokymąsi visą gyvenimą pasiekiamą realybe visiems**. Programa grindžiama mokymosi visą gyvenimą principu, ja siekiama rezultatų visose formaliojo ir neformaliojo švietimo srityse. Neseniai šis strateginis dokumentas peržiūrėtas, akcentuojant neatidėliotinus iššūkius.

Programa „ET 2020“ siekiama keturių bendrųjų ES tikslų:

- mokymąsi visą gyvenimą ir judumą paversti tikrove,
- gerinti švietimo kokybę ir veiksmingumą,
- skatininti vienodas galimybes, socialinę sanglaudą ir aktyvų pilietiškumą,
- stiprinti kūrybiškumą ir novatoriškumą, įskaitant verslumą, visais švietimo lygmenimis.

Šioje programoje įtvirtinata nuostata stiprinti pajėgas plėtojant suaugusiųjų mokymosi Europoje kokybę ir prieinamumą, bei stiprinant pagrindines suaugusiųjų mokymosi sritis:

- **valdymą** – užtikrinti suaugusiųjų mokymosi suderinamumą su kitomis politikos sritimis, gerinti koordinavimą ir efektyvumą, visuomenės poreikių, ekonomikos ir aplinkos atitikimą bei investicijų didinimą;
- **teikimą ir įsisavinimą** – ženkliai padidinti aukštos kokybės suaugusiųjų švietimo teikimą, ypač raštingumo, mokėjimo skaičiuoti ir skaitmeninių įgūdžių, bei didinti įsisavinimą per veiksmingas informavimo, orientavimo ir motyvacijos strategijas, nukreiptas į grupes, kurioms labiausiai to reikia;
- **lankstumą ir prieinamumą** – didinti mokymo darbo vietoje prieinamumą ir efektyvų IKT naudojimą. Įdiegti procedūras, nustatančias ir įvertinančias žemos kvalifikacijos suaugusiųjų įgūdžius, ir suteikti pakankamai antrojo šanso galimybių pripažįstamai kvalifikacijai įgyti tiems, kurie neturi 3 lygio pagal Europos kvalifikacijų sandarą kvalifikacijos;

- **kokybę** – didinti kokybės užtikrinimą, įskaitant stebėseną ir poveikio vertinimą, tobulinti pradinį ir tolesnį suaugusiųjų švietėjų švietimą bei surinkti reikiamų duomenų apie poreikius, efektyviai parenkant ir suformuojant nuostatas.

Europos Sąjungoje daug dėmesio skiriama paremti šalių narių pastangas plėtoti švietimo sistemą, kurios turėtų padėti pasitikti ir spręsti demografinius, globalios konkurencijos, technologijų plėtros ir ekonominės krizės iššūkius. Europos Komisija pabrėžia mokymosi visą gyvenimą svarbą net tik konkurencingumo ir gebėjimo įsidarbinti, bet ir socialinės integracijos, aktyvaus pilietiškumo ir asmeninio tobulėjimo atžvilgiu. Suaugusiųjų mokymasis yra labai svarbi mokymosi visą gyvenimą dalis.

Mokymasis visą gyvenimą – visa mokymosi veikla, vykstanti bet kuriame amžiaus tarpsnyje, siekiant tobulinti asmeninės, pilietinės, socialinės ir profesinės srities kompetencijas. ES Mokymosi veiklų klasifikatoriuje apibrėžiamos 3 pagrindinės mokymosi formos (būdai) – formalusis švietimas, neformalusis švietimas ir savaiminis mokymasis. Pastarasis suvokiamas kaip neformaliojo mokymo dalis. Toks mokymasis yra svarbi mokymosi alternatyva asmenims, siekiantiems geriau suderinti savo užimtumą darbo rinkoje ar kitą veiklą ir mokymosi visą gyvenimą poreikius.

*ES suaugusiųjų švietimo tikslai, minimi įvairiuose ES strateginiuose dokumentuose:*

### **Europos Sąjunga žiniomis grindžiama ekonomika, besimokanti visuomenė, siekianti mokymąsi visą gyvenimą paversti realybe**

Europos dimensijos švietime užtikrinimas ir Europos pilietiškumo ugdymas

Europinės švietimo ir aukštojo mokslo erdvės sukūrimas, lanksčios ir efektyvios aukštojo mokslo sistemos, leidžiančios konkuruoti su pažangiausiais pasaulio universitetais, sukūrimas

Pilno ir nuolatinio švietimo sistemos prieinamumo užtikrinimas, siekiant tvaraus asmenų dalyvavimo žinių visuomenėje.

Mokymosi visą gyvenimą galimybių visiems ES piliečiams, pasitelkiant nuotolinį mokymą ir IKT technologijas, sudarymas

Raktinių kompetencijų ugdymas

ES šalių kalbų mokymosi skatinimas

Mokymosi formų įvairovės užtikrinimas, taip pat pasitelkiant skaitmenines technologijas

Pirminio ir tęstinio profesinio mokymo kokybės gerinimas, siekiant sklandesnės integracijos / reintegracijos į darbo rinką

Mokymosi darbo vietoje, pameistrystės ir panašių artimų darbo vietoms kvalifikacijos suteikimo formų, apimančių tiek formalųjį tiek ir neformalųjį mokymąsi skatinimas.

Sąlygų ES piliečių savirealizacijos asmeniniame, socialiniame ir pilietiniame kontekste sudarymas per mokymosi veiklas

Inovatyvumo ir kūrybiškumo skatinimas

---

Greitas ir patogus mokymosi ir studijų rezultatų pripažinimo tarp šalių narių procesas

Nacionalinių kvalifikacijų sandarų, suderintų su Europos kvalifikacijų sandara, plėtra

Ankstesnio mokymosi rezultatų pripažinimo ir patvirtinimo prieinamumo ir kokybės užtikrinimas.

---

Akivaizdu, kad neformalusis suaugusiųjų švietimas prisideda prie Europos ekonominės ir socialinės politikos strateginių tikslų ir yra geresnio užimtumo, ekonominės sėkmės laidas, todėl jau daugiau nei dešimtmetį pastoviai plėtojamos europinės *mokymosi visą gyvenimą* priemonės:

- 2004 m. parengta *Europass* sistema, įskaitant *Europass CV* ir kitus dokumentus, kuriais piliečiai gali naudotis siekdami geriau užfiksuoti ir pristatyti savo kvalifikaciją ir gebėjimus visoje Europoje. Kitos mokymosi rezultatų dokumentavimo priemonės yra programos „Veiklus jaunimas“ dalyviams išduodamas Jaunimo pasas (ang. *Youthpass*) ir sektoriai gebėjimų ir kvalifikacijos pasai, parengti pagal Europos sektorių socialinį dialogą.
- 2008 m. priimta Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacija dėl Europos kvalifikacijų sąrangos (toliau – EKS) mokymuisi visą gyvenimą kūrimo. EKS – mokymosi rezultatais grindžiama orientacinė kvalifikacijos lygmenų sistema. Ji nulėmė testinių visų valstybių narių nacionalinių kvalifikacijos sistemų kūrimo ir jų sąsajų su Europos kvalifikacijų sistema plėtotės procesą. Vykstant šiam procesui kvalifikacija taps lengviau palyginama ir suprantama darbdaviams, švietimo įstaigoms, darbuotojams ir besimokantiems asmenims.
- 2009 m. Europos Komisija ir CEDEFOP paskelbė Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gaires, kuriose politikams ir specialistams pateikiama su patvirtinimu susijusių techninių patarimų. Dėmesys sutelkiamas į įvairius patvirtinimo lygmenis (pavyzdžiui, asmens, organizacinį, nacionalinį, Europos). Šios gairės – savanoriškai taikoma praktinė priemonė.
- Mokymosi rezultatais grindžiamos kreditų sistemos. Aukštojo mokslo srityje taikoma Europos kreditų perkėlimo ir kaupimo sistema (ECTS), parengta vykdant Bolonijos procesą, kad būtų sudarytos palankesnės mobilumo tarp aukštojo mokslo įstaigų sąlygos. Profesinio mokymo srityje veikia Europos profesinio mokymo kreditų sistema (ECVET).
- Sukurtas profesijų, kvalifikacijų ir įgūdžių klasifikatorius ESCO, skirtas padėti švietimo ir mokymo sistemoms bei darbo rinkai geriau identifikuoti ir naudoti įgūdžius, kompetencijas ir kvalifikacijas. Jis skirtas įvairių procesų (tokių kaip darbo, geriausiai atitinkančio asmens įgūdžius paieškai, įdarbinimo ir talentų vadybos strategijų plėtrai, mokymo programų sudarymui ir kvalifikacijų formulavimui) kokybei gerinti.

Žemiau pateikiami ES ekonominiai ir sociopolitiniai tikslai, kurių pasiekimas tiesiogiai priklauso nuo suaugusiųjų švietimo plėtos ir galimybių:

Susiję ES ekonominiai tikslai:

**ES industrinės pramonės ir paslaugų kompetetingumas pasaulyje -**

*Vieninga ir efektyviai veikiant ES prekių ir paslaugų rinka*

*Ekonomikos krizės pasekmės išsprendusi ir sutvirtėjusi Europa*

*Prisitaikymo prie spartaus pramonės ir technologijų pažangos ir pokyčių palengvinimo mechanizmų sukūrimas*

*Daugiau ir geresnių darbo vietų sukūrimas*

*Nedirbančių ar darbo neteksiančių asmenų perkvalifikavimas ir įgūdžių įskaitymas*

*Pameistrystės stiprinimas ir lankstesnių mokymosi darbo vietoje schemų sukūrimas*

*Tvarus ekonomikos augimas*

Susiję ES sociopolitiniai tikslai:

**Sklandi adaptacija prie nuolat iškylančių socioekonominių, demografinių, aplinkosauginių ir technologinių pokyčių -**

*Sėkminga ES tolesnė plėtra*

*ES socialinės dimensijos plėtra, siekiant geresnės socialinės sanglaudos, įgūdžių ir socialinės apsaugos sistemos efektyvumo pagerinimas*

*Vieninga užsienio ir saugumo politika*

*Pagarbos žmogaus teisėms ir demokratijos principams užtikrinimas*

*Prekių ir paslaugų laisvo judėjimo (mobilumo užtikrinimas)*

*Aktyvus pilietiškumas*

*Įvairovės ir skirtumų ES užtikrinimas (kultūrinių, kalbos, tradicijų ir t. t.)*

*Asmeninio augimo ES piliečiams galimybių sudarymas ir užtikrinimas*

### 1.1.2. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo kontekstas Lietuvoje

Neformalusis švietimas Lietuvoje suprantamas kaip asmens ir visuomenės interesus atliepiantis mokymasis, lavinimas ir studijos, kurias baigus neišduodamas valstybės pripažįstamas dokumentas. Neformalusis švietimas vykdomas pagal įvairias švietimo poreikių tenkinimo, kvalifikacijos tobulinimo, papildomos kompetencijos įgijimo, išskyrus formaliojo švietimo programas. Šio švietimo paskirtis – sudaryti sąlygas asmeniui mokytis visą gyvenimą, tenkinti pažinimo poreikius, tobulinti turimą kvalifikaciją, įgyti papildomų kompetencijų. Pagrindiniai neformaliojo suaugusiųjų švietimo uždaviniai yra:

- padėti asmeniui tenkinti savišvietos poreikius;
- plėtoti savo kultūrinius interesus;
- ugdyti asmens kūrybines galias ir gebėjimus;

- padėti asmeniui tapti aktyviu demokratinės visuomenės piliečiu;
- sudaryti sąlygas įgyti profesinei veiklai reikalingų teorinių žinių ir praktinių gebėjimų, taip pat sąlygas kvalifikacijai tobulinti.

Neformalųjų suaugusiųjų švietimą Lietuvoje reglamentuoja Švietimo įstatymas, Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymo įstatymas, *Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016–2023 metų plėtros programa*, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2016 m. balandžio 6 d. nutarimu Nr. 347 „Dėl Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016-2023 metų plėtros programos patvirtinimo“. Jo svarba taip pat akcentuojama Valstybinėje švietimo 2013-2022 metų strategijoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos Seimo 2013 m. gruodžio 23 d. nutarimu Nr. XII-745 „Dėl Valstybinės švietimo 2013-2022 metų strategijos patvirtinimo“ ir 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1482 „Dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo“.

Švietimo įstatyme apibrėžiama neformaliojo suaugusiųjų švietimo paskirtis – sudaryti sąlygas asmeniui mokytis visą gyvenimą, tenkinti pažinimo poreikius, tobulinti įgytą kvalifikaciją, įgyti papildomų kompetencijų. Bendrąja prasme neformalusis suaugusiųjų švietimas apima: asmens bendrosios kultūros ugdymą ir profesinei veiklai reikalingų žinių įgijimą ir gebėjimų lavinimą bei tobulinimą.

Valstybinėje švietimo 2013-2022 metų strategijoje taip pat akcentuojama, kad „švietimo misija – suteikti kiekvienam su Lietuva save susiejusiam asmeniui savarankiško ir aktyvaus gyvenimo pagrindus, padėti nuolat tobulinti savo gebėjimus, tapti visaverčiu demokratinės visuomenės nariu, aktyviai dalyvaujančiu socialiniame, ekonominiame ir kultūriniame gyvenime“. Vienas iš šios strategijos tikslų yra suskurti paskatų ir sąlygų mokytis visą gyvenimą sistemą, kuri būtų grindžiama veiksnia pagalba atpažįstant save bei renkantis kelią veiklos pasaulyje. Tam įgyvendinti numatyti keletas uždavinių, vienas iš jų yra „skatinti mokymosi visą gyvenimą paslaugų kokybę bei įvairovę pagal ūkio bei visuomenės poreikį ir veiklų tęstinumo potencialą bei kurti lanksčią prieinamumo sistemą, stiprinti kultūros įstaigų galimybes teikti švietimo paslaugas“.

Valstybinės švietimo **2013-2022 metų** strategijos ketvirtoji prioritėtinė kryptis „Mokymas ir įgalinimas visą gyvenimą.“ Jos numatomos veiklos kryptys (uždaviniai):

21.1. skatinti mokymosi visą gyvenimą įvairovę pagal ūkio ir visuomenės poreikį ir veiklos rūšių tęstinumo pajėgumus ir kurti lanksčią prieinamumo sistemą, užtikrinti mokymo kokybę, stiprinti kultūros įstaigų, verslo galimybes dalyvauti mokymosi visą gyvenimą procese;

21.2. organizuoti edukacinę pilietinę veiklą, asmenybės saviugdą visoje šalyje, plėtoti įvairias jos organizacines formas, skatinti mokinius ir studentus vienijančių vietinių ir nacionalinių organizacijų stiprėjimą;



21.3. stiprinti motyvaciją mokytis, susiejant mokymąsi visą gyvenimą su besimokančiųjų pasirinkimais, sukuriant finansinės paramos sistemą. Plėtoti mokymosi visą gyvenimą ir darbo patirties integralumą, ypač per praktiką, stažuotes, profesinį mokymą, diegiant pameistrystės formą. Sukurti ir pradėti taikyti įvairiais mokymosi būdais įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo sistemą;

21.4. sudaryti sąlygas asmenims savarankiškai valdyti karjerą, teikiant individualizuotą įvairių formų pagalbą realioje ir virtualioje aplinkoje, plečiant tam reikalingus gebėjimus ir galimybes, ugdant svarbias kompetencijas, formuojant gyvenimo kelio (karjeros) rinkimosi sąmoningumą ir ugdymosi tęstinumą. Inicijuoti ir remti kokybišką studijų programų, profesijų, ypač perspektyviausių, populiarinimą;

21.5. sukurti darnią suaugusiųjų švietimo sistemą, apimančią neformaliojo suaugusiųjų finansavimo mechanizmą, Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija 43 tarpinstitucinį koordinavimą, informavimą ir konsultavimą, neformaliojo mokymosi kokybės užtikrinimą ir neformaliai įgytų kompetencijų pripažinimą.

Neformalusis suaugusiųjų švietimas yra svarbi mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo sudedamoji dalis, nes net ne vieną formalųjį išsilavinimą turintys įvairaus amžiaus suaugusieji jaučia nuolatinį poreikį mokytis neformaliai. Suaugusiųjų švietėjams kyla uždavinys, kuo tikslingiau išnaudoti turimą teisinę bazę, rasti paslaugų ir poreikių darną, sudominti besimokančiuosius, įtraukti juos į mokymo(si) proceso planavimą, aiškinti jiems mokymo(si) ekonominę, socialinę, individualią naudą, užtikrinti mokymosi visą gyvenimą tęstinumą, priartinant jį prie jų gyvenamos ar darbo aplinkos. Šių dienų suaugusiųjų švietimas turi rasti kelią pas besimokantįjį, kad suaugęs suprastų ir pajautų poreikį tobulėti visą gyvenimą. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016–2023 metų plėtros programa siekiama sukurti ir išplėtoti neformalųjį suaugusiųjų švietimą ir tęstinį mokymąsi laiduojančią ir prieinamą, socialiai teisingą švietimo sistemą, atitinkančią atviroje pilietinėje visuomenėje darbo rinkoje veikiančio asmens ir visuomenės poreikius. Programos tikslai yra sukurti ir išplėtoti darnią suaugusiųjų švietimo sistemą ir suderinti mokymąsi visą gyvenimą su šalies ūkio ir visuomenės poreikiais. Įgyvendinant šiuos tikslus iki 2023 metų siekiama:

- **sukurti finansinių, teisinių, organizacinių paskatų sistemą**, leisiančią formuoti glaudesnę švietimo teikėjų tinklą, apimančią neformaliojo suaugusiųjų švietimo finansavimo mechanizmą, informavimą ir konsultavimą, numatyti priemones švietimo pasiūlos įvairovei ir kokybei užtikrinti;
- **plėtoti mokymosi visą gyvenimą paslaugas**, ypač asmenims, gyvenantiems mažuose miesteliuose ir kaimuose, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytoje teritorijose, kuriose didžiausi socialiniai, ekonominiai netolygumai, ir skirti neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi koordinatorius savivaldybėse;

- sudaryti sąlygas **suaugusiesiems įgyti bendrųjų kompetencijų** ir formuoti jiems teigiamas mokymosi visą gyvenimą nuostatas, plėtoti formaliojo ir neformaliojo švietimo galimybes, *skaitmeninio mokymosi turinį ir programas, sukurti neformaliojo ir praktinio mokymosi metu įgytų kompetencijų pripažinimo mechanizmus*;
- **skatinti mokymosi visą gyvenimą įvairovę** pagal šalies ūkio ir visuomenės poreikį, plėtoti veiklos tęstinumo pajėgumus ir kurti lanksčią prieinamumo sistemą, užtikrinti mokymo kokybę, *stiprinti kultūros įstaigų, verslo galimybes dalyvauti atliekant tarptautinį suaugusiųjų kompetencijų tyrimą PLIAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), kuris organizuojamas Ekonominio ir socialinio bendradarbiavimo ir vystymosi organizacijos OECD (Organisation for Economic and Social Cooperation and Development)*;
- **stiprinti motyvaciją mokytis** – sieti mokymąsi visą gyvenimą su besimokančiųjų pasirinkimais, sukurti finansinės paramos sistemą. Plėtoti mokymosi visą gyvenimą ir darbo patirties integralumą, ypač per praktiką, stažuotes, profesinį mokymą, *diegti pameistrystę. Sukurti ir pradėti taikyti įvairiais mokymosi būdais įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo sistemą.*
- **sudaryti sąlygas asmenims savarankiškai valdyti karjerą** – teikti individualizuotą įvairių formų pagalbą, organizuoti socialinę reklamą realioje ir virtualioje aplinkoje, įskaitant pasiūlos ekspertinius vertinimus ir galimybes. Inicijuoti ir remti kokybišką studijų programų, profesijų populiarinimą, **bendrųjų ir tęstinio profesinio mokymo kompetencijų suaugusiesiems paslaugų plėtrą aukštosiose mokyklose, profesinio mokymo įstaigose.**

Nepaisant tikrai ambicingų nacionalinės politikos siekių, Lietuvos gyventojai yra vieni iš mažiausiai besimokančių ES ir neformaliai iš jų mokosi ypač maža dalis. Suaugusiųjų dalyvavimas mokymosi visą gyvenimą veikloje kol kas yra vienas žemiausių tarp Europos Sąjungos šalių (21 vieta). 2018 metais tik 6,6 proc. Lietuvos suaugusiųjų buvo įsitraukę į mokymosi veiklą (Europos Sąjungos vidurkis 2018 metais – 11,8 proc.<sup>3</sup>). Lietuva turi puikias galimybes plėtoti tolesnį suaugusiųjų mokymąsi – tarp Europos Sąjungos šalių Lietuvoje mažiausia dalis suaugusiųjų (5,4 proc.) yra įgiję žemesnį nei vidurinį išsilavinimą (Europos Sąjungos šalių vidurkis – 23 proc.<sup>4</sup>), tačiau kol kas sunkiai sekasi į suaugusiųjų švietimą įtraukti ir jame išlaikyti suaugusiuosius iš socialiai pažeidžiamų grupių. Nustatyta (2013 metų Valstybės audito ataskaita), kad 95,8 proc. neformaliojo suaugusiųjų švietimo

<sup>3</sup> Eurostat duomenys [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult\\_learning\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics)

<sup>4</sup> CEDEFOP 2016 m. duomenys <https://www.cedefop.europa.eu/lt/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/33-how-many-adults-have>

lėšų skiriama vienai krypčiai – neformaliajam profesiniam suaugusiųjų švietimui, todėl nesudaromos tinkamos sąlygos įtraukti didesnę visuomenės dalį, asmenims įgyti įvairių poreikių ir gebėjimų, gerinti gyvenimo kokybę ir spręsti dalį socialinių problemų. Žemas neformaliojo mokymosi lygis yra vienas didžiausių Lietuvos ūkio konkurencingumo problemų, nes nesimokantys darbuotojai prasčiau prisitaiko prie besikeičiančių darbo sąlygų ir naujų technologinių reikalavimų, yra mažiau imlūs naujovėms, dėl ko jų produktyvumas ir sukuriama pridėtinė vertė yra mažesnė. Taip jie greičiau netenka darbo ir po to sunkiau jį naujai susiranda.

2018 m. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro atlikta Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklės savivaldybėse studija parodė, kad savivaldybėse dėmesys neformaliajam suaugusiųjų švietimui nėra pakankamas. Tik 10 proc. savivaldybių paskirtų koordinatorių suaugusiųjų neformalusis švietimas ir tęstinis mokymasis yra pagrindinė funkcija, ir tik 20 proc. - skirtas finansavimas. Tik pusėje visų apklausoje dalyvavusių savivaldybių pažymėjo, kad atlieka neformaliojo mokymosi poreikio tyrimus ir nors savivaldybės yra nusistačiusios prioritetas neformaliojo suaugusiųjų švietimo kryptis, tačiau planuojant retai atsžvelgiama į verslo sektoriaus ir dirbančiųjų poreikius, menkai akcentuojamos konkrečios kompetencijos, dažnai neformaliojo suaugusiųjų švietimo pasiūlą nulemia kiti veiksniai ir savivaldybės insitucijų poreikiai, biudžeto galimybės ir švietimo teikėjų grupių aktyvumas.

Kitas probleminis aspektas – neformaliojo suaugusiųjų švietimo paslaugų kokybė, kadangi neformalųjį suaugusiųjų švietimą vykdo apie 1000 paslaugų teikėjų, atitinkančių formalius teisinius reikalavimus. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatyme numatyta tvarka, kad teikėjų, finansuojamų iš valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšų, darbo kokybės užtikrinimo tvarką nustato jų steigėjas, bet šiandien ji yra įgyvendinama gana formaliai, nes vertinimas yra neprivalomas. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo veiklos įgyvendinimas taip pat yra išskaidytas tarp skirtingų ministerijų ir nėra koordinuojamas.

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtotei 2014–2016 metais skirta beveik 60 mln. eurų. Jie skirti stiprinti šioms sritims: bendrųjų kompetencijų įgijimui ir teigiamų mokymosi nuostatų formavimui, mokymosi visą gyvenimą galimybių profesinio mokymo įstaigose ir aukštosiose mokyklose plėtrai, suaugusiųjų mokymosi finansinių ir organizacinių paskatų sistemai kurti. (*Lietuvos švietimo būklės 2013 – 2016 m. apžvalga*). 2017 m. birželio 28 d. švietimo ir mokslo ministras patvirtino Mokymosi visą gyvenimą plėtros 2017–2020 metų veiksmų planą, skirtą minėtai Vyriausybės Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016–2023 metų plėtros programai įgyvendinti. Ir toliau investuojant į neformaliojo suaugusiųjų švietimą, neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi programų rengimo ir įgyvendinimui 2017 m. iš valstybės biudžeto skiriama 0,29 mln. EUR, o 2018–2020 m. – po 0,66 mln. EUR per metus.

Lietuvoje išplėtotas nemažas suaugusiųjų mokymosi galimybių tinklas, tačiau dar lieka nepanaudotų galimybių plėsti lengviau prieinamų formų suaugusiųjų švietimą, pavyzdžiui nuotolinį mokymąsi, o taip pat plėtoti profesinio mokymo įstaigų ir aukštųjų mokyklų bendradarbiavimą,

švietimo ir kultūros įstaigų partnerystę neformaliojo švietimo srityje, nevyriausybinių organizacijų vykdomas švietimo paslaugas, rasti būdų kaip plėtoti mokymąsi darbo vietoje.


## 1.2. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programų planavimas ir rengimas

*Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programos planavimo etape:*

- apibrėžiamas programos poreikis ir tikslinė programos dalyvių grupė;
- identifikuojamos suinteresuotos grupės, socialiniai partneriai;
- apibrėžiami programos tikslai ir paskirtis;
- apsisprendžiama, kokių išteklių gali reikėti kokybiškam programos įgyvendinimui (mokymosi medžiaga, lektorių kompetencija, kiti reikalingi ištekliai);
- nusprendžiama, iš kokių finansavimo šaltinių programa bus įgyvendinama (ar bus prašoma valstybės biudžeto lėšų finansavimui, ar programą finansuos patys dalyviai arba jų darbdaviai?);
- apsisprendžiama dėl programos suteikiamos kvalifikacijos ar jos dalies lygio ir jos apimties;
- pasirenkamos mokymo formos ir metodai;
- pasirenkamos mokymosi rezultatų įvertinimo strategijos ir pripažinimo galimybės.

*Pagrindiniai aspektai, kuriuos reikia įvertinti prieš rengiant neformaliojo suaugusiųjų švietimo ar neformaliojo profesinio mokymo programą:*

	<b>Programos rengimo žingsniai</b>	<b>Pagrindiniai aspektai</b>
<b>1.</b>	Poreikio analizė (kam reikalinga ši programa?)	Svarbu: Apsibrėžti sritį, į kurią programa orientuota ir įvertinti jos aktualumą. Atlikti šiuo metu teikiamų / siūlomų programų analizę (pasiūlos analizė). Atlikti suinteresuotų šalių poreikių įvertinimą ir įtraukimą į programų įgyvendinimą.
<b>2.</b>	Organizacijos tikslų ir galimybių įvertinimas (kam mūsų organizacijai reikalinga ši programa?)	Svarbu: <i>Įvertinti ar programa atitinka organizacijos tikslus ir strategiją, kokią pridėtinę vertę organizacijai kuria.</i> <i>Įsivertinti turimus programos rengimo ir vykdymo pajėgumus.</i>
<b>2.</b>	Apibrėžiamas programos pobūdis, paskirtis ir apimtis	Svarbu: Apsibrėžti programos tikslus ir rezultatus.

	<i>(iš ko programa susidarys ir kokie siekiami rezultatai?)</i>	Įvertinti kiek ji atitinka neformaliojo suaugusiųjų švietimo strateginius tikslus. Apsispręsti dėl programos apimties, įgyvendinimo formų ir metodų.
<b>3.</b>	<i>Nusimatomi programos įgyvendinimo ištekliai (ar lektoriai pakankamai kvalifikuoti, turimi materialieji ir metodiniai ištekliai pakankami, patalpos tinkamos ir pan. norint įgyvendinti programą pilna apimtimi?)</i>	Svarbu: Įvertinti personalo kompetenciją ir lektorių atitikimą programos reikalavimams. Jeigu reikia, atliekama finansavimo šaltinių paieška. Įvertinti/ atnaujinti / parengti metodinius programos išteklius. Apgalvoti Programos logistiką ir aprūpinimą (patalpos ir priemonės)
<b>4.</b>	<i>Numatoma, kaip bus užtikrinama programos kokybė ir efektyvumas</i>	Svarbu: <i>Parengti programos aprašą ir informacines, metodines priemones. Vykdėti programą rinkodarą. Užtikrinti programos tęstinumą.</i>
<b>5.</b>	<i>Programos mokymosi rezultatų vertinimas</i>	Svarbu: <i>Pasirinkti programos rezultatų vertinimo strategijas, priemones ir kriterijus. Įvertinti įgyvendintą programą ir panaudoti rezultatus veiklos kokybės tobulinimui</i>
<b>PABAIGA / NAUJAS CIKLAS</b> 		

Visų pirma, programos planavimo etape nemažiau svarbu nuspręsti kokio pobūdžio neformaliojo švietimo programa bus rengiama (ar rengiama programa atitiks neformaliojo suaugusiųjų švietimo ar neformaliojo profesinio mokymo programų specifiką)?

Priklausomai nuo to, kokia programa bus rengiama priklausys ir programos turinys, taip pat įgyvendinimo forma ir galimi finansavimo šaltiniai.

### 1.2.1. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programų skirtumai

Kuo skiriasi neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programos?

Lentelėje pateikiami pagrindiniai neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programų skirtumai:

Lentelė Nr. 2. Pagrindiniai programų parametrai ir skirtumai

<b>Programos parametrai</b>	<b>Neformalusis profesinis mokymas</b>	<b>Neformalusis švietimas</b>	<b>suaugusiųjų</b>
<b>Paskirtis</b>	Skirtas profesinei veiklai reikalingų žinių įgijimui ir gebėjimų lavinimui bei tobulinimui	Orientuotas į asmens bendrosios kultūros ugdymą	
<b>Programos poreikio nustatymas</b>	Poreikis grindžiamas dirbančiųjų kompetencijų ir darbdavių poreikiu, darbo rinkos situacija	Poreikis grindžiamas atsižvelgiant į tikslinės grupės kompetencijų spragas, organizacijų poreikius ir aplinkos aktualijas	
<b>Tikslai</b>	Suteikti žinių ir įgūdžių, kurie tiesiogiai susiję su tam tikra profesine veikla, atliekamu darbu ar užduotimis, tobulinti su turima kvalifikacija susijusias kompetencijas	Tenkinti savišvietos poreikius, lavinti kūrybines galias ir gebėjimus, įgyti ir tobulinti bendrąsias ir kitas kompetencijas, leidžiančias asmeniškai tobulėti, svarbias laisvalaikiiui ir pomėgiams ir pan.	
<b>Reikalavimus programoms apibrėžia</b>	Profesinio mokymo įstatymas ir Užimtumo įstatymas, Užimtumo tarnybos vykdomas priemonių reglamentai, tvarkos	Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas	
<b>Tikslinė grupė</b>	Dirbantys, ieškantys darbo, norintys išlikti aktyvūs darbo rinkoje suaugusieji	Visi suaugusieji, kuriuos domina mokymosi veikla	
<b>Galimi finansavimo šaltiniai</b>	Užimtumo tarnyba, darbdaviai, dirbantieji, užimtumo rėmimo programos	Programų dalyviai, savivaldybės	
<b>Reikalavimai programos turiniui</b>	Reikalavimus neformaliojo profesinio mokymo programoms ir jų vykdymui gali nustatyti mokymą pagal šią programą užsakanti ar jį finansuojanti institucija. Taip jie gali būti suformuoti finansuojančios pusės (pvz. Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos, kai skelbiamas tokių programų finansavimo konkursas savivaldybėse) arba nusistatyti paties programos rengėjo.	Programoms, kurios finansuojamos iš valstybės ar savivaldybės lėšų, reikalavimus nustato Švietimo ir mokslo ministro įsakymas	
<b>Programos turinys ir apimtis</b>	Programa sudaryta ir atskirų patvirtintos atitinkamame standarte kvalifikacijos patvirtintų (formalių) modulių profesinio mokymo programų modulių	Programos turinys ir jos apimtis nėra griežtai apibrėžti arba juos gali nustatyti finansuojančios organizacijos.	

	ar jų kombinacijų. Programos apimtis įvertinama ir apskaitoma kreditais	
<b>Patekimo į programas reikalavimai</b>	<p>Į Priklausomai nuo to, į kokią kvalifikaciją orientuota neformaliojo profesinio mokymo programa, gali būti nustatomi skirtingi reikalavimai turimai profesinei patirčiai (nuo 1 iki 3 metų).</p>	<p>Neformaliojo švietimo programos ir savišvietą asmuo renkasi laisvai. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo dalyviams jokių priėmimo reikalavimų nėra. Dalyvis gali būti kiekvienas suaugęs (paprastai ne jaunesnis kaip 18 metų) asmuo.</p> <p>Norinčiam mokytis dažniausiai netaikomi išankstiniai reikalavimai jo bendrajam ir profesiniam išsilavinimui</p>
<b>Kompetencijų (pasiekimų) vertinimas ir mokymosi rezultatų patvirtinimas</b>	<p>Įvertinus asmens kompetencijas, įgytas mokantis pagal neformaliojo profesinio mokymo programą, nustatyta tvarka jos pripažįstamos kaip atitinkamo lygio kvalifikacija arba jos dalis.</p>	<p>Sėkmingai baigus programą išduodamas neformaliojo suaugusiųjų švietimo pažymėjimas</p>
<b>Programų registravimas</b>	<p>Programos registruojamos studijų ir kvalifikacijų registre</p>	<p>Programos registruojamos kvalifikacijos tobulinimo programų ir renginių registre</p>

Apibendrinus pagrindinius šių dviejų tipų programų skirtumus, matome, kad svarbiausi skirtumai vis tik glūdi programos paskirtyje ir turinio struktūroje. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programos skirtos tenkinti suaugusiųjų savišvietos ar asmeninio augimo poreikius, o neformaliojo profesinio mokymo programos skirtos profesiniam tobulėjimui, kompetencijų, skirtų konkrečiai darbo vietai ir leidžiančių įgyti kvalifikaciją ar jos dalį įgyjimui. Todėl pastarųjų programų reglamentavimas ir finansavimas taip pat skiriasi. Neformaliojo profesinio mokymo programos yra registruojamos studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registre, jos yra vertinamos išorės vertintojų. Institucija, parengusi neformaliojo profesinio mokymo programą, dėl jos vertinimo ir įregistravimo privalo kreiptis į Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centrą, pateikdama jos nustatytos formos paraišką.

### 1.2.2. Neformaliojo švietimo programų poreikio nustatymas. Aplinkos ir konteksto įvertinimas

Programų rengimo poreikių nustatymo tikslas yra surinkti informaciją, kuria remiantis būtų galima parengti ir sukurti efektyvią mokymo programą ir kokybiškai įgyvendinti suaugusiųjų neformaliojo švietimo paslaugą, atitinkančią individo, grupės ar organizacijos poreikius ir norus. Nuodugnus poreikių nustatymo procesas gali atrodyti sudėtingas, tačiau jo pagalba galime tiksliau

apsibrėžti tikslus ir suplanuoti labiau tinkamą mokymo programą. Dažnai pats mokymo procesas yra pagalba išsiaiškinant ir nustatant individualius ar institucinius mokymosi poreikius.

**Programos poreikis grindžiamas:**

- nacionaliniais ir europiniais prioritetais;
- įgūdžių prognozėmis ir kitais poreikio nustatymo metodais, pvz., ekspertų metodu;
- įmonių ir darbuotojų apklausomis;
- oficialia statistine informacija;
- iš atskirų besimokančiųjų ar kitų asmenų gauta informacija (tikslinės grupės asmenų apklausa).

**Poreikio nustatymas iš oficialių šaltinių.** Užimtumo tarnyba atlieka trumpalaikes įgūdžių prognozes. Lietuvoje taip pat kuriami ir ilgalaikiai kompetencijų ir kvalifikacijų prognozavimo įrankiai. Europos profesinio mokymo plėtros fondas (CEDEFOP) taip pat periodiškai atlieka įgūdžių prognozes (taip pat ir atskiroms ES šalims), taip pat atlieka tikslines studijas atskiriems sektoriams, siekiant nustatyti kokių darbuotojų pasižyminčių tam tikromis kompetencijų kombinacijomis reikės ateityje (įgūdžių prognozės“skills forecasts“ pateikiamos: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/skills-forecasts>).

**Įmonių apklausa.** Šis įrankis padeda nustatyti potencialų įmonių darbuotojų kompetencijų poreikį ir galimybes jį patenkinti per neformaliąsias suaugusiųjų profesinio mokymo programas, tais atvejais, kai įmonių vadovai deklaruoja, kad ketina plėsti gamybą ir kurti daugiau darbo vietų. Apklaunami gali būti pačių įvairiausių – tiek stambių, tiek ir smulkių įmonių (jeigu tokių rinkoje yra daug) įmonių vadovai. Reikia atsižvelgti į tai, kad norint, kad neformali suaugusiųjų švietimo ar neformali profesinio mokymo programa gyvuotų reikia tinkamai įsivertinti apklausiamų įmonių skaičių ir patikimumą.

**Tikslinės grupės asmenų apklausa.** Apklausiant asmenis, tiek siekiant nustatyti mokymų turinį, tiek ir apibrėžti tikslinę grupę būtina pasirengti klausimynus iš anksto. Klausimynuose rekomenduojama naudoti tiek uždarus, tiek ir atvirus klausimus, kad respondentai galėtų patikslinti, pagrįsti savo poreikius. Klausimais siekiama nustatyti, kokie įgūdžiai galėtų padėti plėtoti dabar vykdomą veiklą, arba leistų užsiimti norima veikla ateityje (2 priedas). Siekiant patikimumo, asmenų apklausa turėtų būti validuota, pavyzdžiui pasitelkiant tikslinės focus grupės interviu metodą.

### 1.2.3. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų iniciavimas ir suinteresuotų šalių įtraukimas į jų rengimą

Suaugusiųjų neformalusis mokymasis vyksta įvairiuose kontekstuose ir pačiomis įvairiausiomis formomis (įskaitant mokymąsi darbo aplinkoje, stažuočių, kursų, seminarų, projektų metu, mokantis savarankiškai, atliekant savanorišką veiklą ar tęstinio profesinio mokymo metu ir kt.).



Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų paskirtis – padėti įvairios patirties ir kvalifikacijos besimokantiems suaugusiems įgyti jiems profesinėje veikloje ir asmeniniame ar visuomeniniame gyvenime svarbių įgūdžių. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas rengti ir siūlyti suaugusiems gali įvairios organizacijos, kurios mato tokį poreikį. Tam, kad tinkamai paruoštume neformaliojo suaugusiųjų švietimo programą, reiktų aiškiai apsibrėžti, kas yra mūsų taip vadinamos interesų grupės ir kokio bendradarbiavimo mes su jais pageidautume.

*Lentelė Nr. 3 Pagrindinės interesų grupės ir jų funkcijos programų rengime*

	EK, nacionalinė politika ir programos	Regiono ir vietos programos ir priemonės	Asociacijos, nevyriausybinės organizacijos	Švietimo tiekėjai	Darbdaviai, darbdavių organizacijos
<i>Tikslinės grupės pasiekimas (besimokantys)</i>			√	√	√
<i>Finansavimas</i>	√	√			
<i>Strategijos apsibrėžimas</i>	√	√			
<i>Įgyvendinimas</i>			√	√	√
<i>Įrankiai ir priemonės</i>			√	√	√

Suiteresuotų grupių įtraukimas pačioje pradžioje leidžia kurti pasitikėjimą tarp suaugusiųjų švietimo programų rengėjų ir dalyvių, taip pat padeda geriau atsižvelgti į visų suiteresuotų šalių poreikius rengiant programą, o susiformavęs kontaktų ir bendrų veiklų tinklas ateityje gali būti naudingas ne tik koreguojant programas, bet ir rengiant naujas iniciatyvas ir projektus.

Suinteresuotų grupių poreikių analizė (2 priedas) padeda apsibrėžti pagrindines interesų grupes ir nusimatyti veiksmų, kaip įtraukti jas į programų rengimą, planą. Interesų grupių įtraukimo įvairiais programų rengimo etapais galimybės aptariamoms 4 lentelėje.

Lentelė Nr. 4. Suinteresuotų šalių įtraukimo galimybės

	<b>Įmonės, darbuotojų ir darbdavių organizacijos, Prekybos, pramonės ir žemės ūkio rūmai ir kt.</b>	<b>Nevyriausybines organizacijos</b>	<b>Nacionalinės ir europinės institucijos, fondai.</b>
<i>Mokymo poreikio analizė</i>	Poreikio išsakymas (kokių ir kam įgūdžių įmonėse reikia)	Pagalba nustatant poreikį, poreikio išsakymas.	Informacija apie įgūdžių, mokymo reglamentavimą, galimybes rengti programas, licenzijavimą ir pan.
<i>Mokymas(sis) (programos įgyvendinimas)</i>	Kvalifikuoti žmogiškieji ištekliai (įgyvendinant programą). Galimybės mokymus organizuoti praktinio mokymo vietose, naudotis įrengimais ir pan.	Kvalifikuoti žmogiškieji ištekliai (įgyvendinant programą). Pagalba ieškant finansavimo šaltinių.	Finansavimo galimybės.
<i>Vertinimas, patvirtinimas</i>	Kvalifikuoti vertintojai, dalyvavimas vertinime (užtikrinant įgūdžių atitikimą realiems darbo vietos reikalavimams).	Kvalifikuoti vertintojai.	Pasiekimų, mokymosi rezultatų patvirtinimas, pripažinimas, oficialus sertifikavimas, kokybės užtikrinimas.
<i>Paslaugos po mokymo (ang. after training)</i>	Pameistrystės ir pan. schemų parengimas. Mokymosi darbo vietoje organizavimas.	Bendri renginiai, seminarai, stažuotės ir pan.	Dalyvavimas įgyvendinant Europos, šalies, regiono programas. Dalyvavimas politikos įgyvendinime.

### **1.3. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programos dizainas**

#### 1.3.1. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programos tikslų formulavimas

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programos ašis – tinkamai suformuluoti tikslai. Tikslai turi būti tiek gerai apgalvoti, tiek ir pasiekiami, be to suprantamai suformuluoti. Rengiant švietimo programas, kaip ir versle populiarėja taip vadinama S.M.A.R.T. tikslų formulavimo metodika (angl. *specific*,

*measurable, achievable, relevant, timely*), kurios pavadinime užkoduoti penki svarbiausi tikslų formulavimo aspektai:

1. **Tikslas turi būti konkretus** (ang. *specific*), nes įgyvendinti įmanoma tik konkrečius tikslus. Pvz., nepakanka kelti tikslą supažindinti *besimokančius su kritinio mąstymo teorijomis*. Tikslas turi būti konkrečiai apibrėžtas, kad sėkmingai baigus programą besimokantieji gebės taikyti konkrečias kritinio mąstymo teorijas konkrečioje praktinėje veikloje. Norint suformuluoti konkretų tikslą, reikia atsakyti į svarbiausius klausimus: ką norite pasiekti, kaip, kada, kokiomis priemonėmis ir iš ko galima bus spręsti, kad tikslas pasiektas.
2. **Tikslas turi būti pamatuojamas** (ang. *measurable*), nes tik taip galima fiksuoti pokytį ir nustatyti, ar pasiektas tikslas. Apsibrėžiant švietimo programos tikslus, svarbu numatyti rodiklius, pagal kuriuos galima bus įvertinti progresą.
3. **Tikslas turi būti realus** (ang. *achievable*), t. y. tiek švietimo programos rengėjams, tiek ir besimokantiems turi būti aišku, kad programos tikslus įmanoma pasiekti. Taip pat turi būti aišku, kur programos rezultatus realiai galima bus pritaikyti. Pvz., sėkmingai baigus programą besimokantieji gebės paruošti šokoladinius ir miltinius desertus pagal pateiktą receptūrą.
4. **Tikslas turi būti prasmingas** (ang. *relevant*), susijęs su besimokančiųjų ar / ir organizacijų lūkesčiais, nes tik taip švietimo programos atrodys patraukliai ir suaugusieji bus motyvuoti jose dalyvauti.
5. **Tikslas turi būti apibrėžtas laike** (ang. *timely*), kitaip sakant susietas su švietimo programos apimtimi. Nereiktų pavyzdžiui, tikėtis, kad orlaivio pilotus galima paruošti per mėnesio trukmės programą. Programos apimtis turi būti gerai įvertinta atsižvelgiant į tai, kokių kompetencijų įgyjimo / įtvirtinimo konkrečia programa siekiama.

Rengiant neformaliojo suaugusiųjų švietimo ar neformaliojo profesinio mokymo programą ją turi sudaryti šios dalys: bendrosios nuostatos (pateikiama informacija apie švietimo teikėją (pavadinimas, teisinė forma, buveinės adresas, grupė ir tipas (jei švietimo teikėjas – mokykla) (jei švietimo teikėjas – laisvasis mokytojas – jo vardas, pavardė), programos rengėją (vardas, pavardė, kvalifikacija), programos pavadinimas, trukmė, apimtis, programos dalyvių amžius; įvardinami programos tikslai ir uždaviniai – nurodomas aiškus tikslas, konkretūs įgyvendinami uždaviniai, atitinkantys programos dalyvių amžių ir jų poreikius; nurodoma, kokios bus ugdomos kompetencijos; programos turinys, metodai ir priemonės (aprašomas programos turinys, metodai, priemonės, įranga, padedantys siekti išsikelto tikslo ir uždavinių, ugdyti kompetencijas); įvardinami pasiekimai ir jų vertinimas – šioje dalyje aprašomas programos dalyvių pasiekimų vertinimas (įsivertinimas), metodai, dažnumas.

**Rengiant neformaliojo profesinio mokymo programą** taip pat svarbūs kai kurie su formaliojo profesinio mokymo sistema susiję aspektai:

- orientacija į mokymosi rezultatus;

- programos apimties nustatymas mokymosi kreditais;
- atsižvalga į atitinkamame profesiniame standarte nustatytas kvalifikacijas ir jas sudarančias kompetencijas;
- atžvalga į Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygius;
- programos modulių sandara (mokymo planas) (programos turinys, modulių temos), praktinės užduotys, modulio mokymosi rezultatai ir jų vertinimas;
- kompetencijų vertinimas ir galimybė pripažinti įgytas kompetencijas kaip kvalifikaciją ar jos dalį.

Rengiant neformaliojo profesinio mokymo programą, paprastai siekiama suteikti besimokantiems su konkrečia kvalifikacija susijusių kompetencijų, kurios gali būti pripažįstamos kaip įgyta kvalifikacija ar jos dalis. Tokių programų tikslai išplaukia iš platesnių kvalifikacijos tikslų, kuriuos apibrėžia profesinis standartas.

### 1.3.2. Orientacija į mokymosi rezultatus

Beveik visuomet apibūdinant ko siekiama švietimo programa, apibūdinant kvalifikaciją ir kompetencijas, o taip pat ir vertinimo procese bei kituose kontekstuose vis dažniau naudojama sąvoka „mokymosi rezultatai“. Pastaraisiais metais mokymosi rezultatai pritaikomi ir panaudojami vis globaliau.

Kas yra mokymosi rezultatai?

**Mokymosi rezultatai** (angl. learning outcomes) – teiginys, nusakantis ką, baigęs tam tikrą mokymosi proceso etapą (programą, jos dalį ir pan.), besimokantysis gebės demonstruoti, kokiomis sąlygomis ir kokiame kontekste.

Mokymosi rezultatai gali būti orientuoti į žinias ir supratimą arba į praktinius gebėjimus. Mokymo rezultatai taip pat atspindi kompetencijos sudėtingumo, savarankiškumo ir atliekamos profesinės veiklos kintamumo lygį. Kuo aukštesnio lygmens įgūdžius siekiama suteikti, tuo veikla yra sudėtingesnė, reikalaujanti aukštesnio savarankiškumo ir atsakomybės laipsnio bei gebėjimo dirbti kintančioje aplinkoje.

Mokymosi rezultatų koncepcija kilo iš noro susikalbėti skirtingų sričių atstovams, todėl tikimasi, kad aiškiai apibrėžti mokymosi rezultatai padeda susikalbėti darbdaviui ir absolventui,

profesinio mokymo ir aukštojo mokslo sistemoms. Jie taip pat padeda kurti lankstesnius mokymosi ir studijų kelius įvairaus amžiaus ir patirties žmonėms, išaugusi tarptautinio mobilumo svarba, mokymosi visą gyvenimą strateginiai tikslai, būtinybė kurti neformaliojo ir savaiminio mokymosi pripažinimo ir akreditavimo mechanizmus.

***Bendra mokymosi rezultatų formulavimo schema:***

<b>Mokymosi rezultatų formulavimo struktūra</b>		
<i>Apibrėžiama iš besimokančiojo pozicijos</i>	<b>Apibūdinant objektą ir apimtį (laukiamo mokymosi rezultato plotį ir gylį)</b>	<b>Apibūdinant kontekste, kuriame mokymosi rezultatai gali būti demonstruojami ir stebimi</b>
<b>Pavyzdžiai</b>		
<b>Mokinys, sėkmingai baigęs programą</b>	gebės valdyti keltuvą	pakraunant ir iškraunant krovinį sandėlyje
<b>Besimokantis programos pabaigoje</b>	gebės parinkti optimalų technologinį procesą	pagal pateiktas maisto patiekalų ruošimo technologines korteles.
<b>Išklausęs darbų saugos kursų, asmuo</b>	gebės apibūdinti pagrindinius darbų saugos principus ir reikalavimus,	kurių turi laikytis pagalbinis darbuotojas statybvietėje.

Pagrindiniai mokymosi rezultatų formulavimo principai:

- apibūdinant mokymosi rezultatus jie aprašomi taip, kad besimokantysis visada yra dėmesio centre;
- mokymosi rezultatai padeda aiškiai apibrėžti siekiamybę, ką besimokantysis sėkmingai baigęs tam tikrą mokymo proceso etapą žinos, gebės pademonstruoti ar kaip pasikeis jo elgesys, tačiau, ne visi mokymosi rezultatai gali būti matomi ir aprašomi ir tai reikia turėti omenyje;
- mokymosi rezultatai visada turi būti apibrėžti paminint kontekstą ir sąlygas, kuriomis mes juos galima stebėti, todėl mokymosi rezultatai negali būti formuluojami apibendrintai;

- aprašant mokymo programos, kvalifikacijos ar jos dalies, tam tikro mokymosi etapo mokymosi rezultatus ir jų vertinimo kriterijus turi būti išlaikyta vieninga logika ir nuoseklumas;
- mokymosi rezultatai formuluojami taip, kad galėtų būti pritaikyti įvairiuose kontekstuose, mokymosi aplinkose ir leistų realizuoti mokymą įvairiomis formomis ir metodais;
- mokymosi rezultatai visada formuluojami atsižvelgiant į jų apimtį (kiek užtrunka besimokančiajam juos pasiekti pilna apimtimi) ir lygį (kokio sudėtingumo, savarankiškumo ir pan. lygmens užduotis galės spręsti asmuo sėkmingai baigęs programą, atsižvelgiant į Nacionalinės kvalifikacijų sandaros lygių aprašus, *pavyzdys lentelėje*);

	<i>Besimokantis</i>	<i>Užduotis/ funkcija</i>	<i>Objektas</i>	<i>Kontekstas</i>
<i>3 EQF/NKS lygis</i>	Sėkmingai baigęs gebės	Prisiimti atsakomybę už	Atliekamas darbo ar mokymosi užduotis	Prisitaikant prie kintančių sąlygų ir aplinkybių
<i>4 EQF/NKS lygis</i>	Sėkmingai baigęs gebės	Savarankiškai atlikti, vertinti savo veiklos rezultatus ir tobulinti	Rutinines užduotis ir kitas mokymosi ir darbo veiklas	Vadovaudamasis instrukcijomis ir taisyklėmis, standartais, nuspėjamos bet kartu ir besikeičiančiose situacijose
<i>5 EQF/NKS lygis</i>	Sėkmingai baigęs gebės	Vadovauti, prižiūrėti ir vertinti, kontroliuoti	Savo ir priskirtų pavaldžių darbuotojų darbo rezultatus, užduočių atlikimo kokybę	Įvertinant besikeičiantį kontekstą, aplinkybės ir darbo atlikimo sąlygas

Aprašant mokymosi rezultatus, kuriuos besimokantysis turėtų pasiekti programos laikotarpiu, svarbu vartoti tokią kalbą ir terminologiją, kuri būtų suprantama visiems (besimokantiems asmenims, mokytojams ir kt.). Per mokymo programos laikotarpį turi būti įmanoma pasiekti pasirinktus mokymosi rezultatus.

**Daugiau informacijos apie tai, kaip formuluoti mokymosi rezultatus rasite CEDEFOP parengtoje specialioje metodinėje priemonėje „Defining and writing learning outcomes“ [http://www.cedefop.europa.eu/files/4156\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4156_en.pdf).**

Mokymosi rezultatai gali būti formuluojami programai, programos daliai, mokymosi vienetui (moduliui) ir netgi pamokai. Jų apimtis priklauso nuo mokymosi veiklų apimties: kuo programa trumpesnė, tuo ir mokymosi rezultatai paprastesni. Mokymosi rezultatai gali būti naudojami įvairiems tikslams, pavyzdžiui, kvalifikacijų struktūrų aprašų kūrimui, kvalifikacijų apibrėžimui, mokymo planų kūrimui, vertinimui ir t. t. Mokymosi rezultatai nustatomi įvairiais išsamumo lygiais priklausomai nuo jų tikslo ir konteksto. Mokymosi rezultatai gaunami kvalifikacijų kūrimo proceso metu. Priklausomai nuo kvalifikacijų sistemos, mokymosi rezultatų identifikavimui ir aprašymui yra taikomi skirtingi metodai. Mokymosi rezultatai gali būti įgyjami pasitelkus gausybę mokymosi metodų ar pateikimo būdų (įgyjamų mokykloje, darbovietėje ir t. t.) skirtinguose mokymo kontekstuose (formaliajame, neformaliajame ir savaiminiame) arba aplinkose (t.y. šalies, švietimo sistemoje).

### 1.3.3. Programos lygio nustatymas pagal Lietuvos kvalifikacijų (LTKS) sandaros lygius

Pagrindinė nacionalinių kvalifikacijų sandarų paskirtis sudaryti įvairios patirties ir išsilavinimo asmenims galimybes nenutrūkstamai mokytis visą gyvenimą skirtinguose kontekstuose įvairiomis formomis (formalioju, neformalioju, savaiminiu būdais), suteikti bet kokiam mokymuisi vertę ir „padaryti mokymąsi matomu“, t. y. įvertinti ir pripažinti mokymosi rezultatus.

Lietuvoje teikiamas kvalifikacijas reglamentuoja **Lietuvos kvalifikacijų sandara**, kurioje visos Lietuvoje teikiamos ir įgyjamos kvalifikacijos suskirstytos į 8 lygius, apibūdinant veiklos, kurią atlikti yra pasirengęs kvalifikaciją įgijęs asmuo, sudėtingumą, savarankiškumą ir kintamumą. Lietuvos kvalifikacijų sandara atitinka 2008 m. balandžio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos rekomendaciją dėl Europos mokymosi visą gyvenimą kvalifikacijų sąrangos kūrimo (2008/C111/01) ir joje nustatytus 8 kvalifikacijų sąrangos lygius. Rekomendacijose kvalifikacijų lygiai išdėstyti pagal hierarchiją, atsižvelgiant į kvalifikacijas sudarančias kompetencijas, kvalifikacijų įgijimo būdus ir kriterijus. Kvalifikacijų lygius apibrėžiantys kriterijais yra laikomi:

- veiklos sudėtingumas – kvalifikacinis kriterijus, naudojamas veiklos pobūdžiui, užduočių įvairovei ir atsakomybės laipsniui apibūdinti;
- veiklos savarankiškumas – kvalifikacinis kriterijus, naudojamas veiklos organizavimo ir pavaldumo pobūdžio kitimui apibūdinti;
- veiklos kintamumas – kvalifikacinis kriterijus, naudojamas veiklos technologinės ir organizacinės aplinkos kitimui apibūdinti.

Kiekvienas kvalifikacijų lygis apima kvalifikacijas, kurios yra skirtos panašaus sudėtingumo, savarankiškumo ir kintamumo veiklai atlikti. Lygiai, skirti profesinei veiklai apibrėžti, nustatomi pagal:

- veiksmų apimtį ir sudėtingumą (kiek kompleksinės užduotys, kiek jos yra rutininės ar kiekvienu atveju unikalios, ar tenka veikti prognozuojamoje ar nenuspėjamoje aplinkoje ir pan.);
- galimas veiksmų pasekmes ir saugos reikalavimus (kokia atsakomybė ir sprendimų priėmimo galia priskiriama);
- poreikį detalizuoti nurodymus, duodamus konkrečiai užduočiai atlikti;
- priežiūros/ kontrolės formą ir intensyvumą (priklausomai nuo to, ar darbuotojas kontroliuoja kitus, ar pats yra kontrolės objektas, apibrėžiant savarankiškumo, autonomijos laipsnį profesinėje veikloje):

<i>LTKS lygiai</i>	Pavadinimas	Pavyzdys
<i>II LTKS lygis – paprastos veiklos ir operacijos, veikai atlikti reikalinga priežiūra, vadovavimas ir pagalba.</i>	Pagalbinis darbuotojas	<b>Mūrininko padėjėjas</b> Veiklos uždaviniai: 1) sandėliuoti mūrijimo medžiagas, gaminius ir įrangą pagal aukštesnės kvalifikacijos darbuotojo nurodymus; 2) paruošti ir sutvarkyti mūrininko darbo vietą pagal aukštesnės kvalifikacijos darbuotojo nurodymus; 3) paruošti mūro skiedinį, įrengti mūro konstrukcijoje numatytą hidroizoliaciją, išdėstyti mūro medžiagas į mūrijimo vietą, paruošti mūro konstrukciją remonto darbams pagal aukštesnės kvalifikacijos darbuotojo nurodymus; 4) padėti aukštesnės kvalifikacijos darbuotojui montuoti mūrinio statinio elementus.
<i>III LTKS lygis – veikla susidedanti iš veiksmų ir operacijų siaurose veiklos srityse, atliekama savarankiškai, vadovaujant aukštesnės kvalifikacijos asmenims.</i>	Darbininkas	<b>Mūrininkas</b> Veiklos uždaviniai: 1) sandėliuoti mūrijimo medžiagas, gaminius ir įrangą; 2) paruošti ir sutvarkyti mūrininko darbo vietą; 3) mūryti statinių konstrukcijas iš plytų, blokelių, lauko akmenų ir kitokių medžiagų; 4) armuoti konstrukcijas, įrengti mūro konstrukcijoje numatytą hidroizoliaciją, paruošti mūrijimo darbams atlikti reikalingą skiedinį; 5) montuoti ir betonuoti nedidelių matmenų konstrukcijas mūriniuose statiniuose; 6) remontuoti ar sutvirtinti mūrines konstrukcijas.
<i>IV LTKS lygis – veikla atliekama vykdant keletą ir daugiau</i>	Kvalifikuotas darbininkas	<b>Mūrininkas</b> Veiklos uždaviniai



<p><i>specializuotų uždavinių, atliekama savarankiškai, Prisiimant atsakomybę už veiklos atlikimo kokybę</i></p>	<p><i>veiklos Veikla</i></p> <p>(dažnai jau turinties patirties)</p>	<p>1) mūryti statinių konstrukcijas iš plytų, blokelių, lauko akmenų ir kitokių medžiagų;  2) armuoti konstrukcijas, įrengti mūro konstrukcijoje numatytą hidroizoliaciją, paruošti mūrijimo darbams reikalingą skiedinį;  3) montuoti ir betonuoti nedidelių matmenų konstrukcijas mūriniuose statiniuose;  4) remontuoti ar sutvirtinti mūrines konstrukcijas;  5) paruošti ir sutvarkyti mūrininko darbo vietą, kabinti krovinčius;  6) sandėliuoti mūrijimo medžiagas, gaminius ir įrangą;  7) skirti darbus žemesnės kvalifikacijos darbuotojams ir instruktuoti juos apie darbų eigą.</p>
<p><i>V LTKS lygio reikalauja ypač meistriškumo, atlikimui, kompleksiskam veiklos uždavinių spendimui. Kompetencijos apima gebėjimą mokytį žemesnės kvalifikacijos darbuotojus ir vertinti jų kompetencijas</i></p>	<p>Meistras</p>	<p><b>Mūrininkas meistras</b> - 1) organizuoti mūrininkų darbo vietos paruošimo ir sutvarkymo, medžiagų, gaminių, įrangos krovos ir sandėliavimo darbus; 2) organizuoti mūrijimo darbus; 3) organizuoti nedidelių matmenų konstrukcijų montavimo ir betonavimo mūriniuose statiniuose darbus; 4) vertinti esamo mūro būklę, nustatyti defektus, parinkti remonto technologijas, organizuoti mūro remontą; 5) organizuoti ir prižiūrėti pavaldžių žemesnės kvalifikacijos darbuotojų darbą; 6) mokyti darbuotojus ir vertinti jų kompetencijas; 7) priimti sprendimus dėl veiksmų nenumatytais atvejais.</p>

Neformaliojo profesinio mokymo programos pagal apibrėžimą taip pat yra orientuotos į konkrečios kvalifikacijos ar jos dalies įgijimą. Pagrindines profesines kvalifikacijas Lietuvoje apibrėžia **profesiniai standartai**, kuriuose pateikiama informacija apie kvalifikacijas ir kompetencijas gali būti naudojama mokymosi rezultatams formuluoti, rengiant arba atnaujinant profesinio mokymo modulius ir programas. Profesiniai standartai svarbūs neformaliuoju ir savaiminiu būdu įgytų kompetencijų vertinimui. Remiantis profesiniais standartais, yra rengiamos kompetencijų vertinimo užduotys.

Profesiniai standartai rengiami dalyvaujant darbdaviams ir yra suderinti su sektorius reglamentuojančiomis ir kompetentingomis institucijomis. Atsižvelgiant į pokyčius sektoriaus darbo rinkoje profesiniai standartai yra reguliariai atnaujinami. Profesiniuose standartuose pateikiama pagrindinė informacija apie kvalifikacijas: atitinkamo ūkio sektoriaus kvalifikacijų sąrašas, kiekvienos kvalifikacijos pavadinimas ir kvalifikacijos lygis, trumpas kvalifikacijos apibūdinimas, dalys į kurias gali būti išskaidyta kvalifikacija (pagrindiniai kvalifikacijos vienetai ir juos sudarančios kompetencijos, taip pat nurodomos kompetencijų ribos), reikalavimai asmeniui kvalifikacijai ar

savarankiškai jos daliai įgyti, kvalifikacijai įgyti taikomi reikalavimai pagal ES teisės aktus, tarptautines sutartis ar Lietuvos Respublikos teisės aktus, kompetencijų vertinimo reikalavimai, kvalifikacijos atitiktis Europos Sąjungos ar tarptautiniams standartams.

Lietuvoje įsitvirtina modulinis profesinis mokymas, leidžiantis įgyti kvalifikaciją dalimis ir padidinantį profesinio mokymo sistemos lankstumą. Modulinės profesinio mokymo programos leidžia lengviau organizuoti profesinį mokymą, tobulinti dirbančiųjų kvalifikaciją, įgyvendinti mokymosi visą gyvenimą principus ir suteikia besimokantiems daugiau savarankiškumo bei pasirinkimo laisvės. Modulinė sistema taip pat labai palanki geografiniam mobilumui profesiniame mokyme, kadangi joje nustatyti mokymosi rezultatai leidžia lengviau susitarti dėl mobilumo tikslų, apibrėžti kokios kompetencijos bus įgytos ir vertinamos. (Profesinio mokymo programų rengimo ir įteisinimo tvarkos aprašas (patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo 2018 m. lapkričio 22 d. įsakymu Nr. V-925).

Kadangi neformaliojo profesinio mokymo programos nėra skirtos visai kvalifikacijai įgyti, o tik jos daliai, jų turinys gali būti formuojamas iš atskirų modulių ir įvairių jų kombinacijų. Rengiant neformaliojo profesinio mokymo programas nereikia iš naujo kurti ir aprašinėti modulių, jie gali būti paimti iš patvirtintų formaliojo profesinio mokymo programų aprašų, galimos įvairios jų kombinacijos, padedančios besimokantiems įgyti aktualias darbo rinkoje kompetencijas ir pasitvirtinti jas kaip kvalifikacijos dalį.

#### 1.3.4. Programos apimtis ir kreditų sistema

Profesiniame mokyme, kaip ir kituose švietimo posričiuose, atsisakoma mokymo apskaitos kontaktinėmis ar savarankiško darbo valandomis ir pereinama prie mokymo apimties skaičiavimo kreditais. Toks apimties vertinimas leidžia besimokantiems lanksčiau pritaikyti mokymąsi prie asmeninių poreikių, derinti darbo ir mokymosi veiklas, pasirinkti lanksčias mokymosi formas ir metodus. Kreditas yra asmens mokymosi rezultatų, kurie yra įvertinti ir kuriuos galima kaupti siekiant įgyti kvalifikaciją arba perkelti į kitas mokymosi programas ir kvalifikacijas, visuma. Kreditai gali būti perkelti ir akumuliuojami (mokymosi rezultatų kreditai, gauti viename kontekste gali būti panaudojami kitame kontekste). Kreditų perkėlimas remiasi vertinimo, patvirtinimo ir pripažinimo procesais. Mokymosi kreditais apibrėžiama ir programos apimtis, ir trukmė. Formaliojo profesinio mokymo programos kreditu laikoma 27 besimokančiojo valandos. Į šias valandas patenka ir kontaktinis besimokančiojo ir mokytojo darbo laikas, konsultacijos, taip pat savarankiškas individualus mokymasis, informacijos paieška ar kitokia ne tiesiogiai, bet su mokymusi susijusi veikla. Mokymosi kreditais skaičiuoti programų apimtį yra paprasčiau ir patogiau, todėl ir neformaliojo profesinio mokymo programų apimtį rekomenduojama skaičiuoti mokymosi kreditais, įvertinant kiek galėtų vidutiniam besimokančiajam užtrukti atitinkamos kompetencijos įsisavinimas.

Rekomenduojama neformaliojo profesinio mokymo programos apimtis – ne daugiau kaip 30 mokymosi kreditų.

Kreditų perkėlimo ir užskaitymo palangvinimui galima taikyti Europos profesinio mokymo kreditų sistemos elementus. Europos profesinio mokymo kreditų sistema (angl. „*The European Credit system for Vocational Education and Training*“, toliau – ECVET) – tai viena iš Europoje taikomų priemonių, užtikrinančių profesinio mokymo sistemų skaidrumą, tarpusavio pasitikėjimą ir mobilumą profesinio mokymo erdvėje. ECVET tikslas yra sudaryti sąlygas pripažinti mobilumo dalyvių pasiekimus, sukurti vieningą mobilumo organizavimo struktūrą ir visoje Europoje skatinti abipusį profesinio mokymo įstaigų ir kompetentingų institucijų pasitikėjimą. Sistemą kūrė Europos Sąjungos šalys narės, bendradarbiaudamos su Europos Komisija. 2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamentas ir Europos Sąjungos Taryba priėmė ECVET rekomendaciją. ECVET rekomendaciją ES šalys įgyvendina savanoriškai. Sistemos diegimą remia Europos Komisija ir Erasmus+ programoje dalyvaujančios šalys.

#### ***ECVET nauda asmenims ir institucijoms:***

- ✓ ECVET padeda patvirtinti ir pripažinti mokymosi mobilumo, vykusio tiek šalyje, tiek užsienyje, rezultatus, užtikrinant, kad įgyti kreditai bus perkelti ir taps besimokančiojo siekiamos kvalifikacijos dalimi, išvengiant pakartotinio vertinimo ir patvirtinimo dubliavimo.
- ✓ ECVET padeda integruoti mobilumą į profesinio mokymo sistemą, o mokymosi rezultatus padaryti matomais ir pripažintais. Pasitelkę ECVET darbdaviai aiškiau supranta, kokias kompetencijas asmuo įgijo tarptautinio mobilumo metu. Pripažįstant ir dokumentuojant besimokančio asmens rezultatus, ši sistema laiduoja jo įgytos tarptautinės profesinės mokymo patirties patikimumą.
- ✓ ECVET didina profesinio mokymo programų lankstumą ir plečia mokymosi visą gyvenimą galimybes. Sistema leidžia lengviau pripažinti mokymosi rezultatus, kuriuos jauni ar vyresni žmonės įgijo savo ar užsienio šalyje, pirminių ar tęstinių studijų laikotarpiu, mokydamiesi formaliu, neformaliu ar savaiminiu būdu.
- ✓ Suteikdami galimybę besimokantiejiems tobulinti savo žinias ir įgūdžius užsienyje, profesinio mokymo teikėjai gali plėsti mokymo turinį, didinti profesinio mokymo programų patrauklumą ir įtvirtinti savo europietiškumą. Plėsdama galimybes mokytis visą gyvenimą ECVET palengvina mokymo paslaugų teikėjų ir įmonių bendradarbiavimą. Tai reiškia, kad ECVET stiprina švietimo, mokymo ir darbo rinkos ryšius.

ECVET sistema pagrįsta tam tikromis koncepcijomis ir procesais – sistemiškai jas naudojant užtikrinamas tarpusavio supratimas ir vieningas požiūris į profesinio mokymo kokybę, skaidrumą, mokymosi rezultatų pripažinimą. ECVET gali būti taikoma visiems mokymosi rezultatams, kurie iš esmės galėtų būti pasiekiami mokantis įvairiais būdais ir visais Europos kvalifikacijų sąrangos (toliau

– EKS) lygiais, o vėliau perkeliama ir pripažįstami. Todėl šia sistema prisidedama prie platesnių mokymosi visą gyvenimą skatinimo tikslų, didinamos darbuotojų ir besimokančių asmenų galimybės įsidarbinti, jie skatinami būti atviresniais galimybei judėti ir pagerinama jų socialinė įtrauktis. Visų pirma ja skatinama lanksčių ir individualizuotų metodų plėtotė ir taip pat pripažįstami tie mokymosi rezultatai, kurie įgyti neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdu.

Plačiau ECVET principai ir techniniai reikalavimai yra pristatyti Europos Parlamento ir ES Tarybos rekomendacijos prieduose, 2009-06-18 (OJ C 155 8.7.2009).

#### **1.4. Bendrųjų kompetencijų įtraukimas į neformaliojo švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programas**

Kalbant apie mokymosi rezultatus turime įvertinti ir bendrųjų kompetencijų, kurių aktualumą lemia besikeičianti aplinka ir kurios svarbios visiems dirbantiems ir dalyvaujantiems visuomeniniame gyvenime ES piliečiams. Bendrosios kompetencijos apibrėžiamos, kaip dinamiškas žinių, įgūdžių ir nuostatų **derinys**, būtinas besimokančio asmens raidai visą gyvenimą nuo pat vaikystės. Kokybiškas ir įtraukus švietimas, mokymas ir mokymasis visą gyvenimą suteikia galimybių išsiugdyti bendrąsias kompetencijas, tad į kompetencijas orientuotus metodus galima taikyti bet kokioje švietimo, mokymo ir mokymosi visą gyvenimą aplinkoje.

*Kokių bendrųjų (raktinių) kompetencijų poreikis akivaizdus?*

Tarptautinių tyrimų, ypač PIAAC, rezultatai rodo, kad vis daugiau paauglių ir suaugusiųjų neturi pakankamų bendrųjų kompetencijų. 2015 m. vienas iš penkių moksleivių neturėjo pakankamų skaitymo, matematikos ar gamtos mokslų įgūdžių. Kai kuriose šalyse iki trečdalis suaugusiųjų raštingumas ir mokėjimas skaičiuoti yra žemiausio lygio. 44 proc. Europos Sąjungos gyventojų turi menkus skaitmeninius gebėjimus, o 19 proc. jų apskritai neturi.

Investuoti į bendrąsias kompetencijas dabar pasidarė svarbiau nei bet kada anksčiau. Kokybiškas švietimas, įskaitant užklasinę veiklą, ir platus požiūris į gebėjimų ugdymą, užtikrina bendrųjų kompetencijų ugdymo pažangą. Be to, reikia išnagrinėti naujus mokymosi būdus, kuriuos būtų galima naudoti vis judesnėje ir labiau skaitmeninėje visuomenėje. Skaitmeninės technologijos daro poveikį švietimui, mokymui ir mokymuisi, nes sukuriama lankstesnė mokymosi aplinka, pritaikyta prie itin judžios visuomenės poreikių.

Europos tarybos rekomendacijose „**Bendrosios mokymosi visą gyvenimą kompetencijos. Europos orientaciniai metmenys**” (2018) apibrėžiama, kokių bendrųjų kompetencijų poreikis akivaizdus jau dabar ir taps tik ženklus ateityje. Šioje rekomendacijoje kompetencijos apibrėžiamos kaip žinių, įgūdžių ir nuostatų derinys, kuriame:

a) žinias sudaro faktai ir skaičiai, sąvokos, idėjos ir teorijos, kurios jau yra sukurtos ir padeda išmanyti tam tikrą sritį ar dalyką;

b) įgūdžiai apibrėžiami kaip gebėjimas ir pajėgumas vykdyti procesus ir naudotis turimomis žiniomis siekiant rezultatų;

c) nuostatos apibrėžiamos kaip nusiteikimas ir požiūris, kurio laikomasi imantis veiksmų ar reaguojant į idėjas, asmenis ar situacijas (3 priedas).

Bendrosios kompetencijos – tai kiekvieno asmens asmeniniam pasitenkinimui ir vystymuisi, užimtumui, socialinei integracijai ir aktyviam pilietiškumui reikalingos kompetencijos. Jos ugdomos mokymosi visą gyvenimą – nuo pat vaikystės iki suaugusiojo gyvenimo – kontekste formaliojo, neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdais. Visos bendrosios kompetencijos laikomos vienodai svarbiomis, nes kiekviena iš jų padeda atlikti sėkmingą vaidmenį visuomenėje. Bendrosiomis kompetencijomis galima naudotis įvairiomis aplinkybėmis ir įvairiai jas derinant. Jos iš dalies sutampa ir yra tarpusavyje susiję; vienoje srityje svarbūs kompetencijos aspektai stiprina kitos srities kompetenciją. Tokie įgūdžiai, kaip kritinis mąstymas, problemų sprendimas, komandinis darbas, bendravimo ir derybų įgūdžiai, analitiniai įgūdžiai, kūrybiškumas ir tarpkultūriniai įgūdžiai, yra neatsiejama visų bendrųjų kompetencijų dalis.

***Orientaciniuose metmenyse nustatytos aštuonios bendrosios kompetencijos<sup>5</sup>:***

- Raštingumo kompetencija
- Daugiakalbystės kompetencija
- Matematinė kompetencija ir gamtos mokslų, technologijų ir inžinerijos kompetencija
- Skaitmeninė kompetencija
- Asmeninė, socialinė ir mokymosi mokyti kompetencija
- Pilietiškumo kompetencija
- Verslumo kompetencija
- Kultūrinio sąmoningumo ir raiškos kompetencija

*Europos Tarybos rekomendacijos “Bendrosios mokymosi visą gyvenimą kompetencijos. Europos orientaciniai metmenys” (2018) nuoroda ( [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01) )*

**Kultūrinio sąmoningumo ir raiškos kompetencija**

**Kultūrinio sąmoningumo ir raiškos gebėjimai – supratimas ir atsižvelgimas į tai, kaip įvairiose kultūrose įvairiomis meno ir kitomis kultūros formomis kūrybiškai išreiškiamos ir perteikiamos idėjos ir prasmės. Tam reikia siekti suprasti, kurti ir išreikšti savo idėjas ir savo vietą ar vaidmenį visuomenėje įvairiais būdais ir įvairiomis aplinkybėmis.**

<sup>5</sup> Išsamus bendrųjų kompetencijų aprašymas pateikiamas priede Nr. 4

## 1.5. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programos ir neformaliojo profesinio mokymo programos įteisinimas ir registravimas

Programų vertinimo paskirtis – atrinkti kokybiškas, inovatyvias, valstybinę švietimo politiką ir jos įgyvendinimo strategiją atliepančias neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programas, užtikrinti programų ir jų vykdymo kokybę. Programų vertinimo veikla siekiama plėtoti tokią kokybės kultūrą, kai programų, jų vertinimo ir akreditavimo ar įteisinimo rezultatai nukreipiami į neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir mokymosi sistemos plėtrą, aukštos teikiamų paslaugų kokybės siekį, programų kokybės gerinimą, grindžiamą įrodymais. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programų vertinimo ir įteisinimo procesas skiriasi. Programos įteisinimo pagrindiniai aspektai pateikiami lentelėje.

Lentelė Nr.7 Neformaliojo profesinio mokymo ir neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų įteisinimo aspektai

Įteisinimo aspektai	<i>Neformaliojo profesinio mokymo programų įteisinimas ir registravimas</i>	<i>Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų įteisinimas ir registravimas</i>
Programų iniciavimas	Rengėjas, inicijuodamas neformaliojo profesinio mokymo programos rengimą, kreipiasi į Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centrą (toliau – Centras) pateikdamas užpildytą Centro nustatytos formos neformaliojo profesinio mokymo programos paraišką, kuri gali būti papildyta pagal neformaliojo profesinio mokymo programą užsakančios ar jį finansuojančios institucijos reikalavimus.	Nereglamentuotas.
Reikalavimai programų turiniui	Neformaliojo profesinio mokymo programoje turi būti aprašyta: neformaliojo profesinio mokymo programos pavadinimas, valstybinis kodas, neformaliojo profesinio mokymo programoje įgyjama(-os) ar tobulinama(-os) kompetencija (kompetencijos) ir jos (jų) atitiktis konkrečios kvalifikacijos daliai, kvalifikacijos lygis, neformaliojo profesinio mokymo programos apimtis mokymosi kreditais, teorinio ir praktinio mokymo apimtis valandomis; minimalūs reikalavimai neformaliojo profesinio mokymo programos dalyviams; neformaliojo profesinio mokymo programos turinys: modulio(-ių) pavadinimas(-ai), įgyjama(-os) ar tobulinama(-os) kompetencija(-jos),	Programos aprašą sudaro: Programos pavadinimas, Programos trukmė ir apimtis, Programos tikslinė (-ės) dalyvių grupė (grupės), - Programos dalyvių skaičius, - Programos anotacija, - Programos aktualumas, - Tikslas ir uždaviniai, - Programos turinys ir metodai, - Mokymosi pasiekimų vertinimas ir įteisinimas, - Laukiami rezultatai ir galimas programos tęstinumas

	<p>kompetencijos(-jų) pasiekimą nurodantys mokymosi rezultatai, turinys reikalingas mokymosi rezultatams pasiekti; mokymosi pasiekimų vertinimo kriterijai; kvalifikaciniai ir kompetencijų reikalavimai mokytojams (dėstytojams); reikalavimai mokymui skirtiems metodiniams ir materialiesiems ištekliams; reikalavimai teorinio ir praktinio mokymo vietai.</p> <p>(Neformaliojo profesinio mokymo programą užsakanti ir / ar neformalųjį profesinį mokymo finansuojanti institucija gali nustatyti papildomus reikalavimus neformaliojo profesinio mokymo programai).</p>	
Reikalavimai programos apimčiai	Rekomenduojama neformaliojo profesinio mokymo programos apimtis – ne daugiau kaip 30 mokymosi kreditų.	Iš Valstybės ir savivaldybių biudžetų konkursiniu būdu finansuojamų neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų apimtis turi būti ne mažiau kaip 48 kontaktinio darbo valandos (kontaktinio darbo valanda – 60 min.) ir ne daugiau kaip 240 kontaktinio darbo valandų. Minimalus besimokančiųjų skaičius programoje – 25 asmenys.
Programų vertinimas	<p>Neformaliojo profesinio mokymo programos vertinamos Centre remiantis šiais kriterijais:</p> <p>atitiktis nustatytiems neformaliojo profesinio mokymo programos sandaros ir struktūros reikalavimams;</p> <p>mokymosi rezultatų ir turinio tinkamumas neformaliojo profesinio mokymo programoje numatyti kompetencijai (kompetencijoms) įgyti ar tobulinti;</p> <p>neformaliojo profesinio mokymo programoje suformuluotų mokymosi pasiekimų vertinimo kriterijų, mokymui skirtų metodinių ir materialinių išteklių, reikalavimų teorinio ir praktinio mokymo vietai, mokytojų (dėstytojų) kvalifikacinių ir kompetencijų reikalavimų tinkamumas numatytiems mokymosi rezultatams pasiekti.</p> <p>Neformaliojo profesinio mokymo programos vertinimui gali būti pasitelkiami 2 ekspertai, taip pat gali būti</p>	<p>Iš Valstybės ir savivaldybių biudžetų konkursiniu būdu finansuojamų neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų vertinimą atlieka ekspertai. Programa vertinama pagal šiuos kriterijus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programos tinkamumas ir aktualumas programos tikslams pasiekti;</li> <li>- Programos rezultatyvumas, tikslų ir uždavinių formuluočių aiškumas, konkretumas ir dermė su programos turiniu;</li> <li>- Programos efektyvumas, turinio išsamumas, temų pateikimo nuoseklumas, mokymo (mokymosi) metodų, būdų ir laiko tinkamumas ir dermė su kitomis programos sudedamosiomis dalimis;</li> <li>- Programos poveikio tikimybė ir planuojamų įgyti ar patobulinti kompetencijų loginis ryšys su</li> </ul>

	kreipiamasi į atitinkamas kompetentingas institucijas.	programos tikslu, uždaviniais ir turiniu - Programos naudingumas ir tęstinumo užtikrinimas.
Programos įteisinimas	Neformaliojo profesinio mokymo programa registruojama Studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registre .	Neformaliojo suaugusiųjų švietimo programa gali būti registruojama Kvalifikacijos tobulinimo programų ir renginių registre.

Vykdyti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas Lietuvoje turi teisę neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi teikėjai, šią teisę įgiję švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programas rengia fiziniai ir juridiniai asmenys, kurių viena iš veiklos rūšių yra kvalifikacijos tobulinimas / profesinis mokymas:

- valstybės ir savivaldybių biudžetinės įstaigos (švietimo centrai ir kitos švietimo pagalbos įstaigos);
- švietimo įstaigos (ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo įstaigos, profesinio mokymo teikėjai);
- Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai pavaldžios įstaigos (Nacionalinė švietimo agentūra, Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras ir kt.);
- aukštosios mokyklos, rengiančios pedagogus ir/ arba teikiančios tęstines kvalifikacijos tobulinimo programas;
- kiti juridiniai asmenys, veikiantys kaip vyriausybės organizacijos, nevyriausybės organizacijos, viešosios įstaigos, akcinės bendrovės, uždarnosios akcinės bendrovės;
- fiziniai asmenys, įsiregistravę individualią veiklą.

## **1.6. Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programų vertinimas ir kokybės užtikrinimas**

Labai svarbi neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir neformaliojo profesinio mokymo programų rengimo ir įgyvendinimo dalis yra jos vertinimas ir kokybės užtikrinimas. Dažniausiai stebime programos vertinimą iškart po jos įgyvendinimo: kurso pabaigoje dalyvių paprašoma užpildyti anketą apie programos turinio ir organizavimo kokybę, lektorių kompetenciją ir pan. Iš tiesų programos vertinimas vyksta visuose etapuose, apima kiekvieną programos kūrimo žingsnį, pradedant poreikio analizės etapu. Kiekviename žingsnyje renkame informaciją iš įvairių šaltinių, tam, kad tinkamai suformuluoti programos tikslus, mokymosi rezultatus, pasirengti mokymo medžiagą ir nusimatyti turimus išteklius programos įgyvendinimui. Programos paprastai taip pat vertinamos ir po kiekvieno jų įgyvendinimo ciklo.



### ***Galimi programų vertinimo kriterijai ir rodikliai:***

- ***Programos pavadinimas:*** vertinama ar apibrėžtas aiškiai, glaustai, tiksliai ir patraukliai.
- ***Programos aktualumas ir atitikimas tikslinės grupės poreikiams*** ir / ar nacionalinio / institucinio lygmens prioritetams, numatytiems ES ir / ar Lietuvos Respublikos strateginiuose dokumentuose: analizuojama ar tikslinga ir toliau konkrečią programą įgyvendinti, ar išlieka ar keičiasi jos poreikis, kokie papildomi aspektai kyla iš aplinkos ir pan. Programos aktualumas analizuojamas vadovaujantis Europos Sąjungos ir/ar nacionalinių švietimo politikos dokumentų nuostatomis, darbdavių ar kitų interesų grupių pasisakymais, analizuojant platesnį konteksto vaizdą.
- ***Programos naujumas / inovatyvumas,*** lyginant su panašaus turinio įgyvendinamomis formaliojo ir neformaliojo švietimo programomis. Vertinama, ar išryškintas ketinamos vykdyti programos išskirtinumas, lyginant su jau vykdomomis programomis.
- ***Programos tikslas ir sąsajos su mokymosi rezultatais*** – vertinama, kiek tikslas yra orientuotas į rezultatą, aktualų konkrečiai tikslinei grupei, atskleidžiant kaip ir kur programa / programos turinys, įgyti gebėjimai galės būti pritaikomi praktiškai. Vertinama ar tikslas aiškus, konkretus, realus, pasiekiamas ir pamatuojamas, pasiekiamas.
- ***Programos turinio ir mokymosi rezultatų atitikimas programos apimčiai*** – vertinama, ar rezultatai atliepia numatomą programos apimtį / trukmę. Mokymosi rezultatai turi neatkartoti vienas kito, neprieštarauti vienas kitam, derėti vienas su kitu. Taip pat įvertinama, ar mokymosi rezultatai formuluojami laikantis tam tikrų taisyklių ir, ar atitinka programos apimtį (yra nei per platūs, nei per siauri). Programos rengėjas / teikėjas turi teisę pats nuspręsti, kiek programos apimties / temų turi būti skiriama teoriniams, kiek praktiniams užsiėmimas ar savarankiškam darbui, tačiau rekomenduojama, kad teoriniai užsiėmimai užimtų ne daugiau kaip 30 proc. programos įgyvendinimui skiriamo laiko.
- ***Mokymo ir mokymosi metodų tinkamumas mokymosi rezultatams pasiekti*** – vertinama, ar pasirinkta mokymo ir mokymosi forma yra tinkama mokymosi rezultatams pasiekti (stažuotė, seminaras, mokymasis darbo vietoje ir kt.), ar tarp numatomų mokymo ir mokymosi metodų yra minimi pažangūs, interaktyvūs metodai, orientuoti į virtualių mokymo ir mokymosi aplinkų naudojimą, e. užduotis, skaitmeninio mokymosi priemonės (internetu svetainės, e. knygas, vaizdo medžiagos demonstravimą ir kt.). Atkreiptinas dėmesys, kad suaugusiųjų mokymui(si) turi būti taikomi metodai, leidžiantys besimokantiejiems panaudoti / pademonstruoti įgytą / turimą patirtį. Rekomenduojamas atvejo analizės metodas, „minčių žemėlapis“, kompetencijos aplanko rengimas ir kt. Rekomenduojami mokymosi bendradarbiaujant metodai.
- ***Vertinimo ir įsivertinimo sistemos tinkamumas mokymosi pasiekimams į(si)vertinti*** – analizuojama, ar vertinimo kriterijai formuluojami mokymosi rezultatams įvertinti yra aiškūs, suprantami ir nurodo kokias / kokio lygmens lygmens žinias / mokėjimus

turi įgyti besimokantysis. Analizuojama, ar programos apraše nurodomi vertinimui ir įsivertinimui taikomi metodai: refleksija, mokymosi dienoraštis ir pan. Vertinimo metodai turi derėti su mokymo ir mokymosi metodais. Neformaliojo mokymosi pasiekimų vertinimo praktikoje vertinimo metodai yra kombinuojami ir / arba pateikamos integruotos užduotys. Rekomenduojamas besimokančiųjų įtraukimas į vertinimo ir įsivertinimo veiklas. Taip pat analizuojama, ar yra numatytos įsivertinimo užduotys, savikontrolės klausimai, kurie turėtų apimti visas temas ir sudarytų sąlygas įsivertinti mokymosi pasiekimų lygmenį.

- **Literatūros ir kitų informacijos šaltinių tinkamumas programos tikslui pasiekti** – programos apraše turi būti nurodoma literatūra, reikalinga mokymosi rezultatams pasiekti. Pagrindinės literatūros ir kitų informacijos šaltinių skaičius / kiekis turi būti pakankamas visiems mokymosi rezultatams pasiekti.
- **Mokytojų (lektorių) kompetencijos atitikimas nustatytiems reikalavimams** – vertinama, ar mokytojų (lektorių) kompetencija yra tinkama programos tikslams pasiekti ir, ar atitinka formalius reikalavimus (kai tokie keliami).

Vertinimas gali būti apibrėžtas kaip procesas, kurio metu programos tiekėjai siekia nustatyti, ar programa parengta ir įgyvendinta efektyviai ir koks yra tikslinių grupių ir suinteresuotų šalių pasitenkinimas programa. Kadangi vertinimas apima visą programos įgyvendinimo ciklą, todėl vertinimo procesas taip pat turi būti kruopščiai suplanuotas.

Vertinamųjų sričių ir kriterijų toms sritims apibrėžimas lemia kokia faktinė informacija apie programas bus renkama.

*Lentelė Nr. 8 Galimas programos vertinimo po įvykdyto mokymo planas:*

<b>Vertinimo aspektai</b>	<b>Pagrindiniai klausimai</b>	<b>Atsakomybės</b>	<b>Duomenys / faktinė informacija</b>
Besimokančiųjų pasiekti mokymosi rezultatai (po vertinimo, įsivertinimo)	Ar dalyvių nuomone buvo pasiekti rezultatai? Ar programa atitiko jų lūkesčius?	Kaip programos koordinatoriai, lektoriai, mokymo organizatoriai, išorės ekspertai ir pan. pasidalina užduotis vertinant programą	Testai, užduočių atlikimas, kūrybinės ir projektinės užduotys
Dalyvių pasitenkinimas	Kurie mokymosi rezultatai buvo efektyviausiai pasiekti? Ar programos dalyviams programa pasirodė naudinga / aktuali? Ar patiko programos turinys ir įgyvendinimas?		Klausimynai, apklausa telefonu Grupės diskusija/apatarimas

	Ar rekomenduotų šią programą kitiems?		
Kiti programos rezultatai (pvz. bendradarbiavimas su suinteresuotomis šalimis)	Kokie patarimai/siūlymai galėtų būti pritaikyti programos tobulinimui?		Programos kaštų naudos analizė, programos teikėjo dokumentai
Lektorių / mokytojų vertinimas	Kas buvo sudėtinga? Nepatogu, kas trukdė programą įgyvendinti ? Ar užteko laiko ir išteklių tam kas buvo suplanuota?		Apklauso žodžiu arba anketavimas
Programos poveikis	Kokį poveikį programa turėjo dalyviams, kaip pasikeitė jų asmeniniai / organizacijos pasiekimai?		Programos kaštų naudos analizė, pakartotinės apklauso, ataskaitos (jeigu buvo rengtos)

Siekiant pagelbėti formaliojo ir neformaliojo švietimo tiekėjams buvo parengta Europinė iniciatyva vadinama „Europos profesinio mokymo kokybės sistemos orientacinės gairės“. Ji programų teikėjams siūlo bendras profesinio mokymo kokybės vadybos priemones ir yra skirta skatinti institucijas ir mokymo teikėjus teikti geresnes profesinio mokymo paslaugas.

Siūlomas modelis paremtas kokybės užtikrinimo orientacinės sistemos kokybės ciklu, kuris apima kokybės užtikrinimo tikslų nustatymą ir kokybės procesų (strateginių kokybės vertinimo uždavinių, kriterijų ir rodiklių, išteklių numatymą) planavimą, įgyvendinimą (procedūrų parinkimą, suinteresuotų šalių įtraukimą, metodikų pasirengimą ir pan.), vertinimą ir įsivertinimą, sukuriant mechanizmus, leidžiančius surinkti ir išanalizuoti duomenis, įvertinti pasiekimus ir pastebėti trūkumus, o taip pat apimtų rezultatų peržiūrą, siekiant numatyti pokyčių procedūras, reikalingas pasiekti užsibrėžtus rezultatus ir išsikelti naujus uždavinius (3 pav.).

# EUROPOS PROFESINIO MOKYMO KOKYBĖS UŽTIKRINIMO ORIENTACINĖS SISTEMOS

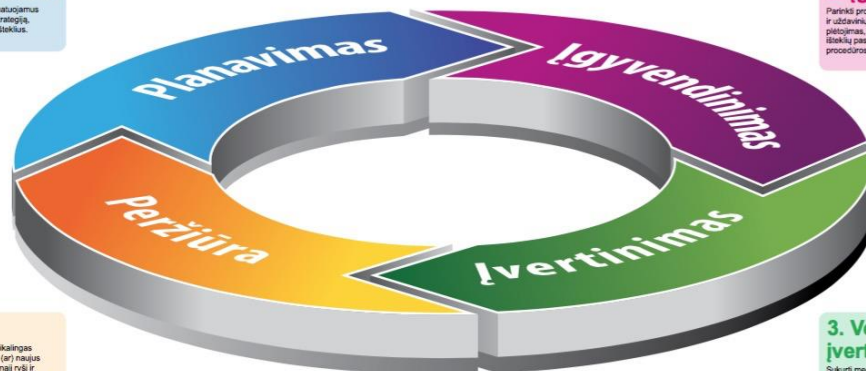
## KOKYBĖS CIKLAS

### 1. Tikslas ir planas

Nustatyti aiškius, tinkamus ir išmatuojamus tikslus ir uždavinius, numatant strategiją, procedūras, užduotis ir žmonių išteklius.

### 2. Įgyvendinimas

Parinkti procedūras, užtikrinančias tikslų ir uždavinių pasiekimą (pvz., partnerystės patalpinimas, suinteresuotųjų šalių įtraukimas, išteklių paskirstymas ir organizacinės ar veiklos procedūros).



### 4. Peržiūra

Numatyti pokyčių procedūras, reikalingas pasiekti užsibrėžtus rezultatus ir (ar) naujus uždavinius, atsižvelgiant į gretimas(-ias) ryšį ir suinteresuotųjų šalių įvertinimą.

### 3. Vertinimas ir įvertinimas

Sukurti mechanizmus, kurie surinkus ir išanalizavus duomenis, leisų argumentuotai įvertinti pasiekimus ir rezultatus.

## KOKYBĖS RODIKLIAI

<p><b>1. Kokybės užtikrinimo sistemos situavimas profesinio mokymo pasiekimų tikrinime</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profesinio mokymo pasiekimų tikrinimo tiksliniai uždaviniai, atsižvelgiant į ugdymo sistemą, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus.</li> </ul>	<p><b>4. Profesinio mokymo programų bei švietimo mokytojų kompetencijos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus.</li> </ul>	<p><b>6. Įgytų įgūdžių naudojimas darbe vietoje</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informacija apie mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus.</li> </ul>	<p><b>8. Darbe vietoje mokymosi pasiekimų nustatymo mechanizmai</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informacija apie mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus.</li> </ul>
<p><b>2. Investicijos į mokymosi rengimą</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Talpa, techniniai mokymosi daiktai</li> <li>Investicijos švietimui</li> </ul>	<p><b>5. Profesinio mokymo ar švietimo mokymosi aplinkos įvertinimas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profesinio mokymo ar švietimo mokymosi aplinkos įvertinimas, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus.</li> </ul>	<p><b>7. Nedarbo mastas (pagal individualius kriterijus)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informacija apie mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus.</li> </ul>	<p><b>10. Priemonės, skirtos skatinti švietimo galimybes dalyviams profesinio mokymo ar švietimo metu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informacija apie mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus.</li> </ul>
<p><b>3. Dalyvavimas profesinio mokymo programose mokytojų</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profesinio mokymo programų dalyvių skaičius (pagal programos tipą ir individualius kriterijus)</li> </ul>	<p><b>9. Profesinio mokymo ar švietimo mokymosi aplinkos įvertinimas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profesinio mokymo ar švietimo mokymosi aplinkos įvertinimas, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus.</li> </ul>	<p><b>9. Profesinio mokymo ar švietimo mokymosi aplinkos įvertinimas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profesinio mokymo ar švietimo mokymosi aplinkos įvertinimas, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus.</li> </ul>	<p><b>11. Profesinio mokymo ar švietimo mokymosi aplinkos įvertinimas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profesinio mokymo ar švietimo mokymosi aplinkos įvertinimas, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus, atsižvelgiant į mokymosi ar švietimo rezultatus.</li> </ul>

3 pav. Europos profesinio mokymo kokybės užtikrinimo orientacinės sistemos kokybės ciklas.

Šaltinis: <https://www.eqavet.eu/>

Profesinio mokymo teikėjai, pradėdantys plėtoti savo kokybės užtikrinimo modelius, raginami naudotis Europos šalių profesinio mokymo sistemų patirtimi. Rodikliai, kuriais siūloma vertinti profesinio mokymo kokybės gerinimą, yra susiję su tokiais duomenimis kaip investicijos į bendrųjų dalykų ir profesijos mokytojų rengimą, ištojusių mokytojų, besimokančiųjų ir mokslus baigusių mokinių skaičius, įgytų kompetencijų panaudojimas darbo vietoje, nedarbo lygis, pažeidžiamų grupių atstovų dalyvavimas, darbo rinkos reikmių nustatymo mechanizmai ir prieigos prie profesinio mokymo sistemos skatinimo programos.

Remiantis profesinio mokymo teikėjų iš skirtingų Europos šalių kokybės užtikrinimo priemonių, kurios atitinka EQAVET sistemą, pirmine analize, išskiriami šeši nepriklausomi komponentai (angl. building blocks)<sup>6</sup>:

- vadybos kultūra;
- atžvalga į profesinio mokymo teikėjo situaciją ir specifiką;
- įsivertinimo kultūra;

<sup>6</sup> Kokybės užtikrinimo modelių kūrimas pagal EQAVET sistemą. Gairės profesinio mokymo teikėjams. 2012 ([www.eqavet.eu](http://www.eqavet.eu)).

- parama darbuotojų mokymui;
- duomenų ir grįžtamojo ryšio panaudojimas tobulinant profesinį mokymą;
- suinteresuotų šalių dalyvavimas.

Taip pat svarbūs ir kiti aspektai: parama besimokantiems, gerai parengti bendrųjų dalykų ir profesijos mokytojai, veiksmingas vadovavimas bei strateginiai ryšiai (regione, šalyje, tarptautiniai). Ypatingai EQAVET gairėse akcentuojama profesinio mokymo institucijų įsivertinimo svarba. Svarbiausia įsivertinimo tikslas paslaugų teikėjo lygmeniu – kokybės kultūros puoselejimas tiek švietimo sistemoje, tiek mokymo įstaigose. Kadangi visų paslaugų teikėjų veiklos sąlygos yra skirtingos, įsivertinimas padeda organizacijai išpletoti sistemą ir nustatyti priemones, pritaikytas prie konkrečių aplinkybių ir tikrovės. (Kokybės užtikrinimo modelių kūrimas pagal EQAVET sistemą. Gairės profesinio mokymo tiekėjams. 2012 ([www.eqavet.eu](http://www.eqavet.eu))).

## 2. Neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimas

### 2.1. Suaugusiųjų neformaliojo būdu įgytų kompetencijų vertinimas ir pripažinimas Europos Sąjungoje

Prieš kelis dešimtmečius Europos švietime prasidėję procesai ir politiniai pokyčiai išryškino vis stiprėjančią visuomeninės kultūros dominavimą ir vis didėjančią asmeninių poreikių ir galimybių identifikavimo svarbą. Tai buvo viena iš prielaidų, lėmusių siekius koku nors būdu formalizuoti neformalųjį ir savaiminį mokymąsi. Švietimo sociologijos aspektu formalusis mokymas ir mokymasis yra neformaliojo mokymosi ir savišvietos antagonistas, bet dėl vis spartėjančio žmonių gyvenimo būdo ir vis greitesnio įgytos informacijos senėjimo formalusis mokymasis vis labiau nebepajėgia atlikti visuomenės jam keliamų uždavinių. Kita vertus, praktika rodo, kad profesinei veiklai, kur ypač svarbus formalus turimų kompetencijų patvirtinimas, būtinų žinių bei gebėjimų galima įgyti ir neformaliu ar netgi savišvietos būdu. Bet norint neformaliojo arba savišvietos būdu įgytas žinias ar gebėjimus įrodyti darbo rinkoje, dažnai reikia jas vienaip ar kitaip formalizuoti – gauti valstybės įgalios institucijos patvirtinimą, kad tokios žinios ar gebėjimai tikrai įgyti. Paprastai tokiam patvirtinimui būna nurodytas ir šių žinių ir gebėjimų įsisavinimo lygis.

2012 m. gruodžio 20 d. Europos Sąjungos Taryba priėmė rekomendaciją dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo<sup>7</sup>. Šioje rekomendacijoje pažymima, kad neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimas gali daryti reikšmingą poveikį darbo rinkos veikimui: patvirtinimo mechanizmai užtikrintų didesnę darbo jėgos turimų gebėjimų skaidrumą ir padėtų geriau derinti gebėjimus ir darbo rinkos reikalavimus, gerintų gebėjimų perkeliamumą tarp įmonių ir sektorių ir skatintų mobilumą Europos darbo rinkoje. Taip pripažįstama, kad neformaliojo švietimo ir savišvietos pagalba yra įgyjamos kompetencijos, kurios per oficialų įvertinimą gali būti patvirtinamos ir tuo pagrindu virsti valstybės pripažįstamomis kvalifikacijomis (įgaliota įstaiga patvirtina, kad asmens pasiekti mokymosi rezultatai (įgytos žinios, gebėjimai ir kompetencija) atitinka nustatytus standartus). Šiame dokumente teigiama, kad atsižvelgiant į šiandieninę situaciją – Europoje didėjančią nedarbą (visų pirma jaunimo) ir nepakankamą ekonomikos augimą, svarbu kuo skubiau pasinaudoti naujomis mokymosi galimybėmis už formaliojo švietimo sistemos ribų ir tokiu būdu įgytais gebėjimais: Europos valstybės turi padėti ugdyti tinkamus gebėjimus ir užtikrinti geresnę gebėjimų ir darbo vietos reikalavimų atitiktį, kad būtų padidintas konkurencingumas ir gerovė. Tokiu būdu, senstant visuomenei ir mažėjant darbo jėgos pasiūlai, neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimas gali padėti Europos valstybėms pritraukti darbo rinkos užribyje atsidūrusius asmenis, suteikti jiems naujų mokymosi ir darbo galimybių ir išnaudoti žmogiškąjį kapitalą, kad būtų kovojama su nedarbu, didinamas produktyvumas ir konkurencingumas. Kita vertus, neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų formalizavimas (pripažinimas) gali padėti Europos

<sup>7</sup> Plg. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=LT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=LT)

valstybių piliečiams geriau išnaudoti savo įvairiais būdais įgytus gebėjimus ir darbo rinkoje įgyti daugiau galimybių.

2012 m. gruodžio 20 d. Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijoje dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo aiškiai nustatyti keturi esminiai neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo etapai:

- asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų NUSTATYMAS;
- asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų DOKUMENTAVIMAS;
- asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų VERTINIMAS;
- asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų vertinimo SERTIFIKAVIMAS suteikiant kvalifikaciją, kreditų, už kuriuos ateityje bus suteikta kvalifikacija, arba kitais tinkamais būdais.

Atsižvelgimas į žmogaus neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytus gebėjimus bei žinias atkreipia dėmesį į dar vieną aktualią problemą. Sparčiai keičiantis visuomenei susiduriama dar su viena problema – greitai sensta bet kokios žmonių įgytos žinios, gebėjimai ir kvalifikacijos. Kaita ekonomikoje lemia ir žmonių gebėjimų bei kvalifikacijų kaitą. Jau pasibaigė tie laikai, kai vieną kartą (paprastai jaunystėje) įgytos žinios, gebėjimai ir kvalifikacijos leisdavo žmogui iki pat jo profesinės karjeros pabaigos pakankamai komfortiškai gyventi ir veikti. Jau dabar mokslininkai ir politikai sutaria, kad, norėdamas gyventi visavertį gyvenimą, žmogus yra priverstas mokytis visą gyvenimą ir tuo pat laiku žinoti, kad bet kada darbo rinkai neberekės jo anksčiau įgytų žinių, gebėjimų ar kvalifikacijų ir jam iš naujo reikės ieškoti naujų veiklos galimybių. Tokias galimybes žmogui gali atverti ir neformaliojo mokymo ar savišvietos metu įgyti gebėjimai ar žinios. Svarbu tik tas žmogaus turimas žinias įvertinti ir tinkamai sertifikuoti, kad suteiktos kvalifikacijos būtų pripažįstamos darbo rinkoje.

Mokslo literatūroje nurodoma, kad yra galimi trys neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu įgytų kvalifikacijų validavimo modeliai<sup>8</sup>:

- Prisitaikymas prie formaliojo švietimo sistemoje egzistuojančios validavimo tvarkos. Neformaliu būdu įgytos kvalifikacijos laikomos lygiavertėmis, jeigu yra įrodoma, kad neformaliu būdu įgytos kvalifikacijos yra pakankamos, taigi atitinka kvalifikacijas, įgyjamas įprasto formaliojo profesinio mokymo metu. Toks požiūris yra griežtai orientuotas į formaliajam švietimui keliamus reikalavimus.

- Pasirinkus išplėstinį modelį, neformaliu būdu įgytos kompetencijos vertinamos atsietai nuo formaliajame švietime įprastų reikalavimų ir, tik pasibaigus įvertinimui, susiejamos su konkrečiu formaliojo išsilavinimo statusu. Tokiu atveju neformaliu būdu įgytos kompetencijos tiesiogiai nesiejamos su formaliu būdu įgytomis kompetencijomis.

---

<sup>8</sup> Plg. Frank, Irmgard (2004). „Bewertungsverfahren im Kontext individueller Kompetenzentwicklung – gangbare Wege“. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* (33) 1. S. 32–35.

- Lygiagretaus validavimo patyrimas apskritai nesiejamas su formaliojo švietimo standartais. Šis būdas atviresnis, vertinamos ir tokios kompetencijos, kurios formaliojo švietimo standartuose apskritai neaprašytos. Šis modelis daug daugiau, nei pirmieji du, orientuojasi į individualias švietimo biografijas ir todėl toks metodas gali būti apibūdinamas kaip „orientuotas į vystymąsi“. Šio metodo trūkumas yra aplinkybė, kad taip negali būti įrodomas atitikimas formaliojo švietimo rezultatams ir, tokiu būdu, jų lygybė formaliojo švietimo rezultatams, kuo būtų galima pasinaudoti švietimo sistemoje bei darbo rinkoje.

Kiekvienoje valstybėje yra sprendžiama, kokį neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų validavimo modelį pasirinkti. Atskirų valstybių praktika rodo, kad gali kartu egzistuoti keli validavimo modeliai (pvz., neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu įgyti gebėjimai prilyginami formaliojo profesinio mokymo būdu įgytiems gebėjimams ir tuo pat metu valstybėje, arba jos dalyje, arba kokioje nors didelėje įmonėje egzistuoja su formaliojo švietimo standartais apskritai nesusieta kompetencijų pripažinimo tvarka, kurios rezultatai pripažįstami visoje valstybėje, arba valstybės dalyje (pvz., federacinėje žemėje), arba kokioje nors didelėje įmonėje). Akivaizdu, kad didžiausią naudą žmogui teikia jo gebėjimų ir žinių validavimo modelis, kurio metu turimos žinios ir gebėjimai palyginami su formaliojo mokymosi metu įgytomis žiniomis ir gebėjimais ir, jei šie neformaliojo mokymo ar savišvietos būdu įgyti gebėjimai atitinka formaliojo mokymosi metu įgytus gebėjimus, išduodamas toks pats turimą kvalifikaciją patvirtinantis ir visoje valstybėje pripažįstamas sertifikatas. Galima manyti, kad kiti du neformaliojo mokymo ir savišvietos metu įgytų žinių ir gebėjimų validavimo modeliai yra mažiau naudingi, bet, bet kokiu atveju, tinkamai konsultuojant savo žinias ar gebėjimus norintį validuoti asmenį, tai didina šio asmens mokymosi motyvaciją.

2015 m. Europos profesinio mokymo plėtros centras (Cedefop) parengė ir išleido Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gaires<sup>9</sup>. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centre 2017 m., įgyvendinant projektą „Nacionalinių kvalifikacijų koordinavimo punktų veikla 2017 m.“ šios gaires išverstos į lietuvių kalbą ir paskelbtos interneto svetainėje<sup>10</sup>. Gairių tikslas – padėti suinteresuotosioms šalims suvokti skirtingas galimybes ir galimus sprendimus, rengiant ir taikant asmenų neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo priemones Europoje. Šiose gairėse vadovaujama temomis, nurodytomis 2012 m. rekomencijoje dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo. Kiekvienai temai skirtas klausimų rinkinys. Tai tarsi kontrolinis sąrašas, atspindintis svarbiausias problemas, kurias reikia išspręsti, kad neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo priemonės tinkamai veiktų. Rekomencijoje nustatytos temos yra glaudžiai susijusios, o skirtingos gairių dalys turėtų būti laikomos sudedamosiomis dalimis, kurios kartu sudaro pagrindą nuosekliam požiūriui į neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimą.

---

<sup>9</sup> Plg. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073>

<sup>10</sup> Plg. [https://www.kpmc.lt/refernet/wp-content/uploads/2018/10/Europ\\_neform\\_mok\\_savi%C5%A1v\\_rezult\\_patvirt\\_gaires\\_su\\_vir%C5%A1eliu.pdf](https://www.kpmc.lt/refernet/wp-content/uploads/2018/10/Europ_neform_mok_savi%C5%A1v_rezult_patvirt_gaires_su_vir%C5%A1eliu.pdf)



Vertinant šias gaires, galima kalbėti apie vienuolika neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų įteisinimo proceso aspektų, į kuriuos būtina atsižvelgti Europos Sąjungos valstybėse kuriant nacionalines neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų įteisinimo tvarkas. Tai:

1. centrinis individo vaidmuo validuojant neformaliu būdu įgytas kompetencijas (dalyvavimo savanoriškumas, jo problemų ir savigarbos apsauga, patikrinimo rezultatų konfidencialumas, vienodas požiūris į vertinamus asmenis);
2. galimų validavimo etapų išskyrimas (identifikacija, dokumentacija, patikrinimas ir sertifikavimas);
3. validavimui reikalingos informacijos prieinamumas ten, kur žmonės gyvena, mokosi ir dirba;
4. konsultacijų būtinybė;
5. validavimo sistemos integracija į nacionalinę švietimo sistemą;
6. kvalifikacijos standartų, besiremiančių mokymosi rezultatais (žiniomis, gebėjimais bei kompetencijomis) ir vienodai reikšmingų, kaip ir formaliojo švietimo rezultatai, apibrėžimas;
7. validavimo proceso kokybės užtikrinimas nustatant patikimumą ir galiojimo sąlygas ir, tokiu būdu, validavimo rezultatų pripažinimas visuomenėje;
8. validavimo proceso konsultantų ir organizatorių kompetencijos tobulinimas;
9. galimybė validuoti įgūdžius, taip pat ir menkai kvalifikuotiems asmenims;
10. galimybė išmatuoti ir sertifikuoti asmenų kompetencijas įmonėse (darbo vietose);
11. validavimo rezultatų dokumentacijos susiejimas mažų mažiausiai su europine pasiekimo taškų ir kreditų sistema (ECVET profesiniam mokymui, ECTS akademiniam švietimui) ir su europinės kvalifikacijų sistemos ir jos nacionalinių atstovų įgaliojimais<sup>11</sup>.

Įvairios Europos Sąjungos valstybės, atsižvelgdamos į savo valstybės švietimo sistemos vystymosi specifiką ir 2012 m. gruodžio 20 d. Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijos dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo nuostatas, šiuo metu įgyvendina įvairias neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų įteisinimo procedūras. Galima panagrinėti, kaip tai atrodo konkrečiais atvejais<sup>12</sup>.

### 2.1.1. Nyderlandų pavyzdys

1998 metais Nyderlanduose buvo įvesta nacionalinė neformalaus mokymosi ir savišvietos rezultatų validavimo sistema. Ji vadinama EVC (Erkennung van Verworven Competenties). EVC gali

---

<sup>11</sup> Cituojama pagal: Kompetenzen anerkennen : was Deutschland von anderen Staaten lernen kann / Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.). Gütersloh : Verlag BertelsmannStiftung, 2015. E-Book-Ausgabe 2015.

<sup>12</sup> Valstybių situacija aprašyta remiantis leidinyje Kompetenzen anerkennen : was Deutschland von anderen Staaten lernen kann / Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.). Gütersloh : Verlag BertelsmannStiftung, 2015. E-Book-Ausgabe 2015. skelbiama informacija.

būti suprantama kaip mokymosi rezultatų pripažinimas, akreditavimas ir šių mokymosi rezultatų validavimas, kadangi olandiška sistema susideda iš trijų dalių:

- mokymosi rezultatų pripažinimo: formalus procesas, kuris pasibaigia validuoto kompetencijų portfolio (Ervaringsprofiel) parengimu;
- mokymosi rezultatų akreditavimo: formalus procesas, kurio metu kandidatas akredituoja savo mokymosi rezultatus ir šie rezultatai palyginami su galiojančiais kvalifikacijos standartais (Ervaringscertificaat);
- mokymosi rezultatų validavimo: aukštesnio lygio sąvoka, apjungianti visas validavimo rūšis, t. y. abu jau nurodytus formaliuosius procesus, o taip pat neformalų EVC proceso panaudojimą asmenimis arba organizacijomis, daugiau nei vien formalizuotos mokymosi visą gyvenimą perspektyvos prasme, pavyzdžiui, kaip paaukštinimą pareigose, darbo vietos keitimą, savanorišką validavimą.

Kai, apibūdinant procesus Nyderlanduose, bus vartojama EVC sąvoka, tai gali būti suprantama ir kaip formalus EVC procesas, ir kaip atviras ir neformalus EVC kaip instrumento panaudojimas, kuriant mokymosi visą gyvenimą perspektyvą. Paprastai bus naudojama sąvoka „mokymosi rezultatų validavimas“.

EVC Nyderlanduose paprastai vykdomas kaip penkių etapų veiksmas ir EVC procese norintis dalyvauti asmuo, priklausomai nuo savo siekių, pasirenka, kiek dėmesio ir laiko jis skirs kiekvienam iš šių etapų.

EVC procesas paprastai susideda iš penkių etapų, kuriuos patogiausia analizuoti orientuojantis į darbuotojo, kaip konkrečios organizacijos (įmonės) nario perspektyvą:

- įsipareigojimas dalyvauti procese ir asmens kompetencijų vertės suvokimas;
- asmeninių kompetencijų pripažinimas;
- asmeninių kompetencijų peržiūrėjimas ir įvertinimas;
- konsultavimas dėl šio asmens kompetencijų tobulinimo
- kompetencija grindžiamų plėtros procesų įkomponavimas į asmeninę ir su įmonės plėtra susijusią perspektyvą.

Bendrai imant, šie penki etapai ir sudaro EVC procesą:

**1 etapas.** Įsipareigojimas dalyvauti procese ir asmens kompetencijų vertės suvokimas

Šis etapas susideda iš dviejų žingsnių: asmens informuotumo didinimo ir EVC tikslų pritaikymo specifiniam su asmeniu susijusiam kontekstui. Teisingas šio etapo įgyvendinimas padeda sėkmės pagrindą visam procesui. Kadangi, jei organizacijos ar asmenys nejaučia jokie poreikio kartu bendradarbiaujant rengti asmens tobulėjimo planą ir jį gerai apgalvoti, praktiškai neįmanoma tikėtis sėkmingos EVC proceso pabaigos. Bendrai imant, šis etapas užtrunka maždaug tiek pat laiko, kiek likę keturi etapai kartu paėmus.

**2 etapas.** Asmeninių kompetencijų pripažinimas.

Šiame etape atliekama parengiamoji ir grįžtamąjį poveikį turinti veikla. Pasirengimas tarnauja supratimui, kokių įvairių veiklų kompetencijų reikia tam, kad veiktų organizacija. Kaip grįžtamąjį poveikį turintis žingsnis, dalyvaujantys asmenys užpildo savo portfolio ir susirenka būtinus įrodymus apie savo ankstesnio (ne tokio seno) mokymosi rezultatus.

### **3 etapas.** Kompetencijų peržiūrėjimas ir įvertinimas.

Šis etapas reikalauja atlikti tris žingsnius:

1. Nustatyti specifinių EVC procesų standartus. Iš esmės gali būti panaudojamas bet koks standartas, kuris atitinka individo ar organizacijos reikalavimus, pavyzdžiui, nacionalinis arba sektorinis kvalifikacijų standartas arba koks nors tarptautinis standartas. Kartu su standarto pasirinkimu būtina apsispręsti, kokia forma bus vykdomas turimų kompetencijų vertinimas.

2. Pripažinimas tikraja to žodžio prasme, kuris susideda iš parengto portfolio įvertinimo ir jo pripažinimo, remiantis pasirinktu standartu ir organizacijos tikslais.

3. Įrodymų pripažinimas remiantis pasirinktu standartu.

### **4 etapas.** Tobulinimo plano rengimas.

Šis etapas susideda iš dviejų žingsnių. Pradžioje būtina atlikti asmens tobulinimo plano ir organizacijos veiklos tikslų palyginimą. Toks palyginimas turėtų, pavyzdžiui, leisti konstatuoti, kad asmens tobulėjimo galimybės bus naudingos ir organizacijai. Dažniausiai vis tik yra susitariama, kad asmeninis tobulinimosi planas bus apibendrinančio organizacijos vystymosi plano sudėtinė dalis.

Antru žingsniu yra iš tiesų vykdomas individualus asmens tobulinimosi procesas. Įgyvendinant šį žingsnį asmuo tobulinasi „jam pritaikytu būdu“, tai reiškia, kad tobulinimasis nėra apibrėžiamas kokių nors griežtų taisyklių, apibūdinančių mokymosi formą, laiką, vietą ar aplinką.

### **5 etapas.** Struktūrinis EVC proceso įgyvendinimas.

Paskutinis EVC proceso etapas pasižymi tuo, kad yra kuriama individuali strategija, leidžianti aktualizuoti asmens portfolio arba patikslinti organizacijos personalo vadybą.

Toks nyderlandiško EVC proceso išdėstymas ypač svarbus visiškai nekvalifikuotų arba mažai kvalifikuotų asmenų tikslinei grupei, nes taip šios tikslinės grupės atstovams padedama suvokti savo turimas kompetencijas ir organizacijai gauti naudą iš šių asmenų jau turimų neformaliu ar savišvietos būdu įgytų mokymosi rezultatų. Toks suvokimas prisideda prie tikslinės grupės atstovų atsakomybės padidėjimo ir šių asmenų skatinimo siekti formalaus sertifikato, kuris leistų pakeisti jų padėtį darbo rinkoje. Praktikoje toks šios tikslinės grupės atstovų suvokimas apsunkinamas šių asmenų negebėjimo suprantamu būdu suformuluoti savo mokymosi rezultatus. Tuo tikslu šios tikslinės grupės atstovams siūlomas konsultavimas, bet galutiniai rezultatai priklauso nuo dalyvaujančios organizacijos atstovų pasirengimo.

Nėra surinkti kokie nors duomenys apie tai, kaip šios tikslinės grupės atstovai dalyvavo EVC procesuose. 2013 m. Nyderlanduose buvo registruota 30.514 EVC procesų.

Visas Nyderlanduose vykdomas neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų validavimo procedūras galima dalinti į dvi dalis: įpareigojančias procedūras, kurios yra pripažįstamos valstybės ir visų ūkio subjektų ir neįpareigojančias procedūras, kurios valstybės lygiu nėra pripažįstamos, daugiau skirtas motyvuoti dirbančiuosius siekti kokių nors formaliojo mokymosi sertifikatų.

#### Įpareigojančios procedūros.

Nyderlanduose įpareigojančios procedūros kartu su neformaliojo ir savišvietos būdu įgytų mokymosi rezultatų validavimu viena vertus, susiejami su anksčiau įgytais formaliojo mokymosi rezultatais, kita vertus, įvyksta šių mokymosi rezultatų formalus pripažinimas ir įkomponavimas į Nyderlandų kvalifikacijų sąrangą (NLQF)<sup>13</sup> Tokiu būdu galima pripažinti kvalifikacijas iki VII kvalifikacijos lygio. Susiejimas su VIII lygio kvalifikacija galimas tik tuo atveju, kai asmuo yra gavęs garbės daktaro vardą kuriame nors universitete. Įpareigojančios procedūros yra susietos su kvalifikacijų suteikimu ir gali būti vykdomos įvairiomis formomis:

- įpareigojančios procedūros norint gauti galimybę mokytis pagal konkrečią mokymo programą;
- įpareigojančios procedūros norint gauti išimtį mokantis pagal konkrečią mokymosi programą.

Visi Nyderlandų piliečiai turi galimybę naudotis kompetencijų pripažinimo sistemos paslaugomis ir tai ypač aktualu suaugusiųjų švietimui. Suaugusiųjų švietimas nukreiptas į vyresnius nei 18 metų asmenis, kurie įgyja kvalifikaciją ruošdamiesi pereiti į darbo rinką bei norėtų išnaudoti tolesnes kvalifikacijos tobulinimo galimybes. Pagrindinėmis tokio mokymo tikslinėmis grupėmis yra bedarbiai suaugusieji arba suaugusieji, norintys sugrįžti į darbo rinką. Bendrai imant suaugusiųjų švietimas dalinamas į tris dalis:

- Kvalifikacijos tobulinimo priemonės, kaip tai numato Suaugusiųjų ir profesinio mokymo įstatymas (Wet educatie en beroepsonderwijs, WEB), priimtas 1996 m. ir siūlomos ROC<sup>14</sup>: bazinis suaugusiųjų švietimas ir bendrasis vidurinis suaugusiųjų ugdymas. Bendrojo vidurinio suaugusiųjų ugdymo programų dalyviai turi prieš tai baigti privalomą mokyklos kursą, kad jiems būtų leista pasirinkti vidurinio ugdymo programas. Taip pat priklausomai nuo pasirinktos programos dalyviams gali būti keliami papildomi reikalavimai.

- Bedarbių suaugusiųjų mokyme ir kvalifikacijos tobulinime, kurį finansuoja Nyderlandų socialinės apsaugos ir darbo ministerija, nėra kokios nors nacionalinės pripažinimo ir egzaminų struktūros. Šiuo atveju yra orientuojamasi į nuostatą, kad kvalifikacijas ir kompetencijas pripažintų regioninė darbo rinką. Specifinių švietimo priemonių, kurias, įgyvendindama Asmeninių

---

<sup>13</sup> NLQF – Nyderlanduose galiojanti kvalifikacijų sąrangą. Profesiniame mokyme paprastai siekiama vienos iš keturių pakopų išsilavinimo: 1 pakopa – įvadinis mokymas, 2 pakopa – bazinis profesinis mokymas, 3 pakopa – visuminis profesinis mokymas, 4 pakopa – vidurinio lygio vadovų ir specialistų rengimas. Nyderlanduose taip pat yra taip vadinamas aukštesnysis profesinis mokymas: 5 pakopa – trumpos trukmės specialistų mokymas, 6 pakopa – bakalauro studijos, 7 pakopa – magistro studijos.

<sup>14</sup> ROC – Nyderlanduose veikiančios pirminio ir tęstinio profesinio mokymo įstaigos.

paslaugų įstatymą (Wet op de arbeidsvoorziening), vykdo Nyderlandų socialinės apsaugos ir darbo ministerija, pagrindinis tikslas yra tikslinių grupių pozicijų darbo rinkoje stiprinimas.

- Profesinis mokymasis neakivaizdiniu būdu ir su profesija susietos kvalifikacijos tobulinimo programos: įmonių viduje vykstančios priemonės nėra nuosekliai organizuojamos. Mokymosi keliai yra labai heterogeniški ir yra pripažįstami įmonėse (bet ne nacionaliniu mastu). (Profesinio) mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo rinkoje yra daug privačių paslaugos teikėjų. 200 iš jų yra formaliai pripažinti mokymo institutai. Jie turi teisę siūlyti mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo programas, atitinkančias nacionalinės kvalifikacijų sąrangos (NLQF) struktūrai ir tokiu būdu šių mokymų dalyviai gauna nacionaliniu lygiu pripažįstamą kursų baigimo pažymėjimą. Didžiojoje daugumoje vyriausybės finansuojamų neakivaizdinio profesinio mokymo priemonių kalba eina apie MBO<sup>15</sup> ir HBO<sup>16</sup> įstaigose vykstantį mokymą. Dažniausiai šių programų dalyviai ir mokosi, ir dirba.

Norėdamas dalyvauti EVC procese dirbantysis paprastai turi turėti nuo trijų iki penkių metų darbo patirtį toje srityje, kurios kvalifikaciją ar kompetencijas nori pasitvirtinti. Bendrasis dalyvavimo EVC procese tikslas yra validuoti kompetencijas, kurias dirbantysis įgijo darbo procese. Kai kuriose pramonės šakose (pvz., metalo apdirbimo pramonėje) dirbantieji turi galimybę dalyvauti EVC procese norėdami gauti Ervaringscertificaat, kurį turėdami jie gali pretenduoti į mokymo programą ar pasididinti savo užimtumo galimybes. Ši EVC forma taikoma pramonės sektoriuose veikiančių mokymo institucijų, kurios remiasi išorinių EVC teikėjų paslaugomis. Išlaidos tokiam tikslui skiriamos iš šiame pramonės sektoriuje sukauptų kvalifikacijos tobulinimo fondų ir tiesiogiai iš įmonių, siekiant mokesčių lengvatų.

Pirmu žingsniu tokiam EVC procese dažniausiai būna pokalbis / interviu su dirbančiuoju ir remiantis šiuo pokalbiu yra nusprendžiama, ar asmuo iš karto gali dalyvauti egzamine ar kompetencijų vertinimo procedūrose. Jei priimamas neigiamas sprendimas, asmuo gali dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo renginiuose ir tobulinti savo kompetencijas. Po to jam yra siūloma dalyvaujant egzamine sertifikuoti savo kvalifikaciją. Kai kada asmuo rengia portfolio, kuriame yra jo ligiولينinio patyrimo (sertifikatų, atsiliepimų, projektų, kuriuose dalyvavo) įrodymai.

Praktiškai visais EVC proceso taikymo atvejais vyksta asmens gebėjimų ir kompetencijų patikrinimas, kurį vykdo specialūs tikrintojai. Šį patikrinimą vykdo organizacijos, kurios, remiantis EVC taisyklėmis, turi būti nepriklausomos. Jų naudojamas metodas yra portfolio vertinimo įskaitant kriterijais grįstu interviu kombinacija su – jeigu yra poreikis – asmens pasiekimų įvertinimu. Didžioji dalis įmonių stengiasi laikytis Suaugusių ir profesinio mokymo įstatyme (WEB) aprašytų formalių taisyklių. Toks taisyklių laikymasis yra svarbus, nes dirbantieji gauna nacionaliniu lygiu pripažįstamą sertifikatą arba baigimo pažymėjimą. Taikant EVC proceso priemones įmonėje paprastai yra naudojamas apibendrinantis įvertinimas. Vis dažniau yra taikoma formatyvi stebėseną.

---

<sup>15</sup> MBO (VMBO) – parengiamasis su profesija susietas bendrasis ugdymas Nyderlanduose

<sup>16</sup> HBO – taikomųjų mokslų aukštosios mokyklos tipas Nyderlanduose

Taip pat ir darbo ieškantys asmenys gali naudotis EVC metodu. Jie turi gauti vietos darbo biržų (UWV) sutikimą dalyvauti EVC priemonėse siekiant konkretaus tikslo: įgyti konkrečią kvalifikaciją, kurios dėka jie padidintų šansus gauti geriau apmokamą darbą.

Kalbant apie įpareigojančias procedūras, stengiamas visų pirma užtikrinti menkai kvalifikuotų asmenų teisę dalyvauti EVC procesuose. Bet tai taikoma ir kvalifikuotiems asmenims.

#### Neįpareigojančios procedūros.

Paprastai neįpareigojančios procedūros yra taikomos siekiant asmenis konsultuoti ir motyvuoti juo susiformuoti konkretų norą mokytis ar dirbti. Tam ypač naudojamas Ervaringsprofiel, kad būtų didinama motyvacija, taip pat tikrinant asmens ikišiolinį vystymąsi ir apsisprendžiant, koks sekantis tobulinimosi žingsnis jam bus siūlomas. Pavyzdžiui, tai gali būti struktūruotos treniruotės pagrindas naudojant CH-Q<sup>17</sup> sistemą.

Įmonėms svarbu žinoti, kad investavimas į savo darbuotojus tuo pat metu yra investavimas į visos įmonės veiklos tikslų įgyvendinimą. Tokia nuostata yra būtina apsisprendžiant dėl investicijų į atskirus asmenis.

#### Kvalifikacijų pripažinimo finansavimas.

EVC sistema yra finansuojama įvairiais būdais – tai priklauso nuo konteksto, kaip naudojami EVC procesai.

*Darbuotojų skatinimas.* EVC finansuojama iš atskirų darbdavių ir / arba pramonės šakų kvalifikacijos tobulinimo ir kvalifikacijos vystymo fondų. Didesnės įmonės (kuriose dirba daugiau nei 500 darbuotojų) įtraukia EVC priemones į personalo vadybą ir EVC procesų taikymą finansuoja iš savo lėšų.

Daugelis mažų ir vidutinių įmonių naudodamos EVC priemones gauna paramą iš pramonės šakų kvalifikacijos tobulinimo fondų, kurie ir buvo įkurti, kad būtų remiamos šiame pramonės sektoriuje dirbančių asmenų švietimo pastangos. Geru pavyzdžiu gali būti miestų tarnautojų švietimo fondas (A+O Fonds Gemeenten). Šioje veiklos srityje dalyvavimo EVC priemonėse išlaidos svyruoja nuo 700 iki 1500 eurų. Dalis šių išlaidų darbdaviams nėra apmokestinamos mokesčiais, taip pat fondas perima vienam darbuotojui tenkančias 1000 eurų išlaidas, jei dalyvavimas EVC procesuose yra to darbuotojo profesinės karjeros dalis ir jei per tris praėjusius metus šis darbuotojas nedalyvavo panašioje programoje.

*Darbo ieškančiųjų asmenų skatinimas.* Pagal 2009 m. laikinąją vyriausybės priemonę (UWV 2013) yra remiamas ieškantis darbo asmuo, jei jis nusprendžia dalyvauti EVC procesuose. Darbdaviai, kuriems dėl ekonominės krizės reikia atleisti darbuotojus, gali pasiūlyti jiems įgyti Ervaringscertificaat arba Ervaringsprofiel. Vyriausybė visas šias priemones orientuoja visų pirma į šias tris asmenų grupes: jaunos bedarbius be pirminės profesinės kvalifikacijos, bedarbius ir dirbančius asmenis, kuriems gresia bedarbystė. Iš jaunų bedarbių pranašumą turi asmenys, neįgiję

---

<sup>17</sup> Šveicarijoje sukurta kompetencijų vadybos sistema. Jos pagrindu įvairiose valstybėse rengiami, pvz., projektai Grundtvig programai.

bent II lygio pagal NLQF profesinės kvalifikacijos. Kitos dvi asmenų grupės gali išnaudoti EVC priemones įgyjant profesinę kvalifikaciją iki HBO lygio, tam, kad padidėtų jų mobilumas darbo rinkoje. Išlaidas perima darbo birža (UWV). Skiriamos 600 eurų lėšos įgyjant Ervaringsprofiel ir 1300 eurų lėšos įgyjant Ervaringscertificaat. Tokiais atvejais, priklausomai nuo įmonės dydžio, valstybė perima pusę šių išlaidų (jei įmonėje daugiau kaip 25 darbuotojai) arba visas šias išlaidas (kai įmonėje mažiau kaip 25 darbuotojai).

*EVC švietimo programos.* EVC veikla planuojant švietimo programas yra susieta su profesinio mokymo ir profesinės kvalifikacijos tobulinimo įstaigų (ROC) veikla. Taip pat ir Nyderlanduose veikiantis neakivaizdinio mokymosi universitetas kelių savo programų sudėtyje siūlo EVC. Kelios profesinio mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo institucijos taip pat turi EVC teikėjų licenciją. Jei kandidatas nori dalyvauti EVC švietimo programose arba jei, dalyvaudamas EVC švietimo programose, nori reikalauti išimčių nes turi įgijęs Ervaringscertificaat, tai turi pats susirasti finansavimą, nes EVC tėra tik instrumentas.

EVC yra finansuojamas įvairiais būdais ir įvairių veikiančių asmenų. Kalbant apie išlaidas, kurios padengiamos organizacijoms, kurios dalyvauja EVC procesuose, būtinos kelios bendro pobūdžio pastabos:

Jei kalbame apie EVC, tai turime galvoje ekonominę veiklą (jei veikla vykdoma pagal EVC kokybės kodekso reikalavimus). Tai reiškia, kad viešosios organizacijos negali reikalauti, kad su EVC susijusi veikla būtų finansuojama iš valstybės skiriamų lėšų. Yra kelios galimybės gauti finansavimą EVC veiklai (procesui ir įgytų pasiekimų įvertinimui):

- darbdavių įmokos, vykdančios aukščiau aprašytų teisės aktų reikalavimus;
- mokesčių lengvatos įmonių darbuotojams ir bedarbiams (kaip pvz., pajamų mokesčio lengvata, susijusi su išlaidomis, kilusiomis vykdančios švietimo ir mokymo priemones);
- įvairių pramonės šakų kolektyvinėse sutartyse yra skyrius, numatantis išlaidų darbdaviams ir / arba dirbantiesiems kompensavimą, jei yra naudojami EVC procesai.

Jei EVC procesai nėra finansiškai skatinami vyriausybės arba socialinių partnerių, atskiri asmenys gali EVC išlaidas kompensuoti per mokesčius. Yra kompensuojamos išlaidos, viršijančios 500 eurų.

Naudojant EVC siekiama išvengti bereikalingo mokymosi. Tokiu būdu didžioji į EVC investuotų lėšų dalis leidžia sumažinti faktines išlaidas švietimui. Yra netgi naudojamas finansinis rodiklis – galima nauda organizacijai, kuri atsiranda iš išlaidų, kurias ji patiria privalomai suteikdama laisvą laiką besimokantiems darbuotojams, sumažinimo.

Finansine prasme EVC procesų aktualumas nekvalifikuotų ar mažai kvalifikuotų asmenų tikslinei grupei susijęs su tuo, kad, norėdami dalyvauti EVC procesuose, jie turi rasti už šią veiklą mokantį darbdavį ar darbo biržą. Tokią problemą galima išspręsti, nes išlaidas galima kompensuoti per mokesčių lengvatas ir žinant, kad dalyvavimas EVC procesuose vertinamas kaip investicija siekiant geresnių įsidarbinimo galimybių.

### 2.1.2. Danijos pavyzdys

Danijoje orientuojamasi kurti tarpusavyje susijusį kompetencijų nustatymo, dokumentacijos, vertinimo ir validavimo proceso modelį. Šis modelis atsirado Danijos švietimo ministerijoje diskutuojant su visų svarbių veikiančių suinteresuotų institucijų atstovais.

Danijos švietimo ministerija parengė modelį, kuriame, aptariant tarpusavyje susijusį validavimo procesą, išskiriami keturi esminiai elementai:

- Gebėjimo užsiimti konkrečia veikla nustatymas bei profesijos (darbo vietos) apibūdinimas ir / arba siekis mokytis, orientuotas į atitinkamą mokymo programą. Etapas orientuotas į mokymo įstaigas, profsąjungas, darbo biržą (drausti / nedrausti bedarbiai), laisvą suaugusiųjų švietimą, kalbų mokyklas, konsultavimo centrus.
- Pirminių gebėjimų nustatymas ir dokumentavimas. Etapas orientuotas į asmenis ir ūkio įmones.
- Kompetencijų vertinimas remiantis mokymo programomis. Etapas orientuotas į mokymo įstaigas.
- Pripažinimo rezultatai: mokymo programų kokybė; programų individualizavimas arba konkrečių kursų įskaitymas; sertifikatai; geresnės darbo arba užimtumo galimybės, tolesnio mokymosi motyvacija.

Pagal šį modelį viso proceso tikslas – asmenų išsilavinimo didinimas, gebėjimų ir kvalifikacijų išplėtimas, mokymosi (mokymosi visą gyvenimą) skatinimas, darbinės veiklos galimybių didinimas (galimybė užimti darbo vietą ir užimtumo galimybės). Modelis parodo, kaip atskiro asmens mokymosi perspektyva gali būti kombinuojama su užimtumo tendencijomis ir kokius skirtingus uždavinius gali spręsti įvairūs „aktoriai“ skirtinguose proceso etapuose.

Švietimo įstaigos yra atsakingos už tai, kad mokymosi rezultatų vertinimas būtų vykdomas remiantis švietimo standartais. Kitos įstaigos gali užsiimti platesniu informavimu, orientavimu ir konsultavimu. Orientavimas ir konsultavimas yra labai svarbūs visam procesui, nes turi paremti asmenį ir išaiškinti jam, kokie sprendimai turi būti priimami validavimo metu bendrai paėmus bei atskirose šio validavimo fazėse. Tai reiškia, kad po asmens turimų kompetencijų įvertinimo proceso yra būtinas konsultavimas, kad konkretūs pretendentai galėtų išnaudoti savo mokymosi rezultatų įvertinimą, taip pat ir rengiant savo tolesnio mokymosi programą.

Danijoje naudojama daug įvairių procedūrų ir instrumentų, kurių metu yra įvertinami formalioji ir neformaliuoji būdu įgyti mokymosi rezultatai. Švietimo įstaigos naudoja įvairius savo sukurtus metodus. Visi šie metodai nėra standartizuoti, bet tarp įvairių mokymo įstaigų vyksta nuolatinis pasikeitimas informacija. Būtina prisiminti, kad šie procesai Danijoje stipriai decentralizuoti. Darbo birža yra pasirengusi savo procesus ir instrumentus, pavyzdžiui, su gyvenimo



aprašymu ar portfolio susijusius instrumentus. Danijoje atskiriami du procesai: bendras kompetencijų įvertinimas ir specifinis kompetencijų įvertinimas:

- bendras arba diverguojantis kompetencijų įvertinimas orientuotas nustatyti visas kompetencijas, kurias turi įgijęs konkretus asmuo. Viso proceso esmė yra išsiaiškinti ir aprašyti visus anksčiau įgytus gebėjimus tam, kad ateityje būtų galima pasiūlyti tam asmeniui tinkamą darbo vietą arba mokymosi kelią. Labai dažnai toks įvertinimas būna mokymo mokymosi formaliojo švietimo įstaigoje pradžioje. Tokio vertinimo pavyzdžiais gali būti „mano kompetencijų segtuvas“ ([www.minkompetencemappe.dk](http://www.minkompetencemappe.dk)) ir asmeninių kompetencijų dokumentavimo instrumentas bei šio instrumento panaudojimo rezultatų pagrindu vykstantis pokalbis ([www.realkompetence-folkeoplysning.dk](http://www.realkompetence-folkeoplysning.dk)).
- Specifinis arba konverguojantis kompetencijų įvertinimas siekia nustatyti atskiro asmens kompetencijas, kurios gali tiktai kuriai nors specifinei kvalifikacijai. Toks vertinimas gali būti atliekamas papildomai, šalia kokio nors plataus asmens vertinimo.

Plačiai taikomas asmens stebėjimas, kai jis užsiima profesine veikla tam, kad būtų galima nustatyti, kaip jis sprendžia darbinėje veikloje kylančius uždavinius, sprendžia problemas. Galima nurodyti tokius metodikų pavyzdžius, kurie taikomi vykdant profesines suaugusiųjų programas (toliau – AMU) ir bazinius suaugusiųjų mokymus (toliau – GVU):

- Stebėjimas darbo vietoje. Taip nustatomos kompetencijos, kurias asmuo turi „čia ir dabar“. Jei toks stebėjimas susiejamas su dialogu įgyvendinant darbo uždavinius arba pabaigus įgyvendinti darbo uždavinius, yra galima nustatyti to asmens mintis vykdant darbo uždavinius. Taip, pavyzdžiui, nustatomos žinios, kompetencijos ar nuostatos, kurios panaudojamos darbo procese sprendžiant konkrečią problemą.

- Praktinių užduočių ir problemų sprendimas mokomojoje darbo vietoje, kuri yra sukuriama panaši į realią darbo aplinką (pvz., gamybinio mokymo bazėje): uždavinio / problemos sprendimas sujungiamas su pokalbiu arba refleksija raštu apie problemos sprendimą. Tokiu būdu atpažįstamos turimos žinios, kompetencijos, nuostatos, sudarančios atliktų veiksmų pagrindą.

- Realų problemų arba atvejų sprendimas remiantis funkcijomis, kurios yra profesijos / veiklos sudėtinėmis dalimis. Tuo metu tobulinamas praktinis užduočių įgyvendinimas ir užduočių / problemų sprendimas dirbtuvėse ir dirbama su žodiniais / raštiškais paaiškinimais, kurie dokumentuoja turimus gebėjimus. Taip atsiranda dokumentacija, apibrėžianti realiai turimas kompetencijas ir numatymą, kaip asmuo dirbs susiklosčius jam nežinomai situacijai. Vėlesnių pokalbių ar raštiškų refleksijų pagalba išaiškinamos asmens žinios ir gebėjimai.

- Patyrimo vykdant darbo užduotis įsivertinimas: įsivertinimas gali vykti atsakant į (elektroninį) klausimyną, tinklinės diagramos forma, skritulinės diagramos forma arba suformulavus konkretų įsivertinimo tikslą. Toks įsivertinimas apima tipinių darbo užduočių aprašymą dirbant pagal profesiją, o taip pat klausimus arba teiginius, kuriuos asmuo turi įvertinti remdamasis savo ikišioline darbine patirtimi. Įvertinant asmens atsakymus paprastai naudojama skalė nuo 1 iki 6, kai 1 reiškia,

kad asmuo neturi jokios patirties arba per mažai patirties. Įsivertinimai dažnai sujungiami su kitais instrumentais, kurių tikslas yra patvirtinti įsivertinimo rezultatus arba juos kritiškai įvertinti.

Dažnai yra naudojamas darbo vietos ir kompetencijų aprašymas, kurio pagalba pedagogai apibrėžia AMU mokymo tikslus, kurie atitinka konkrečius kvalifikacijos ir kompetencijų reikalavimus ir taip sudaro prielaidas validuoti asmens gebėjimus AMU kurso metu. Šie mokymo tikslai gali būti sujungiami su darbo vietos ir kompetencijų aprašymu arba su asmens įsivertinimu. Kompetencijos sertifikatas arba išklaustytos programos sertifikatas gali būti naudojamas einant į darbo rinką ar renkantis naują darbo vietą. Suaugusiųjų profesiniame mokyme išduotas sertifikatas yra pripažįstamas socialinių partnerių ir darbdavių.

#### Kvalifikacijų pripažinimo finansavimas.

Neformaliuoju būdu įgytų mokymosi rezultatų validavimas finansiškai remiamas Danijos švietimo ministerijos ir Danijos aukštesniojo mokymo ir mokslo ministerijos. Viešieji finansai padengia švietimo įstaigose vykdomo vertinimo išlaidas, bet ne atskiro asmens iniciatyva inicijuotą informacijos gavimą ir atskiro asmens kompetencijų įvertinimą ir dokumentavimą. Konsultacinės firmos, įmonės ir nevyriausybinės organizacijos dažnai vykdo kompetencijų ištyrimą ir dokumentavimą orientuojantis į formuojančią bei į tolesnį karjeros vystymą nukreiptą perspektyvą. Tokio ištyrimo ir dokumentavimo išlaidas perima įstaiga / įmonė, konkrečiam asmeniui toks ištyrimas yra nemokamas.

Dalyviams nereikia mokėti, kai profesinio suaugusiųjų mokymo metu yra tiriami jų skaitymo, rašymo, matematikos gebėjimai, kai profesinio mokymo sistemos organizuotų kursų metu, vykdant profesinio mokymo programą (GVU ir AMU), įvertinamos asmenų kompetencijos, kai įvertinamos kompetencijos siekiant sudaryti galimybę mokytis pagal suaugusiųjų bendrojo ugdymo programas, arba kai suaugusiųjų švietime įvertinamos kompetencijos norint išduoti kompetencijų sertifikatą.

Vykiant AMU programas, validavimo proceso dalyviai turi teisę gauti valstybės finansuojamą kvalifikacijos tobulinimo kompensaciją, taip vadinamą VEU kompensaciją (VEU-godtgørelse), kuri sudaro 80 proc. maksimalios bedarbio pašalpos. Kadangi didžioji validavimo proceso dalyvių dalis dirba ir validavimo proceso metu gauna pilną darbo užmokestį, ši VEU kompensacija dažniausiai išmokama darbdaviui, kad bent iš dalies būtų padengtos jo išlaidos, kurias jis patiria mokėdamas atlyginimą. Kaip yra nustatyta AMU mokymo ir profesinio rengimo taisyklėse, mokant pašalpas galioja Tolesnio mokymo pašalpų reguliavimo (Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, AUB) taisyklės, nustatančios, kad tokį pat, kaip ir valstybė apibrėžtą įnašą moka visi darbdaviai nepriklausomai nuo jų darbuotojų dalyvavimo suaugusiųjų švietime ir kvalifikacijos tobulinime.

### 2.1.3. Jungtinės Karalystės pavyzdys

Visas Jungtinėje Karalystėje vykdomas neformalaus mokymosi ir savišvietos rezultatų validavimo procedūras galima dalinti į dvi dalis: įpareigojančias procedūras, kurios yra pripažįstamos valstybės bei visų ūkio subjektų ir neįpareigojančias procedūras, kurios valstybės lygiu nėra pripažįstamos ir yra daugiau skirtas motyvuoti dirbančiuosius siekti kokių nors formalaus mokymosi sertifikatų.

#### Įpareigojančios procedūros.

#### PRIPAŽINIMAS KVALIFIKACIJŲ IR KREDITŲ SISTEMOJE

Nacionaliniu lygiu visi neformaliai įgytų kompetencijų pripažinimo elementai asmenims yra vienodai prieinami. Kompetencijų pripažinimas apskritai yra visiems prieinamas. XX a. aštuntojo dešimtmečio pradžioje Jungtinėje Karalystėje buvo pradėta vystyti neformaliojo mokymosi rezultatų pripažinimo procedūras ir instrumentus – pradžioje aukštesniajame mokyme, vėliau, aštuntojo dešimtmečio pabaigoje ir kaip nacionalinių profesinio mokymo kvalifikacijų (National Vocational Qualifications, NVQs; Škotijoje Scottish Vocational Qualifications) dalį. Nuo 1989 iki 1992 metų į procesą, kuris pavadintas „mokymosi rezultatų įvertinimas arba pripažinimas nacionalinių profesinių kvalifikacijų sistemoje“ (Assessment or Accreditation of Prior Learning in National Vocational Qualifications (NVQs)) buvo investuoti reikšmingi resursai. Nacionalinės profesinio mokymo kvalifikacijos (NVQs) buvo parengtos norint pripažinti didelio skaičiaus darbuotojų kompetencijas didelių pramoninių pokyčių metu, kai sugriuvo senoji pameistrių rengimo sistema ir svarbiausia tapo mokykliniais egzaminais besiremianti bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo sistema, kaip vertina ekspertai, tinkanti tik 40 proc. gabiausių besimokančiųjų, ir teikusi didelį skaičių įvairios kokybės profesinių kvalifikacijų. NVQs remiasi mokymosi rezultatais ir leidžia dirbantiems įsivertinti savo turimas kvalifikacijas darbo vietoje. Ši sistema buvo labai patraukli norint pripažinti neformalaus mokymosi rezultatus, bet tokia pripažinimo koncepcija dažnai buvo kritikuojama kaip itin biurokratizuota.

Anglijoje buvo bandyta sumažinti šiuos biurokratinis elementus įvedant kvalifikacijos ir kreditų sąrangą (Qualifications and Credit Framework, QCF) ir tai buvo viena priežasčių, kodėl, norint atsiriboti nuo ankstesnių koncepcijų, buvo pradėta naudoti sąvoka „mokymosi rezultatų pripažinimas“ (Recognition of Prior Learning). QCF įvesta keičiant nacionalinę kvalifikacijų sąrangą (National Qualifications Framework), kurioje nebuvo įsipareigojimo pripažinti anksčiau įgytus mokymosi rezultatus.

Anglijoje yra numatyta, kad QCF pagalba pripažįstamos visais įmanomais būdais įgyti visi įmanomi gebėjimai. Ši tvarka remiasi mokymosi modulių (vienetų) sistema. Kiekviena šios tvarkos pagalba pripažįstama kvalifikacija susideda iš modulių ir kiekvienas šių modulių sukurtas remiantis standartizuotu formatu. Kiekviename modulyje pateikiama eilė mokymosi rezultatų ir kiekvienam mokymosi rezultatui yra apibrėžti vertinimo kriterijai. Įvertinami asmenys gauna kreditus už modulį,

jei jie vertinimo metu gali įrodyti, kad pasiekė mokymosi rezultatų, kurie atitinka numatytus vertinimo kriterijus. Nėra pripažįstamas kurios nors modulio dalies įsisavinimas, turi būti pasiekti visi tame modulyje numatyti mokymosi rezultatai, jei už tą modulį norima gauti atitinkamų kreditų.

Kreditai, kuriuos galima gauti už ankstesnio mokymosi pasiekimus, gali būti skaičiuojami už bet kurią įgytą kvalifikaciją bet kuriuo lygiu ir bet kurioje srityje/ bet kuriame verslo sektoriuje, jei jie priskirti QCF, ir jeigu tik yra įvykdomi kvalifikacijos suteikimo reikalavimai. Kreditus teikiančios įstaigos gali apriboti kreditų suteikimą, bet tik išimtiniais atvejais. Tokiems išimtiniams atvejams priskirti: nustatyti aiškūs reikalavimai leisti vykdyti konkrečią veiklą; kandidatui keliami sveikatos ir saugos reikalavimai; valstybės reglamentuotų profesijų sąlygos ir reikalavimas, kad vertinimas būtų atliekamas tam tikroje aplinkoje ir (arba) konkrečiu metu. Kreditus teikiančios įstaigos yra nustačiusios teikiamų kvalifikacijų specifikacijose, ar yra galimas įgytų mokymosi rezultatų pripažinimas ir kokie yra nustatyti apribojimai pripažinti įgytą kvalifikaciją. Kreditai dokumentuojami asmeniniame pretendento mokymosi protokole, kuris pildomas elektroninėje formoje. Mokymosi protokole nėra nurodoma, ar kreditai yra gauti už anksčiau neformaliu būdu įgytų kompetencijų pripažinimą.

QCF nenustato kokios nors konkrečios įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos, nors ypatingais atvejais sektorių tarybos (Sector Skills Councils) gali nustatyti specialią tvarką. Tokia situacija suteikia kreditus teikiančioms įstaigoms tam tikrą lankstumą vykdant įgytų pasiekimų vertinimą – tai ypač svarbu vykdant įgytų mokymosi pasiekimų validavimą.

Tokia neformaliu būdu įgytų pasiekimų pripažinimo tvarka atspindi pagrindinį Didžiosios Britanijos švietimo sistemos bruožą – reglamentavimo minimalumas susiejamas su nacionalinių gairių vystymu. 2010 metais šiuo metu jau reorganizuota Švietimo pažymėjimų ir mokymo programų tarnyba (Qualifications and Curriculum Authority) paskelbė mokymosi rezultatų pripažinimo naudojant kvalifikacijų ir kreditų tvarką taikymo gaires (Claiming credit: Guidance on the recognition of prior learning within the Qualifications and Credit Framework), kurios Anglijoje ir Šiaurės Airijoje kaip ir anksčiau liko vienintelėmis nacionalinio lygio gairėmis su visuotinai pripažįstamu dalykiniu turiniu. Šios nacionalinės gairės turi padėti kreditus teikiančioms įstaigoms ir mokymo įstaigoms parengti bei aktualizuoti jų pačių strategijas ir veiklos gaires siekiant atitikti QCF reikalavimus. Nacionalinių gairių tikslas yra „prisidėti supaprastinant mokymosi rezultatų pripažinimo procesus, sukurti abipusį pasitikėjimą tarp paslaugos teikėjų ir pabrėžti kreditų, gautų pripažįstant mokymosi rezultatus, patikimumą ir pagrįstumą“. Šiose gairėse įvardinami penki principai, paremti praktinės veiklos pavyzdžiais Didžiojoje Britanijoje ir pasaulyje:

- **1 principas.** Mokymosi rezultatų pripažinimas yra galiojanti procedūra, kurios metu asmeniui – nepriklausomai nuo būdo, kaip jis įgijo žinių ir gebėjimų – sudaromos sąlygos gauti kreditus už įsisavintus kvalifikacijų ir pasiekimų modulius. Nėra svarbu, ar šiuo mokymosi rezultatų ir nustatytų mokymosi sėkmės kriterijų buvo pasiekta mokantis savarankiškai, ar lankant formaliojo mokymosi kursą.

- **2 principas.** Mokymosi rezultatų pripažinimui naudojamos strategijos, procesai, praktikos ir sprendimai privalo būti skaidrūs, nuoseklūs, patikimi, sąžiningi ir prieinami asmenims bei suinteresuotoms šalims, kad vartotojai galėtų pasitikėti mokymosi rezultatų pripažinimo sprendimais.
- **3 principas.** Mokymosi rezultatų pripažinimas yra į besimokantį orientuotas ir savanoriškas procesas. Su šiuo procesu susijusiems asmenims turi būti prieinamos konsultacijos dėl jo mokymosi įrodymų, būtinų, norint pateikti prašymą patikrinti jo įgytus gebėjimus, pobūdžio ir apimties ir šie asmenys, siekiant jų kompetencijų pripažinimo, turi būti remiami ir konsultuojami.
- **4 principas.** Asmens mokymosi rezultatų pripažinimo procesas turi remtis tais pačiais kokybės užtikrinimo ir stebėsenos standartais, kaip ir bet koks kitas vertinimas. Kreditų pripažįstant mokymosi rezultatus skyrimas neturi skirtis nuo jokio kitokio kreditų skyrimo naudojant kvalifikacijų ir kreditų tvarką.
- **5 principas.** Vertinimo tvarka, pripažįstant įgytus mokymosi rezultatus turi būti tokia pat tiksli, kaip ir kitos vertinimo tvarkos, naudojamos tiems patiems tikslams ir turi remtis mokymosi rezultatų įrodymais. Pripažįstant įgytus mokymosi rezultatus kreditai gali būti skiriami už visus kvalifikacijų ir kreditų tvarkos modulius, jei tai leidžia tų modulių vertinimo reikalavimai ir jei toks vertinimas neprieštarauja kvalifikacijų ir kreditų tvarkos tikslams bei taisyklėms.

Mokymosi rezultatų pripažinimo naudojant kvalifikacijų ir kreditų tvarką taikymo gairėse buvo pateiktas ir – individualaus – šešių etapų proceso pripažįstant mokymosi rezultatus pavyzdys. Šis pavyzdys remiasi europinėmis neformaliu ir savišvietos būdu įgytų gebėjimų validavimo gairėmis:

**1 etapas. Bendroji informacija, norint pateikti prašymą gauti kreditų – informacija, konsultavimas, gairių nustatymas.** Jei asmuo išreiškia susidomėjimą pasinaudoti kvalifikacijų ir kreditų tvarkos jam suteikiamomis galimybėmis, jis turi būti informuojamas, kad už neformaliu ar savišvietos būdu įgytus gebėjimus gali gauti kreditų. Jei asmuo šio pirminio etapo metu susidomi tokia galimybe, jam turi būti suteikta ši informacija: informacija apie tvarką, kaip teikiami kreditai pripažįstant neformaliu ir savišvietos būdu įgytus gebėjimus; vietos (įstaigos), kur asmenys ir darbdaviai gali gauti profesionalią paramą ir pagalbą; administracinė (biurokratinė) paraiškų dėl mokymosi rezultatų pripažinimo tvarka; tvarkaraščiai, apeliacijos variantai, mokesčiai ir (arba) šiai procedūrai skirtos dotacijos.

**2 etapas. Išankstinis vertinimas – įrodymų ir informacijos pateikimas.** Jei asmuo nusprendžia kreiptis dėl kreditų už neformaliu ar savišvietos būdu įgytų gebėjimų pripažinimą, dar prieš pradėdamas rinkti pareiškimą pagrindžiančius įrodymus, jis turi būti informuojamas apie visas įmanomas tokio savo žingsnio pasekmes. Šis etapas yra labai svarbus, siekiant užtikrinti, kad pareiškimo teikėjas: būtų gerai informuotas apie neformaliu ar savišvietos būdu įgytų gebėjimų

pripažinimo tvarką; jo pareiškimas taikyti tokią gebėjimų pripažinimo tvarką yra gerai pagrįstas; pareiškimo teikėjas gali priimti sprendimą rinkti tokių savo gebėjimų įrodymus ir juos pateikti vertinti.

Šiame etape pareiškėjas renka įrodymus, norėdamas įvykdyti modulio ar modulių, už kuriuos jis nori gauti kreditų, aprašyme nurodytus reikalavimus. Kai kuriais atvejais tai gali būti „klasifikavimo plano“ arba kokios nors kitos pagalbinės priemonės, kuri padėtų asmeniui, sukūrimas. Kreditų suteikimui reikalingi įrodymai turi atitikti nustatytą modulio vertinimo standartą (mokymosi rezultatai ir vertinimo kriterijai) bei visus kitus modulio vertinimo reikalavimus.

**3 etapas. Įrodymų vertinimas / dokumentavimas.** Vertinimas kaip neformaliu būdu įgytų mokymosi rezultatų pripažinimo dalis yra struktūruotas procesas, kurio metu renkami ir patikrinami surinkti įrodymai ir vertinami neformaliu būdu įgyti gebėjimai palyginant juos su modulių standartais. Šis vertinimas turi būti pagrįstas ir patikimas, siekiant užtikrinti, kad kreditai teikiami bei visa pripažinimo sistema veikia tinkamai. Vertinant mokymosi rezultatų pripažinimo procesą būtina užtikrinti, kad vertinantys asmenys taikytų tokias pačias vertinimo kokybės užtikrinimo procedūras, kaip ir visais kitais atvejais.

**4 etapas. Grįžtamasis ryšys.** Po įrodymų įvertinimo konsultantas, jei tai praktiškai įmanoma, su pareiškėju turi aptarti vertinimo rezultatus ir galimus tolesnius veiksmus. Būtina įvardinti ir su pareiškėju aptarti galimas tolesnes alternatyvas siekiant neformaliu būdu įgytų kompetencijų pripažinimo bei pavyzdžius, kaip jam galima toliau tobulinti savo kvalifikaciją. Šiame etape konsultantas pareiškėjui turi įvardinti, ar jam galima tikėtis kreditų pasinaudojus kvalifikacijų ir kreditų tvarka. Bet kuriuo atveju, atlikus surinktų įrodymų vertinimą, turėtų būti laikomasi standartinių rezultatų, kurie sudaro pagrindą skirti kreditus, teikimo procedūrų.

**5 etapas. Kreditų suteikimas.** Vertinančios įstaigos yra atsakingos už kreditų suteikimą. Kreditų suteikimo procedūra yra tokia pati, kaip ir kitų vertinimų atveju, bet įvairiose vertinančiose įstaigose ji gali skirtis. Visi kreditai, kurie buvo suteikti pripažinus neformaliu būdu įgytus gebėjimus – lygiai taip pat, kaip ir kitais būdais gaunami kreditai – vertinančios įstaigos atstovų yra pažymimi pretendentų asmeniniuose mokymosi protokoluose.

**6 etapas. Apeliacijos.** Jei pretendentas nori pateikti apeliaciją sprendimui dėl kreditų už neformaliu būdu įgytų kompetencijų vertinimą, jis turi veikti pagal standartinę vertinančioje įstaigoje galiojančią apeliacijų teikimo tvarką.

Būtina pažymėti ir mokymosi pažangos ir mokymosi rezultatų pripažinimo bei registravimo sistemą (Recognising and Recording Progress and Achievements, RARPA). RARPA sistema pradėta naudoti 2004 metais, kaip priemonė matuoti besimokančiųjų pagal neakredituotas programas pažangą ir sėkmę. Šiuo metu RARPA sistema yra naudojama besimokančiųjų, turinčių mokymosi sunkumų ar negalią, ir yra finansuojama Užimtumo ir mokymo fondo (Employment and Training Foundation). Dabar galiojančios Kompetencijų skatinimo agentūros (Skills Funding Agency) taisyklės

nustato, kad ši sistema taikoma visoms agentūros nefinansuojamoms ir nereglamentuojamoms programoms.

Škotijoje buvo pripažinta, kad mokymosi rezultatų pripažinimo galimybių pagerinimas ir jų pripažinimas per Škotijos įgūdžių ir kreditų sistemą yra viena iš svarbiausių būdų patenkinti darbo rinkos poreikius Jungtinėje Karalystėje ir Škotijoje, nes šios sistemos pagalba galima pasiūlyti dideliame skaičiui „netradiciškai“ besimokančiųjų ir besimokančiųjų darbo vietoje sugrįžti dalyvauti mokymosi visą gyvenimą priemonėse ir šiame procese rinktis galybę įvairiausių scenarijų ir rasti galimybę mokytis įvairiausiais lygiais ir tokiu būdu skatinti darbo jėgos lankstumą ir mobilumą. Prieš kelerius metus susiformavo nuomonė, kad būtina pripažinti Škotijos įgūdžių ir kreditų sistemą ir išnaudoti ją nustatant gaires ir pateikiant būtinus išteklius.

Pačiose škotiškose reguliavimo gairėse (2014 m. priimtuose SQA Accreditation's Regulatory Principles) mokymosi rezultatų pripažinimas nėra tiesiogiai įvardijamas, tai įtraukta į kreditų suteikimo gaires Škotijos kvalifikacijų ir kreditų sistemoje (SCQF Credit Rating). Yra suformuluotos 47 gairės, apjungtos į 5 grupes, iš kurių vienoje vien tik kalbama apie mokymosi rezultatų pripažinimą. Be to dar dešimt gairių yra svarbios aprašant kreditų perkėlimo galimybes. Trumpai tariant: iš 47 gairių dešimt išskirtinai aptaria pripažinimą, o dar dešimt yra tiesiogiai su pripažinimu susijusios.

Šias gaires papildė kiti Škotijoje parengti dokumentai:

- SCQF vadovas: knyga, naudotojo vadovas, kurioje du iš devynių skyrių skirti mokymosi rezultatų pripažinimui.
- 58 puslapių leidinys „Facilitating the Recognition of Prior Learning: Toolkit“, skirtas padėti interesantams, norintiems pasinaudoti škotiška kreditų ir kvalifikacijų sistema (SCQF) pripažįstant mokymosi rezultatus (švietimo paslaugų teikėjai, darbdaviai, darbo išteklių vadybininkai). Šiame leidinyje ypač akcentuojamas tarpininkaujančių asmenų (facilitators) vaidmuo, leidinyje skelbiami patarimai šiems tarpininkaujantiems asmenims ir informacija besimokantiejiems, taip pat siūlomos įvairios idėjos priemonėms, kurios galėtų būti vykdomos kartu su besimokančiais ir savo mokymosi rezultatus pripažinti siekiančiais asmenimis. Šiame leidinyje skelbiama medžiaga, kuri buvo parengta vykdant Sokrates programos finansuotą projektą (projektas „Valuing Learning through Experience“, kuriame dalyvavo aštuonios Europos valstybės ir kuris buvo koordinuojamas Glasgow Caledonian University). Tai yra tipiška Škotijai, kad didelio SCQF tinklo išleistos gairės, kaip pripažinti mokymosi rezultatus, buvo parengtos bendradarbiaujant su kitų suinteresuotų pusių atstovais.
- SCQF interneto svetainėje yra skirta vietos mokymosi rezultatų pripažinimui ([www.scqf.org.uk/more/rpl](http://www.scqf.org.uk/more/rpl)) ir čia skelbiami internetiniai vadovai, atvejų analizės ir yra įvairios sritys su naudinga informacija besimokantiems, darbdaviams ir švietimo teikėjams. Remiamos priemonės taip pat priskiriami du skirtingi mokymosi rezultatų pripažinimui

profesinio mokymo įstaigose skirti seminarai ([www.scqf.org.uk/more/rpl/rpl-for-education-providers](http://www.scqf.org.uk/more/rpl/rpl-for-education-providers)). Pirmasis seminaras tiesiogiai skirtas darbuotojams, kurie dirba su besimokančiaisiais rengiant jų prašymą pripažinti turimus mokymosi rezultatus. Šio seminaro metu konsultuojama, kaip geriau pasirengti tokį prašymą pripažinti mokymosi rezultatus. Antrasis seminaras skirtas kolegijų ir universitetų darbuotojams, kurie gauna ir vertina tokius pareiškimus pripažinti turimus mokymosi rezultatus ir šio seminaro metu koncentruojamasi į tai, kaip parengti įstaigos viduje veikiančią prašymų apdorojimo sistemą ir kaip per šią sistemą remti besimokančiuosius.

SCQF vadove išdėstyti pagrindiniai mokymosi rezultatų pripažinimo principai:

- **Orientavimasis į besimokantįjį.** Norą pasitvirtinti anksčiau įgytus mokymosi rezultatus turi išreikšti pats besimokantysis. Didžiausias prioritetas turėtų būti skiriamas nustatyti poreikius ir priežastis, dėl kurių besimokantieji nori pripažinti savo mokymosi rezultatus. Pripažinimas turi atverti, o ne užkirsti kelią besimokančiojo mokymosi galimybėms. Pripažinimas turėtų skatinti teigiamus asmens mokymosi patirties aspektus, o ne neigiamus.
- **Galimybė lengvai pasiekti.** Mokymosi rezultatų pripažinimas turėtų būti lengvai prieinamas ir įtraukiantis procesas, kuriuo galėtų pasinaudoti visi besimokantieji visuose lygmenyse. Prieiga gali būti įvairiais būdais palengvinta: susiejant tokio pripažinimo pasekmes su nauda asmeniui; pateikiant pradinę informaciją ir patarimus; kuriant sistemas, kurias lengva pritaikyti tiek besimokančiųjų, tiek mokymo institucijų požiūriu laiko ir sąnaudų prasme; organizuojant lengvai suprantamas ir įgyvendinamas procedūras; įtraukiant mokymosi rezultatų pripažinimą į asmens kvalifikacijos tobulinimą ar išsilavinimą, kad mokymosi rezultatų pripažinimas taptų neatskiriama valstybės švietimo pasiūlos dalimi.
- **Lankstumas.** Siekiant reaguoti į besimokančiųjų poreikių, tikslų ir patirties įvairovę, įvairiose mokymosi visą gyvenimą srityse turi būti naudojami įvairūs būdai, remiantys mokymosi pasiekimų pripažinimą.
- **Patikimumas, skaidrumas ir nuoseklumas.** Siekiant valdyti mokymosi rezultatų pripažinimo procedūras, reikia patikimumo, skaidrumo ir nuoseklumo, kad būtų užtikrintas pasitikėjimas mokymosi rezultatų pripažinimo rezultatais.
- **Užtikrinta kokybė.** Mokymosi rezultatų pripažinimas turėtų būti integruotas į esamus kokybės užtikrinimo procesus ir turėtų būti peržiūrinamas naudojant atitinkamas išorės kokybės užtikrinimo priemones.

SCQF vadove taip pat išdėstomos pagrindinės sąlygos, kurias turi užtikrinti švietimo teikėjai, norintys parengti ir naudoti mokymosi rezultatų pripažinimo procedūras:

- pradinės informacijos teikimas ir besimokančiųjų konsultavimas apie įstaigoje naudojamą mokymosi rezultatų pripažinimą;



- tikslus mokymosi rezultatų pripažinimo išlaidų išskyrimas ir suskirstymas;
- pagalba besimokantiesiems svarstant šiuos klausimus: a) nustatant, ko jie išmoko iš ankstesnės patirties (kompetencijos, žinios ir supratimas); b) įvardinant savo ankstesnę patirtį; c) atrenkant ir pateikiant savo mokymosi įrodymus; d) nustatant sritis, kuriose jiems būtinas tolesnis mokymasis;
- savo mokymosi rezultatų palyginimas su SCQF;
- galimų mokymosi kelių identifikavimas;
- pagalba besimokantiesiems pereinant nuo neformalaus mokymosi į formalųjį mokymąsi;
- pagalba asmenims, kurie pataria besimokantiesiems ir vertina jų mokymosi rezultatus;
- mokymosi rezultatų pripažinimo stebėsenos proceso taikymas;
- mokymosi rezultatų pripažinimo proceso integravimas į bendrą įstaigos kokybės užtikrinimo sistemą.

SCQF nenustato būtinų mokymosi rezultatų pripažinimo proceso vertinimo kriterijų, tačiau šiame vadove yra keletas įstaigų dažniausiai naudojamų kriterijų:

- *priimtinumumas*: egzistuoja pakankamos sąsajos tarp pateiktų mokymosi įrodymų ir asmens mokymosi rezultatų. Įrodymai yra patikimi ir galiojantys;
- *pakankamumas*: įrodymų pagrįstumas, įskaitant įrodymus apie asmens gautą atlyginimą, siekiant parodyti, kad mokymosi rezultatai atitinka siekiamas pripažinti kompetencijas;
- *autentiškumas*: turi būti aišku, kad surinkti įrodymai yra pačių besimokančiųjų pastangų rezultatas;
- *savalaikiškumas*: anksčiau įgytos žinios, kurias reikia įvertinti, turėtų būti dabar pritaikomos, o ne pasenusios. Jei žinios buvo įgytos prieš kurį laiką, besimokantieji turi pateikti įrodymų, kad jie nuolat atnaujindavo savo žinias.

Šiame leidinyje teigiama, kad prašymą dėl mokymosi rezultatų pripažinimo turi įvertinti tos srities specialistai, ir į jų rekomendacijas reikia atsižvelgti ir išvadas, prireikus, patvirtinti atitinkamame vertinimo komitete. Mokymosi rezultatų pripažinimo procedūros, įskaitant išorės vertinimo tvarką, turėtų atitikti įprastas šią paslaugą teikiančios įstaigos vertinimo ir bendrojo kokybės užtikrinimo taisykles. Tai apima ir galimybę pateikti skundą, skirtą besimokančiųjų teisėms apsaugoti. Besimokančiųjų mokymosi protokole turėtų būti pažymėti neformaliojo mokymosi rezultatus ar turimą patirtį aprašantys SCQF lygiai (SCQF Levels) ir SCQF kreditai (SCQF Credit Points). Kai kuriais atvejais gali būti nutarta pripažinti asmens mokymosi rezultatus pripažįstant akademinio mokslo SCQF kreditus ir tuo pat metu pripažįstant profesiniame mokyme įgyjamą kvalifikaciją, kurią teikia profesinė ar valstybinė įstaiga arba kita institucija.

Nėra keliama jokių specialių reikalavimų, kaip turi atrodyti įrodymai apie anksčiau įgytus mokymosi rezultatus. Tokiais įrodymais gali būti:

- asmens refleksijų išdėstymas;
- projektiniai darbai;
- struktūruoti pokalbiai arba žodiniai įvertinimai;
- specialiai užsakyti kitų asmenų vertinimai;
- praktinės veiklos ar praktinės veiklos imitavimo stebėjimai;
- veiklos pasiekimų palyginimas;
- organizuota su praktine veikla susijusi mokomoji praktika, kurios metu buvo vykdomas stebėjimas bei vertinimas;
- parengtas asmens profilis;
- dalyvavimo savanoriškuose švietimo renginiuose ir ten gautos patirties įrodymai;
- Europass pagrindu parengti CV;
- parengti portfolio.

#### PRIPAŽINIMAS AUKŠTOJO MOKSLO SEKTORIUJE

Jungtinėje Karalystėje aukštojo mokslo sektorius yra svarbus neformaliu būdu įgytų gebėjimų pripažinimo veikėjas. Britų universitetai yra savarankiški; todėl jų veikla gali labai skirtis. Bendrai imant, universitetai turi didelės įtakos bendrai švietimo ir mokslo sistemai ir universitetų pasirengimas rengti kursus įgijusiems nepakankamą formalųjį išsilavinimą ar apskritai nekvalifikuotiems asmenims yra plačiai žinomas bei tokių kursų pasiūla toliau auga. Aukštojo mokslo sektorius turi pranašumą, nes jis atskirų institucijų lygmenyje gali pasirengti įpareigojančias kvalifikacijos pripažinimo procedūras (kadangi kiekvienas universitetas turi teisę teikti išsilavinimo baigimo pažymėjimus), tokių kvalifikacijos suteikimo procedūrų nesiedamas su būtinybe vystyti kokią nors nacionalinę kompleksinę kvalifikacijų pripažinimo sistemą. Todėl tokią universitetų praktiką verta patyrinėti įdėmiau.

Universitetai savo veikloje orientuojasi į Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA) veiklą ir ypač į vieną 2013 m. spalio mėnesį paskelbto QAA Quality Code (QAA 2013) skyrių. Šiame skyriuje kalbama apie vertinimą bendrai paėmus, bet taip pat ir apie tai, kaip mokymosi rezultatų pripažinimas turi būti apjungtas su šiuo vertinimu. Šiame dokumento skyriuje nustatytas reikalavimas aukštojo mokslo įstaigoms taikyti sąžiningas, pagrįstas ir patikimas vertinimo procedūras, pavyzdžiui, ir mokymosi rezultatų pripažinimo procese, kuris leistų sudaryti sąlygas visiems besimokantiejiems parodyti mokymosi pasiekimų, kuriuos jie siekia pripažinti ar to pripažinimo būdu gauti kvalifikaciją, pasiekimo laipsnį.

Supratimas, kad būtina toliau plėtoti įgytų gebėjimų pripažinimą aukštajame moksle, Škotijoje paskatino mokslinius tyrimus ir 2012 m. buvo paskelbtos gairės, kaip pakeisti ir toliau

tobulinti mokymosi rezultatų pripažinimo ir vertinimo metodus (QAA Scotland 2012). Šios gairės dabartiniu metu yra įgyvendinamos. Gairėse suformuluoti tokie uždaviniai:

- platesnis mokymosi rezultatų pripažinimo instituciniame lygmenyje koordinavimas ir integracija bei glaudesnis akademinų institutų, fakultetų ir centrinių institucijų, atliekančių besimokančiųjų priėmimo ir konsultavimo funkcijas, bendradarbiavimas.
- didesnis dėmesys darbuotojų praktinėms veikloms darbo procese pripažįstant jų metu įgytus gebėjimus bei didesnė parama darbuotojams ir platesnių jų tobulinimosi galimybių sudarymas.

Gairėse taip pat buvo įvardinta būtinybė, keturiuose pagrindiniuose mokymo rezultatų pripažinimo etapuose atlikti visus svarbius veiksmus, pavyzdžiui:

- 1 etapas – pradinės informacijos ir paramos asmenims procesų kūrimas: įvairių priegū ir informacijos kanalų, skirtų pradinei informacijai ir paramai pripažįstant mokymosi rezultatus, kūrimas, taip pat visiems žinomų kontaktinių centrų, į kuriuos galėtų kreiptis darbuotojai ir besimokantieji, įkūrimas;
- 2 etapas – konsultacinių struktūrų / procesų kūrimas: geresnis tokių technologijų, kaip e-portfolio naudojimas ir platesnis įvairaus pobūdžio susitarimų dėl mokymosi panaudojimas;
- 3 etapas – vertinimo sistemų / procesų kūrimas: poreikis kurti veiksmingesnius ir paprastesnius vertinimo mechanizmus, kurie įvertintų neformaliojo mokymosi pobūdį ir eigą bei remtų konsultanto / mentoriaus / eksperto vaidmenį pripažįstant mokymosi rezultatus;
- 4 etapas – stebėsenos ir vertinimo procesų kūrimas: duomenų rinkimo ir analizės integravimas į įprastą universiteto veiklą ir nuolatinio kokybės užtikrinimo veiklą, siekiant panaikinti atotrūkį tarp formalios stebėsenos ir vertinimo bei mokymosi rezultatų pripažinimo.

### Neįpareigojančios procedūros

Jungtinėje Karalystėje neįpareigojančios įgytų kompetencijų pripažinimo procedūros yra labai paplitusios, bet tokios procedūros skirtingai paplitusios įvairiose veiklos srityse. Todėl susidaro įspūdis, kad tokiomis procedūromis pasinaudoti gali ne visi to norintys asmenys. Neįpareigojančios procedūros paprastai vystomos dviem tikslams pasiekti: suteikti pagalbą ir motyvuoti, kai kada tokios procedūros orientuotos į konkrečias gyventojų grupes, pvz., vienišus tėvus. Skirtingas tokių procedūrų paplitimas šalyje apsunkina jų bendrą įvertinimą.

Škotijoje plėtojamas formatyvus vertinimas neteikiant kreditų už įgytą kvalifikaciją ir toks vertinimas SCQF vadove įvardinamas kaip svarbus mokymosi rezultatų pripažinimo aspektas.

Formatyvus vertinimas paremia asmens mokymąsi ir karjeros planavimą parengiant individualų mokymosi ir asmeninio vystymosi planą. Rengiant tokį planą, formatyvus gebėjimų įvertinimas gali:

- suteikti pasitikėjimo besimokančiajam;
- išryškinti praktinėje veikloje įgytus gebėjimus ir žinias;
- rasti kelių, kaip besimokant būtų galima toliau tobulinti tuos įgytus gebėjimus ir žinias;
- tokiu būdu skatinti savo karjerą ir vystymąsi.

Toks formatyvus vertinimas taip pat naudojamas kaip galimas parengiamasis etapas rengiant apibendrinantį įvertinimą prieš suteikiant SCQF kreditus. SCQF vadove išsilavinimo pasiekimų pripažinimas vadinamas „švietimo pasiekimų palyginimo, naudojant SCQF (pabraukta) metodu, nereikalaujančiu jokio formalaus vertinimo ir kreditų suteikimo proceso. Šiuo atveju švietimo pasiekimų pripažinimas vykdomas atliekant mokymosi rezultatų palyginimą su SCQF lygio deskriptoriais (Level Descriptors)“.

#### Kvalifikacijų pripažinimo finansavimas

Nacionaliniu lygiu nėra numatomos kokios nors specialios lėšos neformalaus mokymosi pripažinimui. Anglijoje mokymosi rezultatų pripažinimo finansavimas vykdomas per pagrindinį profesinių kvalifikacijų finansavimo mechanizmą, valdomą Skills Funding Agency.

Kalbant apie bendrojo suaugusiųjų ugdymo (tai – pagrindinė kategorija, kita yra pameistrystė, apie ją kitoje pastraipoje) finansavimą, agentūros finansavimo koncepcija numato, kad kvalifikacijai skiriamų lėšų skyrimas negali būti sumažintas, jei anksčiau įgytų kompetencijų pripažinimas sudaro iki 50 proc. viso kompetencijų vertinimo. Jei šis pripažinimas viršija 50 proc. ribą, paslaugos teikėjui skiriamos lėšos sumažinamos per pusę. Jeigu, pavyzdžiui, 60 proc. viso vertinimo pasiekiami per mokymosi rezultatų pripažinimą, bendram vertinimui skiriamos lėšos mažinamos 30 proc. Taigi, finansavimo lygis yra santykinai aukštas ir žemiau šio lygio lėšos nemažinamos ir tuo atveju, jei pretendentai iš viso nedalyvavo formaliajame švietime. Priešingai – tai gali būti netgi pranašumu, pripažinimo proceso naudojimas gali būti susiejamas su kokiu nors papildomu paskatinimu, visų pirma todėl, kad yra mažai tikėtina (nors ir nėra neįmanoma), kad dauguma besimokančiųjų turi pakankamai deramo lygio išankstinių žinių, reikalingų siekiant pasirinktos kvalifikacijos.

Šios taisyklės negalioja pameistrystei, mokantis pameistrystės forma, nėra nustatoma 50 procentų viso kompetencijų vertinimo riba, kurią viršijus, mažinamos švietimui skiriamos lėšos.

Su pripažinimo procesu susietos asmenų išlaidos Jungtinėje Karalystėje jau nuo seno yra vertinamos kaip problema. Didele kliūtimi tokiam finansavimui, pavyzdžiui, yra laikoma būtinybė besimokančiųjų mokymosi rezultatų pripažinimo metu teikiamas paslaugas biurokратиškai apiforminti taip, kad jas būtų galima apmokėti.

Anglijoje, nepaisant finansinės paramos, pagal pagrindinį profesinio mokymo finansavimo mechanizmą finansuojant mokymosi rezultatų pripažinimą, yra konstatuojama, kad „išlaidos pripažinimo procesui kaip ir anksčiau sukuria rimtą kliūtį platesniam pripažinimo proceso taikymui“.

Tokios situacijos priežastimis yra individualizuotas pripažinimo proceso organizavimas ir faktas, kad paslaugos teikėjui būtina suformuoti tą patį mokymosi turinį besimokančių asmenų grupes (tegul ir nedideles), kad tokia paslauga jam finansiškai apsimokėtų. Be to profesinio mokymo įstaigų darbuotojai turi būti mokomi, kaip dirbti su savo anksčiau įgytus mokymosi rezultatus pripažinti siekiančiais asmenimis, o tai irgi susiję su profesinio mokymo įstaigoms tenkančiomis išlaidomis.

Norėdami sumažinti šias išlaidas, paslaugos teikėjai gali pareikalauti, kad besimokantieji apmokėtų su mokymosi rezultatų pripažinimu susijusias paslaugas. Tai, žinoma, daro didesnę įtaką žemesnio lygio kvalifikaciją įgijusiems ir mažiau apmokamiems asmenims, nei aukštesnio lygio kvalifikaciją įgijusiems ir geriau apmokamiems asmenims. Šioms išlaidoms padengti besimokantiems nėra skiriamos kokios nors lėšos. Tuo pat metu profesinio mokymo įstaigos gali nuspręsti sumažinti mokesčių už tuos kursus, kurių žinojimas buvo patvirtintas neformaliu būdu įgytų kompetencijų pripažinimą atlikus kvalifikacijų ir kreditų sąrangos teikiama tvarka. Knowsley Community College, pavyzdžiui, nurodo atvejį, kai asmeniui, kuris tris iš devynių su kvalifikacija susijusių modulių pasitvirtino per neformaliu būdu įgytų kompetencijų pripažinimą, buvo atitinkamai sumažinta pirminė mokymosi kaina, t. y., šiuo atveju jam reikėjo mokėti tik 66 proc. pirminės mokymosi kainos.

Škotijoje finansinių išteklių iššūkis minimas ir SCQF vadove: „turi būti sukurti aiškūs mechanizmai, kaip turi būti tenkinami pareiškimai pripažinti ankstesnius mokymosi rezultatus. Kur tai tik įmanoma, šie mechanizmai turi būti optimizuojami skiriant atitinkamo dydžio resursus. Nereikia tikėtis, kad bus sukurtas didelių resursų reikalaujantis procesas. Procesas turi tiktai tiek besimokantiems, tiek ir švietimo paslaugų teikėjams“.

#### 2.1.4. Suomijos pavyzdys

Kvalifikacijos Suomijos suaugusiųjų profesiniame mokyme įgijimas paremtas kompetencijų įgijimu. Tokia kompetencijomis paremta kvalifikacijų sistema sukurta 1994 metais ir nuo to laiko vystoma švietimo valdymo institucijoms glaudžiai bendradarbiaujant su profesinio mokymo atstovais ir socialiniais partneriais – visų pirma su profsąjungomis ir kitomis profesinėmis organizacijomis. Kompetencijomis paremtų kvalifikacijų patikrinimo tikslas yra išduoti formalų sertifikatą pabaigus mokytis profesinės kvalifikacijos bendrojo ugdymo vidurinėje mokykloje, baigus kvalifikacijos tobulinimo kursus, įgijus specialią profesinę kvalifikaciją arba baigus kokį nors kvalifikacijos modulį. Kompetencijomis paremtos kvalifikacijos teikėjas yra atsakingas už ilgalaikį pasirašytų ir išduotų sertifikatų kopijų saugojimą. Neįpareigojančias kompetencijų nustatymo procedūras gali atlikti regioninių darbo biržų darbo rinkos mokymo tarnybos.

Kompetencijomis paremtas kvalifikacijos patikrinimas apima asmenų toliau tobulinamas kvalifikacijas (ammattitutkinto), kaip specialistui būtinų profesinių gebėjimų įrodymą ir specialiasias kvalifikacijas (erikoisammattitutkinto), kaip kompetencijų spręsti sudėtingiausias profesinio sektoriaus problemas įrodymą. Tam, kad būtų leista laikyti egzaminus ir įrodyti turimas toliau

tobulinamas kvalifikacijas bei specialiąsias kvalifikacijas, nėra būtina turėti kokią nors anksčiau formaliai įgytą kvalifikaciją. Taip pat ir profesinės kvalifikacijos (ammattillinen perustutkinto) gali būti suvokiamos kaip kompetencijomis paremtos kvalifikacijos. Profesinės kvalifikacijos, kurios patvirtinamos kompetencijomis paremtų kvalifikacijų egzamino forma, prilyginamos kvalifikacijoms, kurias įgyja jaunuoliai, besimokydami profesinio mokymo vidurinėse mokyklose.

Pretendentai, norintys validuoti savo kompetencijas, pateikia jų kompetencijas patvirtinančią dokumentaciją. Ši dokumentacija gali susidėti iš formaliojo ir neformaliojo mokymosi sertifikatų, darbo įvertinimų ar kitų dokumentų, įrodančių pretendento turimas kompetencijas. Dokumentai pateikiami patvirtinti kvalifikacijų komitetui. Kvalifikacijų komitetai yra viešosios teisės reikalavimus vykdančios įstaigos, kurias įvardina Suomijos švietimo centrinė tarnyba. Kvalifikacijos komitetas būna atsakingas už vieną arba kelias su profesijomis susijusias kvalifikacijas ir veikia visoje šalyje. Kiekviename komitete dirba daugiausia 9 nariai, kuriuos sudaro darbdaviai, darbuotojai ir pedagogai. Kai kuriais atvejais į komiteto sudėtį įtraukiami ir savarankiškai dirbantys amatininkai. Šiuo metu Suomijoje veikia 147 kvalifikacijų komitetai. Kvalifikacijų komiteto nariai skiriami 3 metams. Kvalifikacijų komiteto nariai savo pareigas vykdo šalia jų nuolatinės veiklos.

Jei kvalifikacijų komitetui nepakanka turimų dokumentų (pvz., kai komiteto nariai vien remdamiesi pateiktais dokumentais negali nuspręsti, ar turimos kompetencijos atitinka reikalavimus) arba kai pretendentas negali pateikti savo kvalifikaciją įrodančių dokumentų, galima kompetenciją įrodyti atliekant kompetencijų testą.

Kvalifikacijų komitetai prižiūri kvalifikacijų egzaminus ir sudaro sutartis, kad būtų galima kartu su kvalifikacijų teikėjais organizuoti kompetencijomis paremtas kvalifikacijų patikrinimą. Jie išduoda sertifikatus ir yra atsakingi už anksčiau įgytų gebėjimų pripažinimą.

Visi suaugusieji, norintys įgyti kompetencijomis paremtų kvalifikacijų patvirtinimą, turimus profesinius gebėjimus ir kompetencijas įrodo laikydami kompetencijų testą ir pateikdami jų turimas kompetencijas ir gebėjimus įrodančius dokumentus. Nėra svarbu, kaip ir kur jie įgijo šias kompetencijas. Kompetencijų testai vykdomi įmonėse autentiškose darbo situacijose ir autentiškoje darbo aplinkoje. Net jei dalyvavimas kompetencijų teste nereikalauja jokio formalaus išsilavinimo, didžioji šių testų dalyvių dalis mokosi parengiamuose kursuose, norėdami pagerinti profesinius gebėjimus ir užlopyti turimas išsilavinimo skylės. Tokie mokymai gali vykti mokymosi klasėse būdu, distancinio mokymosi pagalba, gali būti naudojamos įvairios kombinuoto mokymosi formos ar mokymasis pameistrystės forma. Tokiu būdu pretendentai įgyja pakankamus gebėjimus, kad galėtų išlaikyti kompetencijos testą, kuris apima visą kompetencijomis paremtą kvalifikaciją arba kokį nors kvalifikacijos modulį. Praktika rodo, kad tik maždaug 5 proc. pretendentų išlaiko kvalifikacinį egzaminą be išankstinio mokymosi. Individualios mokymosi programos pritaikomos parengiamųjų kursų dalyvių mokymosi poreikiams, kad besimokantieji atitiktų kvalifikacijos reikalavimus. Šie procesai vadinami personalizavimu (validavimu).

Kiekvienas pretendentas praeina tris personalizavimo fazes. Kompetencijomis pagrįstų kvalifikacijų atveju personalizavimas atitinka validavimo procesą įskaitant identifikavimą, dokumentavimą, įvertinimą ir sertifikavimą. Personalizavimas yra teisiškai sureguliuotas taip: „kompetencijomis pagrįsta kvalifikacijų sistema turi suteikti suaugusiam lanksčius būdus ir geriausias galimas sąlygas įrodyti savo turimus gebėjimus, ir šio įrodymo metu suaugę turi įgyti kompetencijomis pagrįstą kvalifikaciją ir vystyti bei atnaujinti profesinius gebėjimus, kurių reikia profesinėje veikloje. Personalizavimas remiasi į klientą orientuotu planavimu ir globos, konsultavimo bei paramos priemonių organizavimu besimokantiejiems, pasirinkusiems parengiamąjį kursą rengiantis kompetencijomis pagrįstam kvalifikacijų patikrinimui, o taip pat kandidatams, norintiems dalyvauti kompetencijomis pagrįstų kvalifikacijų patikrinime.

Personalizavimas dalinamas į tris fazes:

1. užsiregistravimas dalyvauti kompetencijomis pagrįstų kvalifikacijų patikrinime ir atitinkamas mokymasis;
2. egzamino arba konkretaus kvalifikacijos modulio (dalinė kvalifikacija) išlaikymas;
3. būtinų profesinių kompetencijų įsisavinimas.

Personalizavimo procese visos šios trys fazės yra aiškiai tarpusavyje susijusios. Personalizavimas turi būti raštu fiksuojamas atitinkamame dokumente“.

Kai asmuo *registruojasi dalyvauti kompetencijomis pagrįstų kvalifikacijų patikrinime*, ši procesą organizuojančios švietimo įstaigos (dažniausiai tai yra profesinė mokykla arba kita švietimo įstaiga, siūlanti įgyti profesinio mokymo kvalifikaciją arba su ja susijusius kursus) uždaviniu yra susitarti dėl šio asmens turimų kompetencijų patikrinimo. Švietimo įstaigai keliamas uždavinys nustatyti kandidato pasirengimą baigiamajam egzaminui (arba kvalifikacijos modulio, dalinės kvalifikacijos egzaminui) ir viso kompetencijų patikrinimo metu pasiūlyti asmeniui informaciją, paramą ir globą. Jei bus nustatyta, kad pretendentas nėra pasirengęs konkrečios kvalifikacijos patikrinimui, jam turi būti pasiūlyta siekti jam tinkančios kvalifikacijos patikrinimo arba pasirinkti kitą jam tinkamą mokymosi kryptį.

Užsiregistravimo dalyvauti patikrinime etape būtina atlikti išankstinį turimų kompetencijų įvertinimą naudojantis įvairiais metodais, kurie yra tinkamiausi, norint aiškintis tinkamumą pasitvirtinti konkrečią kvalifikaciją. Kai tik yra išsiaiškinamos pretendento turimos kompetencijos, būtina nuspręsti, ar pretendentas gali iš karto laikyti kompetencijos testą, ar jam dar būtinas tolesnis mokymasis, kad būtų įgyti profesiniai gebėjimai, būtini norint išlaikyti kvalifikacijos testą. Šiame etape taip pat vertinama, ar pretendento pateiktus dokumentus galima teikti patvirtinimui.

*Kvalifikacijos išlaikymo (įgijimo)* etape pretendentas kartu su švietimo įstaiga pasirengia individualų planą. Šiame plane aprašyta, kaip, kur ir kada pretendentas turi įrodyti savo kompetencijas, kurios yra susijusios su siekiamos kvalifikacijos reikalavimais. Šiame plane taip pat yra nurodomi būsimi pretendento kompetencijų vertintojai. Suomių kompetencijomis pagrįsta kvalifikacijų sistema reikalauja, kad tokiaime kvalifikacijų vertinime dalyvautų trys šalys. Vertintojų

grupėje turi būti tiek darbdavių, tiek ir dirbančiųjų atstovų, o taip pat ir sertifikuoti vertintojai (kompetencijomis pagrįstų kvalifikacijų vertintojai, paprastai profesinių mokyklų pedagogai). Vertintojus pasiūlo ir apmoka švietimo įstaigos (paprastai profesinės mokyklos). Vertintojai pateikia testo rezultatus kvalifikacijų komitetui, kuris išduoda kvalifikacijos sertifikatą. Jei testo rezultatai nėra patenkinami, kad atitiktų kvalifikacijai keliamus reikalavimus arba pats validavimo procesas neatitiko reikalavimų, kvalifikacijų komitetas gali pareikalauti papildomos informacijos arba paaiškinimų.

Kvalifikacinis testas sudarytas iš modulių ir individualiame plane turimų kompetencijų įrodymai renkami ir keičiami atskirai kiekvienam moduliui. Visi įrašai individualiame pretendento plane turi būti patvirtinti abiejų pusių, tiek pretendento, tiek ir švietimo įstaigos atstovo, pasirašyti ir nurodyta data, kada buvo padarytas kiekvienas įrašas.

Šiame etape vertintojai sprendžia, ar dokumentuotos ir išskirtos pretendento kompetencijos atitinka kvalifikacijai keliamus reikalavimus, vėliau vertintojai pateikia kvalifikacijų komitetui pretendento pateiktą dokumentą / dokumentus pripažinimui. Jei pretendentas jau kartą laikė kvalifikacijos arba kvalifikacijos modulio testą, šių testų laikymo rezultatai irgi turi būti pateikiami kvalifikacijų komitetui pripažinti. Jei yra poreikis patvirtinti, kad visos kandidato turimos kompetencijos yra naujame lygyje, irgi reikia atlikti atitinkamus veiksmus. Dėl mokymosi rezultatų pripažinimo sprendžia kvalifikacijų komitetas.

Mokymosi rezultatų (nesvarbu, ar įgytų formaliu, neformaliu ar savišvietos būdu) pripažinimas parodomas per įgytų gebėjimų sertifikavimą. Užbaigęs visas su įgyjama kvalifikacija susijusias procedūras pretendentas gauna sertifikatą. Jei pretendentas išlaikė vieną ar kelis su kvalifikacija susijusių modulių testus, jam pareikalavus, išduodamas tai patvirtinantis sertifikatas. Tokiu atveju, jei pretendentas norės pasitvirtinti visą kvalifikaciją, jam nereikės laikyti jau išlaikytų kvalifikacijos modulių testų.

Jei pretendentui būtinas tolesnis mokymasis (*būtinų profesinių kompetencijų įsisavinimas*), švietimo įstaiga trečiajame etape privalo išsiaiškinti pretendento mokymosi poreikius ir taip pat, kokia mokymosi aplinka jam būtų tinkamiausia (mokymasis darbo vietoje, distancinis mokymasis, mokymasis mokymo įstaigoje ir pan.) Jeigu pretendento kompetencijos yra įvertinamos kaip pakankamos, galima šio žingsnio atsisakyti. Tokiu atveju testo išlaikymas yra paskutinis veiksmas, kurį turi atlikti pretendentas.

Įsisavinimo fazėje būtina atsižvelgti į asmeninę pretendento situaciją, jo kompetencijas ir galimus specialiuosius poreikius.

Įsisavinimo fazės tikslas yra supažindinti pretendentą su jo mokymosi situacija ir pasiūlyti naujas mokymosi strategijas. Taip pat pretendentui gali būti pasiūloma kitų specialistų parama.

Suaugusiųjų kompetencijomis pagrįstos kvalifikacijos sudaro didelę Suomijos švietimo sistemos dalį. Pretendentų skaičius kasmet didėja. 2012 m. kvalifikacijų komitetai išdavė 34.144 kompetencijomis grįstų kvalifikacijų pažymėjimus. 2010 m. tokių pažymėjimų išduota 33.123, o 2008



m. buvo išduota 32.344 sertifikatai. Palyginimui, 2012 m. profesinių kvalifikacijų, suteiktų jaunuoliams po pirminio profesinio mokymosi, skaičius buvo 36.500. 2012 m. šalia visos kvalifikacijos sertifikatų buvo išduota daugiau nei 23.000 dalinės kvalifikacijos sertifikatų.

#### Kvalifikacijų pripažinimo finansavimas

Suomijos švietimo ir kultūros ministerijos 2012 m. metiniame pranešime teigiama, kad „(profesinio mokymo finansavimo) tikslas yra geresnė parama mokant ir tobulinant visą amžiaus grupę ir baigusiujų mokymus dalies padidinimas, greitesnis perėjimas į darbo rinką bei mokymosi rezultatų pripažinimas“.

Kompetencijomis pagrįstų kvalifikacijų patikrinimo finansavimas nustatytas teisės aktais. Suomijoje nusistovėjo ilgametė tradicija, kai bet koks išsilavinimas teikiamas nemokamai. Valstybinis finansavimas teikiamas ir nustatant neformaliojo mokymosi ar savišvietos metu įgytomis kompetencijomis grįstas kvalifikacijas, o taip pat pasirengimui prieš tokias kvalifikacijas patikrinant. Priklausomai nuo tikslinės grupės, didžiąją dalį lėšų kompetencijomis grįstų kvalifikacijų patikrinimui ir pasirengimui skiriama iš Švietimo ir kultūros ministerijos arba iš Darbo ministerijos lėšų. Darbo ministerija skiria lėšas bedarbių mokymui regionuose, o Švietimo ir kultūros ministerija teikia lėšas kvalifikacijų mokančioms įstaigoms, kad asmenys, turintys darbą, bet norintys įgyti kompetencijomis grįstas kvalifikacijas, galėtų validuoti savo gebėjimus ir dalyvauti parengiamuosiuose kursuose.

Švietimo ir kultūros ministerija nuo 2010 m. toliau tobulinamų kvalifikacijų ir specialiųjų kvalifikacijų patikrinimo procesui nustatė paslaugos teikėjams nuo jų pasiekimų priklausantį finansavimą. Mokinių profesinis mokymas irgi gali vykti kompetencijomis grįstų kvalifikacijų mokymo pagrindu. Organizuojant mokinių profesinį mokymą valstybės finansavimas sumažėja dar ir dėl aplinkybės, kad 80 proc. viso mokymo paprastai vyksta įmonėje ar kitoje įstaigoje.

Jei pretendentas turi darbą ir nori laikyti kompetencijomis grįstos kvalifikacijos patikrinimą arba kokį nors kvalifikacijos modulį, gali būti imamas nedidelis mokymosi mokesčio. Šie mokesčiai nustatomi kvalifikacijos komiteto. Taip pat ir darbdaviai finansuoja savo darbuotojams kompetencijomis grįstos kvalifikacijos ar jos modulio patvirtinimą.

Visi pretendentai moka kvalifikacijos patikrinimo mokesčių, kuris nuo 2012 m. lygus 58 eurams. Kvalifikacijos patikrinimo mokesčiai iš dalies dengia kvalifikacijos komiteto veiklos išlaidas. Jei pretendentai nori laikyti kompetencijomis grįstos kvalifikacijos patikrinimą ir neturi darbo, jie gali pasinaudoti įvairia valstybės parama. Tarp tokių asmenų daug imigrantų. Bedarbiai taip pat turi galimybę gauti bedarbio pašalpą ir tuo pat metu mokytis kursuose, rengiančiuose laikyti kompetencijomis grįstos kvalifikacijos patikrinimą.

### 2.1.5. Austrijos pavyzdys

Austrijoje paskutiniu metu sukurta daug įvairių procedūrų, padedančių pripažinti neformalaus mokymo ir savišvietos būdu įgytus mokymosi rezultatus, kurie skiriasi pagal savo tikslą, naudojimo perspektyvą, santykį su formaliojo švietimo sistema (susiejimą per teisine normas) ir naudojamas priemonės bei metodus.

Pagal sąsajas su Austrijos nacionaline kvalifikacijų sąranga šiuo metu naudojamos procedūros skiriasi pagal pripažinimo formą:

- įpareigojančios procedūros: šios procedūros veda į teisiškai apibrėžtų kvalifikacijų įgijimą. Šio tipo procedūros gali būti reguliuojamos „formalių metodų“, t. y., jų metu reikalaujama sertifikatų ar oficialiosios švietimo sistemos įstaigų išduotų pažymėjimų. Veikiant pagal teisiškai apibrėžtas procedūras ateinama į įpareigojantį kvalifikacijų pripažinimą;
- neįpareigojančios procedūros: šios procedūros veda į teisiškai neapibrėžtas kvalifikacijas ir gali būti skirstomos į apibendrinamuosius ir formuojamus procesus. Apibendrinantys procesai veda į sertifikavimą nesusiejant teikiamos kvalifikacijos su formaliosios švietimo sistemos kvalifikacijomis ir parodo dabartinę asmens įgytų kompetencijų būklę. Formuojami procesai daugiau skirti individualiai, į vystymąsi orientuotai perspektyvai. Abu šiuos procesus vienija tai, kad jie dėl nesuformuluoto teisinio pagrindo neveda į kokį nors įpareigojantį patvirtintų kompetencijų pripažinimą.

#### Įpareigojančios procedūros.

*Privalomo lygio išsilavinimo įgijimas vėlesniu, nei bendraamžiai, laiku.*

Privalomo lygio išsilavinimo įgijimas yra pagrindinė kvalifikacinė prielaida tęsti mokymąsi kitose mokymo įstaigose (Austrijos vidurinį išsilavinimą teikiančiose bendrojo ugdymo ir visose profesinėse mokyklose). Įgytas privalomas išsilavinimas įstatymiškai nėra pagrindinė sąlyga tolesniam mokymuisi, bet faktiškai įgytas privalomo mokslo pažymėjimas padidina galimybę rasti mokymosi ar darbo vietą.

Suaugusiųjų švietimo iniciatyvos (Initiative Erwachsenenbildung 2011, [www.initiative-erwachsenenbildung.at](http://www.initiative-erwachsenenbildung.at)) pagrindinis tikslas yra padėti asmenims, neįgijusiems privalomo mokymosi baigimo pažymėjimo. Vykdam šią iniciatyvą buvo parengtas naujas privalomo mokyklos baigimo patikrinimo įstatymas ([http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/zweiter\\_bildungsweg](http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/zweiter_bildungsweg); BGBl. I Nr. 72/2012 idF vom 11.9.2014), įsigaliojęs 2012 m. rugsėjo mėn. Jis nustatė, kad neturintiems privalomo mokymosi baigimo pažymėjimo organizuojamas mokomuosius dalykus apjungiantis egzaminas (6 moduliai), pritaikytas suaugusiems ir orientuotas į kompetencijų nustatymą (formaliai imant, šis egzaminas prilygintas egzaminui eksternu). Tokį egzaminą gali rinktis laikyti asmenys, kuriems sukako 15 metų. Teigiami kurių nors aštuntos klasės egzaminų rezultatai arba kokie nors jiems prilygintų egzaminų rezultatai gali būti pripažinti užskaitymo procedūrų metu.

Šios programos vykdymo metu siūlomi nemokami parengiamieji kursai, kurių pradžioje atliekamos kompetencijų nustatymo procedūros. Šio patikrinimo pagrindu parengiamas individualus mokymosi planas ir, juo remiantis, nustatomas pasirengimo tvarkaraštis. Kartu viso pasirengimo metu asmeniui yra siūloma nuolatinė mokymosi parama ir konsultavimas.

Egzaminui paruoštos kompetencijas matuojančios užduotys privalo būti orientuotos į kasdienį gyvenimą ir į ikitolinį asmens patyrimą. Būtina nustatyti sąsajas su asmens interesais ir ikitolinėmis žiniomis ir kritiškai įvertinti kandidato turimas žinias. Remiantis tokia egzamino koncepcija, aštuntos klasės užbaigimo pripažinimas stipriau susiejamas su neformaliu būdu įgytomis žiniomis ir yra orientuojamasi į socialines bei asmenines – visuomenines tokio egzamino dalyvių kompetencijas.

Suaugusiųjų švietimo iniciatyvos veiklos stebėsenos pranešime pripažintas didelis tokios programos poreikis. 2013 ir 2014 m. į šią programą įsijungė 3 273 asmenys. Programoje dalyvavusių kursų ir egzaminų dalyvių apklausa parodė, kad dalyvavimas programoje padidino dalyvių norą toliau mokytis.

#### *Leidimas dalyvauti baigiamajame profesiniame egzamine išimties tvarka*

Profesinio mokymo įstatyme yra numatyta (§ 23 pastr. 5) galimybė išimties tvarka leisti laikyti baigiamąjį egzaminą, t. y., galima laikyti egzaminą nesimokius tiek laiko, kiek yra nustatyta atitinkamose mokymosi tvarkose. Tam, kad būtų išimties tvarka leista laikyti baigiamąjį profesinį egzaminą galioja tokios sąlygos:

1. kandidatui sukako ne mažiau kaip 18 metų ir yra tikėtina, jog jis yra įgijęs tai profesijai reikalingų įgūdžių ir gebėjimų, kurie paprastai įgyjami atitinkamo mokymosi procese (pvz., per mokymosi veiklą, atitinkamą praktinę veiklą, kursų lankymą), arba
2. jei kandidatas įrodo, kad jis baigė bent pusę tos profesijos mokymuisi nustatyto mokymosi laiko, bet kokiu atveju atsižvelgiant į mokymosi laiko pakeitimą kita veikla, ir neturi galimybės sudaryti sutarties dėl trūkstamo laiko, kad baigtų mokymąsi.

Kandidatas turi rašyti pareiškimą laikyti egzaminą ir nurodyti, kad jis tai nori daryti išimties tvarka. Norint, kad būtų leista laikyti egzaminą, būtina laisva forma pateikti įrodymus, kad yra vykdyta atitinkama konkrečios profesijos praktika. Leidus laikyti tokį egzaminą, mokymosi vietoje papildomai turi būti išlaikytas teorinis ir praktinis mokymosi baigimo egzaminas, išskyrus atvejus, kai, pateikus atitinkamus įrodymus, pretendentas gali būti atleistas nuo teorinio egzamino laikymo.

2012 m. per visus metus mokymosi baigimo egzaminus laikė apie 60.000 asmenų, iš kurių 9.500 asmenų leista laikyti egzaminus išimties tvarka, iš jų 8.700 asmenų egzaminą laikė dėl jų turimos profesinės patirties. Leidimų laikyti egzaminą išimties tvarka skaičius nuo 2003 m. beveik padvigubėjo ir tai rodo augančią tokios galimybės svarbą. 2012 m. 79 proc. išimties tvarka egzaminą laikusių kandidatų egzaminą išlaikė ir šis procentas menkai skiriasi nuo bendro sėkmingai egzaminą laikusių asmenų procento (82 proc.). Tokia situacija rodo neformaliu būdu įgytų gebėjimų ir įgūdžių

aukštą kokybę. Kita vertus, iki šiol nebuvo atlikta detalesnių egzaminus išimties tvarka laikusių asmenų tyrinėjimų. Yra labai daug švietimo įstaigų, kurios siūlo specialius įvairios trukmės parengiamuosius kursus asmenims, norintiems išimties tvarka laikyti mokymosi užbaigimo egzaminus.

Vykdamas aktyvią darbo rinkos politiką yra stengiamasi, kad nepakankamai kvalifikuoti asmenys šios priemonės pagalba galėtų įgyti aukštesnę kvalifikaciją. Vienos (miesto) regioniniame 2020 m. kvalifikacijų plane (Wiener Qualifikationsplan 2020) galimybė įgyti mokyklų baigimo pažymėjimus vėlesniu laiku nurodyta kaip svarbiausia vykdomos regioninės švietimo politikos priemonė (płg. Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds 2013). Tokiu būdu turime pavyzdį, kad ši neformaliu ir savišvietos būdu įgytų mokymosi rezultatų pripažinimo forma gali būti tiksline švietimo politikos priemone siekiant aktyvesnės darbo rinkos politikos.

*„Tu kažką gali!“ – su darbine veikla (kartu su švietimu) susijusių mokymosi rezultatų pripažinimas*

Papildžius profesinio mokymo įstatymą 2011 m. gruodyje atsirado nauja galimybė pripažinti neformaliu būdu įgytus profesinius įgūdžius ir gebėjimus. Toliau pateikiamos citatos skaitytojas turi būti gerai informuotas, kad pamatytų toje citatoje kažkokią alternatyvą dalyvavimui baigiamajame egzamine išimties tvarka: „pabaigus dalyvavimą švietimo renginiuose, pasiūlytuose vykdamas kvalifikacijos tobulinimo projektus, kurie federacinės žemės profesinio mokymo tarybos buvo pripažinti tinkamais atvesti jų dalyvius į dalyvavimą baigiamajame profesijos egzamine, tokių švietimo renginių dalyviai gali nuspręsti, kad praktinė baigiamojo egzamino dalis būtų laikoma per du kartus. Tokiu atveju pirmoji egzamino laikymo dalis susideda iš įgytų kvalifikacijų nustatymo mokymo įstaigoje, komisijoje dalyvaujant § 22 numatytam komisijos nariui. Antroje egzamino dalyje kandidatas komisijos akivaizdoje turi įrodyti turintis tas kvalifikacijas, kurios nebuvo nustatytos pirmoje egzamino dalyje. Bendrai imant abi egzamino dalys turi atstoti praktinių gebėjimų egzaminą. Praktinių gebėjimų patikrinimo tokia forma sąlyga yra tai, kad kandidatas neturi būti jaunesnis, nei 22 metų.“

Įstatymiškas tokios galimybės įtvirtinimas atsirado dėl regioninių socialinių partnerių (Viršutinės Austrijos federacinės žemės darbo rūmų, Viršutinės Austrijos federacinės žemės ūkio rūmų, Austrijos profesinių sąjungų susivienijimo, Viršutinės Austrijos federacinės žemės ūkio rūmų ir pramoninkų susivienijimo) iniciatyvos Viršutinės Austrijos federacinėje žemėje bendradarbiaujant su suinteresuotomis mokymo įstaigomis ir parėmus Viršutinės Austrijos federacinės žemės vyriausybei. Vykdamas pilotinį projektą „Tu kažką gali!“ ([www.dukannstwas.at](http://www.dukannstwas.at)) buvo sukurtos neformaliu būdu įgytų profesinių gebėjimų validavimo priemonės, ir, tuos gebėjimus pripažinus, kandidatui yra išduodamas mokymosi pasirinktoje profesijoje baigimo pažymėjimas. Tuo keliu einant galima įgyti pilnateisį profesijos įgijimo pažymėjimą. Įstatymiškai šis kelias įgyti mokymosi baigimo pažymėjimą remiasi galimybe mokymosi baigimo egzaminą dalinti į dvi dalis:

1. pirmoje dalyje, įtraukus nustatytą komisijos narį, nustatomos asmens įgytos kompetencijos;
2. antroje dalyje egzaminų komisija praktinio patikrinimo metu nustato, ar kandidatas turi tas kvalifikacijas, kurių turėjimas nebuvo nustatytas pirmosios egzamino dalies metu.

Bendrai imant, organizavus abi praktinio egzamino dalis, turi būti „padengtos“ visos įprasto praktinio egzamino dalys. Toks būdas pasitvirtinti profesinę kvalifikaciją skirtas:

- neturintiems profesinės kvalifikacijos asmenims;
- asmenims, nebeužsiimantiems profesine veikla, kurios kažkada mokėsi;
- migrantams, kurių profesinės mokyklos baigimo pažymėjimas Austrijoje nebuvo pripažintas.

Įstatymo numatyta sąlyga yra tai, kad šiuo keliu gali pasinaudoti 22 metų amžiaus ar vyresni asmenys. Priešingai, nei dalyvaujant baigiamajame egzamine išimties tvarka, šiuo atveju procesas labiau individualizuotas, tai reiškia, privalo labiau remtis kandidato jau turimomis profesinėmis kompetencijomis. Profesinių gebėjimų įrodymas vyksta per validavimą, kuris atliekamas vertinant kandidato portfolio. Jeigu pirmoje egzamino dalyje patvirtinami visi su pasirinkta profesija susiję gebėjimai ir įgūdžiai, iš viso atsisakoma vykdyti praktinių gebėjimų tikrinimą klasikinio egzamino būdu.

Paprastai visas procesas vykdomas atliekant 6 žingsnius:

1. **Pirminis konsultavimas:** pradžioje vykdomas privalomas pirminis konsultavimas, kurio metu nustatomi viso proceso sėkmės kriterijai ir procesui keliami reikalavimai. Aukštutinės Austrijos federacinėje žemėje pirminis konsultavimas vykdomas projekto partnerių, ūkio rūmų, darbo rūmų ir žemės ūkio rūmų. Pirminio konsultavimo metu nustatomas žemiausio lygio konsultavimo sąlygos. Tam, kad pereiti prie sekančio žingsnio, pretendentai po įsivertinimo turi konstatuoti turintys bent pusę pasirinktos profesijos sampratai būtinų gebėjimų bei įgūdžių ir bazines vokiečių kalbos žinias. Jei paaiškėja, kad ši programa pretendentams nėra tinkama, jie konsultuojami dėl alternatyvių galimybių pasiekti išsikeltą tikslą.
2. **Darbas su portfolio:** pretendentai rengia jų profesinių kompetencijų portfolio ir jame akcentuoja neformaliu būdu įgytas kompetencijas. Tam tikslui panaudojami projekto vykdymo metu parengti instrumentai. Darbas su portfolio atliekamas užsiėmimo (workshop), kuris vyksta tris kartus po tris valandas, metu. Užsiėmimo metų pretendentams vadovauja portfolio rengimo konsultantas. Užsiėmimams suburiamoje dalyvių grupėje būna nuo aštuonių iki dvylikos dalyvių. Šio etapo rezultatu tampa parengtas portfolio, kuriame yra pretendento įsivertinti gebėjimai ir įgūdžiai, kurie yra būtini pasirinktai profesijai (pagal profesijos aprašymą). Įsivertinimas paremiamas įvairiomis įrodymų formomis (kursų baigimo pažymėjimais, sertifikatais ir pan.). Po tai, kai parengiamas portfolio, jį portfolio rengimo konsultantas įvertinimui perduoda vertintojams mokymo įstaigoje.
3. **Pirmasis veiklos įvertinimas (Qualicheck I):** parengtame portfolio įvardintos profesinės kompetencijos pretendento yra dalykinio pokalbio metu aptariamoms ir

įvertinamos bendraujant su pasirinktą profesiją žinančiu vertintoju. Šio pokalbio atskaitos tašku tarnauja pasirinktos profesijos mokymo programa ir profesijos egzamino reikalavimai. Jei šiame etape jau galima apibūdinti visus pasirinktai profesijai būtinus gebėjimus ir įgūdžius, ruošiamas tos profesijos mokymo baigimo pažymėjimas. Jei po pirmojo veiklos įvertinimo galima apibūdinti (konstatuoti, kad pretendentas turi) tik dalį, bet ne mažiau pusės pagal profesijos aprašymą būtinų gebėjimų ir įgūdžių, tada organizuojami individualizuoti užbaigiantieji kvalifikacijos tobulinimo renginiai.

4. **Užbaigiantysis kvalifikacijos tobulinimas:** trūkstančių, atsižvelgiant į profesijos aprašymą, kompetencijų yra mokomasi pagal parengtą individualų kvalifikacijos tobulinimo planą. Tai, pavyzdžiui, gali būti kursų užbaigimas profesinėje mokykloje, bet taip pat ir praktinių profesinių žinių išplėtimas dirbant įmonėje. Patirtis rodo, kad šį etapą įgyvendinti yra sunkiausia, nes pretendentai turi labai skirtingą individualizuotą poreikį įgyti trūkstamas profesines kompetencijas. Labai dažnai, įgyvendinant šį žingsnį, bendradarbiaujama su suaugusiųjų mokymo įstaigomis.
5. **Antrasis veiklos įvertinimas (Qualicheck II):** atliekamas dar iki tol nepatikrintų profesinių gebėjimų ir įgūdžių patikrinimas. Tai daroma dalykinio pokalbio metu arba atliekant praktinį darbą (darbo bandymą) dalyvaujant patikrinimo komisijai. Lyginant su įprastu mokymosi kurso užbaigimo egzaminu šiame etape stengiamasi naudoti labiau tikslinei grupei tinkančią egzaminų didaktiką, tai reiškia, „daugiau pokalbio ir mažiau egzamino“.
6. **Mokymosi validavimas:** pozityviai pasibaigus validavimo procesui po mokymosi kurso užbaigimo egzamino yra pripažįstamos pretendento profesinės kompetencijos ir mokymo įstaiga išduoda tai patvirtinantį pažymėjimą. Šis pažymėjimas niekuo nesiskiria nuo pažymėjimo, išduodamo užbaigus profesinio mokymo įstaigą įprastu būdu ir, tokiu būdu, veda prie formalaus įstatymiškai pripažinto profesijos įgijimo.

Viso proceso metu dalyviai yra konsultuojami, konsultacijos priklauso nuo validavimo proceso etapo.

Bendrai imant, toks projektas šalyje vertinamas pozityviai, nors yra pripažįstama, kad likę neaiškumų ir nelygumų, pvz., būtina gerinti pirminio konsultavimo procesą, labiau individualizuoti pretendentų profesinio tobulinimo procesą bei artimiau bendradarbiauti su įmonėmis ir profesinėmis mokyklomis.

Šiuo metu procesas yra tik projekto fazėje ir jame dalyvavusių asmenų skaičius nėra didelis. Į projektą ateinančių asmenų skaičius vis dar yra ribojamas regiono sienų. Yra planuojamas tolesnis profesijų pasiūlos išplėtimas ir socialiniai partneriai planuoja tokių validavimo ir pripažinimo strategijų taikymą išplėtoti visoje šalyje. Ir kitose federacinėse žemėse (Zalcburge, Burgenlande) jau bandoma taikyti projekto patyrimą. Zalcburgo žemėje, pavyzdžiui, kartu su Aukštutinės Austrijos žeme yra vykdomas egzaminuotojų bendradarbiavimas (Aukštutinės Austrijos ir Zalcburgo

federacinės žemės ribojasi viena su kita), tai yra, Zalcburge į egzaminus yra kviečiami Aukštutinės Austrijos federacinėje žemėje dirbantys egzaminatoriai. Ir kitos federacinės žemės domisi projekto modeliu.

### *Reglamentuojamų profesijų išsigijimo sąlygos*

Austrijoje yra daug reglamentuojamų profesijų, kurių pripažinimas yra susijęs su atitinkamos profesinės praktikos įrodymais. Be reglamentuojamų „profesijų“ (pvz., medikų, teisininkų, profesinių mokyklų mokytojų), galimybę įgyti įvairias su verslu susijusias (įskaitant amatus) profesijas reglamentuoja verslo taisyklės ([www.gewerbeordnung.at](http://www.gewerbeordnung.at)). Norint tapti reglamentuojamos profesijos atstovu, būtina pateikti atitinkamą kompetencijos pažymėjimą. Tokį pažymėjimą galima įgyti dviem būdais:

- **Per egzaminą.** Kiekvienai iš tokių reglamentuojamų profesijų yra parengtas specialus reglamentas dėl formalios kvalifikacijos (verslas) arba meistro egzaminas (amatai). Formali kvalifikacija paprastai įgyjama baigus atitinkamą profesinį mokymą su nustatytu praktikos laiku ir, jei reikia, pasinaudojus papildomos kvalifikacijos galimybe arba išlaikius atitinkamą kvalifikacinį egzaminą. Vienintelė leidimo laikyti kvalifikacinį egzaminą sąlyga yra būti ne jaunesniam, nei 18 metų. Egzaminai vykdomi prekybos rūmų nustatytoje egzaminų vietoje. Nuo 2004 m. yra nustatyta, kad kvalifikacinis egzaminas arba meistro egzaminas susideda iš 5 modulių:
  1. dalykinio praktinio egzamino,
  2. egzamino žodžiu,
  3. dalykinio egzamino raštu,
  4. instruktoriaus egzamino (Ausbilderprüfung),
  5. verslumo egzamino.

Dėl to, kad šių profesijų mokymasis susideda iš modulių, galimos įvairios egzaminų laikymo galimybės.

- **Individualiai siekiant gauti kompetenciją patvirtinantį pažymėjimą.** Šiuo atveju atsiranda galimybė pateikti atitinkamus įrodymus, kad yra įgytos verslui būtinos žinios, gebėjimai ir patirtis. Šie įrodymai patvirtinami, pateikus prašymą apskrities administracijai. Tokiam patikrinimui paprastai pateikiami aktualūs įrodymai portfolio forma (pvz., mokyklos baigimo pažymėjimai, sertifikatai, pažymos iš darboviečių). Jei tokiu būdu galima įrodyti tik dalį iš profesijai būtinų gebėjimų, sprendimą priimanti institucija gali nustatyti dalinius apribojimus užsiimti konkrečiu verslu.

Verslo vykdymo taisyklėse priklausomai nuo leidimo užsiimti tuo verslu sąlygų yra nustatyta daug įvairių sąlygų dėl neformalaus mokymosi rezultatų pripažinimo pripažįstant profesinę praktiką, nustatant aktualias profesines kompetencijas egzamino būdu ar pripažįstant kompetencijų įrodymus.

Formalų kvalifikacijos ar meistro egzaminą laiko pakankamai daug asmenų. Pavyzdžiui, 2012 m. tokį egzaminą žodžiu (2 modulis) Austrijoje bandė laikyti 7 747 asmenys (74 proc. jų egzaminą išlaikė).

### *Kolektyvinės sutartys*

Aptariant neformaliu būdu įgytų kompetencijų pripažinimą literatūroje dažnai yra minimos ir kolektyvinės sutartys. Tokiu tipišku pavyzdžiu gali būti sudaryta neuniversitetinių tyrimo institucijų darbuotojų kolektyvinė sutartis (sudaryta privačių įmonių darbuotojų, spaustuvių darbuotojų, žurnalistų, ir popieriaus pramonės darbuotojų profsajungos ir susivienijimo FORSCHUNG AUSTRIA – neuniversitetinių tyrimų institucijų vystymo susivienijimo [www.kollektivvertrag.at/kv/ausseruniversitaere-forschung-forschungs-kv-arb-ang](http://www.kollektivvertrag.at/kv/ausseruniversitaere-forschung-forschungs-kv-arb-ang)). Pagal šią sutartį asmens įtraukimas į atlyginimo apskaičiavimo schemą vykdomas orientuojantis į veiklos kokybę ir priklauso nuo nustatytų kvalifikacijos pakopų, susietų su darbuotojo turimu darbo patyrimu. Aukštesnės kvalifikacijos pakopos pasiekimas gali būti pagreitintas darbuotojui įgijus kokybės taškus. Kokybės taškai gali būti įgyjami darbo kokybės, užduočių mobilumo, inovacijų, komunikacijos ir kooperacijos, specialių gebėjimų ir įgūdžių, kvalifikacijos tobulinimo bei žinių ir kompetencijų perteikimo srityse.

Darbuotojo atlyginimas šiuo atveju skaičiuojamas ne remiantis koku nors sertifikatu, „bet remiantis individualia darbuotojo kompetencija gebėti įgytas kvalifikacijas ar gebėjimus tiesiogiai panaudoti savo veikloje“.

Kitu pavyzdžiu gali būti Austrijos socialinės ekonomikos kolektyvinė sutartis ([www.bags-kv.at](http://www.bags-kv.at)), arba metalo verslo tarnautojų kolektyvinė sutartis ([www.kollektivvertrag.at/kv/metallgewerbe-ang](http://www.kollektivvertrag.at/kv/metallgewerbe-ang)). Šiais atvejais atlyginimas skaičiuojamas ne priklausomai nuo asmens turimos formalios kvalifikacijos, bet priklausomai nuo jo darbo vietoje vykdomos profesinės veiklos.

Austrijoje stebimos pastangos vystyti neformaliu ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo modelius, kuriuos būtų galima įkomponuoti į naujai sudaromas kolektyvines sutartis.

Neformaliu būdu įgytų kompetencijų pripažinimas kolektyvinėse sutartyse atveria plačias galimybes nepakankamai kvalifikuotiems asmenims dar ir todėl, kad šiems asmenims paprastai yra sunku įprastu keliu gauti profesinio konsultavimo ir kvalifikacijos tobulinimo paslaugas. Kita vertus, toks įgytų kvalifikacijų pripažinimo kelias neveda į sertifikavimą, bet darbuotojai, remdamiesi darbo sąlygų savo darbo vietoje aprašymu, gali pretenduoti į geresnį atlyginimą. Tuo pat metu galima tikėtis, kad šiuo metu kolektyvinėse sutartyse naudojama atlyginimų už konkrečią veiklą klasifikacija ateityje leis lengviau panaudoti bet kokių įgytų kvalifikacijų pripažinimą susidaryto portfolio pagalba. Tai dar labiau aktualu, nes 2010 m. PIAAC studija parodė, kad 21 proc. dirbančiųjų Austrijoje atlieka profesinę veiklą, kuri reikalauja žemesnės kvalifikacijos, nei šie asmenys turi.



### *Užsienyje įgytos kvalifikacijos pripažinimas*

Asmenys, mokymo įstaigą baigę užsienyje, Austrijoje ypač dažnai užsiima veikla, kuri reikalauja žemesnės kvalifikacijos, nei jie įgijo. Tai paaiškinama įvairiomis priežastimis, pvz., sunkiai vykdomas užsienyje įgytų kvalifikacijų pripažinimas, sunkumai pateikti būtinus pripažinimui dokumentus, nepakankami vokiečių kalbos įgūdžiai, kad būtų galima pretenduoti į įgytos kvalifikacijos pripažinimą, o taip pat sunkumai prilyginant užsienyje įgytą išsilavinimą Austrijoje įgyjamam išsilavinimui. Užsienyje įgytą išsilavinimą prilyginant austriškajam išsilavinimui kalba mažiau eina apie neformaliu būdu įgytas kompetencijas, o daugiau apie formalųjį užsienyje įgyto formaliojo išsilavinimo pripažinimą.

Užsienyje įgyto išsilavinimo pripažinimas Austrijoje reguliuojamas įvairiais teisės aktais ir vadinamas įvairiomis sąvokomis. Pvz., nostrifikacija (Nostrifikation) vadinamas užsienyje įgytų mokyklos baigimo pažymėjimų ir mokyklų baigimo (pvz., brandos egzaminų) prilyginimas austriškiesiems mokyklos baigimo pažymėjimams ir mokyklos baigimui. Ši tvarka apibrėžiama Mokyklų įstatyme. Dėl nostrifikacijos būtina rašyti prašymą Austrijos švietimo ir moterų ministerijai. Austrija sudarė daug dvišalių ir daugiašalių sutarčių, kuriomis pripažįstami užsienyje išlaikyti brandos egzaminai ir kuriomis remiantis šie brandos egzaminų rezultatai pripažįstami be kokių nors papildomų procedūrų. Iš viso yra sudarytos 48 sutartys su dažniausiai Europos valstybėmis. Už užsienyje išduotų brandos atestatų lygiavertiškumo pripažinimą atsakingas atitinkamas federacinės mokslo, tyrimų ir ūkio ministerijos skyrius.

Profesinio mokymo įstatymas užsienio profesinės mokyklos baigimo pažymėjimą sieja su austriškuoju mokymosi baigimo egzaminu. Konkrečiais atvejais tai atlieka atitinkamas federacinės mokslo, tyrimų ir ūkio ministerijos skyrius. Jei į pretendento pareiškimą reaguojama teigiamai, sprendimas gali būti visiškai pateikto profesinės mokyklos baigimo pažymėjimo prilyginimas austriškajam, leidimas rinktis sutrumpintą mokymosi kursą, arba leidimas išimties tvarka laikyti mokymosi baigimo egzaminą. 2010 m. iš viso buvo pateikti 359 pareiškimai. Iš jų 199 pareiškėjų mokymosi baigimo pažymėjimai buvo visiškai prilyginti austriškiesiems, o 159 pareiškėjams leista rinktis sutrumpintą mokymosi kursą. Tik vienas pareiškimas buvo atmestas. Galimybė pripažinti reglamentuojamas profesijas yra apibrėžta ES teisinės normos 2005/36/EG ir nacionalinės teisės sistemos kombinacijos. „Reglamentuojamų profesijų duomenų banke“ ([www.ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm](http://www.ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm)) ES įrašė Austrijai 231 profesiją, bet didelis profesijų skaičius neturėtų gąsdinti – jų tarpe dažnai atskirai buvo įvardintos įvairios tos pačios profesijos specializacijos ir labai artimos profesijos. 2013 m. buvo nagrinėti 291 pareiškimas dėl tokių užsienyje įgytų profesijų pripažinimo, 238 atvejais buvo priimtas teigiamas sprendimas.

Dėl to, kad susiformavo pakankamai paini ir dėl įvairių institucijų dalyvavimo nelabai skaidri užsienyje įgyto išsilavinimo pripažinimo sistema, 2012 m. buvo sukurta interneto svetainė ([www.berufsanerkennung.at](http://www.berufsanerkennung.at)), suteikianti migrantams orientavimosi galimybę ir nukreipianti

tiesiogiai į tos profesijos pripažinimu Austrijoje užsiimančią instituciją. Tokių užsienyje įgytų profesijų pripažinimu užsiimančių institucijų veiklos analizė rodo, kad jose naudojamos iš dalies metodiškai pagrįsti bet neįpareigojantys kompetencijų patikrinimo procesai. Tokio kompetencijų patikrinimo proceso tikslas yra individualiai išsiaiškinti pretendento turimas kompetencijas. Kompetencijų patikrinimo procesas yra individualizuotas instruktavimo (koučingo) procesas, kuriame apjungtos instruktavimo siaurąja prasme ir kompetencijų nustatymo fazės. Toks kompetencijų nustatymo procesas paprastai trunka apie devynias valandas.

#### Neįpareigojančios procedūros

##### *Kompetencija sistemoje*

Projekto „Kompetencija sistemoje“ (toliau KmS) 2007 m. parengtas Žemutinės Austrijos federacinės žemės darbo rinkos tarnybos užsakyму, o nuo 2009 m. toliau vystomas Austrijos darbo rinkos tarnybos. Ši programa, kuri buvo pristatyta kaip programos „European inventory on validation of non-formal and informal learning“ projektas (European Commission, Cedefop ir ICF 2014), nukreipta visų pirma į bedarbių asmenų, geriausiu atveju turinčių pagrindinės mokyklos baigimo pažymėjimą ir turinčių aiškų profesinį patyrimą, kuri gali patvirtinti mokyklos baigimo pažymėjimu ar kokiais nors kitais sertifikatais, tikslinę grupę. Pagal Mokymosi visą gyvenimą strategijos (LLL-Strategie, Republik Österreich 2011) reikalavimus, projekto dalyvis turi „orientuotis į vystymąsi pagal gyvenimo fazes“, t. y., turi būti pasirengęs finansiniams, laiko ir asmeninio gyvenimo apribojimams. Į projekto veiklas stengtasi įtraukti vaikus prižiūrinčias moteris, kurios šiame savo gyvenimo etape turi ypač menkas įsidarbinimo ar kvalifikacijos tobulinimo galimybes ir dėl pakartotino įsitraukimo į darbo rinką galimybės pasirengusios siekti formaliojo mokymosi galimybių.

KmS kiekvienai profesijai susideda iš trijų vienas kitu besiremiančių modulių. Atskiro modulio įgyvendinimo laikas trunka nuo 8 iki 18 savaičių. Kiekvieno modulio pagrindu tarnauja kompetencijų matrica, kuri buvo parengta kiekvienai iš programoje siūlytų profesijų. Kompetencijų matrica turi atspindėti atitinkamą kiekvienos profesijos mokymosi tvarką. Pažymima, kad kiekvienas iš trijų modulių yra „tinkamas darbo rinkai“, tai reiškia, yra vertinamas darbo rinkoje. Priklausomai nuo ugdomų profesinių kompetencijų lygio, projekto modelis leidžia rinktis, kurio modulio mokytis. Taip sudaromos galimybės asmenims, kurie atitinkamoje profesijoje jau yra įgiję profesinės patirties arba yra nutraukę atitinkamą profesinį mokymąsi. Prieš pradėdant kiekvieną modulį vykdomas asmens profesinių kompetencijų įvertinimas, kad būtų galima išsiaiškinti asmens atitikimą kiekvienam programos moduliui. Nustačius neformaliu būdu įgytas kompetencijas, išduodamas atitinkamas sertifikatas.

Užbaigus modulį, vykdomas kompetencijų patikrinimas norint įvertinti mokymosi rezultatus. Išlaikius patikrinimą, išduodamas sertifikatas, kuriame nurodytos įgytos kompetencijos. Sertifikate taip pat parodoma grafiškai, kokias iš kompetencijų matricoje nurodytų kompetencijų asmuo sėkmingai įgijo mokydamasis šiame modulyje. Tokiu būdu iš sertifikato aišku, kokias

įsisavinamos profesijos kompetencijas asmuo jau įgijo. Kai sėkmingai užbaigti visi trys moduliai, profesijos kompetencijų matricoje pažymima, kad yra įgytos visos tai profesijai reikalingos kompetencijos. Toks sertifikatas nerodo formalaus įgytos profesijos pripažinimo, bet darbo rinkoje parodo, kad asmuo yra įgijęs tam tikras kompetencijas. Nėra atlikta jokių tyrimų, rodančių, kaip darbo rinka priima tokius sertifikatus. Tuo pat laiku projekto dokumentacijoje pažymima, kad toks sertifikatas leidžia pačiam asmeniui įsivertinti savo kompetencijas.

Šios programos tikslas yra sėkmingai vesti bedarbius į mokymosi baigimo egzaminą. Užbaigus mokytis pagal visus tris modulius yra skatinama siekti laikyti profesijos mokymosi baigimo egzaminą išimties tvarka ir tokiu būdu padėti jiems įgyti formaliai pripažįstamą kvalifikaciją.

Šiuo metu ši programa vykdoma mokant 14 profesijų (pvz., pardavėjo, biure dirbančio verslininko, virėjo, darbininko metalisto) ir planuojama plėsti siūlomų profesijų sąrašą. Iki 2014 m. sausio 1 500 asmenų, tarp jų 1 000 moterų, mokėsi bent vieno modulio. Analizuojant pagal amžių, maždaug pusė asmenų buvo iki 25 metų amžiaus, o kita pusė – nuo 25 iki 45 metų amžiaus. Dešimtadalis buvo vyresni nei 45 metų.

Kiti Austrijoje vykdomi neįpareigojantys procesai:

- KOMPAZ ([www.kompetenzprofil.at](http://www.kompetenzprofil.at))
- Kompetencijų įrodymai dalyvaujant savanoriškoje veikloje ([www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at), [www.kompetenz-portfolio.at](http://www.kompetenz-portfolio.at))

#### Kvalifikacijų pripažinimo finansavimas

Finansavimo tvarka paprastai lemia, kiek asmenims patrauklus vienas ar kitas mokymosi procesas. Tai ypač aktualu mažai kvalifikuotiems asmenims, kurie paprastai gauna minimalius atlyginimus ir kuriems paprastai dažniau nuolat gresia bedarbystė. Finansavimo aspektas paprastai yra svarbiausias asmeniui apsisprendžiant, ar jis dalyvaus pasiūlytose švietimo priemonėse.

#### *Iš viešųjų lėšų finansuojami procesai*

Kadangi Austrijoje nėra kokios nors vienos visuotinai veikiančios neformaliu būdu įgytų kompetencijų pripažinimo sistemos, nėra ir kokios nors generalinės tokios visuotinės sistemos finansavimo iš viešųjų lėšų tvarkos. Kita vertus yra daug įvairių finansavimo šaltinių, kuriuos visus sunku ir apžvelgti. Didžioji tam tikslui skirtų lėšų dalis gaunama iš įvairių federacinių ministerijų, Europos socialinio fondo (ESF), Austrijos darbo rinkos tarnybos bei iš federacinių žemių vyriausybių (pvz., Vienoje tai daroma per Vienos darbuotojų skatinimo fondą – Wiener Arbeitnehmer Förderungsfonds, WAFF). Samdomiems darbuotojams gali būti išduodamas Austrijos darbo rūmų (Arbeiterkammer Österreich) švietimo vaučeris.

Iš viešųjų lėšų paprastai finansuojami procesai, susiję su esminiais švietimo politikos siekiais, pvz., privalomo bendrojo išsilavinimo įgijimas vėlesniu laiku, profesijos įgijimas vėlesniu laiku (leidžiant laikyti baigiamąjį egzaminą išimties tvarka ar profesinių kompetencijų validavimas prilyginant tai baigiamajam egzaminui). Privalomo bendrojo išsilavinimo įgijimas vėlesniu laiku

finansuojamas iš Federacinės švietimo ir moterų ministerijos lėšų, prisidedant federacinių žemių Vyriausybės lėšomis. Taip tiesiogiai kompensuojamos šiame procese dalyvaujančių mokymosi įstaigų išlaidos. Projekto „Kompetencija sistemoje“ išlaidos apmokamos iš darbo rinkos tarnybos lėšų. Išlaidos už per Austrijos švietimo konsultavimo tarnybą (Netzwerk der Bildungsberatung Österreich) vykdomas paslaugas pilnai kompensuojamos iš Federacinės mokslo, tyrimų ir ūkio ministerijos lėšų, prie to prisidedant Europos socialinio fondo lėšomis. Kita vertus, valstybė per viešųjų lėšų skyrimą niekaip nepripažįda prie privačių paslaugos teikėjų vykdomų neformaliu būdu įgytų kompetencijų pripažinimo finansavimo.

### *Nemokami procesai*

Didžioji dalis Austrijoje vykdomų procesų gali būti vadinami „nemokamais“, net jei ir kai kada šiuose procesuose dalyvaujantiems asmenims tenka prisidėti savo lėšomis (egzamino mokesčiai, kokių nors parengiamųjų kursų apmokėjimas ir pan.). Privalomo bendrojo išsilavinimo įgijimas vėlesniu laiku yra nemokamas. Visą procesą apmoka Federacinė švietimo ir moterų ministerija kartu su federacinių žemių Vyriausybėmis.

Jei, siekiant pripažinti neformaliu būdu įgytas kompetencijas, pasirenkamas laikyti profesinio mokymo baigimo egzaminas, galimi du būdai, truputį besiskiriantys tam skirtomis išlaidomis. Jei pasirenkama laikyti baigiamąjį egzaminą išimties tvarka ūkio rūmuose, pretendentai procesas yra nemokamas. Tiesa, pretendentas pats sumoka egzamino mokestį (96 eurai) ir kompensuoja per egzaminą naudotų medžiagų kainą. Per egzaminą naudotų medžiagų kaina skiriasi priklausomai nuo pasirinktos profesijos ir federacinės žemės, kurioje vyksta egzaminas. Paprastai medžiagų kaina neviršija 100 eurų. Rengiantis tokiam mokymosi baigimo egzaminui pretendenti yra siūlomi individualizuoti pasirengimo kursai, kurie priklausomai nuo apimties ir tiekėjo gali būti pakankamai brangūs. Parengiamieji kursai suprantami labai plačiai – nuo mokymų, apimančių visos profesijos mokymąsi iki nedidelių specialiųjų kursų.

Antra galimybė įgyti mokymosi baigimo pažymėjimą per neformaliu būdu įgytų kompetencijų pripažinimą dalyviams yra visiškai nemokama. Visas pirminio konsultavimo ir validavimo seminarų metu išlaidas perima regioninės organizacijos, organizuojančios šiuos procesus. Pavyzdžiui, Aukštutinės Austrijos federacinėje žemėje šiais išlaidas apmoka Aukštutinės Austrijos federacinės žemės Vyriausybė.

Pripažįstant neformaliu būdu įgytas kompetencijas, kurios būtinos reglamentuojamai profesijai, galimos įvairios tvarkos. Priklausomai nuo šių tvarkų pasirinkimo skiriasi ir su tuo susijusios išlaidos. Teisinis leidimas užsiimti reglamentuojama profesija, kurio metu yra pripažįstamas toje profesinėje veikloje praleistas laikas, yra nemokamas. Jei nustatant profesines kompetencijas yra būtina organizuoti egzaminą, tada būtina sumokėti egzamino mokestį už 3 modulius (347 eurų), instruktoriaus egzamino mokestį (96 eurai) ir verslumo egzamino mokestį (287 eurai) (kaina 2014 m., kita vertus, priklausomai nuo profesijos, egzaminų kaina gali truputį skirtis).

Jeigu pasirenkama siekti individualaus kompetenciją patvirtinančio pažymėjimo, pretendentas moka 14,3 euro (papildomai 3,9 euro už sąsiuvinį) ir, priėmus teigiamą sprendimą, dar 59,5 euro. Norint pripažinti užsienyje įgytą išsilavinimą paprastai reikia mokėti mokesť valstybei (iki 250 eurų) ir mokesť už gautus pranešimus. Taip pat reikia mokėti už dokumentų notarinį patvirtinimą, vertimus ir visokius galimus papildomus egzaminus (pvz., mokymosi užbaigimo egzaminą).

Dalyvaujant savanoriškoje veikloje įgytų kompetencijų įrodymų surinkimas irgi yra nemokamas.

#### *Komerciniai kompetencijų sertifikavimo procesai*

Atskirų asmenų kompetencijų sertifikavimas paprastai yra komercinis procesas, finansuojamas pačių dalyvių. Priklausomai nuo pasirinkto sertifikavimo būdo dalyvių išlaidos skiriasi, kai kada šios išlaidos gali būti reikšmingos. Dar vienu pavyzdžiu gali būti KOMPAZ projektas. Už seminarą reikia mokėti 195 eurus, papildomai reikia mokėti 50 eurų už rezultatų apibendrinimą ir 35 eurus už asmeniui įteikiamą sertifikatą.

## **2.2. Suaugusiųjų neformalioju būdu įgytų kompetencijų vertinimas ir pripažinimas Lietuvoje**

Pagrindiniu dokumentu, reglamentuojančiu neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų pripažinimą yra Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas. Šio įstatymo 11 straipsnyje nustatoma, kad:

- neformaliojo švietimo ar savišvietos būdu asmens įgyta bendroji ar specialioji kompetencija švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka gali būti pripažįstama kaip baigta formaliojo švietimo programos (išskyrus studijų programas) dalis arba aukštosios mokyklos nustatyta tvarka – kaip studijų programos dalis;
- neformaliojo švietimo ar savišvietos būdu asmens įgyta bendroji ar specialioji kompetencija teisės aktų nustatyta tvarka gali būti pripažinta ir įteisinta kaip kompetencija, reikalinga įstatymų reglamentuojamam darbui ar funkcijai atlikti;
- neformaliojo švietimo ar savišvietos būdu įgyta asmens bendroji ar specialioji kompetencija gali būti pripažinta ir įteisinta kaip kvalifikacija, atitinkanti tam tikrą Lietuvos kvalifikacijų sandaroje nustatytą lygį.

Taigi, įstatymas apibrėžia asmens galimybę „formalizuoti“ neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu įgytas kompetencijas ir/ arba kvalifikacijas. To paties įstatymo 7 straipsnis nustato, kad formaliojo švietimo programas vykdančios mokyklos šio įstatymo ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka pripažįsta neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu asmenų įgytas kompetencijas, švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka pagal kompetenciją prisideda prie neformaliojo suaugusiųjų švietimo kokybės užtikrinimo bei teikia informaciją apie jų vykdomas neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas, neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu asmenų įgytų kompetencijų pripažinimą ir konsultuoja šiais klausimais.

Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymo 15 straipsnyje įtvirtinta neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi dalyvių teisė į neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimą.

Įgyvendinant Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymo nuostatas, 2010 m. gruodžio 15 d. priimtas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. V-2319 „Dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo aukštosiose mokyklose rekomendacijų patvirtinimo“. Remiantis šiomis rekomendacijomis šalies aukštosios mokyklos rengia ir praktiškai taiko neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo tvarkas. 2012 m. gruodžio 11 d. priimtas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. V-1710 „Dėl asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. 2015 m. sausio 14 d. įsakymu Nr. V-15 Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministras patvirtino naują Asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašą. Abiem šiais aprašais reglamentuojamas asmens kompetencijų, įgytų siekiant kvalifikacijos ar jos dalies (modulio), mokantis pagal formaliojo, neformaliojo profesinio mokymo programas, darbo veiklos ar savišvietos būdu, vertinimo organizavimas ir vykdymas. Lietuvos profesinėse mokyklose neformaliu ar savišvietos būdu įgytų kompetencijų vertinimas, kaip tai numato Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro patvirtintas Asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašas, yra paprastesnis, nei aukštosiose mokyklose. Kita vertus, svarbu žinoti, kad, jei Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymu Nr. V-2319 patvirtinta tvarka aprašo neformaliu mokymosi ir savišvietos metu įgytų kompetencijų patvirtinimą aukštajame moksle, tai Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymu Nr. V-15 patvirtinta tvarka nustato bendrą įgytų kompetencijų patvirtinimo profesiniame mokyme, *taip pat ir įgytų neformaliojo mokymo bei savišvietos būdu*, patikrinimo ir pripažinimo tvarką.

Asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašas nustato procedūras, kaip profesinio mokymo teikėjo įstaiga gali įvertinti neformaliojo mokymo ir savišvietos metu įgytus gebėjimus, kurie atitinka I–V lygio kvalifikacijų kompetencijas:

- asmenų registravimo įgytoms kompetencijoms vertinti procedūras;
- asmens įgytų kompetencijų vertinimo komisijos sudarymo procedūras;
- įgytų kompetencijų vertinimo užduočių rengimo tvarką;

- patalpų paruošimo asmens įgytų kompetencijų vertinimui vykdyti reikalavimus;
- reikalavimus asmeniui, dalyvaujančiam asmens įgytų kompetencijų vertinime;
- asmens įgytų kompetencijų vertinimo vykdymo tvarką.

Šiame teisės akte nustatyta asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarka atitinka 2012 m. priimtų Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijų dėl savišvietos ir neformaliojo mokymosi rezultatų patvirtinimo nuostatas.

Paremiant 2012 m. gruodžio 11 d. priimtą Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymu Nr. V-1710 „Dėl asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ patvirtintą dokumentą, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministras 2008 m. sausio 11 d. įsakymu Nr. ISAK-72 patvirtino „Ankstesnio mokymosi pasiekimų įskaitymo tvarkos aprašą“. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2018 m. liepos 9 d. įsakymu Nr. V- 643 patvirtinti „Ankstesnio mokymosi pasiekimų įskaitymo tvarkos aprašo“ pakeitimai ir, kaip šio dokumento priedas, neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo išvados forma. Pačiame ankstesnio mokymo pasiekimų įskaitymo tvarkos apraše reglamentuojami du procesai:

- asmenų, priimtų mokytis pagal formaliojo profesinio mokymo programą ir pageidaujančių, kad jų ankstesnio mokymosi pasiekimai būtų įskaityti, ankstesnio mokymosi pasiekimų pripažinimo tvarka;
- asmenų, kurie nėra priimti mokytis pagal formaliojo profesinio mokymo programą, tačiau nori tobulinti turimą kvalifikaciją ar pageidauja, kad jų neformaliojo mokymosi ar savišvietos būdu įgytos kompetencijos būtų įskaitytos kaip kvalifikacijos dalis, ankstesnio mokymosi pasiekimų pripažinimo tvarka.

Ankstesnio mokymosi pasiekimų įskaitymo tvarkos aprašas apibrėžia galimus neformaliojo mokymosi ar savišvietos metu įgytas kompetencijas įrodančius dokumentus: mokymosi pasiekimus ir (ar) darbo patirtį liudijančius dokumentus arba teisės aktų nustatyta tvarka patvirtintas jų kopijas, rekomendacijas (jei turi) bei profesinę ir kitą veiklą, susijusią su pageidaujamos įsivertinti kompetencijomis, patvirtinančius dokumentus (jei tokie yra). Aprašas nustato, kad neformaliojo mokymosi ar savišvietos būdu įgytas kompetencijas įvertina profesinio mokymo teikėjo vadovo įsakymu paskirti profesijos mokytojai. Šių kompetencijų vertintojų parengiamas dokumentas – neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo išvada. Joje galimos keturios išvados:

- pretendento kompetencijos atitinka visas siekiamos kvalifikacijos kompetencijas;
- pretendento kompetencijos atitinka kurio nors konkretaus modulio kompetencijas;
- pretendento kompetencijos atitinka siekiamos kvalifikacijos ar kurio nors modulio dalies kompetencijas;
- pretendento kompetencijos neatitinka jokių valstybės pripažintų kompetencijų.

Kuri nors iš keturių išvadų yra užbaigiama siūlymu dėl tolesnės pretendento mokymosi ar kompetencijų pripažinimo tvarkos.

2013 m. valstybinio audito ataskaitos „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo plėtra“ duomenimis, Lietuvoje tik profesinio mokymo srityje leidžiama pripažinti kvalifikaciją suaugusiesiems, neturintiems tinkamo darbo rinkai pirminio išsilavinimo, bet turintiems profesinę kompetenciją, įgytą dirbant ar savarankiškai mokantis. Asmenims sudaromos trys galimybės įrodyti turint siekiamą kvalifikaciją:

- kai asmuo neturi kvalifikaciją liudijančio dokumento, bet teigia jį turėjęs (galbūt turi kitus mokymosi pasiekimus ir (ar) darbo patirtį liudijančius dokumentus) ir moka gerai dirbti, jis kreipiasi į jo paties pasirinktą profesinio mokymo įstaigą (kuri turi licenciją vykdyti asmens pageidaujamą programą), pateikia reikiamus dokumentus ir jam sudaromos sąlygos dalyvauti kompetencijų vertinimo procedūrose, kurias organizuoja ir vykdo profesinio mokymo teikėjo teisės aktų nustatyta tvarka pasirinkta vertinimo institucija. Pastarosioms teigiamai įvertinus kompetencijas, asmuo laiko egzaminą, tada profesinio mokymo teikėjas, remdamasis Mokinių registro duomenimis, suteikia kvalifikaciją ir išduoda Profesinio mokymo diplomą;
- kai asmuo neturi kvalifikaciją liudijančio dokumento, bet teigia, kad yra mokėsis amato savarankiškai, darbo veiklos ar savišvietos būdu (galbūt turi kitus mokymosi pasiekimus ir (ar) darbo patirtį liudijančius dokumentus), jis kreipiasi į jo paties pasirinktą profesinio mokymo įstaigą (kuri turi licenciją vykdyti asmens pageidaujamą programą), pateikia reikiamus dokumentus, dalyvauja kompetencijų vertinimo procedūrose, profesinio mokymo teikėjo direktoriaus įsakymu priimamas mokytiis trūkstamos kvalifikacijai dalies ar trūkstamos moduliui dalies;
- kai asmuo neturi kvalifikaciją liudijančio dokumento, bet teigia, kad yra mokėsis amato savarankiškai, darbo veiklos ar savišvietos būdu (galbūt turi kitus mokymosi pasiekimus ir (ar) darbo patirtį liudijančius dokumentus), jis kreipiasi į jo paties pasirinktą profesinio mokymo įstaigą (turinčią licenciją vykdyti asmens pageidaujamą programą), pateikia reikiamus dokumentus, dalyvauja kompetencijų vertinimo procedūrose ir pavienes, vieno ar kelių modulių suteikiamas kompetencijas įvertina ir (modulio baigimo) pažymėjimą jam išduoda pats profesinio mokymo teikėjas.

Iki 2018 m. neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų patikrinimas ir kvalifikacijų suteikimas profesinėse mokyklose nebuvo labai dažnas. Situacija pasikeitė 2017 m. birželio 6 d. Lietuvos Respublikos Seimui papildžius Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymo 36 straipsnį nuostata, kad paramos bedarbio mokymuisi priemone gali būti neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimas. Užimtumo įstatymas deklaruoja, kad bet kokios paramos mokymuisi tikslas – padėti bedarbiams ir užimtiems asmenims įgyti kvalifikaciją, tobulinti turimą kvalifikaciją, įgyti kompetencijų pagal formaliojo profesinio mokymo programas, įtrauktas į Studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registrą, ar pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo



programas ar jas tobulinti arba (ir) įgyti kitų darbo gebėjimų ar pripažinti neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytas kompetencijas, jeigu to reikia norint įsidarbinti į laisvas darbo vietas ar pradėti dirbti savarankiškai.

Priėmus šią ir kitas Užimtumo įstatymo nuostatas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. AI-348 „Dėl Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ buvo patvirtintas Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas, kuriame aptarta ir neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo galimybė bei tvarka.

Šiuo metu Užimtumo tarnybos interneto svetainėje veikia atskiras puslapis, kuriame informuojama apie galimybę asmenims pasitvirtinti neformaliojo mokymosi ar savišvietos būdu įgytas kompetencijas, nurodomi su šiuo procesu susiję Lietuvos teisės aktai bei dokumentų formos, kurias būtina pildyti, norint gauti Užimtumo tarnybos paramą<sup>18</sup>.

Remiantis Užimtumo įstatymu ir Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašu Lietuvos darbo biržos (šiuo metu – Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos) specialistai parengė vidaus naudojimui skirtą kompetencijų pripažinimo atmintinę, kurioje lentelės forma išdėstė pačią svarbiausią informaciją apie profesinio mokymo įstaigose (paprastai – darbo rinkos mokymo centruose) vykdomą neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų patikrinimą ir pripažinimą. Ši atmintinė skirta tiesiogiai su bedarbiais dirbantiems Užimtumo tarnybos regioninių skyrių konsultantams.

Užimtumo tarnybos parengtoje atmintinėje nurodoma, kad tokio kompetencijų pripažinimo proceso tikslinė grupė (dalyviai) – bedarbiai, turintys neformaliojo ir savišvietos būdu įgytų žinių, įgūdžių, kompetencijų, gebėjimų. Šie gebėjimai galėtų būti įvertinti ir pripažinti išduodant atitinkamos profesinės kvalifikacijos diplomą arba kompetenciją patvirtinantį pažymėjimą. Atmintinėje deklaruojamas tokio kompetencijų pripažinimo tikslas – patikrinti neformaliojo ir savišvietos būdu (darbe, neformaliuose mokymuose, savanoriaujant ar kt. savišvietos būdu) įgytas žinias, įgūdžius, kompetencijas, gebėjimus, siekiant jų pripažinimo ir atitinkamos profesinės kvalifikacijos diplomo arba kompetenciją patvirtinančio pažymėjimo išdavimo, jeigu to reikia bedarbiui įsidarbinti į laisvą darbo vietą ar pradėti dirbti savarankiškai.

Atmintinėje nurodoma, kad kompetencijų pripažinimas įforminamas sudarant dvišalę sutartį tarp teritorinio Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriaus ir kompetencijų pripažinimo siekiančio bedarbio, toje sutartyje numatant tiek abiejų pusių įsipareigojimus, tiek ir šių įsipareigojimų nevykdymo pasekmes visų pirma siekiančiam pasitvirtinti turimas kompetencijas bedarbiui. Pagrindinis Užimtumo tarnybos įsipareigojimas pagal šią sutartį – skirti apmokėjimą už kompetencijų pripažinimo paslaugas. Toks apmokėjimas negali viršyti nustatyto įkainio (nuo 2018.01.01. – 240 eurų, nuo 2019.01.01. – 260,85 euro) ir skiriamas bedarbio kompetencijas

<sup>18</sup> Plg. [https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/kompetenciju\\_%20pripazinimas.aspx](https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/kompetenciju_%20pripazinimas.aspx)

tikrinančiai mokymo įstaigai. Dažniausiai šių lėšų turi užtekti ir bedarbio dalyvavimui kvalifikacijos egzamine apmokėti. Yra nustatyta, kad toks neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimas vienam asmeniui gali būti organizuojamas ne daugiau kaip 3 kartus per vienerius metus.

Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro darbuotojams bendraujant su Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyrių konsultantais, tiesiogiai bendraujančiais su bedarbiais ir siūlančiais jiems taip pat ir neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo galimybę, paaiškėjo, kad konsultantai visų pirma domisi bedarbių planais rasti sau patrauklų užsiėmimą darbo rinkoje. Bedarbių klausama, kuo jie norėtų užsiimti ir prašoma pagrįsti tokį jų norą. Jeigu bedarbis nurodo, kad jis turi kokio nors praktinio patyrimo atliekant jo norimą veiklą ir toks užsiėmimas, konsultanto vertinimu, darbo rinkoje yra paklausus, bedarbiui yra suteikiama informacija apie galimybę pripažinti neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytas kompetencijas ir po to dalyvauti tokia pačiame kvalifikacijos egzamine, kurį laiko asmenys, baigę įprastą mokymąsi pagal formaliojo profesinio mokymo programą. Jei bedarbis pageidauja rinktis tokią galimybę, jis nukreipiamas į profesinio mokymo įstaigą (paprastai į darbo rinkos mokymo centrą), kurią jis pats pasirenka. Apibendrinant galima teigti, kad Užimtumo tarnybai nėra deleguota funkcija, numatyta 2012 m. gruodžio 20 d. Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijoje dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo, todėl čia praktiškai nėra kaip nors detaliau nustatomi, dokumentuojami ar vertinami asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatai. Svarbiausias tokios teritorinio Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriaus konsultanto veiklos rezultatas – nustatoma, kad bedarbis nori dirbti pagal darbo rinkoje paklausią profesiją, neturi šios profesijos gebėjimus patvirtinančių formalaus profesinio išsilavinimo dokumentų, bet galbūt turi tai profesijai būtiną praktinį patyrimą. Todėl toks bedarbis siunčiamas į profesinio mokymo įstaigą, kurioje ir vykdomi konkretūs praktiniai 2012 m. Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijoje numatyti veiksmai, o per teritorinį Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyrių yra apmokama už šių veiksmų vykdymą.

Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro darbuotojų keliuose darbo rinkos mokymo centruose atlikti interviu leidžia teigti, kad 2018 metais šiose mokymo įstaigose aiškiai padidėjo asmenų, siekiančių pasitvirtinti neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytus gebėjimus. Pavyzdžiui, Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro atstovai metų pabaigoje vertino, kad per 2018 m. į juos kreipėsi apie 200 siekį pasitvirtinti neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytus gebėjimus išsakiusių asmenų, Šiaulių ir Panevėžio darbo rinkos mokymo centruose tokių asmenų 2018 m. buvo po maždaug 20. Didžioji šių asmenų dauguma buvo bedarbiai, nukreipti teritorinio Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriaus darbuotojų. Mažuma siekiančių pasitvirtinti neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytus gebėjimus į darbo rinkos mokymo centrus kreipiasi savo iniciatyva. Pavyzdžiui, užsienyje dirbanti lietuvė kreipėsi prašydama pripažinti jos turimas kompetencijas. Po to, periodiškai grįždama į Lietuvą ir bendraudama su darbo rinkos mokymo centro

darbuotojais pagal iš anksto nusistatytą planą ji maždaug per pusmetį pasitvirtino norimą kvalifikaciją. Kai kada (kol kas labai retai) darbo rinkos mokymo centrai sudaro sutartis su įmonėmis ir šios įmonės siunčia savo darbuotojus, kuriems, pasinaudojus neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų pripažinimo tvarka, patvirtinama toje įmonėje faktiškai įgyta kvalifikacija, arba naujai priimtiems įmonės darbuotojams patvirtinama įmonei reikalinga kvalifikacija, jei šie darbuotojai neturi išsilavinimo pažymėjimo, bet turi tai kvalifikacijai reikalingo praktinio patyrimo.

Švietimo ir mokslo ministro 2015 m. sausio 14 d. įsakymu patvirtintame „Asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos apraše“ nėra kaip nors griežtai reglamentuotos neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų patvirtinimo procedūros, todėl atskiri teritoriniai Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriai ar atskiri darbo rinkos mokymo centrai gali aprašo teiginius interpretuoti savaip. Galima išskirti ne vieną tokių nevienodai atskirų darbo rinkos mokymo centrų suprantamų neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų patvirtinimo procedūrų aspektų:

- Atlikus interviu keliuose darbo rinkos mokymo centruose paaiškėjo, kad gali skirtis netgi tikslas, dėl ko bedarbiai siunčiami į darbo rinkos mokymo centrą. Dažniausiai, jeigu teritorinės Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriaus konsultantas sutaria su darbo ieškančiu asmeniu, kad jis gali bandyti patvirtinti kvalifikaciją, kurią įgijo neformaliojo mokymo ar savišvietos būdu, darbo rinkos mokymo centre yra patikrinama, ar tikrai šis bedarbis įgijęs bent minimalius tai kvalifikacijai būtinus gebėjimus bei žinias ir, jei gebėjimai ir žinios bent pakankami, tam bedarbiui suteikiama galimybė laikyti kvalifikacijos egzaminus. Bet yra darbo rinkos mokymo centrų, į kuriuos teritoriniai Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriai pradžioje nukreipia darbo ieškančius asmenis išsiaiškinti, ar jų turimi gebėjimai ir žinios pakankami. Darbo rinkos mokymo centro specialistai patikrina tas žinias ir gebėjimus (laikomi visi egzaminai ir įskaitos, kurias laikytų įprastu būdu besimokęs asmuo) ir specialioje su teritoriniu Užimtumo tarnybos skyriumi suderintoje formoje „Neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo išvada“ surašo visus bedarbio parodytus egzaminų ir įskaitų rezultatus bei bendrą išvadą dėl įgytos kompetencijos. Ši forma grąžinamas teritoriniam Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriui ir jo konsultantai sprendžia, ar darbo ieškančią asmenį siųsti laikyti kvalifikacijos egzaminus, o gal pasiūlyti rinktis kokią kitą sprendimą.
- Asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos apraše nėra kaip nors apibrėžti reikalavimai, kada yra laikoma, kad neformaliojo mokymosi ar savišvietos būdu įgyti gebėjimai yra pakankami (užsienio valstybėse paprastai tokie minimalios praktinės veiklos trukmės pagal asmens norimą įgyti kvalifikaciją reikalavimai yra nustatomi). Todėl Lietuvoje yra darbo rinkos mokymo centrų, kurie tokį reikalavimą nustato (pvz., ne mažiau vienerių metų), o kituose darbo rinkos mokymo centruose minimalios darbo trukmės reikalavimo apskritai nėra nustatoma.

- Darbo rinkos mokymo centruose skirtingai vertinami praktinio patyrimo pagal siekiamą pasitvirtinti kvalifikaciją įrodymai. Vienuose darbo rinkos mokymo centruose vienintelis šio praktinio patyrimo įrodymas yra įrašas Sodros duomenų bazėje, o kituose kaip praktinio patyrimo įrodymai yra vertinami asmens pateikti laisvos formos savo praktinės veiklos aprašymai, savo praktinės veiklos rezultatai (pvz., fotografijos), darbdavių rekomendacijos ir kiti panašūs įrodymai.
- Darbo rinkos mokymo centruose nėra vieningo supratimo, kaip prieš leidžiant laikyti kvalifikacijos egzaminą būtina patikrinti, ar asmuo iš tiesų yra įgijęs kvalifikacijai būtinus teorinius ir praktinius įgūdžius, gebėjimus ir žinias. Vienuose darbo rinkos mokymo centruose tokiam asmeniui yra pasiūloma išlaikyti visus egzaminus ir įskaitas, kuriuos šiose mokymo įstaigose laiko įprastu būdu besimokantys asmenys ir, tik bent patenkinamai išlaikius šiuos egzaminus ir įskaitas, asmeniui leidžiama laikyti kvalifikacijos egzaminus. Kituose darbo rinkos mokymo centruose turimas kompetencijas pasitvirtinti norinčiam asmeniui siūloma laikyti kvalifikacijos egzamino atitikmenį – į kvalifikacijos egzaminą panašius mokyklos organizuotus teorinį ir praktinį egzaminus, kuriuos išlaikius, leidžiama laikyti ir kvalifikacinį egzaminą.
- Darbo rinkos mokymo centrų darbuotojai skirtingai supranta ir laikotarpį, per kurį būtina patikrinti asmens neformaliojo mokymo ar savišvietos būdu įgytas kompetencijas. Vieni darbo rinkos mokymo centrai griežtai vadovaujasi asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo teiginiu „asmuo, pageidaujantis įsivertinti įgytas kompetencijas, ne vėliau kaip prieš 20 dienų iki kompetencijų vertinimo dienos teikia profesinio mokymo teikėjui prašymą dėl įgytų kompetencijų vertinimo“ ir kaip tik per 20 dienų stengiasi užbaigti visas teritorinio Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriaus nukreipto darbo ieškančio asmens kompetencijų vertinimo procedūras, kituose darbo rinkos mokymo centruose nukreipto darbo ieškančio asmens kompetencijos vertinamos net ir 3 mėnesius. Jei pretendentas į darbo rinkos mokymo centrą kreipėsi pats ir pats apmoka savo kvalifikacijos patikrinimo išlaidas, tokiam patikrinimui skirtas terminas paprastai skaičiuojamas daug liberaliau.
- Skiriasi ir darbo rinkos mokymo centrų darbuotojų sprendimai, jei pretendentas neišlaiko mokymo įstaigos organizuotų pirminių jo kvalifikacijos patikrinimų. Vienuose darbo rinkos mokymo centruose tokiam pirminiam patikrinimui pretendentas gauna vienintelį šansą ir po to siunčiamas atgal teritorinio Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriaus žinion, o kituose mokymo įstaigose pretendentui suteikiama galimybė papildomai ruoštis ir iš naujo laikyti „mokyklinius“ pirminio jo turimos kvalifikacijos patikrinimo egzaminus.
- Darbo rinkos mokymo centrai skirtingai organizuoja ir patį pretendento pasirengimą pirminiams mokyklos organizuojamiems egzaminams bei kvalifikacijos egzaminams. Vienuose darbo rinkos mokymo centruose vien tik rekomenduojama pretendento

pasirengimui būtina literatūra ir organizuojamos konsultacijos su toje mokymo įstaigoje dirbančiais profesijos mokytojais, kitose mokymo įstaigose, kol pretendentai rengiasi pirminiams mokyklos organizuojamiems egzaminams bei kvalifikacijos egzaminams, jiems netgi leidžiama dalyvauti jų pasirinktos kvalifikacijos įprastu būdu siekiančių asmenų teoriniuose ir praktiniuose užsiėmimuose.

Galima manyti, kad skirtingas įvairių neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų pasitvirtinimo procedūrų aspektų supratimas gali būti lemtas skirtingų darbo rinkos mokymo centruose teikiamų formaliojo profesinio mokymo programų specifikos bei skirtingos bendradarbiavimo patirties tarp teritorinio Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriaus ir konkretaus darbo rinkos mokymo centro darbuotojų.

Bet kokių atveju, yra ir visuose darbo rinkos mokymo centruose, kuriuose buvo atlikti interviu, vienodai suprantamų neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų pasitvirtinimo procedūrų aspektų. Visuose darbo rinkos mokymo centruose:

- siekiama laikytis 2012 m. priimtų Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijose dėl savišvietos ir neformaliojo mokymosi rezultatų patvirtinimo įvardinto veikimo nuosekliai įgyvendinant keturis esminius neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo etapus: asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų nustatymą, asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų dokumentavimą, asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų vertinimą ir asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų vertinimo sertifikavimą.
- įsitikinus, kad pretendentas gali pagrįsti savo praktinės veiklos patyrimą dirbant su siekiama kvalifikacija susijusius darbus, prieš jam leidžiant laikyti kvalifikacijos egzaminą, yra organizuojamas teorinis ir praktinis pretendentų gebėjimų patikrinimas.
- orientuojamasi į savarankišką asmens rengimąsi mokymo įstaigoje organizuojamiems jo kvalifikacijos patikrinimams ir kvalifikacijos egzaminui.
- Savarankiškam rengimuisi pretendentas paprastai būna aprūpinamas jam būtina mokomąja literatūra.
- prieš pradėdant įgyvendinti keturis esminius neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo etapus, domimasi, ar pretendentas yra įgijęs siekiamai kvalifikacijai būtiną bendrąjį išsilavinimą ir, jei reikia, ar atitinka siekiamai kvalifikacijai būtinus sveikatos reikalavimus.
- pasirengimo metu pretendentas bendrauja ne tik su mokymo įstaigos jam skirta konsultante, bet ir su mokymo įstaigoje dirbančiais profesijos mokytojais.

Iš interviu darbo rinkos mokymo centruose paaiškėjo svarbiausios darbo rinkos mokymo centrų vadybininkams ir pedagogams kylančios su neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų pasitvirtinimu kylančios problemos:

- Teritorinių Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyrių konsultantai, nukreipdami darbo ieškantį asmenį pasitvirtinti neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų paprastai iš karto siekia, kad šis bedarbis grįžtų į Užimtumo tarnybą jau turėdamas valstybės pripažįstamą kvalifikacijos pažymėjimą. Apklausti darbo rinkos mokymo centrų vadovai minėjo, kad labai dažnu atveju Užimtumo tarnybų atsiųsti bedarbiai turi kažkokius su norima pasitvirtinti kvalifikacija susijusių gebėjimų, bet jų neužtenka siekiamos kvalifikacijos pasitvirtinimui. Mokymo įstaigų atstovų vertinimu, racionaliausia būtų, jei darbo ieškantis asmuo mokyklinių egzaminų metu išsiaiškintų realius savo gebėjimus ir, jei tų gebėjimų dar nepakanka, mokymo įstaigos pedagogai jam pasiūlytų papildomai Užimtumo tarnybos apmokamą lankstų tam asmeniui būtinų mokomųjų dalykų modulį. O po to pretendentas ramiai laiktų norimos kvalifikacijos egzaminą. Kažką panašaus bando daryti Šiaulių darbo rinkos mokymo centras, kuris Užimtumo tarnybos Šiaulių klientų aptarnavimo skyriui teikia „Neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo išvadas“, kurias gavus Užimtumo tarnyboje priimami labiau pagrįsti sprendimai dėl bedarbio ateities.
- Šiuo metu Užimtumo tarnyba neapmoka kitame mieste nei mokymo įstaiga gyvenančio bedarbio kelionių į darbo rinkos mokymo centrą. Tada bedarbis, neturėdamas pakankamai savo lėšų, siekia kuo mažiau kartų vykti į mokymo įstaigą ir todėl mokymo įstaigos konsultanto bendravimas su bedarbiu, jo portfolio rengimas, bedarbio pasirengimas būsimiems mokykliniams egzaminams bei kvalifikaciniam egzaminui nėra pakankamai kokybiškas. Šia prasme galima kalbėti apie besiformuojančią dar vienos Lietuvos gyventojų grupės atskirtį – mažesniuose šalies miestuose, kur neveikia kokia nors profesinio mokymo įstaiga, gyvenantiems bedarbiams yra pakankamai sunku pasinaudoti valstybės pagalba siekti pasitvirtinti neformaliojo mokymosi ar savišvietos būdu įgytą kvalifikaciją.
- Šiuo metu nustatytas lėšų dydis apmokėti mokymo įstaigai už suteikiamas neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų pasitvirtinimo paslaugas, kaip rodo praktika, nėra pakankamas. Apklausti darbo rinkos mokymo centrų vadovai teigė, kad šių lėšų geriausiu atveju pakanka tik apmokėti profesijos mokytojų konsultacijoms. Praktiniams egzaminams reikalingoms medžiagoms, darbo rinkos mokymo centrų paskirto konsultanto paslaugoms apmokėti šių lėšų paprastai nepakanka, todėl šiuo metu neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų pasitvirtinimo paslauga mokymo įstaigoms dažnai yra nuostolinga. Gali būti, kad kaip tik dėl šių priežasčių darbo rinkos mokymo centrai ne visada sugeba ir siekia teikti kokybišką neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų patvirtinimo paslaugą, kuri garantuotai baigtųsi norimos kvalifikacijos įgijimu.

- Kai kada teritorinio Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriaus konsultantai sukelia darbo ieškančiam asmeniui per didelius lūkesčius. Mokymo įstaigų atstovų vertinimu, Užimtumo tarnybos konsultantai ne visada supranta, kad bet kokiai kvalifikacijai įgyti būtini ne tik praktiniai įgūdžiai, bet ir teorinės žinios. Pavyzdžiui, jei asmuo net kelerius metus pradirbo kiosko pardavėju ir darbe naudojo kokį nors kasos aparatą, dar nebūtinai jo turimos žinios ir įgūdžiai atitinka žinias ir įgūdžius pagal galiojantį pardavėjo konsultanto kvalifikacijos aprašą. Todėl pakankamai dažna situacija, kad, darbo rinkos mokymo centre patikrinus turimus asmens gebėjimus, yra konstatuojama, kad kai kurias būtinas kvalifikacijai kompetencijas asmeniui dar reikėtų tobulinti, kad jo gebėjimų dar neužtenka, norint laikyti kvalifikacijos egzaminą. Papildomai mokytis ir ypač skirti tam savo lėšų darbo ieškantys asmenys paprastai nebūna nusiteikę.

Apibendrinant galima teigti, kad neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų pasitvirtinimui Lietuvos profesinio mokymo įstaigose sąlygos buvo sudarytos jau 2012 m., kai 2012 m. gruodžio 11 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. V-1710 „Dėl asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Tiesa, nei pirmame aprašo variante, nei 2015 m. patvirtintame pakeistame įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos apraše pats neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų pasitvirtinimo procesas nebuvo iki galo detalizuotas, todėl šiuo metu jis įvairiose mokymo įstaigose pakankamai skirtingai įgyvendinamas. Galima manyti, kad pradžioje neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų pasitvirtinimo procesas nebuvo masiškas. Proveržis įvyko 2017 m. birželio 6 d. įsigaliojus Užimtumo įstatymui ir šio įstatymo nuostatai, kad paramos bedarbio mokymuisi priemone gali būti neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimas. Tokiu būdu buvo aiškiai apibrėžta svarbiausia naudos iš kompetencijų pripažinimo proceso gavėja ir tikslinė grupė – Užimtumo tarnyboje registruoti bedarbiai. Su bedarbiais dirbantys Užimtumo tarnybos konsultantai pradėjo vertinti besikreipiančių bedarbių galimybę pasitvirtinti kokią nors darbo rinkai aktualią kvalifikaciją ir dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų pasitvirtinimo besikreipiančių asmenų skaičius per 2018 m. Lietuvoje reikšmingai padidėjo. Kaip atrodo, pagrindine neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų gebėjimų, atitinkančių kokią nors profesinio mokymo kvalifikaciją, pasitvirtinimo vieta šalyje tampa darbo rinkos mokymo centrai. Jų darbuotojams būtina galvoti apie galimybę siūlyti šią paslaugą ne tik Užimtumo tarnybos siunčiamiems bedarbiams, bet ir kitoms asmenų grupėms. Dar viena aiški tendencija – Lietuvoje pasirinktas neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu įgytų kvalifikacijų validavimo modelis, kai neformaliojo mokymo ar savišvietos metu įgytos kvalifikacijos laikomos lygiavertėmis, jeigu yra įrodoma, kad taip įgytos kvalifikacijos yra pakankamos, taigi atitinka kvalifikacijas, įgyjamas įprasto formalaus profesinio mokymo metu.

### 2.3. Suaugusiųjų neformaliojo būdu įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo taikymas

Geriausia konsultacine priemone, bandant vertinti ir pripažinti neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytas suaugusiųjų kompetencijas, šiuo metu yra Europos profesinio mokymo plėtros centro (CEDEFOP) 2015 m. parengtos ir paskelbtos Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairės. Jos yra išverstos į lietuvių kalbą, išleistos atskiru leidiniu bei paskelbtos Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro interneto svetainėje<sup>19</sup>. Šiame leidinyje aptariamos sąsajos su 2012 m. gruodžio 20 d. Europos Sąjungos Tarybos priimta rekomendacija dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo, parodoma, kad šios neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairės yra logiška šios rekomendacijos tęsia. Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairėse taip pat plačiau aptariami visi keturi neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų kompetencijų pasitvirtinimo etapai, kompetencijų pasitvirtinimo priemonių rengimo ir taikymo sąlygos, kompetencijų pasitvirtinimo kontekstai (pasitvirtinimas mokymo įstaigose; įmonėse; kituose darbo rinkos subjektuose bei įvairiose nevyriausybinėse organizacijose (gairėse vadinamose savanorišku sektoriumi)), taip pat aptartos ir kompetencijų pasitvirtinimo priemonės. Šių gairių skaitytojui iš Lietuvos ypatingą dėmesį reikėtų atkreipti į Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairių skyrius, aptariančius kompetencijų patvirtinimo kontekstus ir kompetencijų patvirtinimo priemones, nes kaip tik šiuose skyriuose aptariami mažiau Lietuvoje žinomi suaugusiųjų neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų kompetencijų pripažinimo aspektai ir pačios įgytų kompetencijų pripažinimo galimybės.

Ieškant naujų galimybių vertinti ir pripažinti neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytas suaugusiųjų kompetencijas ypač svarbus aptariamų patvirtinimo gairių patvirtinimo kontekstų skyrius. Lietuvoje iki šiol neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytos suaugusiųjų kompetencijos paprastai pripažįstamos vien tik profesinio mokymo įstaigose bei aukštosiose mokyklose. Patvirtinimo konteksto skyriuje, cituojant 2012 m. Europos Sąjungos Tarybos priimtą rekomendaciją dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo, nurodoma, jog švietimo įstaigų vaidmuo plėtojant tokį patvirtinimą, turi būti esminis. Kita vertus, šalia švietimo įstaigų dokumente nurodomos ir kitokios, Lietuvoje dar neišnaudojamos neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų suaugusiųjų kompetencijų patvirtinimo galimybės:

- atvirųjų švietimo išteklių panaudojimas (gairėse atkreipiamas dėmesys, kad šių atvirųjų švietimo išteklių plėtra dažnai skatinama aukštųjų mokyklų);
- įgytų kompetencijų patvirtinimo procedūros įmonėse, tiesiogiai darbo vietoje;

---

<sup>19</sup> Plg. [https://www.kpmpc.lt/refernet/wp-content/uploads/2018/10/Europ\\_neform\\_mok\\_savi%C5%A1v\\_rezult\\_patvirt\\_gaires\\_su\\_vir%C5%A1eliu.pdf](https://www.kpmpc.lt/refernet/wp-content/uploads/2018/10/Europ_neform_mok_savi%C5%A1v_rezult_patvirt_gaires_su_vir%C5%A1eliu.pdf)



- galimybės visų pirma bedarbiams ir asmenims, kuriems gresia nedarbas suteikimas dalyvauti „gebėjimų audito“ procedūrose (nurodoma būtina tokio „gebėjimų audito“ sąlyga – užtikrinti gebėjimų audito rezultatų perkeliamumą);
- nevyriausybinių organizacijų (NVO) galimybių plėtojant neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų suaugusiųjų kompetencijų pripažinimą išnaudojimas.

Lietuvos kontekste ypač svarbiomis galimybėmis plėtoti kompetencijų pripažinimo procedūrų prieinamumą turėtų tapti įmonių potencialo ir darbdavių iniciatyvos bei nevyriausybinių organizacijų galimybių panaudojimas.

Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairėse nurodomi pagrindiniai neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų suaugusiųjų kompetencijų vertinimo privalumai įmonėse, darbo vietoje:

- didinama darbuotojo / besimokančiojo motyvacija ir susidomėjimas darbo vieta;
- sumažinamas laiko tarpas, reikalingas kvalifikacijai įgyti, todėl reikia mažiau atsitraukti nuo darbo vietos;
- sukuriama naujos idėjos ir pokyčiai darbo vietoje, darbuotojui / besimokančiajam permąstant savo veiklą;
- pagerinamas darbuotojų išlaikymo toje įmonėje galimybės ir sumažinamos jo įdarbinimui bei mokymui skirtos išlaidos.

Gairėse nurodoma, jog tam, kad įmonėse, darbo vietose būtų sudaromos galimybės darbuotojams pasitvirtinti savo neformaliojo mokymosi ar savišvietos metu įgytas kompetencijas, būtinas bendradarbiavimas tarp įmonių (ypač tarp smulkiųjų ir vidutinių įmonių) ir tų įmonių bendradarbiavimas su mokymosi įstaigomis. Šiame dokumente apibūdinamos ir svarbiausios tokio bendradarbiavimo sąlygos:

- bendradarbiavimas turi būti orientuotas į pramonę ar sektorių, siekiant užtikrinti pakankamą užduočių ir kompetencijų reikalavimų vienodumą;
- svarbu sukurti bendrus kompetencijų standartus (remiantis darbo reikalavimais), įskaitant tikslus ir nedviprasmiškus žinių, įgūdžių ir kompetencijų aprašus;
- svarbu suburti kvalifikuotų vertintojų komandas įmonėse, rengiant bendrus mokymus ir instruktažus; prireikus pasitelkti nepriklausomus išorės vertintojus;
- būtinas standartizuotas ir informatyvus vertinimo rezultatų dokumentavimas, prieinamas ir darbuotojams.

Kai kurios šių sąlygų Lietuvoje jau įgyvendinamos, su kitų bendradarbiavimo sąlygų įgyvendinimo būdais skaitytojas gali susipažinti, pavyzdžiui, šių metodinių rekomendacijų 2.1.1–2.1.5 skyriuose, kuriuose aprašytas įvairiose Europos valstybėse sukauptas gerasis patyrimas.

Aptariant neformalaus mokymosi ar savišvietos metu įgytų kompetencijų įrodymų surinkimo priemones, atkreiptinas dėmesys, kad aptariamose Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairėse primygtinai kviečiama vertinant ir patvirtinant šias kompetencijas neapsiriboti vien tik testais ir egzaminais, kaip tai dažnai esti šiandieninėje Lietuvoje.

Gairėse aptariami ir įrodymų surinkimo metodai, kurie Lietuvoje taikomi rečiau arba apskritai netaikomi:

- stebėjimas – įrodymų rinkimas iš vertinimo proceso dalyvių, jiems atliekant kasdienes užduotis. Tokie stebėjimai leidžia vienu metu vertinti kelias asmens įgūdžių grupes, o gauti rezultatai yra patikimi. Rezultatų teisingumą užtikrina ir tai, kad žmonės nėra atskiriami nuo jiems įprastos darbo aplinkos, todėl jie nepatiria papildomo streso prieš atliekant vertinimą;
- simuliacijos – kai sukuriama realiam gyvenimui artima situacija, padedanti įvertinti individo turimas kompetencijas. Dažniausiai šis metodas taikomas, jei nėra galimybių atlikti stebėjimo. Simuliacijos naudojimą dažnai riboja jos kaštai.

Apibendrinant galima teigti, kad Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairės yra svarbiausias dokumentas, kurį būtina įdėmiai perskaityti norint pasirengti kokybiškam neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų suaugusiųjų kompetencijų vertinimui ir / ar pripažinimui. Šiame dokumente plačiau arba ne taip plačiai aptariami visi svarbiausi su šiuo procesu susiję aspektai, suformuluoti kiekvieno veiklos etapo pasitikrinimo klausimai, atkreipiamas skaitytojų dėmesys į kompetencijų vertinimo ir pasitvirtinimo veiklas, kurių jokia būdu negalima praleisti.

Kita vertus, Lietuvoje jau nusistovėjęs neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų suaugusiųjų kompetencijų vertinimas ir / ar pripažinimas turi savos specifikos. Europoje įprasta ir tokią tvarką nustato visi svarbiausi neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procesą apibūdinantys dokumentai, kad visas kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procesas paprastai dalinamas į keturis tarpusavyje susijusius etapus:

- asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų **NUSTATYMA**;
- asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų **DOKUMENTAVIMA**;
- asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų **VERTINIMA**;
- asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų vertinimo **SERTIFIKAVIMA** suteikiant kvalifikaciją, kreditą, už kuriuos ateityje bus suteikta kvalifikacija, arba kitais tinkamais būdais.

Svarbiausias lietuviškos specifikos bruožas – Lietuvoje nusistovėjo praktika, kai iš esmės atskiriamos dvi šio bendrojo kompetencijų vertinimo ir pripažinimo proceso dalys: neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų vertinimas bei su šiuo vertinimu susijęs kompetencijų sertifikavimas vykdomas įprastų valstybės pripažintamų kvalifikacijos egzaminų metu ir nuo konkrečios profesinio mokymo įstaigos priklauso tik netiesiogiai, nes visas šis procesas yra vienareikšmiškai reglamentuojamas Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos išleistų norminių aktų. Kitų būdų įvertinti ir

sertifikuoti neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytas kompetencijas Lietuvoje nėra. Taigi, konkrečios profesinio mokymo įstaigos kompetencijai Lietuvoje iš esmės paliekami tik du pirmieji kompetencijų vertinimo ir pripažinimo proceso etapai – neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų nustatymas bei šių nustatytų rezultatų dokumentavimas. Profesinio mokymo įstaigų apklausa parodė, kad paprastai, jei yra nustatomi pakankami pretendento neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatai, profesinio mokymo įstaigoje pradžioje organizuojami pirminiai mokykliniai šio pretendento išbandymai. Jei tokie pretendento išbandymai pasikbaigia sėkmingai, jam leidžiama dalyvauti kvalifikaciniame egzamine. Kaip buvo aprašyta šių metodinių nurodymų 2.2. skyriuje, profesinio mokymo įstaigos pačios renkasi, kokio lygio pirminius mokyklinius pretendento išbandymus (egzaminus) organizuoti.

Metodinių rekomendacijų skaitytojams gali būti įdomus ir naudingas Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro patyrimas vertinant ir pripažįstant neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytas suaugusiųjų kompetencijas. Visų pirma dėl bendradarbiavimo su Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo departamentu Vilniaus miesto skyriais Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centre pastaraisiais metais neformaliu ar savišvietos būdu įgytas kompetencijas bandė pasitvirtinti apie 200 asmenų per metus. Todėl šioje mokymo įstaigoje buvo nutarta susitarti, pasirengti ir pasitvirtinti tvarką, kaip turėtų būti dirbama su asmenimis, besikreipiančiais dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų kompetencijų pasitvirtinimo. Ši Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro darbuotojų parengta tvarka gali būti įdomi ir naudinga ir kitų profesinio mokymo įstaigų darbuotojams, juolab, kad, metodinių rekomendacijų autorių žiniomis, tokių mokyklos lygio dokumentų komplekto pasirengimas Lietuvoje yra dar pakankamai retas įvykis. Todėl metodinių rekomendacijų autoriai kreipėsi į Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro vadovybę, prašydami leisti paskelbti šiuos dokumentus ir tokį leidimą gavo (6 priedas). Kita vertus, būtina pažymėti, kad Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centre parengti dokumentai nėra privalomi ir šiose metodinėse rekomendacijose skelbiami tik kaip gero patyrimo pavyzdys. Kiekvienos profesinio mokymo įstaigos atstovai, jei yra nusprendžiama, kad toje profesinio mokymo įstaigoje būtina pasirengti neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų suaugusiųjų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procesą reglamentuojančius dokumentus, pradžioje turėtų apsispręsti dėl kompetencijų vertinimo ir pripažinimo modelio, šį procesą detalizuoti (nustatyti konkrečius veiksmus ir paskirti už tų veiksmų įgyvendinimą atsakingus profesinio mokymo įstaigos darbuotojus), taip pat parengti visų būtinų dokumentų formas. Iš 6 priedo matyti, kad Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centre darbuotojų vertinimu, tokiais būtiniais dokumentais laikomi:

- profesinio mokymo įstaigos vadovo patvirtinta Neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų kompetencijų vertinimo tvarka;
- pretendentui pateikiama Vertinimo atmintinė, kurioje aprašytas visas profesinio mokymo įstaigoje vykstantis neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytas suaugusiųjų kompetencijas

vertinimo ir dokumentavimo procesas. Pretendentas turi raštu patvirtinti, jog gavo visą būtiną informaciją;

- Prašymo įvertinti pretendento įgytas kompetencijas forma;
- Neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų suaugusiojo kompetencijų pirminio vertinimo forma.

Pažymėtina, kad, atsižvelgiant į Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centre nusistovėjusią kompetencijų nustatymo ir dokumentavimo tvarką, savo veiklą šios profesinio mokymo įstaigos darbuotojai padalino į keturis (tris) etapus:

- Informavimą ir konsultavimą. Atliekamas pirminis pretendento supažindinimas su Neformaliojo mokymosi ar savišvietos būdu įgytų kompetencijų vertinimo tvarka mokymo įstaigoje, pretendentas sužino tokio kompetencijų pripažinimo sąlygas bei susiplanuoja ir su profesinio mokymo įstaiga susiderina savo veiksmus;
- Organizavimą. Pretendentui padedama susikurti savo portfolio, šiame portfolio esantys dokumentai yra profesinio mokymo įstaigos atstovų patikrinami, atliekami organizaciniai veiksmai rengiantis pirminiam pretendento kompetencijų vertinimui;
- Vertinimą ir sprendimo priėmimą. Įvertinamas pretendento portfolio, atliekamas pirminis pretendento kompetencijų įvertinimas, aptariami pirminio pretendento kompetencijų įvertinimo rezultatai ir pretendentui pasiūloma tolesnė veiksmų, pripažįstant jo įgytas kompetencijas, seka, priimamas sprendimas dėl galimybės leisti pretendentui laikyti kvalifikacijos egzaminą;
- Informavimą – grįžtamąjį ryšį. Kompetencijų patikrinimo užsakovui (Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriui arba savarankiškai besikreipusiam asmeniui pateikiama nustatytos formos informacija (išvados) apie įvykdytą kompetencijų patikrinimą.

Sulyginus Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairėse aptartus etapus su Vilniaus Jeruzalės DRMC darbuotojų nusistatytais etapais matyti, kad Vilniaus Jeruzalės DRMC vykdomi informavimo ir konsultavimo bei didžiaja dalimi organizavimo etapai atitinka europiniuose dokumentuose aprašomą asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų nustatymo etapą, o Vilniaus Jeruzalės DRMC vykdomi vertinimo ir sprendimų priėmimo bei iš dalies organizavimo etapai – europinių dokumentų asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų dokumentavimo etapą.

Apibendrinant galima bandyti išvardinti būtinus veiksmus, norint profesinio mokymo įstaigoje organizuoti arba toliau vykdyti neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų kompetencijų patvirtinimą. Jei profesinio mokymo įstaigoje dar nebuvo vykdomas toks procesas, būtina:

- organizuoti profesinio mokymo įstaigos darbuotojų grupę ir pasirengti neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų kompetencijų patvirtinimo mokymo įstaigoje modelį. Lietuviškas

patyrimas rodo, kad įvairiose profesinio mokymo įstaigose tokie modeliai skiriasi. Plačiau apie tai aprašyta šių metodinių rekomendacijų 2.2 skyriuje;

- apsispręsti ir aiškiai pagrįsti, kokių kvalifikacijų neformaliojo švietimo ar savišvietos būdu įgytos kompetencijos bus vertinamos profesinio mokymo įstaigoje;
- susipažinti su visais esminiais europiniais ir Lietuvoje išleistais norminiais dokumentais bei rekomendacijomis, aprašančiais neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų kompetencijų patvirtinimą. Svarbiausi šių dokumentų nurodyti metodinių rekomendacijų 2.1 ir 2.2 skyriuose;
- pasirengti ir pasitvirtinti neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų kompetencijų vertinimo tvarką mokymo įstaigoje, kurioje numatyti tokio vertinimo etapus ir paskirti už šiuos etapus atsakingus mokymo įstaigos darbuotojus;
- pasirengti ir pasitvirtinti neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų kompetencijų vertinimui būtinų dokumentų (pretendento prašymo, pretendento gebėjimų vertinimo, jei toks būtinas, portfolio ir pan.) formas; apgalvoti, kaip bus kaupiamas su neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų kompetencijų vertinimu susijusių dokumentų archyvas;
- išbandyti parengto modelio veikimą. Tuo tikslu patiems susirasti kelis asmenis, kurie galėtų išbandyti parengtą tvarką ir įsivertintų savo neformaliojo švietimo ar savišvietos būdu įgytus gebėjimus.
- po parengto neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų kompetencijų vertinimo modelio išbandymo atlikti galutines to modelio korekcijas ir pradėti viešinimo kampaniją;
- kreiptis į centrinę Užimtumo tarnybos padalinį, siūlant savo paslaugas vertinant ir pripažįstant neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytas bedarbių kompetencijas.
- apgalvoti, kokias paslaugas, pripažįstant neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytas dirbančiųjų kompetencijas, profesinio mokymo įstaiga galėtų pasiūlyti šalies darbdaviams, profesinėms sąjungoms ar kitoms nevyriausybinėms organizacijoms. Idėjų tokiems siūlymams siūlome ieškoti šių metodinių rekomendacijų 2.1.1– 2.1.5 skyriuose bei Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairėse.

Jeigu profesinio mokymo įstaigoje jau yra organizuojamas neformaliojo švietimo ar savišvietos metu įgytų kompetencijų vertinimas ir pripažinimas, būtų vertinga patikrinti, ar šios įstaigos darbuotojai nėra praleidę kokio nors svarbaus šiose metodinėse rekomendacijose aptariamo siūlymo.

## **2.4. Suaugusiųjų neformaliojo būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo įkainių skaičiavimas**

Aptariant kompetencijų vertinimo ir pripažinimo įkainių skaičiavimo metodiką, susiduriama su dviem svarbiomis aplinkybėmis. Viena vertus, didelė dalis asmenų, siekiančių įvertinti neformalaus mokymo ar savišvietos metu įgytas kompetencijas arba dalyvauti jų turimų ar įgytų kompetencijų

pripažinimo procese, siekia pasinaudoti įvairiomis valstybės ar atskirų institucijų lygiu taikomų programų galimybėmis ir kompetencijų įvertinimui arba pripažinimui dažnai gauna bent dalinį finansavimą pagal konkrečios valstybinės programos ar atskiros institucijos (pvz., Lietuvos užimtumo tarnybos) nustatytą atskirų teikiamų paslaugų finansavimo tvarką. Pavyzdžiui, valstybė visada nustato, kiek lėšų, skaičiuojant vienam besimokančiajam, yra skiriama asmeniui, užbaigusiam įprastu būdu vykdytą profesinio mokymo programą ir norinčiam dalyvauti kvalifikacijos egzamine. Bet akivaizdu, kad ši lėšų suma nustatoma, pvz., numatant, kad pretendentai savo kvalifikaciją tikrins grupėje ir taip bus taupomos vienam pretendentui būtinos lėšos. Dar vienu tokiu pavyzdžiu gali būti bedarbiams valstybės skiriamos lėšos neformaliojo švietimo ir savišvietos būdu įgytoms kompetencijoms pripažinti. Šių lėšų dydį nustato Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. Sunku manyti, kad šiais atvejais asmenų kompetencijas vertinanti ar pripažįstanti institucija gali reikalauti kokių nors kitokių įkainių, nei nustato Lietuvoje galiojantys įstatymai ar poįstatyminiai aktai.

Kita vertus, galimos situacijos, kurių nenumato galiojantys įstatymai bei poįstatyminiai aktai. Pavyzdžiui, asmuo savarankiškai kreipiasi į profesinio mokymo įstaigą ir nori skubiai, nelaukdamas, kol susirinks grupė asmenų, įsivertinti savo įgytas kompetencijas ir yra pasirengęs už tokį savo kompetencijų patikrinimą susimokėti. Arba, kaip dažnai atsitinka, asmuo savarankiškai ar kokios nors institucijos siūstas kreipėsi į profesinio mokymo įstaigą, buvo įvertintos jo neformaliojo mokymosi ar savišvietos metu įgytos kompetencijos ir paaiškėjo, kad dalį reikalingų kompetencijų asmuo iš tiesų įgijo, bet to neužtenka, norint, kad jam būtų pripažįstama kvalifikacija. Tada tokiam asmeniui gali būti pasiūlomas iš jo asmeninių ar kitokių lėšų apmokamas specialiai jam parengta mokymosi programa, kuri leistų pašalinti kvalifikacijų patikrinimo metu nustatytas jo mokymosi ir praktinio patyrimo spragas. Tokios individualios mokymosi programos kainą būtina specialiai apskaičiuoti profesinio mokymo įstaigoje. Apibendrinant galima teigti, kad jokie įstatymai ar poįstatyminiai aktai negali aprašyti visų situacijų, kylančių pripažįstant neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytas kompetencijas bei vertinant įvairiais būdais asmenų įgytas kvalifikacijas. Todėl būtina įsivardinti šių procesų sudedamąsias dalis, kad profesinio mokymo įstaiga galėtų apskaičiuoti, kiek jai kainuotų tokie atvejai.

Aptariant įkainių skaičiavimą, reikėtų atskirti du procesus: profesinio mokymo įstaigoje vykdomą neformaliojo mokymo ir savišvietos metu įgytų kompetencijų pripažinimą bei asmens įgytų kompetencijų įvertinimą. Abu šiuos procesus aptarsime atskirai.

Kaip rodo Lietuvos profesinių mokymo įstaigų praktika, siekiant pasitvirtinti neformalaus mokymosi ar savišvietos būdu įgytas kompetencijas į profesinio mokymo įstaigas kreipiamasi trimis pagrindiniais atvejais:

- darbo ieškančius asmenis nukreipia teritoriniai Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriai;
- asmenys kreipiasi savarankiškai;

- Lietuvoje veikiančių įmonių vadovai kreipiasi į profesinio mokymo įstaigas, dėl vienu ar kitu priežasčių prašydami įvertinti ir pripažinti savo darbuotojų darbo vietoje neformaliojo mokymosi ar savišvietos metu įgytas kompetencijas (šis atvejis Lietuvoje dar pakankamai retas).

Dažniausiai profesinio mokymo įstaigos susiduria su teritorinių užimtumo tarnybų skyrių atsiųstais darbo ieškančiais asmenimis, bet tokiu atveju apmokėjimo už patikrintas ir pripažintas kompetencijas klausimus bei visą procesą bendrai paėmus reglamentuoja Užimtumo įstatymo ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 30 d. pasirašytu įsakymu Nr. A1-348 patvirtinto Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo nuostatos. Veiklos ir išlaidų kitais dviem atvejais kainos įstatymai ir poįstatyminiai aktai tiesiogiai nereguliuoja. Lyginant asmens savarankiško kreipimosi ir profesinio mokymo įstaigos bendradarbiavimo su veikiančios įmonės vadovais situacijas galima manyti, kad bendradarbiavimo su įmonės vadovais atveju, skaičiuojant vienam asmeniui, lėšų gali prireikti mažiau, nes didelė tikimybė, jog įmonė sieks įvertinti ne vieno, o didesnės asmenų grupės kompetencijas.

Atlikta situacijos analizė parodė, kad šalyje veikiančiose profesinio mokymo įstaigose vykdomas neformaliojo mokymo ir savišvietos metu įgytų kompetencijų pripažinimas, kaip tai nustatyta 2012 m. gruodžio 20 d. Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijoje dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo, paprastai dalinamas į tokius svarbiausius etapus:

1. asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų nustatymą;
2. asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų dokumentavimą;
3. asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų vertinimą;
4. asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų vertinimo sertifikavimą suteikiant valstybės pripažįstamą kvalifikaciją.

Galima manyti, kad pirmasis, antrasis ir iš dalies trečiasis etapai tiesiogiai susiję su neformaliojo mokymo ir savišvietos metu įgytų kompetencijų pripažinimu siaurąja to žodžio prasme, o iš dalies trečias ir visas ketvirtas etapai – su asmens įgytos kvalifikacijos ar jos dalies pripažinimu.

Neformaliojo mokymo ir savišvietos metu įgytų kompetencijų pripažinimas siaurąja to žodžio prasme daugiausia susijęs su asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų nustatymu bei šių mokymosi rezultatų dokumentavimu. Praktika rodo, kad šiuo metu įvairiose profesinio mokymo įstaigose asmens neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų nustatymas bei dokumentavimas gali būti vykdomas skirtingai. Taigi, priklausomai nuo konkrečioje profesinio mokymo įstaigoje susiformavusios tvarkos, šis procesas skirtingose profesinio mokymo įstaigose gali ir skirtingai kainuoti. Bet kokių atveju, profesinio mokymo įstaigoje bendravimą su savo neformaliojo mokymosi ar savišvietos metu įgytas kompetencijas norinčiu pasitvirtinti asmeniu pradeda kuris nors iš įstaigos vadovų arba profesinio mokymo įstaigos mokymo skyriaus specialistas. Šio bendravimo metu išsiaiškinama, ar yra pagrindo teigti, jog asmuo *tikrai gali būti įgijęs* pakankamas žinias ir gebėjimus, kad būtų galima pripažinti jo siekiamą kvalifikaciją ar šios kvalifikacijos dalį. Jei pagrindas taip teigti

yra, pagal toje profesinio mokymo įstaigoje nusistovėjusias taisykles kartu su šiuo asmeniu rengiamas jo kompetencijų portfolio.

Į neformaliojo mokymo ir savišvietos metu įgytų kompetencijų pripažinimą siaurąja to žodžio prasme po pirminio asmens kompetencijų portfolio sudarymo įsitraukia profesinio mokymo įstaigoje dirbantys profesijos mokytojai. Jie įvertina pirminiame asmens kompetencijų portfolio surinktus jo gebėjimų ir kompetencijų įrodymus, teikia asmeniui būtinas konsultacijas ir savo kompetencijų lygyje patikrina, ar pretendentas iš tiesų pasirengęs laikyti kvalifikacijos egzaminą. Viena Lietuvos ypatybių yra ta, kad, nors to privalomai nereikalaujama 2012 m. gruodžio 20 d. Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijoje ar Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairėse, Lietuvos profesinio mokymo įstaigose privaloma tvarka prieš asmeniui leidžiant laikyti kvalifikacijos egzaminą, yra organizuojamas jo gebėjimų ir kompetencijų išankstinis patikrinimas profesinio mokymo įstaigoje. Paprastai asmeniui siūloma išlaikyti visus egzaminus ir įskaitas, kurias laiko įprastu būdu asmens norimą kvalifikaciją įgyjantys asmenys. Kitose profesinio mokymo įstaigose atliekant asmens gebėjimų ir kompetencijų patikrinimą, apsiribojama vienu bendru iš teorinės ir praktinės dalies susidedančiu egzaminu. Kai kuriose profesinio mokymo įstaigose po išlaikytų mokomųjų dalykų egzaminų ir įskaitų organizuojama dar viena pretendento konsultacija su profesijos mokytojais. Išlaikytų egzaminų ir / ar įskaitų rezultatai papildo asmens kompetencijų portfolio ir profesinio mokymo įstaigos atstovams leidžia priimti sprendimą, ar pretendentui galima siūlyti laikyti kvalifikacijos egzaminą.

Apibendrinant galima teigti, kad dar iki leidimo laikyti kvalifikacijos egzaminą suteikimo būtina suplanuoti ir įkainoti tokias veiklas:

- mokymo skyriaus vadybininko (įstaigos vadovybės atstovo) konsultacijas apsisprendžiant dėl siekiamos kvalifikacijos ar jos dalies patvirtinimo ir portfolio rengimo;
- profesijos mokytojų organizuojamas konsultacijas;
- profesinio mokymo įstaigos organizuotus egzaminus ir įskaitas prieš kvalifikacijos egzaminą patikrinant pretendento turimas žinias ir gebėjimus;
- jei tai praktikuojama profesinio mokymo įstaigoje, profesijos mokytojų konsultacijas po profesinio mokymo įstaigos organizuotų egzaminų ir įskaitų.

Vienu svarbiausių pirmojo profesinio mokymo įstaigos vadovybės atstovo ar profesinio mokymo įstaigos mokymo skyriaus specialisto pokalbio su savo kompetencijas norinčiu pasitvirtinti asmeniu tikslu turi būti nustatymas, kiek laiko būtina planuoti kiekvienam iš šių kompetencijų pripažinimo etapų, kaip tas veiklas išdėstyti, kad asmuo galėtų patogiausiai pasitvirtinti turimas kompetencijas. Šios veiklos ir joms įgyvendinti skirtas laikas gali priklausyti nuo įvairių aplinkybių, pvz., nuo jau pirminio pokalbio metu nustatytų pretendento žinių ir gebėjimų, nuo jo planuojamo skirti laiko tokiam savo kompetencijų pasitvirtinimui, nuo profesinio mokymo įstaigoje nusistovėjusios neformaliojo mokymosi ir savišvietos metu įgytų kompetencijų pasitvirtinimo tvarkos



ir pan. Suplanavus šias veiklas, jos suderinamos su pretendentu ir kartu su juo įkainojamos. Įkainojant pretendento pasirengimą kvalifikacijos egzamino laikymui būtina neužmiršti įtraukti ir tokio pasirengimo metu atsirasiančias išlaidas žaliavoms bei įrengimų eksploatacijai. Viena Lietuvos darbo rinkos mokymo centre buvo apskaičiuota, kad vien pretendento bendravimas su profesijos mokytojais turėtų trukti ne trumpiau nei 20 akademinų valandų. Vadybininko (įstaigos vadovybės atstovo) konsultacijų trukmė priklauso nuo konkrečios situacijos, bet šią trukmę paprastai galima numatyti jau per pirmąjį pokalbį su pretendentu.

Jei kurioje nors kitoje institucijoje (pvz., teritoriniame Užimtumo tarnybos klientų aptarnavimo skyriuje) asmuo dar nebuvo sudaręs sutarties, pirmojo pokalbio metu sudaroma jo sutartis su profesinio mokymo įstaiga ir šioje sutartyje nustatomi neformaliojo švietimo ar savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo apmokėjimo kaina bei pati apmokėjimo tvarka. Lietuvos profesinio mokymo įstaigų patyrimas rodo, kad, jei yra tokia galimybė, tiek besikreipiančiam asmeniui, tiek profesinio mokymo įstaigai yra patogiau sudaryti ne bendrą sutartį dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo, bet šį procesą dalinti į kelias dalis. Jei asmuo į mokymo įstaigą kreipėsi savarankiškai arba sutartį su profesinio mokymo įstaiga sudarė darbdavys, rekomenduojama pradžioje siūlyti pretendentui sudaryti sutartį tik dėl jo kompetencijų patikrinimo profesinio mokymo įstaigoje. Jei šį etapą pretendentas sėkmingai įveikia, tada siūlyti jam sudaryti sutartį dėl kvalifikacijos egzamino organizavimo. Jei pretendentas nesugebėjo išlaikyti visų profesinio mokymo įstaigos organizuotų egzaminų ir įskaitų, jam gali būti pasiūlytas specialiai parengta mokymosi programa, kad pretendentas galėtų įgyti trūkstamų žinių ir gebėjimų ir, taip papildomai pasirengęs, dar kartą laikytų profesinio mokymo įstaigos organizuotus egzaminus ir įskaitas. Jeigu pretendentas sutinka, dėl mokymosi pagal tokią programą irgi turėtų būti sudaroma sutartis ir atskirai apmokamos profesinio mokymo įstaigos darbuotojų paslaugos.

Aptariant kvalifikacijos egzamino organizavimą savo neformaliojo mokymosi ar savišvietos metu įgytas kompetencijas pasitvirtinti norinčiam asmeniui, būtina išsiaiškinti, kaip šiame egzamine pretendentas nori dalyvauti. Jei pretendentas gali palaukti, kol susirinks įprastu būdu kvalifikaciją įgijusių asmenų grupė ir sutinka kvalifikacijos egzamine dalyvauti kartu su šiais asmenimis, jam gali būti taikomi įprasti kvalifikacinio egzamino įkainiai. Jei pretendentas nenori laukti, turėtų būti paskaičiuoti reali individualaus dalyvavimo kvalifikaciniame egzamine kaina.

Skaičiuojant realią *individualaus ar kelių asmenų* dalyvavimo kvalifikaciniame egzamine kainą, būtina atsižvelgti į tokias aplinkybes:

- kvalifikacinis egzaminas susideda iš teorinės ir praktinės dalių;
- įkainojant kvalifikacinio egzamino praktinės dalies vykdymą būtina numatyti:
  - a) vertintojų veiklos apmokėjimą. Vertinimo komisijoje paprastai dirba 3 vertintojai, užmokestį kiekvienam vertintojui būtina apskaičiuoti taip, kad į jį įeitų ir galimos to vertintojo komandiruočės į egzamino vietą išlaidos;
  - b) kvalifikacijai patikrinti būtinų įrengimų eksploatacijos išlaidas;

- c) praktinei užduočiai atlikti būtinų medžiagų kainą;
- d) administracijos ir ūkio išlaidas. Į administracijos ir ūkio išlaidas turi būti įtrauktas užmokestis pretendento dokumentų tvarkytojui, egzamino protokolo rengėjui, būtinų darbo drabužių ir apsaugos priemonių kaina, užmokestis už mokymo vietos parengimą praktinei kvalifikacijos egzamino daliai (įrengimų paruošimas, medžiagų užsakymas ir paruošimas, ir pan.), egzamino patalpų eksploatacijos kaina (patalpos šildymas, apšvietimas). Į administracijos ir ūkio išlaidas turėtų įeiti ir praktinę kvalifikacijos egzamino dalį prižiūrinčių darbuotojų darbo apmokėjimas, laboratorijos paslaugos (jei būtina) ir kitos būtinos veiklos apmokėjimas.

Apskaičiavus visą individualaus ar tik kelių asmenų dalyvavimo kvalifikaciniame egzamine dalį dažniausiai paaiškėja, kad, skaičiuojant vienam asmeniui, ji pakankamai didelė. Todėl, sudarant sutartį dėl kvalifikacijos egzamino laikymo pretendentui būtina paaiškinti, jog, siekiant taupyti jo lėšas, verta palaukti, kol susidarys pakankamai didelė norinčių dalyvauti kvalifikacijos egzamine asmenų grupė ir taip sumažės kiekvienam iš jų tenkanti dalyvavimo kaina.

## Nuorodos ir literatūros šaltiniai

2009 m. birželio 18 d. Europos Parlamentas ir Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijos dėl Europos profesinio mokymo kreditų sistemos (ECVET)

Adult education in Europe. A Civil Society View, 2017; Prieiga internetu: [https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/11/Country\\_Reports\\_2017\\_final.pdf](https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/11/Country_Reports_2017_final.pdf)

CEDEFOP (2011). Glossary. Quality in education and training / Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung / La qualité dans l'enseignement. Prieiga internetu: [http://www.cedefop.europa.eu/files/4106\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4106_en.pdf)

CEDEFOP (2015) Handbook for VET providers. Supporting internal quality management and quality culture. Prieiga internetu: [http://www.cedefop.europa.eu/files/3068\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/3068_en.pdf) EQAVET (2011).

CEDEFOP (2017). Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook. Luxembourg: Publications Office. Prieiga internetu: <http://dx.doi.org/10.2801/566770>

CEDEFOP statistics 2016; prieiga internetu: <https://www.cedefop.europa.eu/lt/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/33-how-many-adults-have>

Council Conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020), [Official Journal C 119 of 28.5.2009].

Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning, [Official Journal 2011/C 372/01 of 20.12.2011].

CVET in Europe „The Way Ahead“ Cedefop reference series 101, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015; prieiga internetu: [https://www.cedefop.europa.eu/files/3070\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3070_en.pdf)

*Suaugusiųjų švietimas ir mokymas: daugiau mokymosi galimybių.* Euridikės ataskaita. Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biūras EAEA (European Association for the Education of Adults). Prieiga internetu: [https://publications.europa.eu/resource/ellar/aeac7ed-7bad-11e5-9fae-01aa75ed71a1.0005.01/DOC\\_1](https://publications.europa.eu/resource/ellar/aeac7ed-7bad-11e5-9fae-01aa75ed71a1.0005.01/DOC_1)

Adult Education in Europe 2014, A Civil Society View, 2014. Prieiga internetu: [https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/06/Country-reports\\_Full-Report-09-12-2016\\_small.pdf](https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/06/Country-reports_Full-Report-09-12-2016_small.pdf)

EAEA/OED, Engaging new learners in adult education- Short guide for policy-makers and adult educators, 2014. Prieiga internetu: [https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/oed\\_engaging\\_new\\_learners\\_updated.pdf](https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/oed_engaging_new_learners_updated.pdf)

EAEA/OED, Policy recommendations for European and national/regional policy-makers and for adult education provider, 2014.

ETF (2014). Quality assurance in vocational education and training a collection of articles. Prieiga internetu: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/o/270970490A6E9327C1257CA800407038/\\$file/Quality%20assurance%20in%20VET.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/o/270970490A6E9327C1257CA800407038/$file/Quality%20assurance%20in%20VET.pdf)

European Commission (DG EAC) and GELLIS, European Guide, Strategies for improving participation in and awareness of adult learning, 2012.

European Commission (DG EAC)/Research voor Beleid, Key competences for adult learning professionals.

European Commission, Improving quality in the adult learning. Summary Report to Participants. Final version (2010).

European Commission, Towards a European Area of Skills and Qualifications. Results of the public European Commission/DG EAC/Panteia, Developing the adult learning sector. Quality in the Adult Learning Sector, 2013.

European Commission/EACEA/Eurydice, Education and Training in Europe 2020. Response from EU Member States, 2013.

European Guide. Strategies for improving participation and awareness of adult learning, 2012

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginė programa 2020 m. („ET 2020“)

Europos komisijos komunikatas Švietimo persvarstymas. Investavimas į gebėjimus siekiant gersnių socialinių ir ekonominių rezultatų, 2012

Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairės. Vilnius: KPMPC, 2018  
prieiga internetu:  
[https://www.kpmc.lt/refernet/wpcontent/uploads/2018/10/Europ\\_neform\\_mok\\_savi%C5%A1v\\_rezult\\_patvirt-gaires\\_su\\_vir%C5%A1eliu.pdf](https://www.kpmc.lt/refernet/wpcontent/uploads/2018/10/Europ_neform_mok_savi%C5%A1v_rezult_patvirt-gaires_su_vir%C5%A1eliu.pdf)

Europos Parlamento ir Tarybos 2009 m. birželio 18 d. rekomendacija dėl Europos profesinio mokymo kokybės užtikrinimo orientacinės sistemos sukūrimo. Prieiga internetu: [http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708\(01\)&from=LT](http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708(01)&from=LT)

Europos Parlamento ir Tarybos 2009 m. birželio 18 d. rekomendacija dėl Europos profesinio mokymo kreditų sistemos (ECVET) sukūrimo (2009/C 155/02).

Europos Sąjungos Tarybos 2012 m. gruodžio 20 d. rekomendacija dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo. Prieiga internetu: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=LT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=LT)

Europos Tarybos rekomendacijos 2016 m. gruodžio 19 d. Tarybos rekomendacija dėl įgūdžių tobulinimo kryptių – naujų galimybių suaugusiesiems

Kompetenzen anerkennen: was Deutschland von anderen Staaten lernen kann / Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.). Gütersloh : Verlag BertelsmannStiftung, 2015. E-Book-Ausgabe 2015.

Lietuvos Respublikos Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas (2015 m.)

Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas (2018)

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017.06.30. įsakymu Nr. AI-348 „Dėl Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2010.12.15. įsakymas Nr. V-2319 „Dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo aukštosiose mokyklose rekomendacijų patvirtinimo“

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2015.01.14. įsakymas Nr. V-15 „Dėl asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2018.07.09. įsakymas Nr. V- 643 „Dėl ankstesnio mokymosi pasiekimų įskaitymo tvarkos aprašo pakeitimų“

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2018 .11.22 įsakymas Nr. V-925 „Dėl profesinio mokymo programų rengimo ir registravimo tvarkos aprašo patvirtinimo.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2016 m. balandžio 6 d. nutarimas Nr. 347 „Dėl Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi 2016-2023 metų plėtros programos patvirtinimo“.

N. Kersh, H. Toiviainen, Broad Research on Adult Education in the EU , 2017

OECD, Survey PIAAC, Programme for the International Assessment of Adult Competencies, 2013.

professionals, 2010.

*Suaugusiųjų švietimas ir mokymas: daugiau mokymosi galimybių*. Euridikės ataskaita.

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras EAEA (European Association for the Education of Adults). Prieiga internetu: [https://publications.europa.eu/resource/ellar/aaec7ed-7bad-11e5-9fae-01aa75ed71a1.0005.01/DOC\\_1](https://publications.europa.eu/resource/ellar/aaec7ed-7bad-11e5-9fae-01aa75ed71a1.0005.01/DOC_1)

The EQAVET Indicators Toolkit. Cedefop, 2016; prieiga internetu:

[http://www.eqavet.eu/Libraries/Working\\_Groups/EQAVET\\_Indicators\\_Toolkit\\_final.sflb.ashx](http://www.eqavet.eu/Libraries/Working_Groups/EQAVET_Indicators_Toolkit_final.sflb.ashx)  
Valstybinė švietimo 2013-2022 metų strategija (2012).

## 1 priedas. Individualaus mokymosi poreikio įvertinimo anketa

Vardas, pavardė \_\_\_\_\_

Organizacija \_\_\_\_\_

Padalinys \_\_\_\_\_

Pagrindinės veiklos sritys:

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
<i>Veiklos, veiklų uždaviniai</i>	<i>Turimų gebėjimų vertinimas</i>
1.	Tai gebu atlikti visiškai savarankiškai <input type="checkbox"/> Tai gebu atlikti tik iš dalies ir padedant kitiems <input type="checkbox"/> Gebu atlikti tik labai nedidelę dalį šių veiklų <input type="checkbox"/> Šių dalykų atlikti negebu <input type="checkbox"/>
2.	Tai gebu atlikti visiškai savarankiškai <input type="checkbox"/> Tai gebu atlikti tik iš dalies ir padedant kitiems <input type="checkbox"/> Gebu atlikti tik labai nedidelę dalį šių veiklų <input type="checkbox"/> Šių dalykų atlikti negebu <input type="checkbox"/>
3.	Tai gebu atlikti visiškai savarankiškai <input type="checkbox"/> Tai gebu atlikti tik iš dalies ir padedant kitiems <input type="checkbox"/> Gebu atlikti tik labai nedidelę dalį šių veiklų <input type="checkbox"/> Šių dalykų atlikti negebu <input type="checkbox"/>
4.	Tai gebu atlikti visiškai savarankiškai <input type="checkbox"/> Tai gebu atlikti tik iš dalies ir padedant kitiems <input type="checkbox"/> Gebu atlikti tik labai nedidelę dalį šių veiklų <input type="checkbox"/> Šių dalykų atlikti negebu <input type="checkbox"/>
5.	Tai gebu atlikti visiškai savarankiškai <input type="checkbox"/> Tai gebu atlikti tik iš dalies ir padedant kitiems <input type="checkbox"/> Gebu atlikti tik labai nedidelę dalį šių veiklų <input type="checkbox"/> Šių dalykų atlikti negebu <input type="checkbox"/>

<i>Veiklos, veiklų uždaviniai</i>	<i>Žinių ir gebėjimų atitikimas veiklos reikalavimams</i>	<i>Kokių žinių ir įgūdžių Jums trūksta atlekiant nurodytas veiklas, veiklos uždavinius?</i>
1.	<p>Žinių pakanka, tačiau trūksta jų praktinio pritaikymo patirties ir praktinių gebėjimų <input type="checkbox"/></p> <p>Turimas žinias ir gebėjimus taikau sklandžiai, didesnių problemų šioje srityje neiškyla <input type="checkbox"/></p> <p>Šiuo metu žinias ir gebėjimus galiu pritaikyti sklandžiai, tačiau dėl kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų išskyla naujų žinių ir gebėjimų poreikis <input type="checkbox"/></p> <p>Dauguma turimų žinių ir gebėjimų neatitinka dabartinių veiklos reikalavimų <input type="checkbox"/></p>	
2.	<p>Žinių pakanka, tačiau trūksta jų praktinio pritaikymo patirties ir praktinių gebėjimų <input type="checkbox"/></p> <p>Turimas žinias ir gebėjimus taikau sklandžiai, didesnių problemų šioje srityje neiškyla <input type="checkbox"/></p> <p>Šiuo metu žinias ir gebėjimus galiu pritaikyti sklandžiai, tačiau dėl kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų išskyla naujų žinių ir gebėjimų poreikis <input type="checkbox"/></p> <p>Dauguma turimų žinių ir gebėjimų neatitinka dabartinių veiklos reikalavimų <input type="checkbox"/></p>	
3.	<p>Žinių pakanka, tačiau trūksta jų praktinio pritaikymo patirties ir praktinių gebėjimų <input type="checkbox"/></p> <p>Turimas žinias ir gebėjimus taikau sklandžiai, didesnių problemų šioje srityje neiškyla <input type="checkbox"/></p> <p>Šiuo metu žinias ir gebėjimus galiu pritaikyti sklandžiai, tačiau dėl kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų išskyla naujų žinių ir gebėjimų poreikis <input type="checkbox"/></p> <p>Dauguma turimų žinių ir gebėjimų neatitinka dabartinių veiklos reikalavimų <input type="checkbox"/></p>	
4.	<p>Žinių pakanka, tačiau trūksta jų praktinio pritaikymo patirties ir praktinių gebėjimų <input type="checkbox"/></p> <p>Turimas žinias ir gebėjimus taikau sklandžiai, didesnių problemų šioje srityje neiškyla <input type="checkbox"/></p> <p>Šiuo metu žinias ir gebėjimus galiu pritaikyti sklandžiai, tačiau dėl kintančių veiklos sąlygų ir reikalavimų išskyla naujų žinių ir gebėjimų poreikis <input type="checkbox"/></p> <p>Dauguma turimų žinių ir gebėjimų neatitinka dabartinių veiklos reikalavimų <input type="checkbox"/></p>	

Pageidaučiau, kad mokymo programoje būtų akcentuojamos taip pat ir šios bendrosios kompetencijos:

<input type="checkbox"/>	<i>raštingumo kompetencija</i>
<input type="checkbox"/>	<i>daugiakalbystės kompetencija</i>
<input type="checkbox"/>	<i>matematinė kompetencija ir gamtos mokslų, technologijų ir inžinerijos kompetencija</i>
<input type="checkbox"/>	<i>skaitmeninė kompetencija</i>
<input type="checkbox"/>	<i>asmeninė, socialinė ir mokymosi mokytis kompetencija</i>
<input type="checkbox"/>	<i>pilietiškumo kompetencija</i>
<input type="checkbox"/>	<i>verslumo kompetencija</i>
<input type="checkbox"/>	<i>kultūrinio sąmoningumo ir raiškos kompetencija</i>

## 2 priedas. Suinteresuotųjų šalių poreikių analizės, panaudojant focus (tikslinės) grupės diskusijos metodiką, tvarka

Focus grupė (arba fokusuota, sutelkta į konkrečią platesnę ar siauresnę temą diskusinė grupė) – organizuotas mažos žmonių grupės interviu, diskusija, kuomet gauname grupės nuomonę norimais klausimais. Focus grupių metų surinkti duomenys gali būti panaudoti rengiant neformalias suaugusiųjų švietimo ir profesinio mokymo programas, tiksliau atliekant suinteresuotųjų šalių poreikį. Focus grupė laikoma homogeniška pagal tam tikrus požymius grupe, diskusijos tema griežtai apibrėžta.

Focus grupės tikslas – surinkti grupės nuomonę tam tikrais klausimais.

### Focus grupės planavimas:

1. Dalyvių pasirinkimas ir pakvietimas;
2. Vietos, aplinkos parinkimas;
3. Pasirengimas diskusinei grupei;
4. Informacijos fiksavimo įranga;
5. Pasirengimas pravesti diskusiją;
6. Diskusijos pravedimas;
7. Informacijos apdorojimas, analizė.

### PASIRENGIMAS DISKUSIJAI

#### 1. Nustatyti, kas yra suinteresuotos šalys:

Pirmas suinteresuotųjų šalių analizės žingsnis yra nustatyti kas yra pagrindinės suinteresuotos šalys. Galimos laisvos asociacijos tiek grupių tiek ir atskirų asmenų: svarbu atpažinti kuo daugiau suinteresuotųjų pusių, kurios susijusios su programos parengimu, nuo kurių priklauso rezultatai, kurie turi įtakos tikslams ir veikloms. Visos identifikuotos šalys surašomos į žemiau pateiktą lentelę:

	Visuomenės grupės	Politikos formuotojai
Profesinės asociacijos		
Nacionalinės agentūros		
		Bendruomenės grupės

Reikia atminti, kad nors suinteresuotos šalys dažniausiai įvardinamos kaip institucijos ir organizacijos, vis tik komunikuoti tenka su atskirais asmenimis, todėl labai svarbu pasistengti

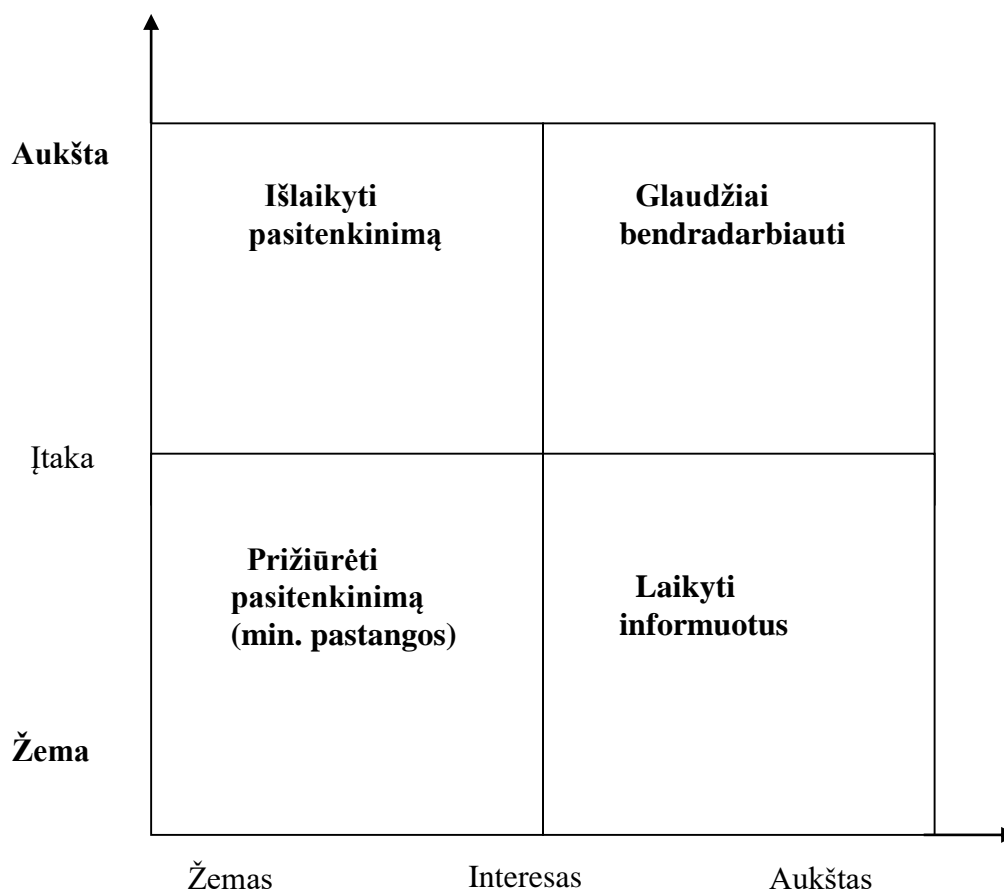


įvertinti ir kontaktus bei kuo anksčiau įsivardinti konkrečius asmenis tose institucijose ir organizacijose.

## 2. Prioritetų tarp suinteresuotų pusių nustatymas:

Sąrašas institucijų ir organizacijų gautas smegenų šturmo metu privalo būti sutvarkytas atsižvelgiant į kelias su suinteresuotų pusių įtaka susijusias dimensijas. Kai kurios jų gali turėti jėgų blokuoti tikslus ar paspartinti juos, kai kurios suinteresuotos šalys yra tiesiogiai suinteresuotos naujomis programomis, kitoms tai tiesiog gali nerūpėti.

Tam naudojama Jėgos/interesų matrica (pav.). Visas suinteresuotas puses ir jų atstovus galima išdėlioti pagal jų įtaką ir suinteresuotumą neformaliojo mokymosi veiklomis:



Visus pirmoje lentelėje išrinktas suinteresuotas grupes reiktų išdėlioti pagal tai, kokią jos gali turėti įtaką ir koks jų interesas.

Tai, kaip išdėliojate suinteresuotas puses ir jų atstovus į matricą, galime suprasti, kaip turėtume su jais elgtis:

- **Aukšta įtaka, didelis interesas:** tai institucijos ir žmonės, kuriuos svarbiausia patenkinti ir reikia daugiausiai pastangų tai darant.

- **Aukšta įtaka, ne toks aukštas interesas:** pakankamai pastangų, kad būtų patenkinti, bet ne taip dažnai informuoti, kad pradėtumėte trukdyti.
- **Neįtakingi, susidomėja:** pakankamai informuoti, žiūrėti, kad visi poreikiai būtų patenkinti ir nekiltų nepasitenkinimas veikla, ši interesų grupė gali būti labai naudinga detalizuojant programas ir projektus.
- **Neįtakingi, ne itin susidomėje:** poreikius užtikrinti, bet ne komunikuoti taip dažnai, kad pradėtumėte varginti.

### 3. Suinteresuotų pusių supratimas:

Šiame etape siekiama suprasti daugiau apie savo suinteresuotas puses: kokios jų reakcijos į kaitą, naujas programas ir pasikeitimus prioritetus ir pan, taip pat svarbu žinoti kokio pobūdžio komunikacijos reikia suinteresuotoms pusėms. Tam galima pabandyti atsakyti į tokius klausimus:

- Kas juos labiausiai motyvuoja?
- Kokį finansinį ir emocinį interesą jie turi darbo rezultatui arba pokyčiams? Pozityvų ar negatyvų?
- Kokios jiems reikia informacijos?
- Kaip jie norėtų gauti informaciją iš Jūsų? Koks geriausias būdas su jais komunikuoti?
- Kokia dabartinė jų nuomonė apie jūsų veiklą?
- Kas turi įtakos jų nuomonei ir kas įtakoja jų nuomonę apie jus?
- Ar dėl to nuomonės formavimo kokios nors dar suinteresuotos grupės tampa jums svarbios?
- Jeigu jie nėra pozityviai nusiteikę, kaip gauti jų palaikymą?
- Ką dar gali įtakoti jų nepalanki nuomonė? Ar tos organizacijos netampa suinteresuotomis grupėmis?

**Apibendrinus suinteresuotų šalių analizės duomenis užpildoma lentelė:**

SŠ (organizacijos ir asmenys)	Įtakos/intereso pozicija	Pagrindiniai poreikiai	Dabartinė situacija	Pageidaujama situacija	Priemonės, kurių reiktų imtis	Reikalinga komunikacija

### 3 priedas. NEFORMALIOJO PROFESINIO MOKYMO PROGRAMŲ IR RENGINIŲ VERTINIMO ANKETA

1. Programos pavadinimas	
1.1. Programos tipas	<input type="checkbox"/> neformaliojo profesinio mokymo programa <input type="checkbox"/> neformaliojo švietimo programa <i>(pažymėti vieną)</i>

2. Programos vertinimas (įvertinkite programą pagal pateiktus vertinimo kriterijus vertinimo skalėje nuo 1 iki 5 (5 – pilnai sutinku, 4 – sutinku, 3 – greičiau sutinku, nei nesutinku, 2 – nesutinku, 1 – visiškai nesutinku))

Vertinimo kriterijai	Vertinimas balais				
	5	4	3	2	1
2.1. Programos tikslai ir turinys aktualūs ir naudingi  Komentariai: ..... ..... ..... .....					
2.2. Programoje pateikta medžiaga ir informacija yra nauja ir naudinga  Komentariai: ..... ..... ..... .....					
2.3. Mokytojų/lektorių kompetencija yra pakankama  Komentariai: ..... ..... ..... .....					

<p>2.4. Mokytojų/lektorių naudoti mokymo-mokymosi metodai ir formos buvo tinkami mokymo-mokymosi rezultatams pasiekti;</p> <p>Komentariai:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
<p>2.5 Programos metu buvo sudarytos galimybės diskutuoti su kolegomis, klausti/pasisakyti</p>					
<p>2.6 Mokymų vieta ir sąlygos yra tinkamos</p> <p>Komentariai:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
<p>2.7 Programos trukmė ir mokymų laikas buvo išnaudotas efektyviai</p> <p>Komentariai:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
<p>2.8. Gautas žinias ir įgūdžius galėsiu pritaikyti savo profesinėje/asmeninėje veikloje (programa atitiko mano kvalifikacijos tobulinimo poreikius ir asmeninius lūkesčius)</p> <p>Komentariai:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					

<p>2.9. Rekomenduočiau šią mokymo programą kitiems</p> <p>Komentariai:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					
--	--	--	--	--	--

## 4 priedas. BENDROSIOS MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ KOMPETENCIJOS EUROPOS ORIENTACINIAI METMENYS

### **Bendrosios kompetencijos**

Šioje rekomendacijoje kompetencijos apibrėžiamos kaip žinių, įgūdžių ir nuostatų derinys, kuriame:

- d) žinias sudaro faktai ir skaičiai, sąvokos, idėjos ir teorijos, kurie jau yra sukurti ir nustatyti ir kuriais grindžiamas tam tikros srities ar dalyko išmanymas;
- e) įgūdžiai apibrėžiami kaip gebėjimas ir pajėgumas vykdyti procesus ir naudotis turimomis žiniomis rezultatams pasiekti;
- f) nuostatos apibrėžiamos kaip nusiteikimas ir požiūris, kurio laikomasi imantis veiksmų ar reaguojant į idėjas, asmenis ar situacijas.

Bendrosios kompetencijos – tai kiekvieno asmens asmeniniam pasitenkinimui ir vystymuisi, įsidarbinamumui, socialinei įtraukčiai, darnaus gyvenimo būdai, sėkmingam gyvenimui taikiose visuomenėse, gebėjimui gyventi rūpinantis sveikata ir aktyviam pilietiškumui reikalingos kompetencijos. Jos ugdomos mokymosi visą gyvenimą – nuo ankstyvosios vaikystės visą suaugusiojo gyvenimą – kontekste formaliojo, neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdais visuose kontekstuose, be kita ko, šeimoje, mokykloje, darbo vietoje, kaimynystėje ir kitose bendruomenėse.

Visos bendrosios kompetencijos laikomos vienodai svarbiomis; kiekviena iš jų padeda sėkmingai gyventi visuomenėje. Kompetencijomis galima naudotis įvairiuose kontekstuose ir įvairiai jas derinant. Jos iš dalies sutampa ir yra tarpusavyje susijusios; vienoje srityje svarbūs kompetencijos aspektai stiprina kitos srities kompetenciją. Tokie įgūdžiai, kaip kritinis mąstymas, problemų sprendimas, komandinis darbas, bendravimo ir derybų įgūdžiai, analizės įgūdžiai, kūrybiškumas ir tarpkultūriniai įgūdžiai, yra neatsiejama visų bendrųjų kompetencijų dalis.

Orientaciniuose metmenyse nustatytos aštuonios bendrosios kompetencijos:

- raštingumo kompetencija,
- daugiakalbystės kompetencija,
- matematinė kompetencija ir gamtos mokslų, technologijų ir inžinerijos kompetencija,
- skaitmeninė kompetencija,
- asmeninė, socialinė ir mokymosi mokyti kompetencija,
- pilietiškumo kompetencija,
- verslumo kompetencija,
- kultūrinio sąmoningumo ir raiškos kompetencija.

## **1. Raštingumo kompetencija**

Raštingumas – tai gebėjimas nustatyti, suprasti, reikšti, kurti ir aiškinti sąvokas, jausmus, faktus ir nuomones tiek žodine, tiek rašto forma, naudojantis įvairių dalykų ir kontekstų vaizdo, garso ir skaitmenine medžiaga. Tai gebėjimas veiksmingai, tinkamai ir kūrybiškai bendrauti ir užmegzti ryšį su kitais. Raštingumo ugdymas yra tolesnio mokymosi ir kalbinio bendravimo pagrindas. Priklausomai nuo aplinkybių raštingumo kompetenciją galima ugdyti gimtąja kalba, mokymo kalba ir (arba) šalies ar regiono oficialiąja kalba.

Svarbiausios su šia kompetencija susijusios žinios, įgūdžiai ir nuostatos

Ši kompetencija apima mokėjimą skaityti ir rašyti ir tinkamai suprasti raštu pateiktą informaciją, todėl tam būtina, kad asmuo išmanytų žodyną, funkcinę gramatiką ir kalbos funkcijas. Ji apima pagrindinių verbalinės sąveikos, įvairių literatūrinių ir neliteratūrinių tekstų tipų ir skirtingų kalbos stilių ir funkcinų stilių pagrindinių požymių išmanymą. Asmuo taip pat turėtų gebėti žodžiu ir raštu bendrauti įvairiose situacijose, stebėti savo komunikaciją ir pritaikyti ją prie situacijos. Be to, ši kompetencija apima gebėjimus atskirti ir naudoti skirtingų tipų šaltinius, ieškoti informacijos, ją rinkti ir apdoroti, naudotis pagalbinėmis priemonėmis, žodžiais ir raštu formuluoti argumentus ir įtikinamai juos dėstyti atsižvelgiant į kontekstą. Ji apima kritinį mąstymą ir gebėjimą vertinti informaciją ir su ja dirbti. Teigiama nuostata raštingumo atžvilgiu apima pasirengimą dalyvauti kritiškame ir konstruktyviame dialoge, estetinių savybių įvertinimą ir domėjimąsi bendravimu su kitais. Tai reiškia poveikio, kurį kalba daro kitiems asmenims, suvokimą ir būtinybę suprasti ir teigiamai bei socialiai atsakingai vartoti kalbą.

## **2. Daugiakalbystės kompetencija<sup>20</sup>**

Šia kompetencija apibrėžiamas gebėjimas bendraujant tinkamai ir veiksmingai vartoti įvairias kalbas. Ją ir raštingumą sudarančių įgūdžių aspektai labai panašūs: ji yra grindžiama gebėjimu suprasti, reikšti ir aiškinti sąvokas, mintis, jausmus, faktus ir nuomones tiek žodine, tiek rašto forma (klausant, kalbant, skaitant ir rašant) atitinkamoje visuomenės ir kultūros kontekstų skalėje pagal kiekvieno asmens norus ar poreikius. Kalbų kompetencijos apima istorinį aspektą ir tarpkultūrinės kompetencijas. Ji priklauso nuo gebėjimo atlikti tarpininko vaidmenį skirtingų kalbų ir medijų atveju, kaip nurodyta Bendroje Europos orientacinėje sistemoje. Atitinkamais

---

<sup>20</sup> ( 1 ) Europos Taryba apibrėždama asmenų kelių kalbų mokėjimo kompetencijas vartoja terminą „plurilingualism“, o Europos Sąjungos oficialiuose dokumentuose apibrėžiant tiek asmenų kompetencijas, tiek visuomenės situacijas vartojamas terminas „multilingualism“. Tai iš dalies susiję su sunkumais atskiriant sąvokas plurilingual ir multilingual kitose kalbose nei anglų ir prancūzų kalbos.

atvejais ji gali apimti gimtosios kalbos mokėjimo kompetencijų išlaikymą ir tolesnį plėtojimą, taip pat šalies oficialiosios (-ių) kalbos (-ų) išmokimą<sup>21</sup>.

Svarbiausios su šia kompetencija susijusios žinios, įgūdžiai ir nuostatos

Šiai kompetencijai išsiugdyti reikia išmanyti įvairių kalbų žodyną ir funkcinę gramatiką bei pagrindinius verbalinės sąveikos tipus ir kalbų funkcinius stilius. Svarbu išmanyti visuomenėje įsigalėjusią tvarką, kultūrinius aspektus ir kalbų variantiškumą.

Svarbiausi šios kompetencijos įgūdžiai – tai gebėjimas suprasti žodžiu perduodamą žinią, pradėti, palaikyti ir užbaigti pokalbį, skaityti, suprasti ir rengti tekstus, atsižvelgiant į skirtingą įvairių kalbų mokėjimo lygį, pagal asmens poreikius. Asmuo turėtų gebėti tinkamai naudotis priemonėmis ir visą gyvenimą mokytis kalbų formaliojo, neformaliojo ar savaiminio mokymosi būdais. Teigiama nuostata apima kultūrų įvairovės branginimą, domėjimąsi įvairiomis kalbomis ir tarpkultūrine komunikacija bei smalsumą jų atžvilgiu. Tai taip pat reiškia, kad atsižvelgiama į kiekvieno asmens individualias kalbines aplinkybes, įskaitant tiek pagarbą mažumų atstovų ir (arba) migrantų kilmės asmenų gimtosioms kalboms, tiek supratimą, kad šalies oficialioji kalba yra bendras sąveikos pagrindas.

### **3. Matematinė kompetencija ir gamtos mokslų, technologijų ir inžinerijos kompetencija**

A. Matematinė kompetencija – gebėjimas vystyti ir taikyti matematinį mąstymą ir išvalgą sprendžiant įvairias kasdienes problemas. Ugdant gebėjimą gerai skaičiuoti, pabrėžiamas procesas, veikla ir žinios. Matematinė kompetencija skirtingu mastu apima gebėjimą ir norą naudoti matematinius mąstymo ir išraiškos būdus (formules, modelius, konstruktus, diagramas, schemas).

B. Gamtos mokslų kompetencija – gebėjimas ir noras gamtos pasaulį aiškinti naudojantis taikomomis žiniomis ir metodika, įskaitant stebėjimą ir eksperimentavimą, siekiant iškelti klausimus ir daryti įrodymais grindžiamas išvadas. Technologijų ir inžinerijos kompetencijos suvokiamos kaip šių žinių ir metodų taikymas atsižvelgiant į suvoktus žmogaus norus ar poreikius. Gamtos mokslų, technologijų ir inžinerijos kompetencijos apima žmogaus veiklos sukeltų pokyčių suvokimą ir piliečio asmeninę atsakomybę.

Svarbiausios su šia kompetencija susijusios žinios, įgūdžiai ir nuostatos:

---

<sup>21</sup> Tai taip pat apima klasikinių kalbų, pavyzdžiui senovės graikų ir lotynų kalbų, išmokimą. Klasikinės kalbos yra daugelio šiuolaikinių kalbų pagrindas, todėl jų mokėjimas gali palengvinti kalbų mokymąsi apskritai.



A. Būtinios matematikos žinios – geras skaičių, matavimo vienetų ir struktūrų, pagrindinių operacijų ir pagrindinių matematinių išraiškų mokėjimas, matematinių terminų ir sąvokų išmanymas bei klausimų, į kuriuos galima atsakyti remiantis matematika, supratimas.

Asmuo turėtų gebėti taikyti pagrindinius matematinius principus ir procesus kasdieniame gyvenime tiek buityje, tiek darbe (pvz., finansiniai įgūdžiai), taip pat sekti ir vertinti argumentų sekas. Asmuo turėtų gebėti mąstyti matematiškai, suprasti matematinius įrodymus ir bendrauti matematikos kalba bei naudotis tinkamomis pagalbos priemonėmis, įskaitant statistinius duomenis ir diagramas, ir suprasti matematinius skaitmeninimo aspektus.

Teigiama nuostata matematikos srityje yra pagrįsta pagarba tiesai ir noru ieškoti priežasčių bei vertinti jų pagrįstumą.

B. Gamtos mokslų, technologijų ir inžinerijos srityje svarbiausios žinios apima pagrindinius gamtos pasaulio principus, pagrindines mokslo sąvokas, teorijas, principus ir metodus, technologijas, technologinius produktus ir procesus, taip pat mokslo, technologijų, inžinerijos ir apskritai žmogaus veiklos poveikio gamtos pasauliui suvokimą. Šios kompetencijos turėtų padėti asmeniui geriau suvokti mokslo teorijų, taikymo ir technologijų privalumus, apribojimus ir pavojus plačiau visuomenei (kiek tai susiję su sprendimų priėmimu, vertybėmis, moraliniais klausimais, kultūra ir pan.).

Įgūdžiai yra šie: mokslo kaip gamtos tyrinėjimo pasinaudojant specialiomis metodikomis, įskaitant stebėjimus ir kontroliuojamus eksperimentus, proceso suvokimas, gebėjimas pasitelkti loginį ir racionalų mąstymą siekiant patikrinti hipotezę ir pasirengimas atsisakyti savo įsitikinimų, kai jie prieštarauja naujiems eksperimentų rezultatams. Tai apima gebėjimą naudoti ir valdyti technologines priemones, mašinas ir mokslinius duomenis siekiant tikslo arba ieškant įrodymais paremto sprendimo ar išvados.

Asmuo taip pat turėtų gebėti atpažinti esminius mokslinio tyrimo bruožus ir pristatyti išvadas bei pagrįsti, kodėl jos padarytos. Kompetencija apima nuostatą kritiškai vertinti ir būti smalsiam, domėjimasi etikos klausimais, saugumo ir aplinkos tvarumo siekį, visų pirma kiek tai susiję su mokslo ir technologijų pažanga, darančia poveikį pačiam asmeniui, šeimai ir bendruomenei, ir globaliais klausimais.

#### **4. Skaitmeninė kompetencija**

Skaitmeninė kompetencija apima patikimą, kritišką ir atsakingą skaitmeninių technologijų naudojimą mokymosi, darbo ir dalyvavimo visuomenės gyvenime tikslais ir jų išmanymą. Ji apima gebėjimą naudotis informacija ir duomenimis, bendravimą ir bendradarbiavimą, gebėjimą

naudotis žiniasklaidos priemonėmis, skaitmeninio turinio kūrimą (įskaitant programavimą), saugumą (įskaitant skaitmeninę gerovę ir su kibernetiniu saugumu susijusias kompetencijas), su intelektine nuosavybe susijusius klausimus, problemų sprendimą ir kritinį mąstymą.

Svarbiausios su šia kompetencija susijusios žinios, įgūdžiai ir nuostatos:

Asmuo turėtų suvokti, kaip skaitmeninių technologijų naudojimas gali padėti bendrauti, būti kūrybiškam ir novatoriškam, taip pat suvokti technologijų teikiamas galimybes, jų ribotumą, poveikį ir riziką. Jis turėtų suprasti bendruosius su skaitmeninių technologijų raida susijusius principus, mechanizmus ir logiką ir išmanyti bazines įvairių prietaisų, programinės įrangos ir tinklų funkcijas ir naudojimo būdus. Asmuo turėtų kritiškai vertinti skaitmeninėmis priemonėmis teikiamos informacijos ir duomenų pagrįstumą, patikimumą ir poveikį ir suvokti teisės ir etikos principus, susijusius su skaitmeninių technologijų naudojimu.

Asmuo turėtų gebėti naudotis skaitmeninėmis technologijomis siekdamas aktyvaus pilietiškumo ir socialinės įtraukties, bendradarbiavimo su kitais ir kūrybiškumo siekiant asmeninių, socialinių ar komercinių tikslų. Įgūdžiai yra šie: gebėjimas naudoti, rasti, filtruoti, vertinti, kurti ir programuoti skaitmeninį turinį ir juo dalytis. Asmuo turėtų gebėti tvarkyti ir apsaugoti informaciją, turinį, duomenis ir skaitmeninę tapatybę, taip pat atpažinti ir veiksmingai naudoti programinę įrangą, prietaisus, dirbtinio intelekto priemones ar robotus. Dirbant su skaitmeninėmis technologijomis ir turiniu būtina vadovautis analitiška ir kritiška, tačiau kartu smalsia, atvira ir progresyvia nuostata jų raidos atžvilgiu. Taip pat būtinas etiškas, saugus ir atsakingas požiūris į tokių priemonių naudojimą.

## **5. Asmeninė, socialinė ir mokymosi mokyti kompetencija**

Asmeninė, socialinė ir mokymosi mokyti kompetencija – tai gebėjimas apmąstyti savo elgesį, veiksmingai valdyti laiką ir informaciją, konstruktyviai dirbti su kitais, išlikti atspariam ir valdyti savo mokymąsi ir karjerą. Ji apima gebėjimą įveikti netikrumą ir sudėtingumą, išmokyti mokyti, palaikyti savo fizinę ir emocinę gerovę, išlaikyti fizinę ir emocinę sveikatą, gebėti rūpintis sveikata ir gyventi į ateitį orientuotą gyvenimą, būti empatiškam ir valdyti konfliktus įtraukiamame ir palaikymo kontekste.

Svarbiausios su šia kompetencija susijusios žinios, įgūdžiai ir nuostatos

Siekiant sėkmingų tarpasmeninių santykių ir socialinio dalyvavimo labai svarbu suprasti skirtingose visuomenėse ir aplinkose visuotinai priimtinius elgesio kodeksus ir bendravimo taisykles. Siekiant išsiugdyti asmeninę, socialinę ir mokymosi mokyti kompetenciją taip pat

būtina turėti žinių apie tai, kas sudaro sveiką protą, sveiką kūną ir sveiką gyvenseną. Tam reikia žinoti priimtinausias mokymosi strategijas, suprasti, kokias kompetencijas reikia ugdyti, ir išmanyti įvairius būdus, kaip tą daryti, ir ieškoti prieinamų švietimo, mokymo ir karjeros galimybių ir orientavimo ar paramos.

Įgūdžiai yra šie: gebėjimas nustatyti savo pajėgumus, sutelkti dėmesį, įveikti sudėtingas užduotis, kritiškai mąstyti ir priimti sprendimus. Tai apima gebėjimą mokytis ir dirbti tiek kartu su kitais, tiek savarankiškai, organizuoti savo mokymąsi ir atkakliai jį tęsti, vertinti mokymąsi ir dalytis jo rezultatais, prireikus kreiptis pagalbos ir veiksmingai valdyti savo karjerą ir socialinius ryšius. Asmuo turėtų būti atsparus ir gebėti įveikti netikrumą ir stresą. Jis turėtų gebėti konstruktyviai bendrauti įvairiose aplinkose, dirbti komandoje ir derėtis. Tai, be kita ko, reiškia gebėjimą parodyti toleranciją, išreikšti ir suprasti skirtingus požiūrius, kurti pasitikėjimą ir jausti empatiją.

Ši kompetencija grindžiama teigiama nuostata asmeninės, socialinės ir fizinės gerovės ir mokymosi visą gyvenimą atžvilgiu. Ji taip pat grindžiama nuostata, kuriai būdingas bendradarbiavimas, atkaklumas ir sąžiningumas. Tai apima pagarbą kitų skirtingumui ir jų poreikiams ir pasirengimą atsisakyti išankstinių nuostatų ir siekti kompromiso. Asmuo turėtų gebėti apibrėžti ir nustatyti tikslus, motyvuoti save ir ugdyti atsparumą ir pasitikėjimą siekiant mokytis visą gyvenimą ir sėkmingai tai daryti. Į problemų sprendimą orientuota nuostata sustiprina tiek mokymosi procesą, tiek asmens gebėjimą įveikti kliūtis ir keistis. Tai apima norą pritaikyti ankstesnę mokymosi bei gyvenimo patirtį ir smalsumą ieškant galimybių mokytis bei mokantis įvairiose gyvenimo situacijose.

## 6. Pilietiškumo kompetencija

Pilietiškumo kompetencija – tai gebėjimas veikti kaip atsakingam piliečiui ir visapusiškai dalyvauti pilietiniame ir visuomenės gyvenime suprantant socialines, ekonomines, teises ir politines sąvokas ir struktūras, įvykius pasaulyje ir tvarumo aspektus.

Svarbiausios su šia kompetencija susijusios žinios, įgūdžiai ir nuostatos

Pilietiškumo kompetencija grindžiama pagrindinių sąvokų ir reiškinių, susijusių su individu, grupe, darbo organizacijomis, visuomene, ekonomika ir kultūra, išmanymu. Tam reikia suvokti bendras Europos vertybes, išvardytas Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnyje ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje. Tai apima žinias apie naujausius įvykius, taip pat kritinį požiūrį į pagrindinius šalies, Europos ir pasaulio istorijos įvykius. Be to, tai apima socialinių ir politinių judėjimų tikslų, vertybių ir politikos išmanymą, taip pat žinias apie tvarias sistemas, visų pirma klimato kaitą ir demografinius pokyčius pasaulio lygmeniu ir pagrindines jų priežastis. Itin svarbios yra žinios apie Europos integraciją, taip pat Europos

ir pasaulio įvairovės ir kultūrinio tapatumo suvokimas. Tai apima supratimą apie Europos visuomenių daugiakultūrius ir socialinius bei ekonominius aspektus ir tai, kaip šalies kultūrinis tapatumas daro poveikį Europos tapatumui.

Pilietiškumo kompetencijos įgūdžiai yra susiję su gebėjimu veiksmingai bendrauti su kitais asmenimis bendrojo ar visuomeninio intereso labui, įskaitant darnų visuomenės vystymąsi. Tai apima kritinio mąstymo ir konstruktyvaus problemų sprendimo įgūdžius, taip pat įgūdžius plėtoti argumentus ir konstruktyvų dalyvavimą bendruomenės veikloje, taip pat priimant sprendimus visais – nuo vietos ir nacionalinio iki Europos ir tarptautinio – lygmenimis. Tai taip pat apima gebėjimą naudotis tiek tradicinių, tiek naujų formų žiniasklaidos priemonėmis ir kritiškai jas vertinti bei su jomis sąveikauti, taip pat suvokti žiniasklaidos vaidmenį ir funkcijas demokratinėje visuomenėje.

Pagarba žmogaus teisėms kaip demokratijos pagrindui yra būtina siekiant suformuoti atsakingą ir konstruktyvią nuostatą. Konstruktyvus dalyvavimas apima norą dalyvauti demokratiname sprendimų priėmimo procese visais lygmenimis ir pilietinėje veikloje. Tai apima socialinės ir kultūrų įvairovės, lyčių lygybės ir socialinės sanglaudos rėmimą, darnų gyvenimo būdą, taikos ir nesmurtinės kultūros propagavimą, pasirengimą gerbti kitų privatumą ir prisiimti atsakomybę už aplinką. Domėjimasis politine, socialine ir ekonomine raida, humanitariniais mokslais ir tarpkultūrine komunikacija yra būtinas siekiant būti pasirengusiam tiek įveikti išankstines nuostatas ir prireikus siekti kompromiso, tiek užtikrinti socialinį teisingumą bei sąžiningumą.

## **7. Verslumo kompetencija**

Verslumo kompetencija – tai gebėjimas imtis veiksmų, iškilus galimybėms ir remiantis idėjomis, ir paversti jas kitiems svarbiomis vertybėmis. Ji grindžiama kūrybiškumu, kritiniu mąstymu ir problemų sprendimu, iniciatyvumu, atkaklumu ir gebėjimu dirbti bendradarbiaujant siekiant planuoti ir valdyti projektus, turinčius kultūrinę, socialinę ar finansinę vertę.

Svarbiausios su šia kompetencija susijusios žinios, įgūdžiai ir nuostatos

Verslumo kompetencijai išsiugdyti reikia žinoti, kad esama įvairių aplinkybių ir galimybių paversti idėjas veiksmais vykdant asmeninę, socialinę ir profesinę veiklą, ir suvokti, kaip jos atsiranda. Asmuo turėtų žinoti ir suprasti projektų – tiek procesų, tiek išteklių – planavimo ir valdymo metodus. Jis turėtų išmanyti ekonomiką ir suvokti socialines ir ekonomines galimybes ir problemas, su kuriomis susiduria darbdavys, organizacija ar visuomenė. Jis taip

pat turėtų suprasti etikos principus ir darnaus vystymosi iššūkius, taip pat suvokti savo paties pranašumus ir trūkumus.

Verslumo įgūdžiai grindžiami kūrybiškumu, kuriam būdinga vaizduotė, strateginis mąstymas, problemų sprendimas ir gebėjimas kritiškai ir konstruktyviai mąstyti vykstant dinamiškiems kūrybos procesams ir diegiant inovacijas. Jie apima gebėjimą dirbti savarankiškai ir bendradarbiaujant komandoje, sutelkti išteklius (žmones ir daiktus) ir palaikyti veiklą. Tai, be kita ko, apima gebėjimą priimti finansinius sprendimus, susijusius su išlaidomis ir verte. Itin svarbus yra gebėjimas veiksmingai bendrauti ir derėtis su kitais, įveikti netikrumą, neaiškumą ir riziką priimant pagrįstus sprendimus.

Verslumo nuostatai būdingas iniciatyvumas, tarpininkavimas, progresyvumas, drąsa ir atkaklumas siekiant tikslų. Tai apima norą motyvuoti kitus ir vertinti jų idėjas, empatiją, rūpinimąsi žmonėmis ir pasauliu ir atsakomybės prisiėmimą laikantis etiško požiūrio visais proceso etapais.

## **8. Kultūrinio sąmoningumo ir raiškos kompetencija**

Kultūrinio sąmoningumo ir raiškos kompetencija – supratimas ir atsižvelgimas į tai, kaip įvairiose kultūrose įvairiomis meno ir kitomis kultūros formomis kūrybiškai išreiškiamos ir perteikiamos idėjos ir prasmės. Tai susiję su siekiu suprasti, kurti ir išreikšti savo idėjas ir mintis apie savo vietą ar vaidmenį visuomenėje įvairiais būdais ir įvairiuose kontekstuose. Svarbiausios su šia kompetencija susijusios žinios, įgūdžiai ir nuostatos

Šiai kompetencijai reikia išmanyti vietos, nacionalinę, regiono, Europos ir pasaulio kultūras ir raišką, įskaitant jų kalbas, paveldą, tradicijas ir kultūros produktus, taip pat suprasti, kaip tos raiškos formos gali turėti įtakos viena kitai ir asmens idėjoms. Tai apima supratimą apie įvairius idėjų perteikimo tarpusavyje būdus, kuriais naudojasi rašytinių, spausdintinių ir skaitmeninių tekstų, teatro, kino, šokio, žaidimų, meno ir dizaino, muzikos, ritualų, architektūros, įskaitant mišrias formas, autoriai, dalyviai ir auditorija. Reikia suvokti kintantį savo tapatumą ir kultūros paveldą pasaulyje, kuriam būdinga kultūrų įvairovė, taip pat kaip menas ir kitos kultūros formos gali padėti stebėti ir kartu formuoti pasaulį.

Įgūdžiai apima gebėjimą empatiškai išreikšti ir aiškinti metaforines ir abstrakčias idėjas, potyrius ir emocijas ir gebėjimą tai daryti įvairiomis meno ir kitomis kultūros formomis. Įgūdžiai taip pat apima gebėjimą nustatyti asmeninę, socialinę ar komercinę vertę sukuriančias galimybes ir jomis pasinaudoti pasitelkiant meno ir kitas kultūros formas ir gebėjimą dalyvauti kūrybos procesuose tiek savarankiškai, tiek kolektyviai. Svarbu laikytis atviros nuostatos kultūros raiškos įvairovės atžvilgiu ir ją gerbti ir kartu laikytis etiško ir

atsakingo požiūrio į intelektualinę ir kultūrinę nuosavybę. Teigiama nuostata taip pat apima domėjimąsi pasauliu, atvirumą ir gebėjimą įsivaizduoti naujas galimybes ir norą dalyvauti kultūros veikloje.

## 5 priedas. FORMALIOJO PROFESINIO MOKYMO PROGRAMOS MODULIO RENGIMO PARAIŠKA

\_\_\_\_\_ (data)

\_\_\_\_\_ (vieta)

### 1. Pareiškėjo duomenys

Pareiškėjo pavadinimas	
Juridinio asmens kodas	
Adresas	
Telefonas	
Elektroninis paštas (susirašinėjimui)	
Kontaktinis asmuo (vardas, pavardė, pareigos, telefonas, el. paštas)	

### 2. Informacija apie formaliojo profesinio mokymo programos modulį

Modulio pavadinimas lietuvių kalba	
Modulyje įgyjamos kompetencijos	
Kvalifikacijos, kurią sudarančios kompetencijos įgyjamos modulyje, pavadinimas, jos valstybinis kodas ir lygis pagal Lietuvos kvalifikacijų sandarą	
Profesinio standarto, kuriame aprašyta kvalifikacija, kurią sudarančios kompetencijos įgyjamos modulyje, pavadinimas, jo valstybinis kodas	
Formaliojo profesinio mokymo programos, kuri bus papildoma rengiamu moduliu, pavadinimas, jos valstybinis kodas	

### 3. Informacija apie modulio rengėjus

Eil. Nr.	Modulio rengėjai (vardas, pavardė)*	Atstovaujamo profesinio mokymo tiekėjo ir (ar) darbdavio pavadinimas
<i>Darbo grupės vadovas:</i>		
1.		
<i>Darbo grupės nariai:</i>		

2.		
3.		

\* Rekomenduojama, kad pareiškėjas moduliui rengti sudarytų ne mažiau kaip trijų atitinkamos srities specialistų, atstovaujančių skirtingiems profesinio mokymo teikėjams ir (ar) darbdaviams, grupę.

#### **4. Priedai, pateikiami prie paraiškos**

Eil. Nr.	Dokumentas	Lapų skaičius
1.	Modulio poreikį pagrindžiantys darbdavių atsiliepimai	
2.	Institucijos, su kuria suderintas modulis, raštas (jei taikoma)	

---

Vadovo arba įgalioto asmens pareigos, vardas, pavardė, parašas, data



# 6 priedas. VILNIAUS JERUZALĖS DARBO RINKOS MOKYMO CENTRE PARENGTI ASMENS NEFORMALIOJO MOKYMOSI IR SAVIŠVIETOS BŪDU ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ PRIPAŽINIMO DOKUMENTAI



## ASMENS NEFORMALIOJO IR SAVAIMINIO MOKYMOSI BEI SAVIŠVIETOS BŪDU ĮGYTŲ ŽINIŲ IR GEBĖJIMŲ VERTINIMO TVARKA

### 1. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Vši Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centro (toliau – Mokymo centras) Asmens neformaliojo ir savaiminio mokymosi bei savišvietos būdu įgytų žinių ir gebėjimų vertinimo tvarka (toliau – Tvarka) reglamentuoja asmens anksčiau neformaliojo ir savaiminio mokymosi bei savišvietos būdu įgytų teorinių žinių ir praktinių gebėjimų įvertinimą (toliau – Vertinimas) pagal atitinkamoje profesinio mokymo programoje nustatytus reikalavimus.

1.2. Tvarka parengta vadovaujantis LR teisės aktais, reglamentuojančiais profesinį mokymą, ir Mokymo centro vidaus dokumentais.

1.3. Tvarka taikoma asmenims, siekiantiems neformaliojo ir savaiminio mokymosi bei savišvietos būdu įgytų žinių ir gebėjimų įvertinimo ir formalizavimo.

1.4. Asmens anksčiau įgytų teorinių žinių ir praktinių gebėjimų įvertinimo dokumentai saugomi teisės aktų nustatyta tvarka

### 2. VERTINIMO PLANAVIMAS IR VYKDYMAS

2.1. Vertinimas vykdomas keturiais etapais:

- I ETAPAS – informavimas ir konsultavimas
- II ETAPAS – organizavimas
- III ETAPAS – vertinimas ir sprendimo priėmimas
- IV ETAPAS – informavimas – grįžtamasis ryšys

ETAPAI	DETALIZAVIMAS	VYKDYTOJAS
I ETAPAS (Informavimas ir konsultavimas)	1.1. Asmuo (toliau – Kandidatas) supažindinamas su galimybėmis dalyvauti Vertinime. Jam suteikiama informacija apie: 1.1.1. Vertinimo reikalavimus – ką Kandidatas turi pristatyti/ atitikti norėdamas įsivertinti įgytas kompetencijas; 1.1.2. Pateikiama atmintinė apie Vertinimą (priedas Nr. 1); 1.1.3. Pateikiamas rekomenduojamos literatūros sąrašas (Vertinimui pasiruošti).	Mokymo organizavimo skyriaus vadybininkas
II ETAPAS (organizavimas)	2.1 Kandidatas pateikia: 2.2.1. prašymą dėl įgytų kompetencijų įvertinimo ir įskaitymo; 2.2.2. asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą; 2.2.3. išsilavinimo dokumentą (pagal mokymo programos reikalavimus); 2.2.4. sveikatos pažymą (pagal mokymo programos reikalavimus);	Mokymo organizavimo skyriaus vadybininkas

	2.2.5. kitus dokumentus, reikalingus Vertinimui (priedas Nr.2).	
--	---	--

	<p>2.2 Patikrinami Kandidato pateikti dokumentai ir duomenys, jų atitikimas mokymo programos reikalavimams.</p> <p>2.3 Jei dokumentai atitinka mokymo programos ir profesinio rengimo standarto reikalavimams, Kandidatas yra užregistruojamas į Mokymo centro mokinių duomenų bazę (toliau – MOS bazė).</p> <p>2.4 Paskiriama Vertinimo data ir laikas pagal tvarkaraštį.</p> <p>2.5 Paskiriamas Profesijos mokytojas/ Komisija (Vertinimą vykdo profesijos mokytojas, atitinkantis mokymo programoje nurodytus reikalavimus. Atskirais atvejais gali būti sudaroma komisija).</p> <p>2.6 Vertinimo vykdymui naudojami Mokymo centro direktoriaus įsakymu patvirtinti teorinių žinių tikrinimo testai (įskaitant Vertinimo metodiką) ir praktinių gebėjimų įvertinimo užduotys (įskaitant Vertinimo metodiką).</p>	
III ETAPAS (vertinimas ir sprendimo priėmimas)	<p>3.1 Išnagrinėjami Kandidato pateikti dokumentai ir jų turinys – ar atitinka mokymo programos ir profesinio rengimo standarto reikalavimus.</p> <p>3.2 Jeigu Kandidato pateikti dokumentai ir jų turinys <u>atitinka</u> mokymo programos ir profesinio rengimo standarto reikalavimus, vykdomas anksčiau įgytų teorinių žinių ir praktinių gebėjimų vertinimas, dokumentavimas bei paties kandidato įsivertinimas:</p> <p>3.2.1. Darbų saugos instruktažas;</p> <p>3.2.2. Teorinės dalies (žinių) patikrinimas (testas);</p> <p>3.2.3. Praktinės dalies (gebėjimų) vertinimas (praktinė užduotis (- ys));</p> <p>3.2.4 Pokalbis su asmeniu (pokalbio tikslas – pažinti asmens kompetencijas plačiau negu tik pagal mokymo programą, siekiant pateikti optimaliausią pasiūlymą kvalifikacijai įgyti).</p> <p>3.3 Jeigu Kandidato pateikti dokumentai ir jų turinys <u>neatitinka</u> mokymo programos ir profesinio rengimo standarto reikalavimų, vykdomas pokalbis su Kandidatu (pokalbio tikslas – pažinti Kandidato kompetencijas plačiau negu tik pagal mokymo programą, siekiant pateikti optimaliausią pasiūlymą kvalifikacijai įgyti).</p> <p>3.4 Vertinimo rezultatai ir išvados fiksuojami protokole (priedas Nr.3).</p> <p>3.5. Kandidatas supažindinamas su Vertinimo rezultatais:</p> <p>3.5.1. Esant neigiamam rezultatui, kandidatui pateikiamos rekomendacijos dėl galimybės įgyti trūkstamas kompetencijas, t.y. kokių žinių ir gebėjimų jam trūksta kvalifikacijai įgyti;</p>	Profesijos mokytojas/ Komisija

	3.5.2. Esant teigiamam Vertinimo rezultatui organizuojamas asmens įgytų kompetencijų vertinimas su akredituota kompetencijų vertinimo institucija (siekiant kvalifikacijos) ir išduodamas kompetenciją patvirtinantis pažymėjimas.	Mokymo organizavimo skyriaus vadybininkas
IV ETAPAS (informavimas – grįžtamasis ryšys)	4.1. Užsakovo informavimas pagal nustatytą formą.	Mokymo organizavimo skyriaus vadybininkas

### 3. VERTINIMO KONTROLĖ

3.1. Vertinimo kontrolę vykdo Mokymo organizavimo skyriaus vadovė, Žinių skyriaus vadovė.

3.1.1 Mokymo organizavimo skyriaus vadovė:

3.1.1.1 Inicijuoja šio dokumento pakeitimus;

3.1.1.2 Organizuoja Kandidatų apklausas;

3.1.1.3 Organizuoja Vertinimo patikrinimus.

- Patikrinimuose gali dalyvauti metodininkas, vadybininkas, kitas mokytojas, dalykinio skyriaus vadovas.
- Patikrinimai gali būti planiniai ir neplaniniai.

**3.1.2 Žinių skyriaus vadovė:**

3.1.2 Organizuoja Vertinimui naudojamų klausimų, užduočių atnaujinimą.

VšĮ Vilniaus Jeruzalės darbo  
rinkos mokymo centro

Asmens neformaliojo ir  
savaiminio mokymosi bei  
savišvietos būdu įgytų žinių ir  
gebėjimų vertinimo tvarkos

I priedas

## VERTINIMO ATMINTINĖ

1. Asmens anksčiau neformaliojo ir savaiminio mokymosi bei savišvietos būdu įgytų teorinių žinių ir praktinių gebėjimų įvertinimas (toliau – Vertinimas) vyksta keturiais etapais:
  - I ETAPAS - informavimas ir konsultavimas
  - II ETAPAS - organizavimas
  - III ETAPAS - vertinimas ir sprendimo priėmimas
  - IV ETAPAS - informavimas – grįžtamasis ryšys
2. Asmuo, norintis dalyvauti Vertinime, turi pateikti:
  - prašymą;
  - asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą;
  - išsilavinimo dokumentą (pagal mokymo programos reikalavimus);
  - sveikatos pažymą (pagal mokymo programos reikalavimus);
  - mokymosi pasiekimų dokumentus, susijusius su pageidaujamosiomis įsivertinti kompetencijomis;
  - darbo patirtį, rekomendacijas, profesinę ar kitą veiklą, susijusią su pageidaujamosiomis įsivertinti kompetencijomis kvalifikacijai įgyti, patvirtinančius dokumentus.
3. Asmeniui pateikiamas rekomenduojamos literatūros sąrašas (Vertinimui pasiruošti).
4. Vertinimo užduotis sudaro:
  - teorinės dalies (žinių) patikrinimas (testas);
  - praktinės dalies (gebėjimų) vertinimas (praktinė užduotis (-ys));
  - pokalbis su asmeniu.
5. Vertinimo metu negalima naudotis papildomais informacijos šaltiniais.
6. Vertinama 10 balų sistemoje.
7. Kandidatas pasirašytinai supažindinamas su Vertinimo rezultatais:
  - Esant teigiamam Vertinimo rezultatui organizuojamas asmens įgytų kompetencijų vertinimas su akredituota kompetencijų vertinimo institucija, teisės aktų nustatyta tvarka, (siekiant kvalifikacijos) ir išduodamas kompetenciją/ kvalifikaciją patvirtinantis pažymėjimas.
  - Esant neigiamam rezultatui, pateikiamos rekomendacijos dėl galimybės įgyti trūkstamas
  - kompetencijas, t.y. kokių žinių ir gebėjimų trūksta kvalifikacijai įgyti.

*Susipažinau*

(Vardas, pavardė, parašas)

\_\_\_\_\_  
(Vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_  
(Adresas, tel.nr., el.p.)

VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos  
mokymo centro  
direktoriui

#### PRAŠYMAS

\_\_\_\_\_  
(data)

\_\_\_\_\_  
(sudarymo vieta)

Prašau įvertinti mano kompetencijas, įgytas  
būdu pagal \_\_\_\_\_ mokymo programą.

Sutinku, kad būtų panaudoti mano asmens duomenys (vardas, pavardė, asmens kodas) neformaliojo  
mokymosi ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimo išvadoje.

Sutinku, kad asmens įgytų kompetencijų vertinimą vykdytų VŠĮ Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos  
mokymo centro teisės aktų nustatyta tvarka pasirinkta kompetencijų vertinimo institucija.

#### PRIDEDAMA:

Priedamų dokumentų skaičius ( ).

\_\_\_\_\_  
(Vardas, pavardė)

\_\_\_\_\_  
(parašas)

### NEFORMALIOJO ŠVIETIMO IR SAVIŠVIETOS BŪDU ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMO IŠVADA

<b>Vertinimo data</b>	
<b>Grupės Nr.</b>	
<b>Mokymo programos pavadinimas</b>	
<b>Mokymo programos kodas</b>	

#### VERTINIMO REZULTATAI

Eil. Nr.	Kandidato vardas, pavardė	Teorinių žinių įvertinimas (Pažymys)	Praktinių gebėjimų įvertinimas (Pažymys)

Pažymėti tinkamą eilutę (X)		
	Kompetencijos atitinka kvalifikaciją	Rekomenduojama laikyti kvalifikacinį egzaminą.
	Kompetencijos pripažintos iš dalies	Teigiamai įvertinti dalykai: 1. _____ - (įvertinimas) _ 2. _____ - (įvertinimas) _____  Rekomenduojama mokytis pagal dalį _ mokymo programos, k. _____.  Teorijos trukmė val. Praktikos trukmė val. Mokymo apimtis % (nuo visos programos apimties)
	Kompetencijos nepripažintos	Rekomenduojama mokytis pagal _____ mokymo programą, k. _____
	Kita (pvz. asmuo turi kitų kompetencijų)	

Vertintojas \_\_\_\_\_

(Vardas, pavardė, pareigos)

\_\_\_\_\_

(parašas)