



KVALIFIKACIJŲ IR PROFESINIO  
MOKYMO PLĖTROS CENTRAS



European  
Qualifications  
Framework



CEDEFOP

**REFERNET**

LIETUVA  
LITHUANIA



Erasmus+

# Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairės

Europos neformaliojo mokymosi  
ir savišvietos rezultatų  
patvirtinimo gairės

Iš anglų kalbos išversta įgyvendinant projektą  
„Nacionalinių kvalifikacijų koordinavimo punktų veikla 2017 m.“,  
finansavimo sutarties Nr. VS/2017/0240

Leidinyas atspausdintas įgyvendinant ReferNet veiklos programą 2018 m.,  
sutarties Nr. 2018-0017/GP/DSI/ReferNet-SGA/001/17

First published in English as European guidelines for validating non-formal and informal learning by the Office for Official Publications of the European Communities.

© European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2015  
Lithuanian translation: © Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre, 2017

Responsibility for the translation lies entirely with the  
Qualifications and Vocational Education and Training Development Centre.



# Pratarmė

Mes kiekvieną dieną susiduriame su galimybėmis mokytis. Be formalios pamokų aplinkos ir kasdieniame gyvenime galime įgyti vertingų žinių, įgūdžių ar kompetencijų – nesvarbu, ar būtume darbe, namuose ar leistumėme savo laisvalaikį. Mokymasis visą gyvenimą yra pagrindinis kelias į asmeninį tobulėjimą, o tokio mokymosi pripažinimas gali suteikti didesnę vertę piliečių pasiekimams ir įnašui į visuomenę. Nepaisant to, vis dar vyrauja tradicinės mokymo formos, o neformalusis mokymas ir savišvieta dažnai ignoruojami ir neįvertinami.

2012 m. Tarybos rekomendacijoje dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo pripažįstama tokia situacija ir siekiama suformuoti sistemingesnį požiūrį į „patvirtinimą“, padidinti mokymosi, vykstančio už formaliojo švietimo sistemos ribų, matomumą bei vertę. Pagrindinis 2012 m. rekomendacijos tikslas – paskatinti ES valstybių narių bendradarbiavimą, siekiant iki 2018 m. nustatyti nacionalines mokymosi rezultatų patvirtinimo priemones. Tai turėtų sudaryti sąlygas visiems piliečiams nustatyti ir dokumentuoti savo neformalųjį mokymąsi ir savišvietą, o jiems pageidaujant, jį įsivertinti ir sertifikuoti.

Susitarimai dėl patvirtinimo priemonių gali būti naudingi visiems piliečiams, jie padeda kovoti su nedarbu, gerinant įgūdžių suderinimą ir socialinę santalką. Patvirtinimas gali suteikti esminę paramą bedarbiams ar asmenims, kuriems kyla pavojus prarasti darbą, nes piliečiams atsiranda galimybė įrodyti savo įgūdžių ir patirties vertę potencialiems darbdaviams arba grįžti į formalųjį švietimą ir įgyti naują kvalifikaciją. Patvirtinimas taip pat gali iš dalies išspręsti dabartinę pabėgėlių krizę, nustatant, dokumentuojant, įvertinant ir sertifikuojant ankstesnę migrantų patirtį, siekiant paremti greitesnę ir sklandesnę integraciją į imigrantus priimančias šalis. Asmenims, kuriems reikia pakreipti savo karjerą kita linkme, patvirtinimas gali atverti kelią į naujas profesijas. Jis taip pat gali atlikti svarbų vaidmenį kovojant su jaunimo nedarbu, kai įgūdžiai, įgyti atliekant savanorišką veiklą arba laisvalaikio metu, tampa matomi darbdaviams.

Čia pateiktos Europos patvirtinimo gairės skirtos plačiam spektrui politikos kūrėjų ir specialistų, kurie dalyvauja rengiant ir taikant patvirtinimo priemones. Tikslinę auditoriją sudaro skirtingose srityse (viešajame, privačiame ir savanorių sektoriuose, švietime, darbo rinkos paslaugų srityje) dirbančios Europos, nacionalinės, sektorinės ir vietos institucijos. Šiomis gairėmis siekiama patikslinti patvirtinimo sąlygas, atkreipiant dėmesį į svarbius pasirinkimus, su kuriais susiduria suinteresuotosios šalys, taikydamos patvirtinimo priemones. Gairėse nenurodyti teisingi ar neteisingi sprendimai – visais atvejais patvirtinimas priklauso nuo konkrečios situacijos ir konteksto.

Gairės papildo CEDEFOP ir Europos Komisijos su valstybėmis narėmis sudarytą Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo sąvadą, kuriame pateikiama susitarimų dėl patvirtinimo Europos valstybėse apžvalga.

Tai yra antrasis Europos patvirtinimo gairių leidinys. Kaip ir 2009 m. dokumentas, šis leidinys yra Europos Komisijos ir CEDEFOP bendradarbiavimo rezultatas, gautas kruopščiai konsultuojantis su valstybėmis narėmis. Rengiant dokumentą dirbo įvairių Europos ir nacionalinių institucijų ekspertai bei suinteresuotosios šalys.

Tikime, kad leidinys padės visiems suinteresuotiesiems asmenims sukurti ir patobulinti patvirtinimo priemones Europoje.

**Joachim James Calleja**

*CEDEFOP direktorius*

**Detlef Eckert**

*Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties  
generalinio direktorato direktorius*

# Padėka

---

Šios gairės paremtos patvirtinimo srities ekspertų iš įvairių Europos institucijų indėliu:

- ES Tarybos švietimo komiteto nariai pakomentavo galutinės šio leidinio versijos projektą;
- EKS patariamąsios grupės nariai pateikė išsamias pastabas apie skirtingas versijas bei prisidėjo prie bendros leidinio atitikties ir kokybės;
- 2013 m. Mecheleno Europos konferencijos dalyviai peržiūrėjo gaires ir pateikė svarbių patarimų;
- nacionalinio ir Europos lygmens suinteresuotosios šalys pateikė atsiliepimus dėl 2015 m. pavasario konsultacijų dėl gairių projekto.

Darbą koordinavo Europos Komisija, Užimtumo ir socialinių reikalų generalinis direktoratas, pagal 2012 m. rekomendaciją dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo. CEDEFOP, atstovaujamas Jens Bjornavold, Ernesto Villalba-Garcia ir Hanne Christensen, teikė techninę pagalbą ir konceptualią paramą bei parengė gairių projektą.

CEDEFOP rėmėsi 2011–2012 m. Mike Coles atliktais parengiamaisiais darbais.

# Turinys

---

Pratarmė	4
Padėka	6
Santrauka	10
<b>1 skyrius</b>	
<b>Tikslas ir sąsaja su 2012 m. rekomendacija dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo</b>	12
<b>2 skyrius</b>	
<b>Pagrindinės patvirtinimo funkcijos</b>	14
2.1. Keturi patvirtinimo etapai	14
2.1.1. Nustatymas	16
2.1.2. Dokumentavimas	16
2.1.3. Vertinimas	17
2.1.4. Sertifikavimas	18
2.2. Asmens svarba	19
<b>3 skyrius</b>	
<b>Patvirtinimo priemonių rengimo ir taikymo sąlygos</b>	21
3.1. Informacija, orientavimas ir konsultavimas	21
3.2. Suinteresuotųjų šalių koordinavimas	24
3.3. Sąsajos su nacionalinėmis kvalifikacijų sistemomis ir sandaromis	27
3.4. Standartai ir mokymosi rezultatai	29
3.5. Kokybės užtikrinimas	31
3.6. Profesinės specialistų kompetencijos	32
<b>4 skyrius</b>	
<b>Patvirtinimo kontekstai</b>	36
4.1. Patvirtinimas švietimo srityje	36
<b>4.1.1. Patvirtinimas ir atvirieji švietimo ištekliai</b>	<b>38</b>
4.2. Patvirtinimas įmonėse	39
4.3. Gebėjimų auditas ir darbo rinka	42



4.4. Patvirtinimas savanoriškame sektoriuje	44
---	----

## 5 skyrius

<b>Patvirtinimo priemonės</b>	46
5.1. Paskirtį atitinkančių priemonių parinkimas	46
5.2. Įrodymų surinkimo priemonės	48
5.2.1. Testai ir egzaminai	48
5.2.2. Dialogo ar pokalbio metodai	48
5.2.3. Deklaratyvūs metodai	49
5.2.4. Stebėjimas	49
5.2.5. Simuliacijos	49
5.2.6. Įrodymai, surinkti dirbant ar atliekant kitą veiklą	50
5.3. Įrodymų pateikimo priemonės	50
5.3.1. CV ir asmens kompetencijų deklaracija	50
5.3.2. Trečiųjų šalių ataskaitos	51
5.3.3. Aplankas	51

## 6 skyrius

<b>Baigiamosios pastabos</b>	52
Santrumpų sąrašas	54
Nuorodos	55

## 1 priedas

<b>Pagrindiniai klausimai, susiję su neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo priemonių rengimu ir taikymu</b>	56
---	----

## Intarpų sąrašas

1 intarpas. Asmenims teikiama informacija	21
2 intarpas. Pagrindinės konsultantų žinios ir įgūdžiai	33
3 intarpas. Pagrindinės vertintojų žinios ir įgūdžiai	34
4 intarpas. Galimi AŠI patvirtinimo reikalavimai	38
5 intarpas. Kompetencijų vertinimo privalumai įmonėse	40
6 intarpas. Bendradarbiavimas įmonėse vertinant kompetencijas	41

# Santrauka

2009 m. Europos Komisija ir CEDEFOP kartu paskelbė Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairių rinkinį. 2012 m. Tarybos rekomendacijoje dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo Europos Komisija raginama reguliariai peržiūrėti gaires, konsultuojantis su valstybėmis narėmis ir suinteresuotosiomis šalimis. Šiame leidinyje pateiktos gairės pirmą kartą atnaujintos po rekomendacijos priėmimo. Jos buvo toliau plėtojamose, atsižvelgiant į išsamias suinteresuotųjų šalių konsultacijas Europos, nacionaliniu ir regioniniu lygmeniu.

Gairėse pripažįstama, kad bet koks sprendimas turi atitikti tikslą, o susitarimai turi būti priimami atsižvelgiant į konkretų kontekstą. Gairių tikslas – padėti suinteresuotosioms šalims suvokti skirtingas galimybes ir galimus sprendimus, rengiant ir taikant patvirtinimo priemones Europoje.

Gairėse vadovaujamosi temomis, nurodytomis 2012 m. rekomendacijoje dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo. Kiekvienai temai skirtas klausimų rinkinys. Tai tarsi kontrolinis sąrašas, atspindintis svarbiausias problemas, kurias reikia išspręsti, kad patvirtinimo priemonės tinkamai veiktų. Rekomendacijoje 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. Gairės yra sisteminamos toliau pateiktu būdu.

1 skyriuje apžvelgiamas kontekstas, kuriame buvo parengtos gairės, pabrėžiant, kaip jos remiasi ir papildo 2012 m. Tarybos rekomendaciją.

2 skyriuje pateikiamos pagrindinės patvirtinimo funkcijos, akcentuojant, kad patvirtinimas didina neformaliojo mokymosi matomumą ir suteikia vertę mokymosi rezultatams. Šiame skyriuje patvirtinimas apibrėžiamas kaip „... procesas, kurio metu įgaliota įstaiga patvirtina, kad asmens mokymosi rezultatai atitinka nustatytus standartus“ (ES Taryba, 2012 m., p. 5) ir išskiriami skirtingi tokio proceso etapai. Nustatymo, dokumentavimo, vertinimo ir sertifikavimo atskyrimas yra itin svarbus siekiant, kad susitarimai dėl patvirtinimo būtų lankstūs ir atitiktų tikslą.

3 skyriuje pateikiamos sąlygos, būtinos funkcinų susitarimų dėl patvirtinimo parengimui ir taikymui. Pabrėžiama toliau nurodytų aspektų svarba:

- (a) objektyvi ir išsami informacija, orientavimas ir konsultavimas viso proceso metu;
- (b) skirtinguose lygmenyse ir skirtingas funkcijas atliekančių subjektų koordinavimas;
- (c) susitarimų dėl patvirtinimo susiejimas su nacionalinėmis kvalifikacijų sandaromis ir sistemomis;
- (d) nuorodos į mokymosi rezultatais grindžiamus standartus, panašius ir (arba) lygiaverčius standartus, naudojamus formaliojo švietimo programose;
- (e) kokybės užtikrinimo mechanizmų kūrimas;
- (f) aprūpinimas kvalifikuotais specialistais.

4 skyriuje nagrinėjamos skirtingos situacijos, kuriose naudojamas patvirtinimas. Pirmiausia kalbama apie patvirtinimo priemones švietimo srityje, ypatingą dėmesį skiriant atviresiems švietimo ištekliams. Toliau aptariama, kaip žmogiškųjų išteklių valdymas įmonėse gali būti susietas su susitarimais dėl patvirtinimo, ir kaip įmonės gali prisidėti prie patvirtinimo rezultatų perkeliavimo. Čia taip pat nagrinėjami susitarimai dėl „įgūdžių audito“, aptariamos asmens galimybės dalyvauti jo žinių, įgūdžių ir gebėjimų nustatymo procese. Skyriuje atskleidžiamas svarbus savanoriško (arba „trečiojo“) sektoriaus vaidmuo patvirtinimo procese.

5 skyriuje aptariamos patvirtinimo priemonės, kurios turi būti patikimos ir tinkamos bei atitikti tikslus. Priemonės yra labai svarbios, nes jos lemia bendrą patvirtinimo proceso kokybę (pagrįstumą ir patikimumą) bei jo rezultatus. Taip pat jos daro didelę įtaką besimokančių asmenų dalyvavimui procese ir nustato, ar asmenys kaupia atitinkamą patirtį. Šiame skyriuje atskiriamos priemonės, skirtos įrodymų nustatymui, ir priemonės, dažniausiai naudojamos įrodymų pristatymui.

Gairės užbaigiamos santrauka, kurioje pateikiami tarpusavyje susiję etapai, būtini funkcinų susitarimų dėl patvirtinimo priėmimui. Pagrindinė gairių mintis yra ta, kad patvirtinimas suteikia neformaliojo švietimo ir savišvietos rezultatams matomumą ir atitinkamą vertę.

## 1 SKYRIUS

# Tikslas ir sąsaja su 2012 m. rekomendacija dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo

Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairės yra skirtos asmenims ir institucijoms, atsakingoms už patvirtinimo priemonių inicijavimą, rengimą, taikymą ir naudojimą. Tokios suinteresuotosios šalys veikia skirtinguose lygmenyse (Europos, nacionaliniame, sektorių ir vietos) ir skirtinguose kontekstuose (viešajame, privačiame ir savanoriškame sektoriuose; švietimo ir darbo rinkos paslaugų sektoriuose). Gairių siekis ir tikslas yra išaiškinti patvirtinimo taikymo sąlygas, išryškinant kritinius pasirinkimus, kuriuos turi priimti suinteresuotosios šalys skirtinguose proceso etapuose. Patvirtinimo priemonės turi atitikti tikslą ir konkretų veiklos kontekstą, todėl gairėse nenurodomas vienas „teisingas sprendimas“, bet siekiama nustatyti atitinkamus veiksmus tvirų sprendimų kūrimui. Tikslas yra išaiškinti pasirinkimus, su kuriais susiduria suinteresuotosios šalys, taikydamos patvirtinimo priemones, ir atkreipti dėmesį į galimus veiksmus bei jų pasekmes.

2009 m. Europos Komisija ir CEDEFOP kartu paskelbė pirmąjį Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairių rinkinį (CEDEFOP ir Europos Komisija, 2009 m.). Patvirtinant teigiamą požiūrį į gairių priėmimą, 2012 m. gruodžio 20 d. Tarybos rekomendacijoje dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo <sup>(1)</sup> Europos Komisija raginama reguliariai peržiūrėti gaires, konsultuojantis su valstybėmis narėmis ir suinteresuotosiomis šalimis. Rekomendacija suteikė tvirtą pagrindą Europos bendradarbiavimui patvirtinant neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatus. Valstybės narės, švietimo įstaigos, socialiniai partneriai ir kitos susijusios suinteresuotosios šalys buvo pakviestos aktyviau dirbti šioje srityje ir iki 2018 m. sukurti atitinkamas nacionalines priemones, leisiančias asmenims įvertinti ir pamatyti mokymosi rezultatus darbe, namuose, laisvalaikiu ir atliekant savanorišką veiklą.

Rekomendacijoje apibrėžtos kelios svarbios politinės ir praktinės problemos, kurias reikia išspręsti, kad patvirtinimas būtų visiškai integruotas ir pripažįstamas nacionaliniu lygmeniu. Siekiant dar didesnio rekomendacijos aiškumo ir vertingumo, peržiūrėtos gairės yra struktūrizuotos pagal rekomendacijoje aptariamą temą, kiekvienai temai pateikiami išsamūs patarimai. Rekomendacijos temos turėtų būti skaitomos ne atskirai, bet kaip struktūriniai blokai, kurie kartu sudaro pagrindą

<sup>(1)</sup> ES Taryba, 2012 m. (toliau - rekomendacija)

nuosekliam požiūriui į neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimą. Toliau pateikti esminiai klausimai, susiję su kiekviena tema.

### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimo taikymą

- Ar buvo išaiškintas patvirtinimo iniciatyvos tikslas (2.1 dalis)?
- Kaip patvirtinimo iniciatyva atitinka individualaus piliečio interesus (2.2 dalis)?
- Ar buvo imtasi veiksmų, siekiant koordinuoti ir geriau pritaikyti orientavimo bei konsultavimo paslaugas (3.1 dalis)?
- Ar veikia mechanizmai, skirti atitinkamų suinteresuotųjų šalių koordinavimui, siekiant išvengti susiskaldymo ir užtikrinti nuoseklų požiūrį (3.2 dalis)?
- Ar patvirtinimo priemonės yra susietos su nacionalinėmis kvalifikacijų standartais (3.3 dalis) ir kokį poveikį tai daro jų skaidrumui ir prieinamumui?
- Ar patvirtinimo rezultatai atitinka tuos pačius arba lygiaverčius standartus, kurie naudojami formaliajame švietime (3.4 dalis) ir kaip tai veikia patvirtinimo vertę ir paplitimą?
- Ar patvirtinimo priemonės yra susietos su kokybės užtikrinimo susitarimais (3.5 dalis) ir kokią tai daro įtaką pasitikėjimui ir patikimumui?
- Kokių veiksmų buvo imtasi, siekiant sustiprinti patvirtinimo specialistų profesinę kompetenciją (3.6 dalis)?
- Koks patvirtinimo vaidmuo švietimo sistemoje (4.1 dalis), santykyje su darbo rinka (4.2 ir 4.3 dalys), ir savanoriškame sektoriuje (4.4 dalis)?
- Kokias priemones galima naudoti (ir derinti) mokymuisi nustatyti, dokumentuoti ir vertinti (5 skyrius)?

Šios temos išsamiau aptariamos tolesniuose skyriuose – tai padės asmenims, kurie dalyvauja rengiant ir taikant patvirtinimą visoje Europoje, įsigilinti į atitinkamus klausimus.

Dabartinėje spausdintoje gairių versijoje dėl vietos stokos nepateikta praktinių pavyzdžių. Jie bus prieinami elektroninėje šių gairių versijoje CEDEFOP interneto svetainėje <sup>(2)</sup>. Išplėstoje versijoje bus pateiktos nuorodos į Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo sąvadą ir išsamūs pavyzdžiai, susiję su gairėse aptariamais klausimais. Politikos formuotojams ir specialistams gaires ir sąvadą bus patogu naudoti kartu kaip integruotą priemonę.

<sup>(2)</sup> CEDEFOP interneto puslapis: <http://cedefop.europa.eu/validation>. Renginiai ir projektai: *neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimas*: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning> [žiūrėta 2015.11.11].

## 2 SKYRIUS

# Pagrindinės patvirtinimo funkcijos

*Svarbus rekomendacijos tikslas buvo nustatyti pagrindines patvirtinimo funkcijas. Ji apibrėžia patvirtinimą kaip „procesą, kurio metu įgaliotoji įstaiga patvirtina, kad asmens mokymosi rezultatai atitinka nustatytus standartus“ (ES Taryba, 2012 m., p. 5).*

Pirmausia, patvirtinimas didina įvairaus ir visapusiško asmenų mokymosi matomumą. Mokymasis, kuris vyksta neformaliai – namuose, darbo vietoje ar leidžiant laisvalaikį – dažnai pamiršamas ir ignoruojamas. Antra, patvirtinimas yra vertės priskyrimas asmenų mokymuisi, neatsižvelgiant į kontekstą, kuriame vyko šis mokymasis. Dalyvavimas patvirtinimo procese asmeniui padeda „išmaišyti“ neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatus į mokymąsi ateityje ar įsidarbinimo galimybes. Procesas turi užtikrinti pasitikėjimą, visų pirma parodant, kad buvo laikomasi patikimumo, pagrįstumo ir kokybės užtikrinimo reikalavimų. Kuriant patvirtinimo priemones visada reikės atsižvelgti į šiuos matomumo ir vertės elementus, nors jie ir būtų pateikti skirtingais būdais ir kombinacijomis.

## 2.1. Keturi patvirtinimo etapai

Aukščiau pateiktas apibrėžimas neapriboja patvirtinimo tam tikru instituciniu kontekstu. Nors patvirtinimas dažniausiai vyksta švietimo srityje, suteikiant žmonėms galimybę įgyti oficialiai patvirtintą, formalią kvalifikaciją, tačiau patvirtinimą, paremtą neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatais, taip pat atlieka institucijos ir suinteresuotosios šalys, veikiančios už švietimo sistemos ribų: darbo rinkos institucijos, ūkio sektoriai, įmonės ir savanorių priimančios organizacijos. Daugybę patvirtinimo rezultatų, pradedant nuo oficialiai patvirtintų kvalifikacijų iki vidinių įmonėse įgytų kompetencijų įrodymų, sieja tai, kad jų dėka didinamas mokymosi, vykstančio už klasės ribų, matomumas ir vertė. Siekiant išaiškinti pagrindinius patvirtinimo bruožus, rekomendacijoje skiriami keturi skirtingi etapai: nustatymas, dokumentavimas, vertinimas ir sertifikavimas.

- *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 vertinimo rezultatų sertifikavimas, suteikiant atitinkamą kvalifikaciją, kreditų, už kuriuos ateityje bus suteikta kvalifikacija, arba kitais tinkamais būdais (ES Taryba, 2012 m., p. 3, 2a - 2d punktai).*

Šie etapai yra suderinti ir subalansuoti skirtingais būdais, atspindint konkrečių kiekvienos patvirtinimo priemonės tikslą. Siekiant formalios kvalifikacijos, labai svarbus vertinimo etapo tikslumas ir patikimumas.

Kitais atvejais, pavyzdžiui, kalbant apie savanorišką veiklą, daugiau dėmesio skiriama nustatymui ir dokumentavimui, o ne formaliam vertinimui ir sertifikavimui. Kita vertus, keturi etapai greičiausiai bus randami visose patvirtinimo priemonėse.

Patvirtinimo tikslas yra pateikti įrodymus apie mokymąsi, kuris gali būti „išmainomas“ į būsimą mokymąsi ir (arba) darbą. Tam reikia, kad atitinkamo mokymo nustatymas, dokumentavimas ir vertinimas remtųsi suderintu ir skaidriu atskaitos tašku ar standartu. Siekiant formalios kvalifikacijos, švietimo sistemos / institucijos naudojami oficialūs standartai nustatys pagrindinius patvirtinimo proceso reikalavimus. Kitose situacijose, pavyzdžiui, analizuojant kompetencijas įmonėse, dažniausiai naudojami vidiniai ir mažiau formalūs atskaitos taškai. Nors abiem atvejais aptinkami tokie pat nustatymo, dokumentavimo, vertinimo ir sertifikavimo elementai, jų santykinis svoris ženkliai skiriasi. Apskritai, patvirtinimo proceso rezultatų perdavimo ir apsikaitimo apimtis labai priklauso nuo to, kiek suinteresuotosios šalys pasitiki gautu dokumentu, darbų aplanku, sertifikatu ar kvalifikacija, ir tai atspindi keturių etapų parengimo ir taikymo būdą.

Susitarimai dėl patvirtinimo turi būti pateikti taip, kad būtų paaiškintas jų pagrindinis tikslas ir asmenys galėtų pasirinkti formą, geriausiai atitinkančią jų konkrečius poreikius. Asmuo, kuriam nereikia įgyti formalios kvalifikacijos, turėtų gauti galimybę rinktis kitokį patvirtinimo būdą, daugiau dėmesio skiriant nustatymo ir dokumentavimo etapams. Kadangi buvo nustatyta, kad patvirtinimas turi teigiamos įtakos asmenų savimonei ir savigarbai, jis turėtų būti susijęs su individualiu pasirinkimu: patvirtinimo priemonės turi leisti asmeniui pasirinkti efektyviausius sprendimus – galbūt ribotą dokumentavimą, o ne pilną oficialų sertifikavimą.

### Pagrindiniai klausimai apie esmines patvirtinimo savybes

Labai svarbu atskirti tikslus, kuriuos padeda pasiekti patvirtinimas, ir skirtingus jo etapus. Toliau nurodyti klausimai pasitarnaus kaip atspirties taškas, siekiant tai išsiaiškinti:

- ar patvirtinimo tikslas buvo aiškiai apibrėžtas ir perduotas?
- ar skirtingi patvirtinimo proceso etapai buvo aiškiai apibrėžti ir perduoti visiems kandidatams?



### 2.1.1. Nustatymas

Patvirtinimas neišvengiamai prasideda įgytų žinių, įgūdžių ir kompetencijų nustatymu, proceso metu asmuo vis geriau suvokia ankstesnius mokymosi pasiekimus. Šis etapas yra labai svarbus, nes atskirų asmenų mokymosi rezultatai skiriasi, jie įgyti įvairiuose kontekstuose: namuose, darbo metu arba dalyvaujant savanoriškoje veikloje. Daugeliui gilesnis savo galimybių atskleidimas ir supratimas yra vertingas šio proceso rezultatas.

Nestandartinio neformaliojo mokymosi ir savišvietos pobūdžio nustatymas yra svarbus metodologinis iššūkis. Metodai ir požiūriai turi būti „atviri netikėtumams“, jie negali riboti nagrinėjamų žinių, įgūdžių ir kompetencijų spektro.

Nors kai kuriose šalyse nustatymo etapą sustiprina standartizuotų įsivertinimui skirtų IKT priemonių naudojimas, šiame etape dažnai reikalingi aktyvūs patarėjai ir konsultantai, kurie gebėtų užmegzti dialogą su kandidatu ir nurodyti tinkamus pasirinkimus bei priemones. Pradiniame etape asmuo turi būti informuotas apie patvirtinimo kaštus ir naudą, lyginant su formaliuoju švietimu. Jei pirmenybė teikiama patvirtinimui, reikia pasirinkti atitinkamą formą. Nors IKT paremtos priemonės gali pasiekti daugiau žmonių, jos pigesnės dėl standartizuoto pobūdžio, tokiomis priemonėmis ne visuomet pasiseka nustatyti ir įvertinti tam tikro asmens įgytų įgūdžių ir kompetencijų derinį. Interviu ir dialogais paremti metodai gali būti brangesni, bet potencialiai vertingesni kandidatui (taip pat žr. 5 skyrių).

### Pagrindiniai klausimai apie nustatymą

Nustatymo etape turi būti užduoti tokie klausimai:

- kokios procedūros ir priemonės padeda nustatymui?
- kaip gali būti derinami ir kartu naudojami standartizuoti ir dialogu paremti nustatymo metodai?
- kaip į nustatymo etapą yra integruotas orientavimas ir konsultavimas?

### 2.1.2. Dokumentavimas

Dokumentavimas paprastai atliekamas po nustatymo etapo ir apima įgytų mokymosi pasiekimų įrodymų pateikimą. Tam gali būti sukurtas aplankas su asmens CV ir karjeros istorija, dokumentais ir (arba) darbo pavyzdžiais, kurie patvirtina mokymosi rezultatus. Patvirtinimas turi būti atviras įvairiems įrodymams: nuo rašytinių dokumentų iki darbo pavyzdžių ir praktikos demonstravimo (5 skyrius). Šie įrodymai turi suteikti pakankamą supratimą apie įgytus mokymosi rezultatus – nepakaks vien tik išvardinti užimtas pareigas. Labai svarbus yra įrodymų perkeliamumas ir tam būtinas atitinkamas koordinavimas nacionaliniu ir Europos lygmeniu.

Situacija, kai kiekvieną patvirtinimą atliekanti vietos, regiono, sektoriaus, nacionalinio ir Europos lygmens organizacija dirba su skirtingais (ir konkuruojančiais) dokumentavimo formatais, neišvengiamai apsunkina pavienio piliečio padėtį, pristatant įgytus įgūdžius ir kompetencijas bei gaunant jų patvirtinimą. Kaip rodo Europasas <sup>(3)</sup>, bendri mokymosi patirties pateikimo formatai gali palengvinti informacijos perdavimą ir geriau suprasti tokius rezultatus. Šiuo metu visoje Europoje vykstantis laipsniškas perėjimas prie mokymosi rezultatų sustiprina bendrą skaidrumo ir palyginamumo principą, nes jis (pamažu) skatina bendrą žinių, įgūdžių ir kompetencijų išreiškimo būdą skirtinguose ūkio sektoriuose ir švietimo sistemos kvalifikacijose. Kai kuriose šalyse nustatymas ir dokumentavimas priskiriami vienai grupei ir laikomi vienu įrodymų rinkimo etapu, kuriame rengiami dokumentai išorės vertintojui.

### Pagrindiniai klausimai apie dokumentavimą

Dokumentavimo etape turi būti užduoti tokie klausimai:

- kokie kriterijai naudojami šiame procese pripažįstant pateiktus įrodymus?
- kokie formatai naudojami neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų dokumentavimui?
- kokių formatu pateikti dokumentai palengvina įgytų žinių, įgūdžių ir kompetencijų perdavimą ir perkeliamumą?

#### 2.1.3. Vertinimas

Vertinimas paprastai vadinamas etapu, kuriame asmens mokymosi rezultatai lyginami su konkrečiais atskaitos taškais ir (arba) standartais.

Paprastai tai reiškia rašytinių ir dokumentinių įrodymų vertinimą, bet taip pat gali apimti ir kitokių įrodymo formų vertinimą. Vertinimas yra labai svarbus visapusiškam neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo patikimumui. Kai kuriais atvejais patvirtinimo sertifikatai laikomi prastesniais už tradicinių kursų ir programų baigimo pažymėjimus. Siekiant pakeisti tokią nuomonę, kuri tam tikrais atvejais atspindi santykinį patvirtinimo naujumą, priemonės ir procesai turi būti pateikiami kuo skaidriau. Tarpusavio pasitikėjimo stiprinimas yra glaudžiai susijęs su tvirtų kokybės užtikrinimo priemonių taikymu, užtikrinančiu, kad visi patvirtinimo etapai, įskaitant vertinimą, gali būti vertinami kritiškai.

Šis etapas priklauso nuo naudojamo standarto ar atskaitos taško (taip pat žr. 3.4 dalį). Perėjimas prie mokymosi rezultatais paremtų standartų paprastai laikomas naudingą patvirtinimui. Sutelkiant dėmesį į tai, ką besimokantysis žino, supranta ir geba atlikti, mokymosi rezultatais paremta vertinimo procese neprivaloma atsižvelgti į konkrečius įvesties veiksnius (tokius kaip mokymosi trukmė ar vieta). Tai padeda aiškiau parodyti ir atsižvelgti į individualius mokymosi karjeros skirtumus. Dau-

<sup>(3)</sup> CEDEFOP: *Europasas*: <https://europass.cedefop.europa.eu/> [žiūrėta 2015.11.11]

gelis neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų vertinimo priemonių ir metodų yra grindžiami arba panašūs į metodus ir priemones, naudojamus formaliajame švietime. Kadangi patvirtinimas skirtas užfiksuoti skirtingą individualią mokymosi patirtį, vertinimo priemonės turi būti sukurtos taip, kad būtų galima užfiksuoti ir įvertinti kiekvienam asmeniui būdingą mokymąsi ir kontekstą, kuriame šis mokymasis vyko. Tai skiriasi nuo formaliojo mokymosi, kur vertinimo priemonės gali būti pritaikytos didesnėms studentų grupėms ir kur mažiau dėmesio skiriama konkreitiems pogrupių ar asmenų poreikiams. Atsižvelgiant į individualų mokymosi rezultatų specifiškumą, gali prireikti daugiau nei vieno įrankio, pavyzdžiui, rašytinių testų ir praktinių užduočių derinio. Pasitelkus vertinimo priemones dažnai naudojamas praktinis demonstravimas, simuliacijos ar ankstesnės patirties įrodymų rinkimas.

### Pagrindiniai klausimai apie vertinimą

Vertinimo etape turi būti užduoti tokie klausimai:

- ar vertinimo priemonės pritaikytos asmens poreikiams ir asmeninėms savybėms?
- ar vertinimo priemonės buvo pasirinktos pagal jų patikimumą ir / ar pagrįstumą?
- koks atskaitos taškas (standartas) yra naudojamas ir kiek jis yra tinkamas, norint užfiksuoti individualius skirtumus, būdingus neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatams?
- ar vertinimo sąlygos dėl procedūrų, priemonių ir vertinimo standartų buvo aiškiai apibrėžtos ir perduotos:
  - kandidatams?
  - darbdaviams ir švietimo įstaigoms?

#### 2.1.4. Sertifikavimas

Paskutinis patvirtinimo etapas apima sertifikavimą ir galutinį nustatyto, dokumentuoto ir įvertinto mokymosi vertinimą. Jis gali būti įvairių formų, tačiau dažniausiai tai yra formalios kvalifikacijos (ar dalies kvalifikacijos) suteikimas. Įmonėse arba ūkio sektoriuose sertifikavimas taip pat gali būti susijęs su licencijos, kuri suteikia teisę asmeniui atlikti tam tikras užduotis, išdavimu. Nepriklausomai nuo atvejo, patvirtinimas, pasiekiantis sertifikavimo etapą, reikalauja apibendrinamojo vertinimo, kuris oficialiai patvirtintų mokymosi rezultatų, atitinkančių nustatytą standartą, pasiekimą. Labai svarbu, kad šį procesą valdytų patikima institucija ar organizacija. Patvirtinimo metu įgyto sertifikato ar kvalifikacijos vertė labai priklauso nuo suteikiančios įstaigos ar institucijos teisėtumo. Neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinime naudojami apibendrinamieji metodai (taip pat žr. 5.1 dalį) turi būti glaudžiai susieti (pageidautina, integruoti) su nacionalinėmis kvalifikacijų sistemomis (3.3 dalis). Kai kurios šalys išduoda atskirus pažymėjimus ar kvalifikacijas už neformalųjį

mokymąsi ir savišvietą. Nors tai gali atrodyti tinkama tam tikrose situacijose, kyla rizika, kad bus sukurti A ir B lygio sertifikatai, ir patvirtinimo sertifikatai bus laikomi mažiau vertingais.

Neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo sistemos, kaip įprasto kvalifikacijos įgijimo būdo, veikiančios lygiagrečiai tradicinių formaliojo švietimo kursų ir programų, sukūrimas galėtų įtvirtinti teisę į patvirtinimą. Tokia teisė, kuri jau taikoma kai kuriose Europos šalyse, užtikrintų kvalifikacijos įgijimą, tačiau nenurodytų būdo jai įgyti. Tai gali pasireikšti įvairiomis formomis – jos priklauso nuo apribojimų ir galimybių, kurias suteikia nacionalinis teisinis ir politinis kontekstas.

### Pagrindiniai klausimai apie sertifikavimą

Sertifikavimo etape turi būti užduoti tokie klausimai:

- kaip užtikrinamas kvalifikaciją / sertifikatą išduodančios institucijos patikimumas?
- kaip patvirtinimo rezultatai (dokumentai, aplankai, pažymėjimai ir kt.) gali būti „iškeisti“ į tolesnio švietimo ir darbo perspektyvas?

## 2.2. Asmens svarba

*2012 m. rekomendacijoje pabrėžiama, kad asmuo turi būti neformaliojo mokymosi ir savišvietos patvirtinimo priemonių centre: „nustatomos neformaliojo mokymosi ir savišvietos patvirtinimo priemonės, kuriomis asmenims būtų suteikta galimybė: a) patvirtinti žinias, gebėjimus ir kompetenciją, kurią jie įgijo neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu, įskaitant, atitinkamais atvejais, naudojimąsi atviraisiais švietimo ištekliais; b) remiantis patvirtintu neformaliojo mokymosi ir savišvietą įgyti visą kvalifikaciją ar, atitinkamais atvejais, dalį kvalifikacijos“ (ES Taryba, 2012 m., p. 3, 1 punktas, išskirta).*

Patvirtinimo priemonės turėtų leisti asmeniui įgyti kvalifikaciją (ar jos dalį) ir (arba) parodyti (sau ir kitiems) atitinkamas žinias, įgūdžius ir kompetencijas. Patvirtinimo tikslas yra suteikti asmeniui daugiau galimybių ir gali pasitarnauti kaip priemonė, suteikianti socialiai remtiniems asmenims antrą šansą. Patvirtinimas (įprastai) yra savanoriškas, ir asmuo pats gali nuspręsti, kada imtis pirmųjų veiksmų, ir ar jis nori pradėti mokymosi nustatymo, dokumentavimo, vertinimo ir sertifikavimo procesą. Asmuo turi sugebėti kontroliuoti procesą ir nuspręsti, kokiame etape jį užbaigti. Kita vertus, asmuo turi gauti reikiamą informaciją ir konsultacijas ne tik proceso metu, bet ir prieš nusprendžiant siekti patvirtinimo. Kandidatai turi žinoti, ko tikėtis, kokių reikalavimų reikia laikytis ir kokius įrodymus pateikti. Taip pat būtina informuoti asmenis apie patvirtinimo kaštus ir naudą, kad remiantis tokia informacija jie galėtų nuspręsti, ar imtis tolesnių veiksmų.

Siekiant patikimumo, patvirtinimo priemonės turi atitikti standartines asmens duomenų apsaugos ir privatumo teises, užtikrinant griežtą konfidencialumą ir sąžiningą elgesį. Kad šios nuostatos būtų taikomos ir vengiant interesų konflikto, būtina aiškiai paskirstyti vaidmenis ir atsakomybę. Asmenys, kurie valdo patvirtinimo procesą, turi vengti asmeninio pobūdžio svarstymų, dėl kurių asmuo taptų pažeidžiamas ar atsidurtų nepatogioje padėtyje.

Turi būti užtikrintas, saugomas ir gerbiamas asmuo, kaip pagrindinio patvirtinimo proceso savininko ir veikėjo, privatumas. Patvirtinimo rezultatai paprastai yra asmens nuosavybė, išskyrus atvejus, kai patvirtinimą atlieka privačios įstaigos ir (arba) įmonės. Tačiau ir tokiu atveju turi būti laikomasi sąžiningumo, privatumo ir konfidencialumo principų.

### Pagrindiniai klausimai apie asmenų teises ir įsipareigojimus

Asmuo yra patvirtinimo procesų dėmesio centre ir turi būti atsižvelgiama į jo teises bei įsipareigojimus. Toliau pateikti klausimai gali būti laikomi atskaitos tašku:

- ar patvirtinimo proceso metu saugomas kandidatų privatumas ir asmens ne-  
liečiamumas?
- ar buvo nustatytos aiškios konfidencialumo užtikrinimo procedūros?
- ar buvo parengti ir pritaikyti etikos standartai?
- ar proceso rezultatai yra kandidato išimtinė nuosavybė?
- jei ne, kokios numanomos pasekmės?
- kokios priemonės buvo įdiegtos, siekiant užtikrinti sąžiningas ir vienodas są-  
lygas?

## 3 SKYRIUS

# Patvirtinimo priemonių rengimo ir taikymo sąlygos

Atsižvelgiant į rekomendacijos temas, tolesniuose skyriuose siekiama paaiškinti pagrindines aukštos kokybės ir patikimų patvirtinimo priemonių sąlygas.

## 3.1. Informacija, orientavimas ir konsultavimas

*Rekomendacijoje ypatingas dėmesys skiriamas orientavimo ir konsultavimo svarbai plėtojant patvirtinimo paslaugas. Valstybės narės patvirtinimo priemonėse turėtų užtikrinti, kad „informacija apie patvirtinimo galimybes ir naudą, taip pat apie susijusias procedūras yra prieinama pavieniams asmenims ir organizacijoms“, ir „neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimas remiamas tinkamu orientavimu ir konsultavimu; jis yra lengvai prieinamas“ (ES Taryba, 2012 m., p. 3, 3b ir 3e punktai).*

Nacionalinė patirtis akcentuoja nešališkos ir visapusiškos informacijos, orientavimo ir konsultavimo svarbą viso patvirtinimo proceso metu. Turimos patirtys taip pat pabrėžia koordinavimo svarbą: atitinkama informacija ir patarimai turi būti teikiami arti tos vietos, kur žmonės gyvena, dirba ir mokosi, ir kai jiems to reikia. Asmenys turi būti informuojami apie patvirtinimo kaštus ir naudą, ypač apie tai, kaip šis procesas gali turėti įtakos mokymosi pažangai ir įdarbinimui. Patarimai ir konsultavimas yra ypač svarbūs pasiekiant nepalankioje padėtyje esančias grupes jų potencialo išlaisvinti. Taikomi orientavimo metodai ir priemonės, sukurtos nustatytiems konkrečių tikslinių grupių poreikiams tenkinti, atsižvelgiant į jų amžių, užimtumo situaciją, socialinę ir ekonominę padėtį arba migranto statusą, gali būti įtraukti į patvirtinimo iniciatyvas, kad paremtų proceso tikslą. 1 intarpe nurodytos pagrindinės sritys, kuriose reikia informacijos ir patarimų.

### 1 intarpas. Asmenims teikiama informacija

Kandidatams reikės informacijos ir patarimų tokiais klausimais:

- naudojamos alternatyvios patvirtinimo formos (formuojamosios ir apibendrinamosios);
- patvirtinimo veiklos grafikas;
- kaštai;

- tvarka;
- mokymosi rezultatų įrodymų formos;
- įrodymų pateikimas;
- reikalavimai įrodymams;
- naudojami standartai;
- vertinimas ir būdai, kaip geriausiai pradėti procesą;
- galima parama;
- apeliacinė tvarka;
- patvirtinimo proceso rezultatai ir baigtis.

*Šaltinis:* CEDEFOP ir Europos Komisija, 2009 m.

Orientavimas ir konsultavimas dėl patvirtinimo turi bendrų bruožų su kitiems tikslams skirtomis panašiomis paslaugomis. Pavyzdžiui, konsultavimas karjeros klausimais paprastai laikomas tęstiniu procesu, leidžiančiu piliečiams bet kuriuo gyvenimo momentu nusistatyti savo gebėjimus, kompetencijas ir interesus. Toks konsultavimas padeda jiems priimti sprendimus, susijusius su būsimu mokymusi ir įsidarbinimu, geriau panaudojant įgimtus gebėjimus (kartais nematomus) ir potencialą. Ši konsultavimo forma apima tokias veiklos sritis kaip informacijos teikimas, konsultavimas, karjeros valdymo įgūdžių mentoriavimas ir mokymas. Konsultavimo patirtis dažnai tiesiogiai taikoma viso patvirtinimo proceso metu, ypač pirminio nustatymo ir dokumentavimo etapuose. Patarimai ir konsultavimas yra svarbūs pasiekiant nepalankioje padėtyje esančių asmenų grupes ir išlaisvinant jų įgimtą potencialą. Taikomi konsultavimo metodai ir priemonės, sukurti atitinkamai nustatytiems konkrečių tikslinių grupių poreikiams tenkinti, atsižvelgiant į grupės asmenų amžių, užimtumo situaciją, socialinę ir ekonominę padėtį arba migranto statusą, gali būti naudojami patvirtinimo iniciatyvose, kad padėtų apibrėžti patvirtinimo tikslą.

Nors ir galima pasinaudoti bendrąja orientavimo ir konsultavimo paslaugų patirtimi, tokios patirties pritaikymas patvirtinimo paslaugoms reikalauja didesnio koordinavimo. Konsultavimą gali teikti įvairių paslaugų teikėjai ir suinteresuotosios šalys (švietimo, įdarbinimo paslaugų specialistai, vietos administracija, savanoriško sektoriaus organizacijos), pagrindinis vaidmuo tenka tarpsektoriniam koordinavimui. Orientavimo ir patvirtinimo paslaugų susiejimas reikalauja sektorių bei institucijų bendravimo ir bendradarbiavimo, ypač tarp įdarbinimo (ir socialinių) tarnybų bei švietimo institucijų, konsultuojančių mokymosi klausimais. Tinkamas orientavimas ir konsultavimas svarbus visuose 2 skyriuje nurodytuose etapuose, tačiau ypatingą dėmesį reikia skirti nustatymo ir dokumentavimo etapams. Stiprinant ryšius ir koordinavimą labai svarbu susieti patvirtinimą ir orientavimą, tam pasiekti šalys gali pasirinkti skirtingus būdus (taip pat žr. 3.2 dalį), potencialiai derinant tokius modelius:

- (a) viena organizacija atsakinga už orientavimo ir konsultavimo teikimą patvirtinimo klausimais;
- (b) koordinuojami patvirtinimo-konsultavimo tinklai, teikiantys įdarbinimo, socialines ir švietimo paslaugas;

- (c) orientavimo ir konsultavimo paslaugas teikia atitinkamos ekonominės veiklos sektoriai, pavyzdžiui, prekybos, pramonės ir amatų rūmai;
- (d) savanorius priimančių organizacijų, pavyzdžiui, jaunimo ir neformaliojo švietimo, teikiamos orientavimo ir konsultavimo paslaugos.

Įvairūs modeliai pasižymi ir stipriosiomis, ir silpnosiomis pusėmis, todėl jie dažniausiai derinami tarpusavyje. Reikia atidžiai apsvarstyti vienos centrinės organizacijos, skirtos mobilizuoti ir koordinuoti regionų, vietos ir sektorių tinklus, paskyrimą, ypač rengiant nacionalinę patvirtinimo strategiją.

Koordinavimas taip pat priklauso nuo orientavimo ir konsultavimo formato. Šalys yra linkusios derinti internetines informavimo paslaugas ir tiesioginius pokalbius. Internetiniai metodai taip pat gali apimti įsivertinimo priemones, padedančias asmenims imtis pirmųjų patvirtinimo žingsnių. Tiesioginiai pokalbiai galėtų būti naudojami bendraujant su pavieniais asmenimis ar su grupėmis, jų naudojimas priklauso nuo vietinių ir regioninių konsultavimo paslaugų apimties bei specialistų.

Patvirtinimo ir orientavimo susiejimas padeda geriau išnaudoti išteklius. Įstaigų, dalyvaujančių patvirtinimo ir orientavimo procesuose, koordinavimas ir tarpusavio bendradarbiavimas gali sumažinti procedūrinius kaštus ir padidinti paslaugų teikimo vertę. Labiau koordinuotas orientavimas ir patvirtinimas taip pat gali prisidėti prie požūrių kaitos ir išankstinio nusistatymo dėl pridėtinės patvirtinimo vertės sumažinimo / panaikinimo.

### Pagrindiniai klausimai apie informaciją, konsultavimą ir orientavimą

Toliau pateikti klausimai yra atskaitos taškas, pradedant svarstyti orientavimo ir konsultavimo paslaugas patvirtinimo klausimais:

- kaip gali būti sutelktos profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugos, pavyzdžiui, švietimo, darbo rinkos ir socialinių paslaugų srityse, kad būtų teikiama informacija ir patarimai dėl patvirtinimo?
- kaip būtų galima patobulinti esamą karjeros orientavimo ir konsultavimo paslaugų tinklą, siekiant, kad paslaugos būtų teikiamos visoms potencialioms patvirtinimo paslaugų tikslinėms grupėms?
- koks koordinavimo mechanizmas naudojamas siekiant užtikrinti, kad kandidatai būtų aptarnaujami ten, kur jie gyvena, mokosi ir dirba?
- kaip galėtų bendradarbiauti viešosios ir privačios suinteresuotosios šalys, kad suteiktų geresnę informaciją ir patarimus dėl patvirtinimo?
- ar konsultavimo įstaigos teikia informaciją apie patvirtinimo kaštus ir naudą?



## 3.2. Suinteresuotųjų šalių koordinavimas

*Rekomendacijoje pabrėžiama koordinavimo ir tinkamos informacijos apie patvirtinimą svarba. Valstybės narės raginamos „skatinti įtraukti visus atitinkamus suinteresuotuosius subjektus, pavyzdžiui, darbdavius, profesines sąjungas, pramonės, prekybos ir amatų rūmus, nacionalines įstaigas, kurios dalyvauja profesinės kvalifikacijos pripažinimo procese, užimtumo tarnybas, jaunimo organizacijas, su jaunu dirbančius asmenis, švietimo paslaugų teikėjus, taip pat pilietinės visuomenės organizacijas, į [...] elementų bei principų rengimą ir įgyvendinimą“. Toliau Valstybės narės kviečiamos skatinti „suinteresuotųjų šalių švietimo, mokymo, užimtumo ir jaunimo sektoriuose, taip pat ir kitose susijusiose politikos srityse, veiklos taikant patvirtinimo priemones koordinavimą“ (ES Taryba, 2012 m., p. 4, 4 ir 5 punktai).*

Patvirtinimas yra sudėtingas procesas, reikalaujantis daugybės skirtingų veikėjų, turinčių skirtingą atsakomybę ir funkcijas, įsitraukimo. Bendravimas ir koordinavimas yra būtini norint parengti ir teikti orientavimo paslaugas, kurios paremtų patvirtinimą. 2014 m. Europos sąvado atnaujinimas <sup>(4)</sup> parodė, kad patvirtinimo organizavimas skirtinguose kontekstuose ir situacijose ženkliai skiriasi (taip pat žr. 4 skyrių). Pavyzdžiui, patvirtinimas švietimo sektoriuje labai skiriasi nuo patvirtinimo, susijusio su darbo rinkos paslaugomis, arba patvirtinimo įmonėse ir savanoriškame sektoriuje. Skirtingas suinteresuotąsias šalis sutelkti į koordinuotą (nacionalinę) strategiją yra sudėtinga, šį iššūkį įvairios šalys sprendžia skirtingai: vienos priima naujus teisės aktus ir naują patvirtinimo valdymo tvarką, kitoms šalims šioje srityje vis dar trūksta nacionalinės strategijos, todėl sunku nustatyti ir sutelkti suinteresuotąsias šalis, norinčias valdyti patvirtinimo politiką nacionaliniu lygmeniu.

Nors situacija atskirose valstybėse skiriasi, suinteresuotąsias šalis galima lengvai identifikuoti. 1 lentelėje pateikta informacija tokios analizės pradžia – ji turėtų būti atlikta nacionaliniu, regioniniu, sektorių ir vietos lygmeniu.

1 lentelė. Patvirtinimas ir suinteresuotosios šalys

	Kas dalyvauja?	Pagrindinių funkcijų pavyzdžiai
Europos suinteresuotosios šalys	<ul style="list-style-type: none"> <li>ES Komisija ir Taryba</li> <li>ES agentūros, CEDEFOP ir Europos mokymo fondas</li> <li>Europos programos</li> <li>Europos socialiniai fondai</li> <li>Europos socialinių partnerių organizacijos</li> <li>Europos darbdaviai</li> <li>Europos projektai</li> <li>Europos nevyriausybinės organizacijos</li> <li>Europos jaunimo organizacijos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>teikti bendrąsias gaires</li> <li>teikti bendras ES patvirtinimo priemones</li> <li>remti skaidrumą ir perkeliamumą</li> <li>remti politikos mokymąsi ir geriausios praktikos perdavimą</li> </ul>

<sup>(4)</sup> CEDEFOP: Neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimas: *Europos patvirtinimo sąvadas: 2014 m. atnaujinimas*: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> [žiūrėta 2015.11.11].

	Kas dalyvauja?	Pagrindinių funkcijų pavyzdžiai
Nacionalinės viešojo sektoriaus suinteresuotosios šalys	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ministerijos (švietimo, darbo ir kt.)</li> <li>• švietimo įstaigos ir kvalifikacijos suteikiančios įstaigos</li> <li>• nacionaliniai projektai</li> <li>• darbo biržos</li> <li>• socialinės tarnybos</li> <li>• socialiniai partneriai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rengti atitinkamus teisės aktus</li> <li>• nustatyti tvarkas</li> <li>• nustatyti vaidmenis ir atsakomybes</li> <li>• koordinuoti institucinius veikėjus</li> <li>• rengti nacionalines gaires</li> <li>• nustatyti kokybės užtikrinimo mechanizmus</li> </ul>
Regioninės ir vietos viešojo sektoriaus suinteresuotosios šalys	<ul style="list-style-type: none"> <li>• regioninės viešosios švietimo, darbo ir socialinių paslaugų ir kt. įstaigos</li> <li>• vietos švietimo, įdarbinimo ir socialinių paslaugų įstaigos</li> <li>• regioniniai ir vietos projektai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• teikti paramą institucijoms</li> <li>• nustatyti tvarkas</li> <li>• pritaikyti gaires prie vietos aplinkos</li> <li>• koordinuoti veiklą tarp regioninių veikėjų</li> <li>• teikti informaciją ir paramą</li> <li>• atlikti nustatymą, dokumentavimą, vertinimą ir sertifikavimą</li> </ul>
Švietimo įstaigos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• profesinės mokyklos</li> <li>• universitetai</li> <li>• privačios švietimo įstaigos</li> <li>• vertinimo centrai ir specialistų akreditacijos centrai</li> <li>• projektai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• atlikti vertinimą ir sertifikavimą</li> <li>• teikti paramą nustatymui ir dokumentavimui, įskaitant informaciją ir orientavimą</li> <li>• teikti paramą asmenims</li> </ul>
Verslo sektorius	<ul style="list-style-type: none"> <li>• įmonės</li> <li>• sektoriaus asociacijos</li> <li>• profsąjungos</li> <li>• darbdavių organizacijos</li> <li>• prekybos, pramonės ir amatų rūmai</li> <li>• projektai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• teikti informaciją</li> <li>• atlikti vertinimą ir sertifikavimą</li> <li>• atlikti kompetencijų nustatymą ir dokumentavimą</li> </ul>
Savanoriškas sektorius	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nevyriausybinių organizacijų</li> <li>• projektai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• teikti informaciją ir konsultavimą</li> <li>• atlikti vertinimą ir sertifikavimą</li> <li>• atlikti kompetencijų nustatymą ir dokumentavimą</li> </ul>

Šaltinis: Autoriai.

Šis kompleksiškas atsispindi nacionalinėse patvirtinimo priemonėse. 2014 m. sąvadas rodo, kad keliuose šalyse yra įsteigta viena nacionalinio lygmens organizacija, atsakinga už patvirtinimą. Daugeliu atvejų atsakomybė už patvirtinimą priskiriama kelioms nacionalinėms organizacijoms, dažniausiai pagal tradicinį viešųjų paslaugų (švietimo, įdarbinimo ir kt.) pasidalijimą. Atsižvelgiant į kompleksinę patvirtinimo pobūdį, šalis turi atsižvelgti į savo institucinę struktūrą ir bendrą vaidmenų bei užduočių pasidalijimą, kad būtų sudarytos sąlygos sinergijai. Siekiant geriau suderinti patvirtinimo priemones, reikia daugiau dėmesio skirti tokiems aspektams:

- (a) teisinė struktūra yra svarbi. Skirtingų, galbūt konkuruojančių teisinių sistemų egzistavimas gali trukdyti pokyčiams. Kita vertus, centralizuotų sprendimų įvedimas turi būti suderintas su tikslinių priemonių, skirtų konkrečioms sritims ir suinteresuotosioms šalims, poreikiu;
- (b) dėmesys turi būti skiriamas nacionaliniam koordinavimui. Daugelyje šalių nėra vienos organi-

zacijos, atsakingos už koordinavimą, atsakomybe dalijasi kelios ministerijos ar kitos nacionalinės institucijos, todėl patvirtinimas tampa „tarporganizacine“ problema. Šalys turi nuspręsti, ar reikia identifikuoti ir paskirti koordinuojančią organizaciją;

- (c) didesnis dėmesys turėtų būti skiriamas tinklų kūrimui tarp sektorių ir sektoriuose, kuriuose šiuo metu rengiamos ir atliekamos patvirtinimo procedūros. Nacionalinėse patvirtinimo strategijose turi būti aiškiai sprendžiami tokių tinklų formavimo klausimai, siekiant pastebimų, gerai žinomų, patikimų ir ekonomiškai efektyvių patvirtinimo paslaugų, kurios teikiamos arti vietos, kur gyvena, mokosi ir dirba asmenys;
- (d) svarbu atsižvelgti į patvirtinimo priemonių „pusiausvyrą“. 2014 m. sąvadas parodo, kad šiuo metu vyrauja švietimo įstaigos. Alternatyvaus kelio atvėrimas formalioms kvalifikacijoms įgyti vertintinas teigiamai, tačiau toks dominavimas neturėtų užgožti kitų potencialiai svarbių patvirtinimo vaidmenų, pavyzdžiui, karjeros plėtros ir įsidarbinimo galimybių rėmimo;
- (e) daugelis šalių yra linkusios apibrėžti (ir apriboti) patvirtinimo sistemas, atsižvelgiant į tam tikrų grupių, pavyzdžiui, bedarbių, žemos kvalifikacijos darbuotojų ir migrantų, poreikius. Toks (ribotas) dėmesys, nors ir yra svarbus bei reikšmingas, turi būti subalansuotas, atsižvelgiant į platesnį patvirtinimo potencialą, siekiant, kad neformalusis mokymas ir savišvieta apskritai būtų matomi ir vertinami.

### Pagrindiniai klausimai apie suinteresuotųjų šalių koordinavimą

Patvirtinimas pirmiausia turi būti koordinuojamas nacionaliniu lygmeniu, siekiant išspręsti kompleksiską viešojo, savanoriško sektoriaus bei privačių suinteresuotųjų šalių vaidmenų ir pareigų pasidalijimą. Gali būti užduodami tokie klausimai:

- kokios patvirtinimo priemonės taikomos ir koks jų teisinis bei politinis pagrindas?
- kokios suinteresuotosios šalys dalyvauja?
- ar buvo naudojama viena ar kelios teisinės struktūros?
- kokie administraciniai procesai yra vykdomi (kontaktų ir informacijos procedūros, rezultatų registravimas ir stebėjimas, bendros kokybės užtikrinimo priemonės)?
- kaip suinteresuotosios šalys skirtinguose lygmenyse yra susijusios viena su kita ir kaip jos bendradarbiauja?
- ar patvirtinimo paslaugos yra prieinamos piliečiams ten, kur jie gyvena, dirba ir mokosi; kaip koordinavimas gali pagerinti esamą situaciją?
- kas atsakingas už koordinavimą regioniniu ir vietos lygiu?

### 3.3. Sąsajos su nacionalinėmis kvalifikacijų sistemomis ir sandaromis

*Rekomendacijoje pabrėžiama, kad svarbu susieti patvirtinimo priemones su nacionalinėmis kvalifikacijų sistemomis ir sandaromis: Valstybės narės turėtų sudaryti sąlygas asmenims „remiantis patvirtintu neformaliojo mokymosi ir savišvietos įgyti visą kvalifikaciją arba, atitinkamais atvejais, dalį kvalifikacijos“ (ES Taryba, 2012 m., p. 3, 1b punktas). Jos turėtų užtikrinti, kad „patvirtinimo priemonės yra suderintos su nacionalinėmis kvalifikacijų sistemomis ir atitinka Europos kvalifikacijų sandarą“ (ten pat, 3a punktas), kad „veikia patvirtinimo tvarkos ir kredito sistemų, taikomų formaliojo švietimo sistemoje (pavyzdžiui, ECTS ir ECVET), sinergija“ (ten pat, p. 4, 3j punktas). Taip pat svarbu užtikrinti, kad „švietimo paslaugų teikėjai [...] turėtų palengvinti prieigą prie formaliojo švietimo remiantis neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatais ir, prireikus ir jeigu įmanoma, taikyti lengvatas ir (arba) skirti kreditų už atitinkamus neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatus“ (ten pat, 4b punktas).*

Neformaliojo mokymosi ir savišvietos patvirtinimo bei nacionalinių kvalifikacijų sandarų (NKS) plėtrai būdingas bendras tikslas – įgalinti asmenis pasiekti pažangą mokymosi karjeroje, remiantis mokymosi rezultatais, o ne konkrečios mokymosi programos trukme ir vieta.

Šiuo metu nacionalinė kvalifikacijų sistema plačiai suprantama kaip visuma visų atitinkamos valstybės veiklų, pripažįstant mokymąsi. Šios sistemos apima priemones, skirtas parengti ar įgyvendinti nacionalinę ir regioninę politiką dėl kvalifikacijų, institucinius susitarimus, kokybės užtikrinimo procesus, vertinimo ir suteikimo procesus, įgūdžių pripažinimą ir kitus mechanizmus, kurie susieja švietimą su darbo rinka ir pilietine visuomene. Patvirtinimo priemonės yra svarbi ir integruota šių kvalifikacijų sistemų dalis. Politškai ir teisiškai integruojant neformaliojo mokymosi ar savišvietos rezultatų patvirtinimą į nacionalinę kvalifikacijų sistemą, patvirtinimas tampa skaidresnis dėl aiškesnio teisinio statuso, valdymo ir finansavimo. Svarbiausia yra tai, kad patvirtinimas suteikia praktinę paramą perkeliant skirtingų švietimo sistemos lygių rezultatus. Patvirtinimo integravimas į nacionalinę kvalifikacijų sistemą reikalauja, kad kvalifikacijos būtų įgyjamos įvairiais mokymosi būdais ir kad patvirtinimo priemonės būtų sukurtos kaip priimtinas ir įprastas kelias gauti pažymėjimą ar kvalifikaciją. Tam reikėtų akcentuoti mokymosi rezultatus, mažiau dėmesio skiriant konkrečioms mokymosi formoms ir metodams.

Modernizuodamos savo nacionalines kvalifikacijų sistemas, visos ES valstybės narės šiuo metu renkia ir diegia mokymosi rezultatais paremtas nacionalines kvalifikacijų sandaras (NKS); dauguma šalių siekia suformuoti išsamias kvalifikacijų sandaras, apimančias visus kvalifikacijos lygius ir tipus. NKS projektavimas ir mokymosi rezultatais paremtos kvalifikacijos suteikia galimybę paversti patvirtinimą priimtiniu ir pagrindiniu būdu kvalifikacijoms įgyti. Daugumos NKS bendras tikslas yra geresnis įvairių kvalifikacijų tarpusavio ryšys, palengvinantis perėjimą į aukštesnius lygius. Tai galima pasiekti sumažinus mokymosi pasiekimų perdavimo ir kaupimo kliūtis. Prie šio tikslo tiesiogiai prisideda neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo metodai bei sistemos, daugiausia dėmesio skiriant tam, kas iš tiesų buvo pasiekta. Sistemingas patvirtinimo įdiegimas ne tik atvers kvalifikacijas platesnei mokymosi patirčiai, bet ir padės asmenims lengviau kirsti institucines, sektoriales ir nacionalines sienas.

Patvirtinimo ir NKS integracijos užtikrinimas gali paskatinti bendrą švietimo lankstumą. Tai ypač aktualu, jei patvirtinimas padeda įskaityti programos dalį, kad būtų išvengta mokymosi kartojimo: tai galėtų prisidėti prie pažangos ir signalizuoti, kad švietimo įstaigos rimtai vertina neformalųjį mokymąsi ir savišvietą. Įgalinus vertikalųjį (tarp lygių) ir horizontalųjį (tarp subjektų ir sričių) judėjimą, bus reikšmingai taupomos lėšos ir laikas.

Plėtojant NKS, svarbu apsvarstyti, kaip galima pasiekti sistemingesnę patvirtinimo ir kreditų perkėlimo integraciją. Europos profesinio mokymo kreditų sistema (ECVET) turi panašių funkcijų (nustatymo, dokumentavimo, vertinimo ir sertifikavimo) į patvirtinimo ir kreditų perkėlimo priemonių siekiamas funkcijas. Atsižvelgiant į tai, kad patvirtinimo priemonės apima įvairiapusių praktinių priemonių diegimą, atskiras panašių kreditų perkėlimo priemonių vystymas gali nepasiteisinti.

Atsirandančios NKS gali būti naudojamos norint paveikti standartų rengimo ir taikymo būdus. Iki šiol nacionalinių kvalifikacijų lygių aprašymas buvo numanomas ir pagrįstas švietimo programų trukme bei vieta. Greita NKS plėtra ir taikymas gali būti naudojamas norint paskatinti aiškių, nuoseklių ir į mokymosi rezultatus orientuotų kvalifikacijų standartų, kurie galėtų apimti mokymosi pasiekimus neformaliojo mokymosi ir savišvietos aplinkoje, kūrimą.

### Pagrindiniai klausimai apie nacionalines kvalifikacijų sistemas ir sandaras

Nacionalinės kvalifikacijų sandaros (NKS) šiuo metu yra įgyvendinamos visoje Europoje. Tokios sandaros gali padėti įdiegti ir integruoti patvirtinimą. Toliau pateikiami klausimai nurodo keletą pagrindinių problemų, kurias reikia apsvarstyti:

- ar patvirtinimo priemonės (visos ar tik kai kurios) yra laikomos integruota nacionalinės kvalifikacijų sistemos dalimi ir įprastu kvalifikacijų suteikimo būdu?
- koks patvirtinimo ir NKS ryšys?
- kaip patvirtinimas gali būti naudojamas, siekiant palengvinti perėjimą tarp skirtingų NKS kvalifikacijų tipų ir lygių?
- ar yra ryšys tarp patvirtinimo ir (galimų) kreditų perkėlimo ir kaupimo priemonių?

### 3.4. Standartai ir mokymosi rezultatai

*Rekomendacijoje Valstybių narių prašoma užtikrinti, kad „kvalifikacija arba, atitinkamai atvejais, dalis kvalifikacijos, įgyta patvirtinus neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatus, atitinka sutartus standartus, kurie sutampa su formaliojo švietimo programose įgytos kvalifikacijos standartais arba jiems prilygsta“ (ES Taryba, 2012 m., p. 3, 3h punktas).*

Pažymėjimo išdavimas neformaliojo mokymosi ir savišvietos pagrindu reikalauja suderinto atskaitos taško, pavyzdžiui, oficialaus kvalifikacijų standarto, profesijos standarto ar patvirtintos švietimo programos. Nors galima numatyti, kad patvirtinimo proceso nustatymo ir dokumentavimo etapai, tokie kaip įgūdžių auditas, gali būti atliekami be formalaus standarto, vertinimas ir sertifikavimas, kuriuo siekiama kvalifikacijos, turi būti atliekamas pagal sutartą ir patvirtintą standartą.

Galimas argumentas prieš kvalifikacijų suteikimą, remiantis neformaliojo mokymosi ir savišvietos, yra tokių kvalifikacijų prastesnė kokybė, lyginant su kvalifikacijomis, suteikiamomis formaliajame švietime. Šis skepticizmas iš dalies susietas su standartų vaidmeniu patvirtinimo procese:

- (a) akivaizdžių standartų trūkumas; vartotojams neaišku, kuris standartas taikomas;
- (b) prastai parengti standartai; pagrindinės suinteresuotosios šalys nedalyvavo standartų nustatyme;
- (c) pasenę standartai, kurie nebėra aktualūs;
- (d) formaliajam švietimui bei patvirtinimui naudojami skirtingi standartai, tai netiesiogiai nurodo gaunamo pažymėjimo ar kvalifikacijos vertės ir statuso skirtumus.

Standartas yra labai svarbus patvirtinimui ir rezultatams. Kvalifikacijos ir neformaliojo mokymosi bei savišvietos rezultatų patvirtinimas dažniausiai siejamas su dviem pagrindinėmis standartų kategorijomis: profesijos standartais ir švietimo standartais <sup>(5)</sup>. Šios dvi kategorijos, nors kai kuriose šalyse neskiriamos, veikia pagal skirtingą logiką, atspindinčią skirtingus prioritetus, motyvacijos ir tikslų kompleksus:

- (a) profesijos standartai: paremti užimtumo logika, šie standartai orientuoti į tai, ką žmonės turi daryti, kaip jie tai daro, ir ar gerai jie tai daro profesiniame kontekste. Tokie standartai egzistuoja visose Europos šalyse, tačiau kiekviena tauta turi savo derivacijos ir pristatymo stilių. Profesijų standartai yra tiltas tarp darbo rinkos ir švietimo, nes jais remiantis gali būti kuriami švietimo programos ir pedagogika;
- (b) švietimo standartai: paremti mokymo logika, tokie standartai daugiausia dėmesio skiria tam, ko žmonės turi mokytis, kaip jie mokosi ir kaip vertinama mokymosi kokybė bei turinys. Tradiciškai šie standartai buvo formuluojami atsižvelgiant į įdėtas pastangas (dalykai, mokymo programos, mokymo metodai, procesas ir vertinimas), tačiau daugelyje Europos šalių vykstantis perėjimas prie mokymosi rezultatų reiškia, kad švietimo standartai vis dažniau taiko principus, įprastai randamus profesijų standartuose.

<sup>(5)</sup> Greta profesijos ir švietimo standartų, kurie visų pirma susiję su mokymosi turiniu (arba žiniomis, įgūdžiais ir kompetencijomis), kai kurios šalys (pvz., Jungtinė Karalystė) naudoja standartus, kurie yra konkrečiai pritaikomi mokymosi vertinimo, patvirtinimo ir sertifikavimo procesui.

Daugybė neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo modelių dažniausiai susiję su antrosios kategorijos standartais, kurie specialiai sukurti švietimui. Svarbiausias klausimas – ar šie standartai kuriami nurodant mokymo indėlių ar mokymosi rezultatus? Standartas, susijęs su tam tikro mokymosi konteksto konkrečiais įvesties parametrais, gali apsunkinti kitoje aplinkoje ir pagal kitą logiką vykstančio mokymosi vertinimą. Mokymosi rezultatais paremtas standartas, išreiškiantis tai, ką kandidatas turėtų žinoti ir gebėti atlikti, dažniausiai suformuoja geresnį pagrindą patvirtinimui, netiesiogiai pripažindamas, kad tą patį rezultatą galima pasiekti įvairiais būdais. Kita vertus, mokymosi rezultatų naudojimas nesuteikia jokios sėkmės garantijos. Jei standartas apibūdintas per siaurai, gali būti prarasti svarbūs individualios mokymosi patirties aspektai; jei pernelyg abstrakčiai, vertinimas gali prarasti orientaciją ir dėl to gali pritrūkti nuoseklumo bei patikimumo. Mokymosi rezultatais paremtų standartų rengimas taip pat reikalauja atkreipti dėmesį į su konkrečiu darbu ar užduotimi siejamų gebėjimų ir universaliųjų įgūdžių bei kompetencijų pusiausvyrą.

Neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo patirtis gali suteikti svarbų grįžtamąjį ryšį kvalifikacijų sistemoje naudojamiems standartams, ypač jei tai gali turėti įtakos dialogui tarp asmenų, dalyvaujančių nustatant ir peržiūrint standartus. Pradinis standartų rengimas, taip pat jų nuolatinė peržiūra ir atnaujinimas gali remtis iš patvirtinimo įgyta patirtimi.

### Pagrindiniai klausimai apie standartus ir mokymosi rezultatus

- Ar neformaliojo mokymosi ir savišvietos pagrindu suteikiamos kvalifikacijos yra susietos su tokiais pačiais ar lygiaverčiais standartais, naudojamais formaliajam švietimui?
- Jei ne, kokie kiti standartai yra naudojami ir kaip jie siejami su formaliais standartais?
- Ar standartai parengti mokymosi rezultatų pagrindu?
- Jei ne, kokios numanomos patvirtinimo pasekmės?
- Kas sukūrė standartus ir kokiais šaltiniais rėmėsi (švietimo ar profesiniais)?
- Ar naudojami grįžtamojo ryšio mechanizmai, kurie užtikrintų, kad būtų peržiūrėti ir atnaujinti patvirtinimui naudojami standartai?

### 3.5. Kokybės užtikrinimas

*Rekomendacijoje Valstybės narės prašomos užtikrinti, kad būtų „įdiegiami skaidrūs su esamomis kokybės užtikrinimo sistemomis suderinti kokybės užtikrinimo mechanizmai, kuriais remiamos tvirtos, veiksmingos ir patikimos vertinimo metodikos ir priemonės“ (ES Taryba, 2012 m., p. 3, 3f punktą).*

Patvirtinimo kokybės užtikrinimas turi būti sistemingas, vykti nuolat ir būti integruota proceso dalimi:

- (a) sistemingam kokybės gerinimui reikia aiškios ir suderintos kokybės strategijos;
- (b) visada turi būti apsvaustoma vartotojų / klientų grįžtamojo ryšio sistema;
- (c) kokybės planas / strategija turi būti žinomi viešai, taip pat ir kandidatams;
- (d) kokybės planas / strategija gali padėti pasiruošti išorės kokybės vertinimui ir peržiūrai.

Bendra patvirtinimo kokybė priklauso nuo daugybės veiksnių, atspindinčių proceso pobūdį ir sudėtingumą. Kokybės užtikrinimas ir tobulinimas yra sudėtingas procesas, tačiau jis turi būti taikomas pagal kokybės ciklo principus: planavimas, įgyvendinimas, vertinimas ir peržiūra.

Nors kokybės proceso formos šalyse ir kontekstuose skirsis, rengiant patvirtinimui skirtą kokybės strategiją, reikia atsižvelgti į tokias problemas:

- (a) labai svarbus atitikimas tikslui. Yra daugybė metodų, skirtų mokymosi įrodymų įvertinimui – metodo (ar metodų kombinacijos) pasirinkimas turi tiksliai atitikti mokymosi formą ir kontekstą;
- (b) turi būti užtikrintas ir nuolat tobulinamas proceso saugumas, patikimumas, konfidencialumas ir nuoseklumas. Kandidato pradiniam ir tęsiniam dalyvavimui procese, nuo nustatymo iki sertifikavimo etapo, negali pakenkti pasitikėjimo trūkumas, dėl kurio gali sumažėti motyvacija tęsti procesą;
- (c) procesas turi būti patikimas ir vesti link patikimų rezultatų. Dokumentuoti asmens įrodymai turi galioti ir būti tiesiogiai susiję su patvirtinimui naudojamais standartais. Kandidatas turi būti įsitikinęs, kad įrodymų ir standartų interpretavimas yra kruopštus ir nepagrįstas savavališkais sprendimais;
- (d) standartai yra mokymosi rezultatų ir patvirtinimo vertinimo pagrindas. Jie turi būti aiškios ir nedviprasmiškos formos, kurių palaiko pagrindinės suinteresuotosios šalys. Sistemingas standartų kokybės užtikrinimas ir tai, kaip jie apibrėžiami bei peržiūrimi, yra itin svarbus veiksnys užtikrinant patikimumą, pagrįstumą, nuoseklumą ir pasitikėjimą;
- (e) kokybės užtikrinimo priemonės turėtų skatinti ilgalaikį patvirtinimo įgyvendinimą. Tvarumas yra procesų patikimumo pagrindas. Patvirtinimo procesas dažnai būna brangus privatiems asmenims, todėl svarbu įdiegti nuolatines priemones, kurios yra plačiai žinomos ir vertinamos visuomenėje ir (arba) konkrečiame sektoriuje.

Patvirtinimą turi paremti skaidrios kokybės užtikrinimo priemonės, apimančios visus proceso etapus ir savybes. Šio kokybės užtikrinimo modelio matomumą ir patikimumą galima palaikyti priimančiais nacionalinius, regioninius ar sektorių kokybės kodeksus – tai įgyvendina vis daugiau šalių.



### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimo kokybės užtikrinimą

- Ar patvirtinimui buvo naudojamos aiškios ir integruotos kokybės užtikrinimo priemonės? Jei taip:
  - ar šios priemonės atspindi aiškią ir suderintą kokybės strategiją?
  - kaip kokybės strategija paaiškina pagrindinius tikslus, tokius kaip proceso patikimumas, pagrįstumas ir įtikimumas?
  - kas dalyvavo apibrėžiant šią kokybės strategiją?
  - kas skirtinguose lygmenyse dalyvauja įgyvendinant kokybės strategiją?
- Kaip kokybės užtikrinimo susitarimai pritaikyti vidaus ir išorės užtikrinimui ir kontrolei?
- Ar procesai ir rezultatai yra stebimi, ar veikia vartotojų / klientų grįžtamojo ryšio sistema?

## 3.6. Profesinės specialistų kompetencijos

*Rekomendacijoje teigiama, kad „numatomas visų atitinkamų sektorių specialistų, dalyvaujančių patvirtinimo procese, profesinės kompetencijos gerinimas“ (ES Taryba, 2012 m., p. 3, 3g punktas).*

Patvirtinimo patikimumas daugiausia priklauso nuo darbo, kurį atlieka „priekinės linijos“ praktikai ir specialistai, tiesiogiai dalyvaujantys įvairiuose proceso etapuose kartu su patvirtinimo kandidatais.

Šie specialistai rūpinasi visais patvirtinimo aspektais, įskaitant asmenis, kurie teikia informaciją, patarimus ir konsultavimą (orientavimą), specialistus, atliekančius vertinimą, išorinius proceso stebėtojus, vertinimo centrų / procedūrų vadovus ir daugelį kitų suinteresuotųjų šalių, kurios atlieka svarbų, tačiau netiesioginį vaidmenį šiame procese. Tokiems specialistams būtina ne tik patvirtinimo kompetencija, bet ir bendrieji įgūdžiai, tokie kaip tarpkultūriniai gebėjimai. Tai yra labai svarbu norint pasiekti potencialius kandidatus.

Turimi nacionaliniai duomenys rodo, kad rekomendacijos ir konsultavimas yra labai svarbūs patvirtinimo procesų sėkmei (taip pat žr. 4.1 dalį). Konsultanto darbas prasideda nuo potencialių kandidatų įtraukimo į procesą, vėliau kandidatui padedama pasirengti vertinimui; galiausiai konsultantas pataria kandidatui kaip elgtis po vertinimo sprendimo priėmimo. Svarbi jo vaidmens dalis – dirbti su kandidatu, kad būtų atskleista visa mokymosi įrodymų aprėptis (padėti ugdyti sąmoningumą). Kai kurie tokią veiklą sieja su kompetencijų nustatymu ir įvertinimu (5.2 dalis), tai rodo esminį konsultantų vaidmenį atliekant įgūdžių auditą ir nustatant įmonių darbuotojams reikalingas kompetencijas.

Norėdamas tinkamai atlikti savo funkcijas, konsultantas turi įsigilinti į patvirtinimo kontekstą. Jei kandidatas siekia gauti oficialiai patvirtintą kvalifikaciją, konsultantas turėtų žinoti atitinkamus standartus ir gebėti patarti, ar kvalifikacijai pakanka esamų įrodymų. Konsultantas turi padėti pasirengti vertinimui, informuoti kandidatą apie procedūras, galimus rezultatus, atsakyti į klausimus, kaip elgtis, kaip pateikti mokymosi įrodymus. Tam labai svarbu, kad konsultantas turėtų išsamių žinių apie vertinimo procesą. Išskirtinė jo vaidmens savybė yra nepriklausomumas nuo vertinimo proceso ir gebėjimas teikti nešališkus patarimus.

## 2 intarpas. Pagrindinės konsultantų žinios ir įgūdžiai

- Išsamios žinios apie patvirtinimo procesą.
- Išsamios žinios apie švietimo sistemą.
- Gebėjimas paversti mokymosi patirtį mokymosi rezultatais, kurie gali būti palyginti su naudojamais standartais.
- Darbo rinkos supratimas.
- Kontaktų (ekspertų) sąrašas, kad būtų galima atsakyti į konkrečius techninius klausimus (socialiniai partneriai ir kiti sektoriaus ekspertai).

*Šaltinis:* Autoriai.

Vertintojo darbas yra ieškoti, peržiūrėti ir patikrinti asmens mokymosi įrodymus bei nuspręsti, kas atitinka konkrečius standartus. Vertintojai turi būti susipažinę su standartais ir potencialiai naudingais vertinimo metodais, kurie susieja įrodymus su standartais. Jie turėtų būti pripažinti savo sektoriaus specialistais, tai didina pasitikėjimą pačiu vertinimo procesu ir jo patikimumu. Vertinimo autentiškumas padidės, jei konkrečias vertinimo priemones naudos arba jų naudojimo rezultatus įvertins sektoriaus ekspertai. Vertintojai negali būti susiję su kandidatu, jo darbu ar socialiniu gyvenimu. Patvirtinimo proceso patikimumas priklauso nuo vertintojo patikimumo ir neutralumo.

2014 m. sąvadas parodo, kad vertintojo kvalifikacija ir patirtis yra svarbiausias elementas, užtikrinantis kokybę patvirtinimo projektuose. Vertintojai įprastai privalo turėti nustatyto skaičiaus metų patirtį atitinkamoje srityje (dažniausia penkeri metai); vertintojais gali dirbti neseniai į pensiją išėję specialistai, šios srities vyresnieji vadovai, trečiojo sektoriaus ekspertų atstovai ir socialiniai partneriai arba konkrečios srities mokytojai, turintys tiesioginę patirtį sektoriuje. Patvirtinimo procedūroje taip pat yra reikalingi mokymai. Siekiant užtikrinti profesinį tobulėjimą ir nuoseklią praktiką, kur įmanoma, turėtų būti įsteigti vertintojų tinklai.

### 3 intarpas. Pagrindinės vertintojų žinios ir įgūdžiai

- Vertintojas turi išmanyti patvirtinimo procesą (pagrįstumas ir patikimumas).
- Turėti patirties konkrečioje darbo srityje.
- Neturėti asmeninio suinteresuotumo patvirtinimo rezultatais (užtikrinti nešališkumą ir išvengti interesų konflikto).
- Būti susipažinęs su skirtingomis vertinimo metodikomis.
- Gebėti įkvėpti pasitikėjimą ir sukurti tinkamą psichologinę aplinką kandidatams.
- Įsipareigoti pateikti atsiliepimus apie mokymosi rezultatų ir patvirtinimo standartų / kitų dokumentų atitikimą (per paramos sistemas).
- Būti parengtas atlikti vertinimo ir patvirtinimo procedūras ir išmanyti kokybės užtikrinimo mechanizmus.
- Veikti pagal elgesio kodeksą.

*Šaltinis:* Autoriai.

Trečioji pagrindinė praktikų grupė yra patvirtinimo proceso vadybininkai. Jie valdo procesą, žmones ir, galbūt, fizinį ar virtualų centrą, kuriame susirenka kandidatai, konsultantai ir vertintojai. Procesų vadybininkai gali būti atsakingi už patvirtinimo centro viešąjį įvaizdį, vienodos prieigos prie patvirtinimo užtikrinimą, apeliacinių procesų valdymą ir išorinę peržiūrą. Viena pagrindinių jų funkcijų yra finansų valdymas. Nepaisant to, ar paslaugos finansuojamos valstybės ar privačiomis lėšomis, svarbu siekti išlaidų mažinimo ir veiklos tvarumo.

Išoriniai stebėtojai atlieka kokybišką patvirtinimo procedūrų, specialistų rengimo ir kandidatų rezultatų patikrinimą. Kalbant apie bendravimą su kandidatu, konsultantai ir vertintojai atlieka skirtingus vaidmenis; išorinis stebėtojas prižiūri šių pareigų atskyrimą. Kai kuriais atvejais išorinis stebėtojas yra konsultantų ir vertintojų patarėjas, jis padeda jiems mokytis iš savo ir kitų patirties. Išorinis stebėtojas gali atlikti tam tikrą vaidmenį prižiūrint proceso efektyvumą, patikrinti, ar yra optimizuotas išteklių naudojimas. Jis / ji nebūtinai turi būti konkrečios profesijos / veiklos ekspertas, tačiau turi būti parengtas atlikti kokybės užtikrinimo procedūras. Stebėtojas gali būti vertinamas kaip patarėjas ir veikti kaip išorinis auditorius, kuris neturi nuolatinės pozicijos procese.

Neįmanoma kalbėti apie patvirtinimo specialistus ir nepaminėti remiančių suinteresuotųjų šalių grupės, kuri konsultuoja, vertina ar valdo centrus. Jie yra suinteresuoti sėkmingu patvirtinimo veikimu. Grupei priklauso:

- (a) atsakingi asmenys valstybinėse įstaigose, kurios finansuoja šį procesą;
- (b) atsakingi asmenys valstybinėse įstaigose, kurios susitarė dėl patvirtinimo politikos;
- (c) žmogiškųjų išteklių vadybininkai privačiose įmonėse;

- (d) savanoriško sektoriaus atstovai, kurie siekia integruoti asmenų grupes į mokymosi ir darbo procesus;
- (e) švietimo tarnybos formaliajame sektoriuje.

### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimo specialistus

- Kokie reikalavimai, jei tokių yra, buvo nustatyti:
  - konsultantams ir profesinio orientavimo personalui?
  - vertintojams?
  - kitiems į patvirtinimo veiklą įtrauktiems praktikams?
- Ar yra parengta strategija šių praktikų profesiniam tobulėjimui?
- Ar patvirtinimo specialistų profesinis tobulėjimas koordinuojamas tarp skirtingų sektorių ir įgyvendinamų priemonių?
- Ar gali būti sukurta patvirtinimo specialistų praktikos bendruomenė, palankanti tinklų kūrimą ir profesinį tobulėjimą?

## 4 SKYRIUS

# Patvirtinimo kontekstai

Remiantis 2012 m. rekomendacija dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo (CEDEFOP ir Europos Komisija, 2009 m.), toliau esančiuose skyriuose pateikiama informacija apie skirtingas patvirtinimo aplinkas / kontekstus ir juose kylančius iššūkius.

## 4.1. Patvirtinimas švietimo srityje

*Rekomendacijoje pripažįstamas pagrindinis švietimo įstaigų vaidmuo plėtojant patvirtinimą: „švietimo paslaugų teikėjai turėtų palengvinti prieigą prie formaliojo švietimo remiantis neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatais ir, prireikus, ir jeigu įmanoma, taikyti lengvatas ir (arba) skirti kreditų už atitinkamus neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatus“ (ES Taryba, 2012 m., p. 4, 4b punktas).*

2014 m. sąvadas <sup>(6)</sup> parodo, kad švietimas vis dar yra pagrindinis neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo Europoje skatintojas, o švietimo ministerijos įprastai atlieka svarbų proceso inicijavimo ir koordinavimo vaidmenį. Kai kuriais atvejais patvirtinimas būna išimtinai susijęs su švietimu, potencialiai apribojant jo vaidmenį, pavyzdžiui, įmonėse ir savanoriškame sektoriuje.

Profesinio mokymo sektorius buvo pagrindinis neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo Europoje šalininkas. Jo glaudus ryšys su darbo rinka ir stiprios darbu paremto mokymosi tradicijos labai prisidėjo prie patvirtinimo. Plačiai naudojami mokymosi rezultatai ir kompetencijomis pagrįsti standartai taip pat parėmė profesinio mokymo plėtojimą, o profesinio mokymo standartai dažniausiai yra suderinti su profesijų standartais, kuriuos lengviau susieti su ankstesne darbo patirtimi. Protinga būtų tikėtis, kad profesinio mokymo sektorius ir toliau atliks svarbų vaidmenį patvirtinimo procese.

Patvirtinimas ypač svarbus suaugusiųjų švietimui kaip mokymosi visą gyvenimą skatinimo priemonė. 25–45 metų amžiaus asmenys dažniausiai ir yra pagrindiniai patvirtinimo naudotojai. Tai rodo, kad šios priemonės atlieka svarbų vaidmenį pereinant iš darbo srities į švietimą ir atvirkščiai. Daugelyje šalių suaugusiųjų švietimo teikėjai atlieka pagrindinį vaidmenį patvirtinime. Patvirtinimas tarp aukštojo mokslo kvalifikacijų nėra toks dažnas kaip profesiniame mokyme. Aukštojo mokslo institucijos paprastai yra savarankiškesnės ir pačios nustato patvirtinimo taikymo sritį ir galimybes.

Bolonijos procesas paspartino neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo metodų ir galimybių rengimą. 2014 m. sąvadas rodo, kad pastaraisiais metais ypač padaugėjo patviri-

<sup>(6)</sup> CEDEFOP: Neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimas: *Europos patvirtinimo sąvadas: 2014 m. atnaujinimas*: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> [žiūrėta 2015.11.11].

nimo dėka į universitetus įstojusių asmenų. Aukštojo mokslo institucijos įprastai ribotai naudojami patvirtinimu, kad įskaitytų mokymosi programos dalis ir retai patvirtinimo pagrindu suteikdavo pilnas kvalifikacijas. Kita vertus, kai kurie iš šių procesų yra įtraukti į ankstesnio formaliojo mokymosi pripažinimą ir yra prastai pritaikyti mokymuisi neformaliosiose institucijose. Tolesnis mokymosi rezultatų metodo taikymas, tiek apibrėžiant ir apibūdinant programas, tiek kaip Europos kreditų perkėlimo sistemos (ECTS) elementas, gali padidinti patvirtinimo galimybes ilgalaikėje perspektyvoje.

Patvirtinimo naudojimas pirminio, bendrojo ugdymo kontekste paprastai yra ribotas. Viena didžiausių kliūčių yra tai, kad maži bendrojo ugdymo programų yra parengtos mokymosi rezultatų pagrindu. Patvirtinimas bendrojo ugdymo sistemoje bet koku atveju bus susietas su informacijos lygiu, atitinkamomis teisėmis, nuostatomis bei paslaugomis. Daugeliu atvejų neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimas bendrajame ugdyme yra susijęs su suaugusiųjų švietimu, siekiant paremti asmenis, kuriems trūksta oficialiai patvirtintos šio lygio kvalifikacijos.

Patvirtinimo priemonės turi būti parengtos atsižvelgiant į atskirų besimokančiųjų poreikius ir interesus, ne tik į konkrečių institucijų ir sistemų poreikius bei interesus.

### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimą švietimo srityje

Apsvarstant patvirtinimą švietimo kontekste, svarbūs tokie klausimai:

- ar patvirtinimas yra taikomas visose švietimo sistemos dalyse?
- ar patvirtinimo priemonės skirtingose švietimo sistemos dalyse sukurtos remiantis panašiais, ar skirtingais principais?
- ar patvirtinimo priemonės skirtingose švietimo sistemos dalyse gali būti taikomos kartu ir palengvinti pereinamumą tarp skirtingų švietimo sistemos grandžių?
- ar yra ryšys tarp patvirtinimo ir kreditų perkėlimo priemonių?

#### 4.1.1. Patvirtinimas ir atvirieji švietimo ištekliai

*Rekomendacijoje teigiama, kad patvirtinimo priemonės turėtų būti taikomos ir asmenų žinių, įgūdžių bei kompetencijų, įgytų per atvirojo švietimo išteklius, patvirtinimui: „patvirtinti žinias, gebėjimus ir kompetenciją, kurią jie įgijo neformaliojo mokymosi ir savišvietos būdu, įskaitant, atitinkamais atvejais, naudojimąsi atviraisiais švietimo ištekliais“ (ES Taryba, 2012 m., p. 3, 1 punktą).*

Rekomendacijoje pateikiama nuoroda į atvirojo švietimo išteklius (AŠI) atspindi greitą mokymosi internetu galimybių plitimą, ypač skatinamą aukštojo mokslo įstaigų.

AŠI rekomendacijoje yra apibrėžiami kaip „suskaitmeninta medžiaga, kuri laisvai ir atvirai priinama pedagogams, studentams ir savarankiškai besimokantiems asmenims ir kuria jie pakartotinai gali naudotis mokymo, mokymosi ir mokslinių tyrimų tikslais; tai apima mokomąjį turinį, programinės įrangos priemones, skirtas turiniui rengti, naudoti ir platinti, bei įgyvendinimo išteklius, pavyzdžiui, atvirąsias licencijas; be to, AŠI gali būti sukauptos skaitmeninės vertybės, kurios gali būti pritaikytos ir kurios gali teikti naudą neribojant galimybių kitiems jomis naudotis“ (ES Taryba, 2012 m., p. 5, d punktą). AŠI gali sudaryti „... pilni kursai, kursų moduliai, mokymo programos, paskaitos, namų darbų užduotys, viktorinos, laboratoriniai darbai ir klasės veikla, pedagoginės medžiagos, žaidimai, imitavimai ir daugybė kitų išteklių, esančių skaitmeninėse laikmenų kolekcijose visame pasaulyje“ (?). AŠI pavyzdžiai – masiniai atviri internetiniai kursai (MAIK) ir atvira mokomoji programinė įranga.

AŠI yra laikomi svarbiais priedais prie tradicinių švietimo programų, kurie padeda sumažinti bendras išlaidas, didina prieinamumą ir leidžia asmenims nusistatyti savo mokymosi tempą. MAIK – tai būdas, kuriuo plačiai besimokančiųjų grupei teikiamas aukštos kokybės (pasaulinio lygio) mokymas.

Dėl visų šių priežasčių svarbu apsvarstyti, kaip mokymosi rezultatus galima tinkamai dokumentuoti bei įvertinti, ir kaip dabartinė patvirtinimo praktika galėtų į juos atsivėlyti. 4 intarpe nurodomi tam tikri klausimai, kuriuos reikia apsvarstyti, susiejant patvirtinimą ir AŠI.

#### 4 intarpas. Galimi AŠI patvirtinimo reikalavimai

- Mokymasis, atliekamas per AŠI, turi būti aprašytas mokymosi rezultatų forma.
- Kai AŠI suteikia tam tikrus vidaus kreditus, pvz., ženklelius, jie turi būti paaiškinti ir skaidriai dokumentuojami, skatinant pasitikėjimą.
- Turi būti aiškiai išaiškinti standartai ir (arba) atskaitos taškai, kuriais grindžiami kreditai ar ženkleliai.
- Susitarimai dėl AŠI kokybės užtikrinimo turi būti pristatomi skaidriai.
- Vertinimo / testavimo metodai turi būti suprantamai išaiškinti.

*Šaltinis:* Autoriai.

(?) Londono technologijos ir inovacijos (cituojamas kaip JISC): *atvirieji švietimo ištekliai (AŠI)*: <http://lti.lse.ac.uk/digital-and-information-literacy/OERs.php>; UNESCO ir mokymosi bendrija (2011 m.) [žiūrėta 2015.11.11].

Mokymosi internetu rezultatai turi būti vertinami taip pat kruopščiai ir išsamiai, kaip ir kiti mokymosi rezultatai. Atsižvelgiant į neišvengiamus AŠI kokybės skirtumus ir skirtingą besimokančiųjų patirtį prisitaikant prie mokymosi internetu, reikia atkreipti dėmesį į rezultatų, susijusių su AŠI, dokumentavimą, vertinimą ir sertifikavimą nacionaliniu, Europos ir tarptautiniu lygiu. Kad juos būtų galima apsarstyti patvirtinimo metu, labai svarbus proceso skaidrumas. Mokymosi patirtis per AŠI turi būti apibūdinta mokymosi rezultatais. Standartų statusas ir egzaminavimo priemonės, jei tokios yra, turi būti aiškūs ir paremti patvirtinimą.

Interneto platformos, kurios leidžia atpažinti ir įvertinti konkrečius įgūdžius, turi būti kruopščiai apsarstytos. Jas reikia palyginti su taikomomis patvirtinimo sistemomis, siekiant tinkamo kokybės užtikrinimo, ir racionalizuoti pastangas.

#### Su atviraiais švietimo ištekliais susiję pagrindiniai klausimai

Apsvarstant atvirosius švietimo išteklius, svarbūs tokie klausimai:

- ar metodai, kuriais siekiama patvirtinti mokymosi rezultatus, įgytus per AŠI, yra tokie patys, kaip ir skirti kitais būdais įgytiems mokymosi rezultatams?
- kaip patvirtinimo procese taikomi vidaus įvertinimai / kreditai (pvz., ženkleliai)?

## 4.2. Patvirtinimas įmonėse

*Rekomendacijoje pabrėžiama patvirtinimo darbo vietoje svarba ir rekomenduojama: „[...] Skatinti įtraukti visus atitinkamus suinteresuotuosius subjektus, pavyzdžiui, darbdavius, profesines sąjungas, pramonės, prekybos ir amatų rūmus [...], į 1–4 punktuose nurodytų elementų bei principų rengimą ir įgyvendinimą. [...] darbdaviai [...] turėtų skatinti mokymosi dirbant [...] mokymosi rezultatų nustatymą ir dokumentavimą“ (ES Taryba, 2012 m., p. 4).*

Naujausias CEDEFOP (2014 m.) paskelbtas leidinys dėl patvirtinimo įmonėse rodo, kad tai sritis, kurios svarba vis didėja.



### 5 intarpas. Kompetencijų vertinimo privalumai įmonėse

- Didina darbuotojo / besimokančiojo motyvaciją ir susidomėjimą darbo vieta.
- Sumažina laiko tarpą, reikalingą kvalifikacijai įgyti, todėl reikia mažiau atsi-traukti nuo darbo vietos.
- Sukuria naujas idėjas ir pokyčius darbo vietoje, darbuotojui / mokiniui per-maštant savo veiklą.
- Pagerina darbuotojų išlaikymą ir sumažina įdarbinimo bei mokymo išlaidas.

*Šaltinis:* CEDEFOP, 2014 m.

Kita vertus, reikšminga dalis to, ką galima pavadinti kompetencijos įvertinimu įmonėse, nepatenka į EK rekomendacijoje teikiamą patvirtinimo apibrėžtį (2 skyrius).

Nors tokia veikla, pavyzdžiui, susijusia su įdarbinimu ir personalo plėtra, siekiama padidinti anks-tesnio mokymosi matomumą, gauti rezultatai dažnai yra išskirtinė darbdavio nuosavybė ir asmenys negali laisvai jų naudoti. Individualiam darbuotojui šių procesų rezultatai tik iš dalies padidina jo mokymosi patirties vertę.

Svarbus ateityje užduodamas klausimas yra tas, ar įmonės vidaus susitarimų rezultatai gali būti pateikti taip, kad juos būtų galima naudoti ne įmonėse, pavyzdžiui, kai asmuo nori arba jam reikia pakeisti darbo vietą arba kai mokomasi toliau. Šios problemos sprendimas gali būti svarbus patvir-tinimo ir kompetencijų plėtrai Europoje. Perkeliamumas ir judrumas yra esminiai klausimai šiame kontekste ir gali sustiprinti ryšį tarp kompetencijų vertinimo įmonėse ir nacionalinių patvirtinimo priemonių.

Nacionalinis patvirtinimas reikalauja aktyvaus įmonių įsitraukimo. Darbo vieta yra pagrindinė mokymosi vieta, todėl aktyvus įmonių dalyvavimas labai svarbus tolesniam nacionalinių patvir-tinimo sistemų kūrimui. Vienas iš galimų sprendimų – skatinti sistemingesnę intervenciją sektoriaus ar filialo lygmeniu, pavyzdžiui, pristatant bendras kompetencijų sandaras ir standartus, laikomus atskaitos taškais ir palaikančius įgūdžių bei kompetencijų perdavimą. Dėl ribotų išteklių ir pajėgu-mų ypatingu iššūkiu tampa smulkiųjų ir vidutinių įmonių (SVĮ) įsitraukimas į vertinimo procesą. SVĮ nenutrūkstamai kovoja dėl įgūdžių ir kompetencijų tobulinimo galimybių, todėl joms daug naudos atneštų sektorinių patvirtinimo struktūrų, prisidedančių prie vidinių žmogiškųjų išteklių plėtros ir darbuotojų įgūdžių bei kompetencijų, judrumo stiprinimas. 6 intarpe nurodytos galimos iniciatyvos įmonėms, skatinant patvirtinimą.

## 6 intarpas. Bendradarbiavimas įmonėse vertinant kompetencijas

- 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.
- Būtinai standartizuotas ir informatyvus vertinimo rezultatų dokumentavimas, prieinamas ir darbuotojams.
- Svarbu apsvarstyti įvairius kokybės veiksnius, nustatytus šioje studijoje, įskaitant darbuotojų dalyvavimą ir įsitraukimą.

*Šaltinis:* CEDEFOP, 2014 m.

Siekiant pažangos šioje srityje, būtina stiprinti įmonių bendradarbiavimą. Šiandien tik nedidelė dalis įmonių (CEDEFOP, 2014 m.) dalyvauja kokioje nors bendradarbiavimo iniciatyvoje. Kita vertus, įrodymai rodo, kad įmonės yra labai suinteresuotos bendradarbiauti vertinant kompetencijas tam tikruose sektoriuose, ypač, vadovaujančiose pozicijose.

Bendradarbiavimas ne tik didina vertinimo rezultatų perkeliamumą. Jo dėka patvirtinimas ir įvertinimas tampa prieinamesni (ypač SVI). Valstybinės ir pusiau valstybinės institucijos, veikiančios nacionaliniu ir Europos lygmeniu (vyriausybės, socialiniai partneriai, valstybinės įdarbinimo tarnybos, žmogiškųjų išteklių srities asociacijos) galėtų skatinti iniciatyvas įmonėse didinant sąmoningumą, teikiant patarimus, konsultavimą ir mokymus, finansinę paramą.

### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimą įmonėse

Aptariant patvirtinimą įmonėse, svarbūs tokie klausimai:

- ar įmonėse atliktas kompetencijų vertinimas gali būti naudojamas už įmonės ribų?
- kaip įmonių tinklų kūrimas gali padėti tobulinti kompetencijų vertinimo metodus ir standartus?
- kaip kompetencijų vertinimo metodai gali tapti labiau prieinami SVĮ?
- kaip kompetencijų vertinimas įmonėse gali tapti prieinamas platesniam darbuotojų ratui?
- ar gali būti glaudesnis ryšys tarp patvirtinimo viešajame sektoriuje ir kompetencijų vertinimo įmonėse?

## 4.3. Gebėjimų auditas ir darbo rinka

*Rekomendacijoje teigiama, kad „patvirtinimo priemonės daugiausia naudos turėtų suteikti palankių sąlygų neturintioms grupėms, įskaitant bedarbius, ir asmenims, kuriems gresia nedarbas, nes patvirtinimu galima labiau paskatinti juos mokytis visą gyvenimą ir sudaryti geresnes galimybes patekti į darbo rinką“. Taip pat nurodoma, kad „bedarbiai ir asmenys, kuriems gresia nedarbas, turi galimybę – pagal nacionalinius teisės aktus ir atsižvelgiant į nacionalines ypatybes – atlikti „gebėjimų auditą“, kuriuo siekiama nustatyti jų turimas žinias, gebėjimus ir kompetencijas, per pagrįstą laikotarpį, idealiu atveju – per šešis mėnesius nuo poreikio nustatymo“ (ES Taryba, 2012 m., p. 4, 3c punktas).*

Pagal 2014 m. sąvadą, Europos šalyse skiriasi „gebėjimų audito“ apibrėžimas ir interpretacija. Kita vertus, audito atlikimo priežastys atrodo bendros ir jos dažniausiai koncentruojasi į mokymosi rezultatų nustatymą ir dokumentavimą. Audito tikslas:

- padėti asmenims apmąstyti ir suvokti jų faktinius gebėjimus (žinias, įgūdžius ir kompetencijas);
- padėti bedarbiams ir kitoms nepalankioje padėtyje esančioms grupėms, pavyzdžiui, žemos kvalifikacijos suaugusiems ir migrantams, plėtoti savo karjerą ir padidinti įsidarbinimo galimybes;
- suteikti vartotojams priemonių, kurios padės jų įgūdžius ir kompetencijas padaryti matomomis ir jomis pasinaudoti;
- nustatyti tolesnio mokymo poreikius, suderinant asmenų kompetencijas su darbo rinkos poreikiais.

Kai kuriose šalyse jau daugelį metų veikia *bilan de compétence* sistemos, skirtos aukščiau išvardytiems tikslams pasiekti. Nors įrodymai, gauti per *bilan de compétence*, kartais gali būti naudojami oficialiai patvirtintai kvalifikacijai, dažniausiai tai nėra pagrindinis tikslas. Atliekant gebėjimų auditą gali būti naudojamos skirtingos priemonės ir metodai, tačiau įprastai taikomas dialogo ir standartizuoto testavimo / vertinimo derinys. Taip pat dažnai naudojami įsivertinimai. Atsižvelgiant į nustatymo fazės etapus (2 skyrius) pabrėžiama, kad gebėjimų auditas turi būti atviras individualiems pokyčiams ir įvairovei, kruopščiai derinant jį su standartizuotomis priemonėmis. Pavyzdžiui, kaip konkretiems darbams skirti įgūdžiai ir kompetencijos bus derinami su skaitmeniniais, kalbiniais, universaliais įgūdžiais ir kompetencijomis? Nors dialogu paremtų metodų taikymas tiesiogiai bendraujant su klientu padeda apimti visus šiuos aspektus, kuriant standartizuotus metodus, įskaitant įsivertinimo priemones, būtina rimtai įvertinti šį aspektą. Svarbu išvengti pačios priemonės netikslingai sukuriama šališkumo.

Pagrindinis uždavinys – užtikrinti gebėjimų audito rezultatų perkeliamumą. Pastebima tendencija atlikti gebėjimų auditus atskirai nuo kitų patvirtinimo formų (dažniausiai tai susiję su kvalifikacijomis ir švietimo sistemomis). Atsižvelgiant į rekomendacijoje nurodytus keturis patvirtinimo etapus, svarbu apsvastyti santykį tarp (dažniausiai) užimtumo pagrindu atliktų gebėjimų auditų ir (dažniausiai) mokymu pagrįstų patvirtinimo priemonių. Ypač svarbūs du klausimai: ar darbdaviai pripažins ir pasitikės konkrečiu būdu, kuriuo jiems bus pateikti rezultatai; ir kaip audito rezultatai bus įtraukti į tolesnį mokymo ar plėtros planą, kaip tai taikoma kai kuriose Europos šalyse.

Gebėjimų auditai gali būti įgyvendinami skirtingais lygmenimis ir skirtinga apimtimi. Viena galimybė – sukurti vieną nacionalinę priemonę, kuria galės pasinaudoti bedarbiai arba asmenys, kuriems gresia nedarbas. Galbūt naudojama įdarbinimo tarnybų, ši priemonė galėtų padėti plėtoti taikomas konsultacijas dėl darbo, pavyzdžiui, stiprinant bendruosius vertinimo pajėgumus. Taip pat galima numatyti labiau decentralizuotą požiūrį, kai šių priemonių rengimas ir taikymas perduodamas regionų ir sektorių suinteresuotosioms šalims (Švedijos atvejis). Kitas būdas – remtis esamais sektoriuose ir įmonėse taikomais metodais. Svarbus audito metodikos pasirinkimas ir klausimas, kaip subalansuoti ir sujungti IKT grindžiamą įsivertinimą su tiesioginiu dialogu paremtais metodais. Europoje plačiai paplitęs (ir nuolat auga) įsivertinimo priemonių (internetu) naudojimas. Reikia įvertinti šių priemonių pridėtinę vertę, palyginti su (brangesniais) į dialogus ir konsultacijas orientuotais metodais. Kaip skelbia kai kurios šalys, gebėjimų auditai turi svarbų motyvacinį poveikį, todėl tai, kaip tarpusavyje bus suderinti įsivertinimas ir tiesioginis vertinimas, paveiks tolesnį asmenų įsidarbinimą.

Gebėjimų audito plėtra reikalauja intensyvesnio bendradarbiavimo ne tik šalyse, bet ir tarp šalių. Rekomendacija suteikia galimybę didinti šalių bendradarbiavimą, keičiantis patirtimi šioje srityje. Taip pat būtų tikslinga apsvastyti Europos bendradarbiavimą, kuriant bendrą audito rezultatų dokumentavimo formatą, pvz., Europaso kontekste (remiantis Europaso bandomojo šablono patirtimi).

### Pagrindiniai klausimai apie gebėjimų auditą

Aptariant gebėjimų auditą, svarbūs tokie klausimai:

- kokios gebėjimų nustatymo ir dokumentavimo priemonės skirtos asmenims, ieškantiems darbo arba rizikuojantiems jį prarasti?
- ar esami metodai gali būti labiau suderinti?
- kaip gali bendradarbiauti viešojo ir privataus sektoriaus suinteresuotosios šalys?
- kokie tinkami metodai; kaip subalansuoti dialogo ir standartizuotų testų poreikį?
- kaip galima padidinti gebėjimų audito rezultatų matomumą ir patikimumą darbdaviams ir kitiems šiuos rezultatus gaunantiems asmenims?

## 4.4. Patvirtinimas savanoriškame sektoriuje

*Rekomendacijoje pabrėžiama, kaip svarbu į patvirtinimo procesus aktyviai įtraukti savanorišką sektorių: „[...] jaunimo organizacijos ir pilietinės visuomenės organizacijos turėtų skatinti mokymosi dirbant ar savanoriaujant mokymosi rezultatų nustatymą ir dokumentavimą ir sudaryti tam palankesnes sąlygas, naudojant atitinkamas Sąjungos skaidrumo priemones, pavyzdžiui, priemones, parengtas pagal Europaso ir Jaunimo paso sistemas“ (ES Taryba, 2012 m., p. 4, 4a punktas).*

Savanoriškas (arba „trečiasis“) sektorius atlieka svarbų vaidmenį skatinant neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimą. Tai rodo nevyriausybinės organizacijos, įsitraukusios į suaugusiųjų ir mokymosi visą gyvenimą sritį bei jaunimo srityje dirbančios organizacijos. Tokios organizacijos neformalųjį mokymąsi ir savišvietą vertina kaip svarbius jų veiklos rezultatus, kurie turi būti labiau matomi.

Šiame konkrečiame kontekste svarbu atskirti įgūdžių nustatymą ir dokumentavimą nuo vertinimo ir sertifikavimo. Dažniausiai tvirtinama, kad mokymosi patirtis, gauta iš savanoriškos veiklos, turėtų būti vertinama atskirai, ne pagal formaliojo švietimo standartus. Patvirtinimas trečiajame sektoriuje taip pat gali apimti socialinių ir pilietinių gebėjimų, neformalioje ir savišvietos aplinkoje organizuojamas veiklas (t.y., savanorišką veiklą) įgytų „minkštųjų“ ir gyvenimiškų įgūdžių pripažinimą. Šiame sektoriuje naudojami tam tikri metodai, skirti nustatyti ir dokumentuoti mokymąsi – pavyzdžiui, Jaunimo paso sistema. Patvirtinimo etapų diferencijavimas ir galutinio patvirtinimo tikslo išsiaiškinimas gali padėti sujungti skirtingas galimybes kuriant priemones, kurios šiame kontekste nebūtinai formalizuoja neformalųjį mokymąsi ir švietimą.

Teigiama, kad savanoriškame sektoriuje įgyta patirtis yra labai svarbi siekiant toliau mokytis formaliojo švietimo sistemoje bei ieškant geresnių užimtumo galimybių, todėl tokia patirtis taip pat turi būti nagrinėjama atliekant apibendrinamąjį vertinimą ir sertifikavimą. Kai kurios jaunimo organizacijos yra švietimo teikėjai, turintys savo sertifikatus, diplomus ir kitas vidines mokymosi rezultatų patvirtinimo formas. Dalį jų pripažįsta valdžios institucijos (pavyzdžiui, Prancūzijoje ir Suomijoje). Tokiais atvejais, kai viešosios valdžios institucijos įvertina ir patvirtina mokymosi rezultatus, oficiali valstybinė kvalifikacija asmeniui suteikiama paprastu valstybės pripažįstamo mokymo pažymėjimu.

Kaip ir 4.1.1 dalyje aptariamų AŠI atveju, savanoriškame sektoriuje atliekamo patvirtinimo patikimumas reikalauja skaidrių standartų ir aiškaus vertinimo mechanizmo.

### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimą savanoriškame sektoriuje

Kalbant apie patvirtinimą savanoriško sektoriaus kontekste, svarbūs šie klausimai:

- kokiais atvejais patvirtinimas turėtų apsiriboti nustatymu ir dokumentavimu?
- kokiais atvejais vertinimas ir sertifikavimas, kaip apibendrinamojo vertinimo elementai, turėtų būti taikomi patvirtinime?
- kaip savanoriško sektoriaus patvirtinimo iniciatyvos gali sąveikauti ir sustiprinti priemones viešajame sektoriuje, ypač švietimo srityje?
- kokie savanoriško sektoriaus vertinimo standartai galėtų papildyti formaliojo švietimo sistemą?
- kaip savanoriškas sektorius galėtų užtikrinti esamų patvirtinimo priemonių patikimumą?

## 5 SKYRIUS

# Patvirtinimo priemonės

*Rekomendacijoje pabrėžiamas atitinkamų priemonių, padedančių patvirtinti neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatus, poreikis, taip pat skiriamas dėmesys bendrųjų Europos skaidrumo ir pripažinimo priemonių svarbai, palaikant patvirtinimo procesus: „skatinamas Sąjungos skaidrumo priemonių, pavyzdžiui, Europaso ir Jaunimo paso, naudojimas siekiant sudaryti palankesnes mokymosi rezultatų dokumentavimo sąlygas“ (ES Taryba, 2012 m., p. 3, 3i punktas); ir prašoma valstybių narių užtikrinti, kad „[...] veikia patvirtinimo tvarkos ir kredito perkėlimo sistemų, taikomų formaliojo švietimo sistemoje (pavyzdžiui, ECTS ir ECVET), sinergija“ (p. 4, 3j punktas); taip pat prašoma valstybių narių skatinti suinteresuotųjų šalių dalyvavimą: „[...] sudaryti tam palankesnes sąlygas, naudojant atitinkamas Sąjungos skaidrumo priemones, pavyzdžiui, priemones, parengtas pagal Europaso ir Jaunimo paso sistemas“ (p. 4, 4a punktas).*

Bet kokio metodo kokybė priklauso nuo to, kas jį įgyvendina. Vertintojų kvalifikacijos lygis / patirtis yra vieni pagrindinių kokybės užtikrinimo elementų. Naudojamų priemonių įvairovę galima laikyti teigiamu aspektu, tačiau ji reikalauja, kad konsultantai ir vertintojai gebėtų apmąstyti, kas yra tinkama ir geriausiai atitinka siekius. Toliau aptartos priemonės fiksuoja skirtingus mokymosi patirties aspektus, pvz., jos gali skirtingais lygmenimis atspindėti praktinius įgūdžius ar teorines refleksijas. Kaip ir formaliajame švietime, nagrinėjamų mokymosi rezultatų charakteristikoms gali prireikti daugiau nei vienos priemonės, pavyzdžiui, rašytinių testų ir praktinių užduočių derinio.

Patvirtinimui naudojamos priemonės yra svarbios, nes jos paveikia bendrą patvirtinimo proceso ir jo rezultatų kokybę, t.y. pagrįstumą ir patikimumą, ir turi įtakos tam, kokia bus individualių besimokančiųjų patvirtinimo patirtis, ar jų patirtis bus užfiksuota, ar ne.

## 5.1. Paskirtį atitinkančių priemonių parinkimas

Rekomendacijoje atkreipiamas dėmesys į poreikį parengti ir dalintis tinkamomis patvirtinimo priemonėmis. Siekiant pažangos patvirtinimo procese, reikia išaiškinti, kuo skiriasi formuojamasis ir apibendrinamasis vertinimas. Šiose gairėse jie apibrėžiami taip:

- (a) formuojamojo vertinimo metodai skirti mokymosi procesui ar mokymosi karjerai suteikti grįžtamąjį ryšį, nurodant stipriąsias ir silpnąsias puses bei suformuojant pagrindą asmens ar organizacijos tobulėjimui. Formuojamasis vertinimas atlieka labai svarbų vaidmenį daugelyje sričių, pradedant orientavimu ir konsultavimu, baigiant žmogiškųjų išteklių valdymu įmonėse;
- (b) apibendrinamaisiais vertinimo ir patvirtinimo metodais aiškiai siekiama formalizuoti ir patvirtinti mokymosi rezultatus, šie metodai susiję ir integruoti į institucijas ir įstaigas, įgaliotas suteikti kvalifikacijas.

Kita vertus, tarp formuojamojo ir apibendrinamojo vertinimo ne visada nustatomos aiškios ribos; kai kuriais atvejais priemonės galima naudoti įvairiais tikslais. Svarstant potencialiai naudingas vertinimo priemones, abiem atvejais reikia atsižvelgti į tokius kriterijus:

- (a) pagrįstumas: priemonė turi matuoti tai, kam ji skirta;
- (b) patikimumas: ar vienodi rezultatai bus pasiekti kiekvieną kartą, kai kandidatai bus vertinami esant toms pačioms sąlygoms;
- (c) sąžiningumas: ar sprendimas dėl vertinimo yra nešališkas (ar nepriklauso nuo konteksto, kultūros ir vertintojų);
- (d) kognityvinis diapazonas: ar priemonė leidžia vertintojams įvertinti kandidato mokymosi apimtį ir gylį;
- (e) atitikimas vertinimo tikslui: užtikrinimas, kad vertinimo priemonė atitinka numatytą paskirtį.

Naudinga atskirti metodus, kuriais siekiama surinkti įrodymus (testai ir egzaminai, pokalbių metodai, deklaratyvūs metodai, stebėjimas, simuliacijos, įrodymai, nustatyti dirbant) ir įrodymų dokumentavimo bei pateikimo metodus (pvz., „gyvi įrodymai“, CV, trečiųjų šalių deklaracijos ir aplankai). Nors toks diferencijavimas ne visuomet aiškiai apčiuopiamas (aplanko sudarymas gali būti laikomas tam tikrų kompetencijų įrodymu), jis užfiksuoja metodų, kuriais pirmiausia siekiama individualias kompetencijas padaryti matomomis, ir metodų, kurie skirti surinktiems įrodymams pateikti, skirtumus.

### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimo priemones

Prieš pasirenkant patvirtinimo priemones svarbu peržiūrėti vertinamą mokymąsi. Visuotinai pripažįstama, kad reikia atsižvelgti į tokius kriterijus:

- patvirtinimo proceso tikslas;
- vertinamų žinių, gebėjimų ir kompetencijų apimtis;
- reikalingo mokymosi gilumas;
- ar žinios, gebėjimai ir kompetencijos yra dabartinės, ar nepasenusios;
- ar yra pakankamai informacijos, kad vertintojas galėtų priimti sprendimą;
- ar pateikti įrodymai patvirtina kandidato mokymosi rezultatų autentiškumą.



## 5.2. Įrodymų surinkimo priemonės

Patvirtinimo priemonės ir metodai turėtų siekti aiškumo, tikslumo ir būti kaip įmanoma nedviprasmiški ir nešališki. Visos šios savybės yra svarbios, norint sukurti pasitikėjimą, todėl jos sudaro kertinius patvirtinimo proceso aspektus.

### 5.2.1. Testai ir egzaminai

Testų ir egzaminų pranašumas – tai, kad toks vertinimo būdas visiems žinomas, atrodo pagrįstas ir patikimas. Lyginant su kai kuriais kitais metodais, testai yra santykinai pigūs ir greitai administruojami. Testai ir egzaminai gali būti labiau tiesiogiai susieti su švietimo standartais nei kiti metodai.

Kita vertus, testai gali būti bauginantys tiems asmenims, kurie turėjo neigiamos formaliojo mokymo patirties arba jų kalbėjimo / rašymo įgūdžiai silpni. Kai kurių šalių ataskaitose, pateiktose 2014 m. sąvade, teigiama, kad šis metodas vertina santykinai paviršutiniškas žinias ir mokymąsi, o kai kurie įgūdžiai ir kompetencijos, įgytos per neformalųjį mokymąsi ir savišvietą, negali būti užfiksuoti taikant šį metodą. Kai kuriose profesinėse srityse (pavyzdžiui, žurnalistikos ar teisės), testai ir egzaminai dažniausiai yra svarbūs fiksuojant asmenų kompetenciją. Srityse, kuriose būtini praktiniai įgūdžiai ir kompetencijos, testų potencialas kompetencijoms įvertinti yra ribotesnis.

### 5.2.2. Dialogo ar pokalbio metodai

Pokalbio metodai yra skirstomi į dvi pagrindines rūšis: interviu ir debatus (arba diskusijas). Pristatymas, po kurio seka interviu / debatai, taip pat yra santykinai dažnas metodas. Interviu gali būti naudojamas siekiant išgauti papildomos informacijos, kuri dokumentuojama kitomis priemonėmis, ir ištirti dokumentuojamas žinias, įgūdžius bei kompetencijas. Manoma, kad interviu kartais gali būti laikomas „pagalbine funkcija“, paruošiančia pagrindą tolesniam tyrinėjimui, vietoj to, kad būtų pagrindine priemone neformaliajam mokymuisi ir savišvietai nustatyti.

Kita vertus, interviu gali atlikti svarbų vaidmenį įvairiuose patvirtinimo etapuose ir tapti labai naudinga priemone nustatant įgytas kompetencijas. Kai interviu metodas taikomas ankstyvame procese, jis gali būti naudojamas kaip atrankos priemonė, padedanti nustatyti, ar turėtų būti taikomi tolesni įrodymų nustatymo mechanizmai. Tokie ankstyvieji interviu gali turėti tam tikrų apibendrinamųjų elementų, tačiau jie taip pat gali koncentruotis į galimybių, standartų ir kitų pagrindinių sistemos aspektų išaiškinimą pareiškėjui. Jų formuojamasis pobūdis gali priartinti šį metodą prie „struktūruotų orientavimo sesijų“.

Interviu gali turėti aukštesnį pagrįstumo lygį nei testai ir egzaminai, nes jie įgalina dialogą (tai padeda išvengti nesupratimų formuluojant klausimus) ir paskatina išsamesnį situacijos nagrinėjimą. Kita vertus, jie gali būti ne tokie patikimi kaip testai ir egzaminai (nebent būtų įdiegti tinkami protokolai), nes skirtingi interviu dalyviai, atsižvelgiant į jų patirtį, asmenines savybes, interviu stilių, gali paveikti interviu rezultatus. Jie taip pat gali būti ne tokie sąžiningi, kaip egzaminai (ypač kai vertintojas neturi ankstesnės informacijos apie egzaminuojamus asmenis, o taip gali nutikti patvirtinimo iniciatyvų atveju), nes vertintojams gali turėti įtakos asmeninės apklausiamųjų savybės. Vertintojų patirtis, bendravimo ir tarpininkavimo įgūdžiai bei gilus jų vertinamų mokymosi rezultatų

išmanymas (kad būtų galima išgauti svarbią ir tinkamą informaciją) yra gyvybiškai svarbūs siekiant pagrįstumo, patikimumo ir sąžiningumo.

### 5.2.3. Deklaratyvūs metodai

Deklaratyvūs metodai grindžiami savarankišku asmenų kompetencijų nusistatymu ir fiksavimu (kartais pagal pateiktus kriterijus). Deklaraciją paprastai pasirašo (patvirtina) trečioji šalis. Vertinimo rezultatai yra fiksuojami, pavyzdžiui, atskirame kompetencijų žurnale, tačiau jie gali būti įrašomi ir į CV ar panašų dokumentą. Deklaratyvūs metodai dažniausiai yra skirti formuojamiesiems vertinimams arba ruošiantis kompetencijų nustatymui prieš atliekant apibendrinamąjį vertinimą.

Deklaratyvūs metodai yra pakankamai lankstūs, jie leidžia asmenims savo tempu apmąstyti įgytas žinias, įgūdžius ir kompetencijas. Tačiau trūkstant objektyvaus išorinio vertinimo šie procesai gali būti ne tokie efektyvūs dėl nepakankamo pagrįstumo ir patikimumo. Praktikoje tokių metodų pagrįstumas ir patikimumas priklauso nuo to, ar nustatytos aiškios gairės ar standartai, kuriuos asmenys galėtų naudoti, ar teikiama pagalba, ar pasirengimo etape vykdoma mentorystė bei nuo individo gebėjimo realistiškai įsivertinti savo kompetencijas. Konsultantų teikiama pagalba gali padidinti šio metodo patikimumą, kadangi nevienodą patirtį turintys asmenys gali skirtingai pristatyti savo įgūdžius ir kompetencijas. Konsultantai gali padėti sušvelninti kandidatų išankstinio nusistatymo, teikiant ataskaitą apie savo mokymąsi, svarbą.

Vienas iš pagrindinių deklaratyvaus metodo trūkumų yra tas, kad atskirai naudojamas jis nesureizuoja rezultatų su taikomomis kvalifikacijomis ar standartais, ypač kai nėra gairių, todėl jo pagrindu kvalifikacijos suteikiamos labai retai.

### 5.2.4. Stebėjimas

Stebėjimo metodas – tai įrodymų rinkimas iš vertinimo proceso dalyvių, jiems atliekant kasdienes užduotis. Šis neutralaus vertintojo naudojamas metodas dažniau taikomas privačiame sektoriuje, tačiau plinta ir kitose srityse.

Stebėjimų patikimumas yra labai didelis ir jie suteikia galimybę įvertinti kompetencijas, kurias sudėtinga nustatyti kitais būdais. Stebėjimai leidžia vienu metu vertinti kelias 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. Nepaisant to, vertintojas gali būti šališkas, nes proceso metu atsiskleidžia asmeninės asmenų savybės bei darbo vietos ypatybės, o tai gali turėti įtakos vertinimo rezultatams.

Stebėjimo metodas ne visada pritaikomas dėl asmens charakterio savybių, saugumo, laiko apribojimų ir kitų veiksnių. Jis taip pat gali užimti daug laiko, ypač jei vertinimą atlieka daugiau nei vienas vertintojas. Be to, kadangi stebėjimai yra pagrįsti kasdiene praktika, informacija, gauta stebint asmenį vertinimo metu, gali labiau priklausyti nuo konteksto ir neatspindėti bendros situacijos.

### 5.2.5. Simuliacijos

Taikant simuliacijos metodą sukuriama realiam gyvenimui artima situacija, padedanti įvertinti individo turimas kompetencijas. Dažniausiai šis metodas taikomas, jei nėra galimybių atlikti stebėjimo. Jo naudojimą riboja keletas aspektų, o ypač jo kaštai. Kai kurių situacijų negalima stebėti realiaime

gyvenime dėl saugumo ar kitų priežasčių. Tokiais pavyzdžiais gali būti lėktuvo ar autobuso vairuotojo reakcija į ekstremalias oro sąlygas ar variklio gedimą.

Simuliacijos kaip ir stebėjimo metodo naudojimas yra pakankamai patikimas, tačiau simuliacijos situacijas yra sunkiau sukurti ir jos brangiau kainuoja nei kiti patvirtinimo metodai; dažniausiai, norint tinkamai pasirengti simuliacijos situacijai, reikia atlikti nemažai studijų ar darbų analizės. Kuo kuriama situacija yra arčiau realybės, tuo efektyvesnis bendras įvertinimas. Simuliacija gali išspręsti dalį problemų, kurios kyla atliekant stebėjimą darbo vietoje, kadangi galima sukurti įvairių situacijų ir tokiu būdu padidinti vertinimo patikimumą. Šis metodas laikomas patikimu ir teisingu.

### 5.2.6. Įrodymai, surinkti dirbant ar atliekant kitą veiklą

Šiuo atveju dalyvis renka fizinius ar intelektualius mokymosi rezultatų įrodymus iš situacijų dirbant, atliekant savanorišką veiklą, šeimos gyvenimo ir kt. Vėliau tokius įrodymus analizuoja vertintojas, atlikdamas kompetencijų patvirtinimą. Darbo įrodymus gali sudaryti rašytiniai darbai, pvz., esė arba stenogramos. Tokie įrodymai skiriasi nuo rezultatų, gautų stebėjimo metu, nes pats dalyvis pasirenka vertinimo objektą, o šių įrodymų gavimo procesas nebūtinai turi būti stebimas vertintojo. Aptariamasis metodas ne toks patikimas kaip stebėjimas, jei jis nėra papildomas įrodymais, patvirtinančiais, kad tai iš tikrųjų yra dalyvio darbo rezultatas. Darbo metu gauti įrodymai gali būti efektyviai papildomi deklaracija (žr. 5.2.3 dalį), kurioje paaiškinamos įrodyme pateiktos žinios, įgūdžiai ir kompetencijos. Tokiu būdu yra palengvinamas vertinimas, o jo rezultatai tampa daug patikimesni.

Priklausomai nuo to, koku būdu (besimokančiojo) renkami įrodymai, vertintojas turi žinoti, jog jis vertina geriausiai, o ne vidutinį dalyvio darbą. Šio metodo teisingumas yra dažniausiai panašus į stebėjimo. Darbe surinkti įrodymai įprastai naudojami profesinių kompetencijų patvirtinimui.

## 5.3. Įrodymų pateikimo priemonės

Įrodymai, surinkti naudojant ankstesniame skyriuje aprašytus metodus, turi būti dokumentuojami patvirtinimo proceso metu. Dokumentai ne tik padeda atlikti įvertinimą, bet ir gali būti laikomi nepriklausomais patvirtinimo rezultatais, pavyzdžiui, padedant darbo ieškantiems asmenims. Svarbiausias uždavinys – sukurti dokumentavimo metodus, kurie būtų patikimi ir teisėtai naudojami įvairiuose sektoriuose ar institucijose bei būtų susiję su darbo vieta ir švietimo sistema. Atskiros mokymosi sritys turi skirtingus kriterijus, tai kartais apsunkina lygiaverčių kompetencijų nustatymą tarp sektorių.

### 5.3.1. CV ir asmens kompetencijų deklaracija

CV tikriausiai yra labiausiai paplitęs būdas dokumentuoti asmens žinias, įgūdžius ir kompetencijas. Šis būdas dažnai naudojamas ieškant darbo bei švietimo programų. Skirtingose šalyse ir ekonominiuose sektoriuose naudojami skirtingi CV. Tai gali būti paprastas asmens kompetencijų ir patirties išdėstymas, kvalifikacijų deklaracija arba iš jų išplaukiančių kompetencijų nustatymas, kaip nurodoma kai kuriose Europos CV dalyse. Asmens kompetencijų deklaracijos gali būti papildomos

naudojant kompetencijų kontrolinius sąrašus arba CV formą, kurioje pateikti struktūrizuoti kompetencijų skirsniai (žr. Europasas CV) <sup>(8)</sup>.

### 5.3.2. Trečiųjų šalių ataskaitos

Trečiųjų šalių ataskaitos, skirtos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimui, gali būti įvairių formų, pvz., informaciniai laišakai (arba garso ar vaizdo deklaracijos), gauti iš vadovų, darbdavių ir (arba) kolegų ir įmonių išduoti įvertinimo raštai. Pastarieji yra dažnai naudojami, tačiau, kaip nurodyta 4 skyriuje, juos ne visada galima naudoti už įmonės ribų. Tai reiškia, kad darbuotojams kartais sunku įrodyti savo tikrąjį darbo patirties lygį, ypač kai jų tikrasis darbas, tarp jų – ir įgūdžiai bei kompetencijos, viršija tai, kas nurodyta oficialiame pareigų pavadinime. Darbdavio ataskaitos gali padėti dokumentuoti faktiškai atliekamas užduotis.

### 5.3.3. Aplankas

Aplankas yra vienas iš sudėtingiausių ir dažniausiai patvirtinimui naudojamų įrodymų dokumentavimo būdų. Aplankų tikslas – įveikti subjektyvumo riziką, įtraukiant įvairias priemones, skirtas surinkti asmenų kompetencijos įrodymus, ir pateikti trečiųjų šalių vertinimus. Juose pateikiamos išsamios įžvalgos apie besimokančiojo pasiekimus ir sėkmę. Pastaruoju metu stebima padidėjusi aplanko svarba. Aplanko metodas yra orientuotas į procesą ir egzistuoja daug patvirtinimų, kad atrankos procesas formuojant aplanką skatina įsivertinimą ir atkreipia besimokančiųjų dėmesį į kokybės kriterijus. Kai kuriose šalyse, kur pateikiamos nacionalinės patvirtinimo gairės, o ne griežtai nustatomi patvirtinimo metodai, yra rekomenduojamas proceso etapas, kai trečioji šalis (pvz., vertinimo komisija) atlieka tam tikros formos aplanko turinio įvertinimą, kad užtikrintų didesnę patikimumą. Trečiosios šalies vertinimas neišsprendžia visų problemų. Turėtų būti numatyti kokybės užtikrinimo procesai, padedantys užtikrinti, kad trečiųjų šalių vertinimas bus nuoseklus ir skaidrus, o visi patvirtinimo proceso dalyviai bus vertinami vienodai ir sąžiningai.

Aplanką gali sudaryti įrodymai, gauti taikant įvairių metodų derinį. Ginčijamasi, ar su aplanko sudarymu susiję refleksija ir nagrinėjimas įgalina asmenis dalyvauti patvirtinime, kas padeda jiems gauti darbą ar pasirinkti tinkamą tolesnį išsilavinimą. Aplankas gali būti kuriamas, siekiant mažinti asmenų socialinę atskirtį ar padėti jiems įsidarbinti, atsižvelgiant į jų specifines savybes. Aplanko kūrimas yra daug laiko reikalaujantis uždavinys, tačiau vis dėlto tai populiarus metodas, nes kandidatai turi galimybę lanksčiai ir savitai parodyti savo kompetencijas. Aplanko vertinimas dažnai priklauso nuo gero asmens įgūdžių rašytinio dokumentavimo.

Naudojant šį metodą sunkiau identifikuoti nedokumentuotas arba netiesiogines žinias – tai yra faktas, į kurį reikia atsižvelgti prieš nusprendžiant, kokios priemonės bus naudojamos patvirtinimo procese. Tam tikromis sąlygomis aplanko metodas gali būti sudėtingas, nes jo parengimui reikalinga atitinkama informacija ir gairės. Didelė tokio metodo rizika – netinkamai pateikta informacija, pačiam rengiant aplanką, todėl asmenims patariama pasitarti su specialistu. Konsultanto pagalba ir pakankamas laiko tarpas, skirtas savirefleksijai, yra labai svarbūs veiksniai šio metodo veiksmingumui ir teisingumui. Vykdam įsivertinimą pagal ugdymo turinio standartus turėtų būti pateiktos gairės, kurios paaiškintų teorines sąvokas ir padėtų pereiti nuo teorijos prie praktikos.

<sup>(8)</sup> CEDEFOP: *Europasos dokumentai: gyvenimo aprašymas*: <https://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae> [žiūrėta 2015.11.11].

## 6 SKYRIUS

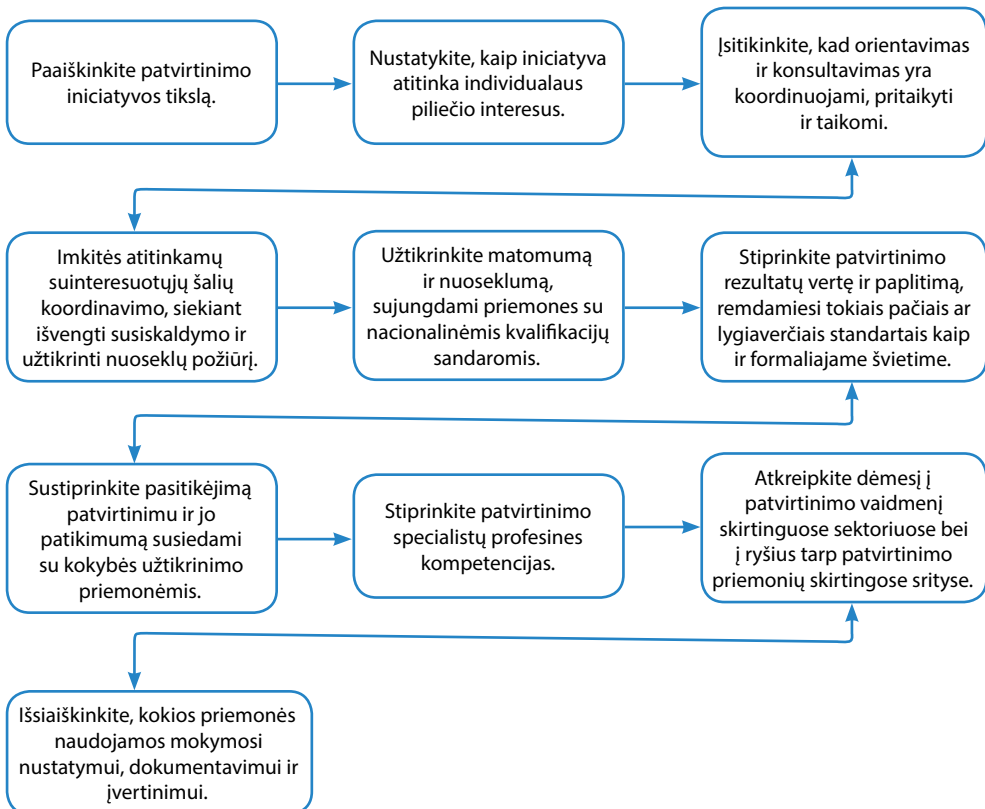
# Baigiamosios pastabos

Šios gairės aiškiai rodo, kad patvirtinimo priemonių rengimas ir taikymas priklauso nuo kelių tarpusavyje susijusių etapų. Pagrindinė gairių mintis yra ta, kad patvirtinimu siekiama:

- (a) neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatus padaryti matomais;
- (b) neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatams priskirti atitinkamą vertę.

1 pav. vaizduojama, kaip tarpusavyje susiję ir vienas nuo kito priklauso šie du patvirtinimo tikslai.

1 pav. Patvirtinimo priemonių rengimas ir taikymas: tarpusavio ryšiai



Šaltinis: Autoriai.

Nors siekiant nacionalinių patvirtinimo priemonių reikia apsvarstyti visus nurodytus aspektus, iniciatyvos, susijusios su tam tikru sektoriumi ar naudotojų grupėmis, gali apsiriboti siauresniu pasirinkimu. Tikimės, kad Europos gairės, kartu su klausimų / kontroliniais sąrašais, skirtais kiekvienam aptartam etapui, bus naudingos ir politikos formuotojams, ir specialistams.

# Santrumpų sąrašas

---

CV	Gyvenimo aprašymas
ECTS	Europos kreditų perkėlimo sistema
ECVET	Europos profesinio mokymo kreditų sistema
EKS	Europos kvalifikacijų sandara
IKT	Informacijos ir komunikacijų technologijos
MAIK	Masinis atviras internetinis kursas
NKS	Nacionalinė kvalifikacijų sandara
AŠI	Atvirieji švietimo ištekliai
SVĮ	Smulkaus ir vidutinio dydžio įmonė

# Nuorodos

[URL adresai žiūrėti 2015-11-11]

CEDEFOP (2014 m.). Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes (*Įmonių patvirtinimo naudojimas žmogiškųjų išteklių ir karjeros tobulinimo tikslais*). Liuksemburgas: Leidinių biuras. CEDEFOP referencinė serija; Nr. 96. <http://dx.doi.org/10.2801/47250>

CEDEFOP; Europos Komisija (2009 m.). European guidelines for validating non-formal and informal learning (*Europos neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo gairės*). Liuksemburgas: Leidinių biuras. [http://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/553/4054\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/553/4054_en.pdf)

Europos Sąjungos Taryba (2012 m.). 2012 m. gruodžio 20 d. Tarybos rekomendacija dėl neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo. *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, C 398, 2012.12.22, pp. 1-5. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

UNESCO; Mokymosi bendrija (2011 m.). Guidelines for open educational resources (OER) in higher education (*Atvirųjų švietimo išteklių (AŠI) aukštajame moksle gairės*). Paryžius: UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002136/213605e.pdf>

## Interneto nuorodos

CEDEFOP: Europasas: <https://europass.cedefop.europa.eu/>

CEDEFOP: Europaso dokumentai: gyvenimo aprašymas: <https://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae>

CEDEFOP: Validation of non-formal and informal learning: European inventory on validation: 2014 update (Neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimas: *Europos patvirtinimo sąvadas: 2014 m. atnaujinimas*): <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

CEDEFOP: Renginiai ir projektai: *Formaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimas*: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning>

Londono technologijos ir inovacijos: Open educational resources (OERs) (*Atvirieji švietimo ištekliai (AŠI)*): <http://lti.lse.ac.uk/digital-and-information-literacy/OERs.php>



## 1 PRIEDAS

# Pagrindiniai klausimai, susiję su neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo priemonių rengimu ir taikymu

---

## Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimo įgyvendinimą

- Ar buvo išaiškintas patvirtinimo iniciatyvos tikslas?
- Kaip patvirtinimo iniciatyva atitinka individualaus piliečio interesus?
- Ar buvo imtasi veiksmų, siekiant koordinuoti ir geriau pritaikyti orientavimo bei konsultavimo paslaugas?
- Ar veikia mechanizmai, skirti atitinkamų suinteresuotųjų šalių koordinavimui, siekiant išvengti susiskaldymo ir užtikrinti nuoseklų požiūrį?
- Ar patvirtinimo priemonės yra susietos su nacionalinėmis kvalifikacijų sandaromis ir kokią poveikį tai daro jų skaidrumui ir prieinamumui?
- Ar patvirtinimo rezultatai atitinka tuos pačius arba lygiaverčius standartus, kurie naudojami formaliajame švietime ir kaip tai veikia patvirtinimo vertę ir paplitimą?
- Ar patvirtinimo priemonės yra susietos su kokybės užtikrinimo susitarimais ir kokią tai daro įtaką pasitikėjimui ir patikimumui?
- Kokių veiksmų buvo imtasi, siekiant sustiprinti patvirtinimo specialistų profesinę kompetenciją?
- Koks patvirtinimo vaidmuo švietimo sistemoje, santykyje su darbo rinka, savanoriškame sektoriuje?
- Kokias priemones galima naudoti (ir derinti) mokymuisi nustatyti, dokumentuoti ir vertinti?

### Pagrindiniai klausimai apie esmines patvirtinimo savybes

Labai svarbu atskirti tikslus, kuriuos padeda pasiekti patvirtinimas, ir skirtingus jo etapus. Toliau nurodyti klausimai pasitarnaus kaip atspirties taškas, siekiant tai išsiaiškinti:

- Ar patvirtinimo tikslas buvo aiškiai apibrėžtas ir perduotas?
- Ar skirtingi patvirtinimo proceso etapai buvo aiškiai apibrėžti ir perduoti visiems kandidatams?

### Pagrindiniai klausimai apie nustatymą

Nustatymo etape turi būti užduoti tokie klausimai:

- Kokios procedūros ir priemonės padeda nustatymui?
- Kaip gali būti derinami ir kartu naudojami standartizuoti ir dialogu paremti nustatymo metodai?
- Kaip į nustatymo etapą yra integruotas orientavimas ir konsultavimas?

### Pagrindiniai klausimai apie dokumentavimą

Dokumentavimo etape turi būti užduoti tokie klausimai:

- Kokie kriterijai naudojami šiame procese pripažįstant pateiktus įrodymus?
- Kokie formatai naudojami neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų dokumentavimui?
- Kokiu formatu pateikti dokumentai palengvina įgytų žinių, įgūdžių ir kompetencijų perdavimą ir perkeliamumą?

### Pagrindiniai klausimai apie vertinimą

Vertinimo etape turi būti užduoti tokie klausimai:

- Ar vertinimo priemonės pritaikytos asmens poreikiams ir asmeninėms savybėms?
- Ar vertinimo priemonės buvo pasirinktos pagal jų patikimumą ir / ar pagrįstumą?
- Koks atskaitos taškas (standartas) yra naudojamas ir kiek jis yra tinkamas, norint užfiksuoti individualius skirtumus, būdingus neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatams?
- Ar vertinimo sąlygos dėl procedūrų, priemonių ir vertinimo standartų buvo aiškiai apibrėžtos ir perduotos:
  - kandidatams?
  - darbdaviams ir švietimo įstaigoms?

### Pagrindiniai klausimai apie sertifikavimą

Sertifikavimo etape turi būti užduoti tokie klausimai:

- Kaip užtikrinamas kvalifikaciją / sertifikatą išduodančios institucijos patikimumas?
- Kaip patvirtinimo rezultatai (dokumentai, aplankai, pažymėjimai ir kt.) gali būti „iškeisti“ į tolesnio švietimo ir darbo perspektyvas?

## 1 PRIEDAS

Pagrindiniai klausimai, susiję su neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo priemonių rengimu ir taikymu

### Pagrindiniai klausimai apie asmenų teises ir įsipareigojimus

Asmuo yra patvirtinimo procesų dėmesio centre ir turi būti atsižvelgiama į jo teises bei įsipareigojimus. Toliau pateikti klausimai gali būti laikomi atskaitos tašku:

- Ar patvirtinimo proceso metu saugomas kandidatų privatumas ir asmens neliečiamumas?
- Ar buvo nustatytos aiškios konfidencialumo užtikrinimo procedūros?
- Ar buvo parengti ir pritaikyti etikos standartai?
- Ar proceso rezultatai yra kandidato išimtinė nuosavybė?
- Jei ne, kokios numanomos pasekmės?
- Kokios priemonės buvo įdiegtos, siekiant užtikrinti sąžiningas ir vienodas sąlygas?

### Pagrindiniai klausimai apie informaciją, konsultavimą ir orientavimą

Toliau pateikti klausimai yra atskaitos taškas, pradedant svarstyti orientavimo ir konsultavimo paslaugas patvirtinimo klausimais:

- Kaip gali būti sutelktos profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugos, pavyzdžiui, švietimo, darbo rinkos ir socialinių paslaugų srityse, kad būtų teikiama informacija ir patarimai dėl patvirtinimo?
- Kaip būtų galima patobulinti esamą karjeros orientavimo ir konsultavimo paslaugų tinklą, siekiant, kad paslaugos būtų teikiamos visoms potencialioms patvirtinimo paslaugų tikslinėms grupėms?
- Koks koordinavimo mechanizmas naudojamas siekiant užtikrinti, kad kandidatai būtų aptarnaujami ten, kur jie gyvena, mokosi ir dirba?
- Kaip galėtų bendradarbiauti viešosios ir privačios suinteresuotosios šalys, kad suteiktų geresnę informaciją ir patarimus dėl patvirtinimo?
- Ar konsultavimo įstaigos teikia informaciją apie patvirtinimo kaštus ir naudą?

### Pagrindiniai klausimai apie suinteresuotųjų šalių koordinavimą

Patvirtinimas pirmiausia turi būti koordinuojamas nacionaliniu lygmeniu, siekiant išspręsti kompleksinę viešojo, savanoriško sektoriaus bei privačių suinteresuotųjų šalių vaidmenų ir pareigų pasidalijimą. Gali būti užduodami tokie klausimai:

- Kokios patvirtinimo priemonės taikomos ir koks jų teisinis bei politinis pagrindas?
- Kokios suinteresuotosios šalys dalyvauja?
- Ar buvo naudojama viena ar kelios teisinės struktūros?
- Kokie administraciniai procesai yra vykdomi (kontaktų ir informacijos procedūros, rezultatų registravimas ir stebėjimas, bendros kokybės užtikrinimo priemonės)?
- Kaip suinteresuotosios šalys skirtinguose lygmenyse yra susijusios viena su kita ir kaip jos bendradarbiauja?
- Ar patvirtinimo paslaugos yra prieinamos piliečiams ten, kur jie gyvena, dirba ir mokosi; kaip

koordinavimas gali pagerinti esamą situaciją?

- Kas atsakingas už koordinavimą regioniniu ir vietos lygiu?

### Pagrindiniai klausimai apie nacionalines kvalifikacijų sistemas ir sandaras

Nacionalinės kvalifikacijų sandaros (NKS) šiuo metu yra įgyvendinamos visoje Europoje. Tokios sandaros gali padėti įdiegti ir integruoti patvirtinimą. Toliau pateikiami klausimai nurodo keletą pagrindinių problemų, kurias reikia apsvarstyti:

- Ar patvirtinimo priemonės (visos ar tik kai kurios) yra laikomos integruota nacionalinės kvalifikacijų sistemos dalimi ir įprastu kvalifikacijų suteikimo būdu?
- Koks patvirtinimo ir NKS ryšys?
- Kaip patvirtinimas gali būti naudojamas, siekiant palengvinti perėjimą tarp skirtingų NKS kvalifikacijų tipų ir lygių?
- Ar yra ryšys tarp patvirtinimo ir (galimų) kreditų perkėlimo ir kaupimo priemonių?

### Pagrindiniai klausimai apie standartus ir mokymosi rezultatus

- Ar neformaliojo mokymosi ir savišvietos pagrindu suteikiamos kvalifikacijos yra susietos su tokiais pačiais ar lygiaverčiais standartais, naudojamais formaliajam švietimui?
- Jei ne, kokie kiti standartai yra naudojami ir kaip jie siejami su formaliais standartais?
- Ar standartai parengti mokymosi rezultatų pagrindu?
- Jei ne, kokios numanomos patvirtinimo pasekmės?
- Kas sukūrė standartus ir kokiais šaltiniais rėmėsi (švietimo ar profesiniais)?
- Ar naudojami grįžtamojo ryšio mechanizmai, kurie užtikrintų, kad būtų peržiūrėti ir atnaujinti patvirtinimui naudojami standartai?

### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimo kokybės užtikrinimą

- Ar patvirtinimui buvo naudojamos aiškios ir integruotos kokybės užtikrinimo priemonės? Jei taip:
  - ar šios priemonės atspindi aiškią ir suderintą kokybės strategiją?
  - kaip kokybės strategija paaiškina pagrindinius tikslus, tokius kaip proceso patikimumas, pagrįstumas ir įtikimumas?
  - kas dalyvavo apibrėžiant šią kokybės strategiją?
  - kas skirtinguose lygmenyse dalyvauja įgyvendinant kokybės strategiją?
- Kaip kokybės užtikrinimo susitarimai pritaikyti vidaus ir išorės užtikrinimui ir kontrolei?
- Ar procesai ir rezultatai yra stebimi, ar veikia vartotojų / klientų grįžtamojo ryšio sistema?

## 1 PRIEDAS

Pagrindiniai klausimai, susiję su neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo priemonių rengimu ir taikymu

### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimo specialistus

- Kokie reikalavimai, jei tokių yra, buvo nustatyti:
  - konsultantams ir orientavimo personalui?
  - vertintojams?
  - kitiems į patvirtinimo veiklą įtrauktiems praktikams?
- Ar yra parengta strategija šių praktikų profesiniam tobulėjimui?
- Ar patvirtinimo specialistų profesinis tobulėjimas koordinuojamas tarp skirtingų sektorių ir įgyvendinamų priemonių?
- Ar gali būti sukurta patvirtinimo specialistų praktikos bendruomenė, palaikanti tinklų kūrimą ir profesinį tobulėjimą?

### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimą švietimo srityje

Apsvarstant patvirtinimą švietimo kontekste, svarbūs tokie klausimai:

- Ar patvirtinimas yra taikomas visose švietimo sistemos dalyse?
- Ar patvirtinimo priemonės skirtingose švietimo sistemos dalyse sukurtos remiantis panašiais, ar skirtingais principais?
- Ar patvirtinimo priemonės skirtingose švietimo sistemos dalyse gali būti taikomos kartu ir palengvinti pereinamumą tarp skirtingų švietimo sistemos grandžių?
- Ar yra ryšys tarp patvirtinimo ir kreditų perkėlimo priemonių?

### Su atviraiais švietimo ištekliais susiję pagrindiniai klausimai

Apsvarstant atviraus švietimo išteklius, svarbūs tokie klausimai:

- Ar metodai, kuriais siekiama patvirtinti mokymosi rezultatus, įgytus per AŠI, yra tokie patys, kaip ir skirti kitais būdais įgytiems mokymosi rezultatams?
- Kaip patvirtinimo procese taikomi vidaus įvertinimai / kreditai (pvz., ženkleliai)?

### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimą įmonėse

Aptariant patvirtinimą įmonėse, svarbūs tokie klausimai:

- Ar įmonėse atliktas kompetencijų vertinimas gali būti naudojamas už įmonės ribų?
- Kaip įmonių tinklų kūrimas gali padėti tobulinti kompetencijų vertinimo metodus ir standartus?
- Kaip kompetencijų vertinimo metodai gali tapti labiau prieinami SVĮ?
- Kaip kompetencijų vertinimas įmonėse gali tapti prieinamas platesniam darbuotojų ratui?
- Ar gali būti glaudesnis ryšys tarp patvirtinimo viešajame sektoriuje ir kompetencijų vertinimo įmonėse?

### Pagrindiniai klausimai apie gebėjimų auditą

Aptariant gebėjimų auditą, svarbūs tokie klausimai:

- Kokios gebėjimų nustatymo ir dokumentavimo priemonės skirtos asmenims, ieškantiems darbo arba rizikuojantiems jį prarasti?
- Ar esami metodai gali būti labiau suderinti?
- Kaip gali bendradarbiauti viešojo ir privataus sektoriaus suinteresuotosios šalys?
- Kokie tinkami metodai; kaip subalansuoti dialogo ir standartizuotų testų poreikį?
- Kaip galima padidinti gebėjimų audito rezultatų matomumą ir patikimumą darbdaviams ir kitiems šiuos rezultatus gaunantiems asmenims?

### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimą savanoriškame sektoriuje

Kalbant apie patvirtinimą savanoriško sektoriaus kontekste, svarbūs šie klausimai:

- Kokiais atvejais patvirtinimas turėtų apsiriboti nustatymu ir dokumentavimu?
- Kokiais atvejais vertinimas ir sertifikavimas, kaip apibendrinamojo vertinimo elementai, turėtų būti taikomi patvirtinime?
- Kaip savanoriško sektoriaus patvirtinimo iniciatyvos gali sąveikauti ir sustiprinti priemones viešajame sektoriuje, ypač švietimo srityje?
- Kokie savanoriško sektoriaus vertinimo standartai galėtų papildyti formaliojo švietimo sistemą?
- Kaip savanoriškas sektorius galėtų užtikrinti esamų patvirtinimo priemonių patikimumą?

### Pagrindiniai klausimai apie patvirtinimo priemones

Prieš pasirenkant patvirtinimo priemones svarbu peržiūrėti vertinamą mokymąsi. Visuotinai pripažįstama, kad reikia atsižvelgti į tokius kriterijus:

- patvirtinimo proceso tikslas;
- vertinamų žinių, gebėjimų ir kompetencijų apimtis;
- reikalingo mokymosi gilumas;
- ar žinios, gebėjimai ir kompetencijos yra dabartinės, ar nepasenusios;
- ar yra pakankamai informacijos, kad vertintojas galėtų priimti sprendimą;
- ar pateikti įrodymai patvirtina kandidato mokymosi rezultatų autentiškumą.

