



Remiamas Šveicarijos indėliu mažinant ekonominius ir socialinius skirtumus ES
www.swiss-contribution.admin.ch

SAVAIMINIŲ IR NEFORMALIŲJŲ BŪDŲ ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS IR PRIPAŽINIMAS

Bendrasis modulis



SAVAIMINIŲ IR NEFORMALIŲJŲ BŪDŲ ĮGYTŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS IR PRIPAŽINIMAS

Bendrasis modulis

PARENGĖ:

KVALIFIKACIJŲ IR PROFESINIO MOKYMO PLĖTROS CENTRAS

Viršuliškių g. 103, LT-07196 Vilnius

Tel. +370 670 04 104

El. p. info@kpmc.lt

<https://kpmc.lv.lt/>

MAKETAVO:

LJ „KRIVENTA“

V. Pietario g. 5-3, LT-03122 Vilnius

Mob. tel. +370 682 47 899

El. p. kriventa@kriventa.lt

Turinys

1.	Įvadas	4
2.	Kompetencijų vertinimo teisinis ir institucinis pagrindas	7
2.1.	Nacionalinė teisinė aplinka	7
2.2.	Kvalifikacijų sistema ir metodinės nuostatos	8
2.3.	Institucinis bendradarbiavimas kompetencijų pripažinimo procese	8
2.4.	Kompetencijų vertinimo principai ir geroji praktika	10
2.5.	Užsienio šalių patirtis ir pamokos	11
3.	Vadybos modelis: planavimas, organizavimas ir atsakomybės	14
3.1.	Planavimas	14
3.2.	Organizavimas	15
3.3.	Atsakomybės paskirstymas	16
3.4.	Procesų valdymas pagal tvaraus projektų valdymo principus	17
3.5.	PMĮ patirtys ir iššūkiai: institucijų apklausų analizė	18
4.	Apibendrinimas ir rekomendacijos	20
4.1.	Modulio taikymo tikslai ir principai	20
4.2.	Praktinio įgyvendinimo gairės profesinio mokymo įstaigoms	21
4.3.	Vadybiniai modulio įgyvendinimo aspektai	22
4.4.	Rekomendacijos specialistams	23
4.5.	Kokybės užtikrinimas ir nuolatinis tobulinimas	23
5.	Naudoti ir rekomenduojami šaltiniai	25
6.	Priedai	26

1. Įvadas

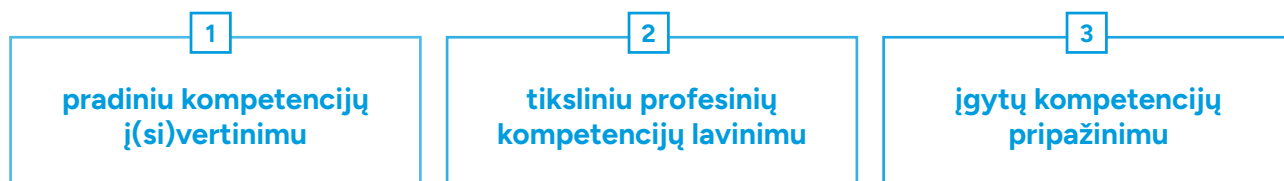
Šis modulis nacionaliniu mastu sukurtas kaip strateginė priemonė, siekiant tvariai ir sistemiškai plėtoti gebėjimų ir profesinių kompetencijų vertinimo sistemą, pritaikytą skirtingo pasirengimo, patirties ir poreikių turintiems asmenims, atvykstantiems iš trečiųjų šalių.

Metodikos rengimas grindžiamas prielaida, kad trečiųjų šalių piliečiai į Lietuvą atsiveža skirtingus formaliojo, neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdu įgytus gebėjimus, kurie dažnai nėra atpažįstami ar naudojami darbo rinkoje dėl sisteminių barjerų, informacijos trūkumo, institucinio pasirengimo stokos ar teisinio neapibrėžtumo. Dėl to kvalifikacijų pripažinimas tampa ne tik švietimo politikos, bet ir socialinės integracijos, užimtumo, migracijos valdymo bei nacionalinio konkurencingumo klausimu.

Kaip akcentuojama *Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro parengtame Metodiniame vadove profesinio mokymo įstaigoms dėl trečiųjų šalių piliečių integracijos* (KPMPC, 2025), pradinis trečiųjų šalių piliečių turimų kompetencijų į(si)vertinimas yra esminė pripažinimo proceso dalis. Šiame etape identifikuojamos asmens turimos žinios, profesiniai gebėjimai, mokymosi patirtys bei galimos spragos, kurios lemia individualaus mokymosi kelio ir kompetencijų tobulinimo plano sudarymą. Sistemingas į(si)vertinimas leidžia nustatyti realias asmens galimybes ir užtikrina, kad vėlesni kompetencijų vertinimo etapai būtų pagrįsti objektyvia ir patikima informacija.

Šio modulio parengimas reikšmingai prisideda prie profesinio mokymo sistemos modernizavimo, nes kompetencijų vertinimas ir pripažinimas suteikia galimybę naudoti realią, darbo rinkoje įgytą patirtį kaip mokymosi rezultatų šaltinį. Tai svarbu tiek vietos gyventojams, tiek naujai atvykstantiems asmenims, nes sudaro sąlygas greičiau integruotis į profesinę veiklą, mažina kvalifikacijų neatitiktį ir didina užimtumą.

Minėtame Metodiniame vadove (KPMPC, 2025) pateikiama kompetencijų lavinimo schema nurodo, kad profesinio mokymo procesas turėtų remtis trinarės logikos modeliu:



Toks nuoseklus modelis leidžia integruotai vertinti tiek asmens turimus gebėjimus, tiek jo mokymosi progresą, o pripažinimo etapą padaro organiška profesinės raidos dalimi. Tai ypač aktualu trečiųjų šalių piliečiams, kurių mokymosi patirtys dažnai fragmentiškos, o kompetencijų lygis nevienodas.

Modulio parengimo tikslas – pristatyti praktinį, aiškiai struktūruotą ir lengvai taikomą įrankį, padedantį profesinio mokymo įstaigoms kryptingai plėtoti trečiųjų šalių piliečių kvalifikacijų pripažinimo sistemą. Modulis apima teisinį, metodinį ir vadybinį pagrindą, reikalingą efektyviai organizuoti visą pripažinimo procesą, taip pat pateikia rekomendacijas dėl institucijų pasirengimo, komandinio darbo, konsultavimo, dokumentų analizės ir kompetencijų vertinimo standartizavimo.

Modulio rengimas taip pat remiasi Metodiniame vadove (KPMPC, 2025) pateiktomis gerosiomis praktinėmis įžvalgomis, kuriomis pabrėžiama, kad trečiųjų šalių piliečių įsitraukimą ir mokymosi sėkmę ženkliai didina nuoseklus kompetencijų į(si)vertinimas, individualizuotas konsultavimas bei vienodais principais grįstas kompetencijų pripažinimas. Tokia metodinė prieiga sudaro sąlygas profesinio mokymo įstaigoms taikyti skaidrius, palyginamus ir darbo rinkos poreikiams pritaikytus sprendimus.

Europos ir nacionalinis kontekstas

Didėjant migracijai, darbo rinkos mobilumui ir kvalifikuotos darbo jėgos poreikiui, Europos Sąjungoje vis didesnis dėmesys skiriamas mokymosi visą gyvenimą politikai ir įvairiais būdais įgytų mokymosi rezultatų pripažinimui. 2012 m. Europos Tarybos rekomendacija dėl neformaliojo ir savaiminio mokymosi pripažinimo įpareigojo šalis nars sukurti mechanizmus, leidžiančius įvertinti ir oficialiai pripažinti darbo patirtimi, savarankišku mokymusi ar kitomis veiklomis įgytas kompetencijas.

„Europos įgūdžių darbotvarkė“ (2020)¹ dar labiau sustiprino valstybėms keliamus reikalavimus kurti lanksčias, atviras ir įtraukias kvalifikacijų sistemas. Šios kryptys akcentuoja būtinybę atpažinti įvairiapusių mokymosi būdus ir sudaryti sąlygas žmonėms greitai persikvalifikuoti, gauti pripažinimą arba įgyti trūkstamų gebėjimų.

Lietuva, įgyvendindama šiuos tarptautinius įsipareigojimus, sukūrė Nacionalinę kvalifikacijų sandaros sistemą, Kvalifikacijų registro infrastruktūrą ir su profesiniu mokymu susijusius kompetencijų vertinimo mechanizmus. Tačiau iki šiol praktikoje pastebima, kad ne visos institucijos vienodai taiko kompetencijų vertinimo procedūras, trūksta informacijos prieinamumo, o trečiųjų šalių piliečiai dažnai susiduria su papildomais kalbiniais, kultūriniais ir administraciniais barjeriais.

Reikalingumo pagrindimas ir metodikos vieta sistemoje

Remiantis Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centro parengtomis „Rekomendacijomis dėl kompetencijų pripažinimo“², kompetencijų vertinimo sistema gali tinkamai veikti tik tuo atveju, jeigu profesinio mokymo įstaigos:

- turi aiškią procedūrą, kaip priimami kandidatai, kaip atliekamas jų poreikių įvertinimas;
- taiko validavimo principus: **informavimą, dokumentų analizę, vertinimą ir pripažinimą**;
- moka naudotis **užduočių bankais** ir žino **Kompetencijų vertinimo centrų** funkcijas;
- sugeba suplanuoti struktūruotą vertinimo eigą, įskaitant konsultavimą, pasirengimo organizavimą ir įrodymų rinkimą;
- užtikrina skaidrumą, objektyvumą ir vienodas sąlygas kandidatams;
- turi pakankamai išteklių procesui valdyti: kvalifikuotus vertintojus, metodinę medžiagą, dokumentacijos sistemas.

Dokumente pabrėžiama, kad kompetencijų pripažinimas nėra vien techninis procesas – tai **socialinės įtraukties, žmogaus teisių užtikrinimo ir darbo rinkos politikos dalis**, galinti reikšmingai paveikti asmens gyvenimo kokybę, psichologinę gerovę, socialinį statusą bei ekonomines galimybes.

Modulio paskirtis trečiųjų šalių piliečių kontekste

Trečiųjų šalių piliečiai sudaro itin heterogenišką grupę, kurios nariai dažnai turi fragmentiškus ar sunaikiai patikrinamus išsilavinimo dokumentus, skirtingų šalių kvalifikacijų sistemų neatitikimus bei darbo patirtis, kurias sudėtinga pagrįsti formaliais įrodymais. Todėl profesinio mokymo įstaigoms būtinas aiškus, nuoseklus ir praktiškas instrumentas, padedantis:

¹ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_en

² <https://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2016/12/Rekomendacijos-del-kompetenciju-pripazinimo.pdf>

- ☑ identifikuoti kandidato turimas kompetencijas,
- ☑ nustatyti, kokios kompetencijos atitinka Lietuvos kvalifikacijų sandaros lygius,
- ☑ suplanuoti individualų vertinimo procesą,
- ☑ įtraukti kandidatus į formalaus mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo programas,
- ☑ suteikti oficialų kompetencijų pripažinimą sertifikavimo forma.

Modulis taip pat padeda institucijoms įgyvendinti tarptautinius įsipareigojimus, prisidėti prie saugios ir tvarios migracijos valdymo bei stiprinti šalies gebėjimą pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus specialistus.

Strateginė vertė

Metodikos taikymas prisideda prie:

- ☑ socialinės įtraukties,
- ☑ nelygybės mažinimo,
- ☑ tvaraus ekonomikos augimo,
- ☑ žmogiškųjų išteklių potencialo stiprinimo,
- ☑ Jungtinių Tautų Darnaus vystymosi tikslų įgyvendinimo (4, 8, 10 tikslai).

Neformaliojo ir savaiminio būdu įgytų kompetencijų pripažinimo sistema tampa ir nacionalinės švietimo politikos dalimi, skatinančia pereiti prie lankstaus, poreikiais grįsto ir žmogų įgalinančio mokymosi modelio.

MODULIO NAUDOJIMO REKOMENDACIJOS



Šis modulis parengtas kaip konsultacinė metodinė priemonė specialistams, organizuojantiems, koordinuojantiems ar vykdančioms savaiminiu ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų vertinimą ir pripažinimą profesinio mokymo įstaigose.

Visa modulyje pateikta medžiaga gali būti lanksčiai taikoma, atsižvelgiant į profesinio mokymo įstaigos veiklos specifiką, kompetencijų vertinimo organizavimo modelį, specialistų funkcijas ir konkrečią situaciją.

2. Kompetencijų vertinimo teisinis ir institucinis pagrindas

2.1. Nacionalinė teisinė aplinka

Savaiminiu ir neformalioju būdu įgytų kompetencijų vertinimas ir pripažinimas Lietuvoje grindžiamas nacionalinių teisės aktų sistema, reglamentuojančia profesinio mokymo struktūrą, kvalifikacijų teikimą, kompetencijų vertinimą ir mokymosi rezultatų pripažinimą.

Pagrindiniai dokumentai:

✚ **Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas**³ (2018 m. redakcija) apibrėžia profesinio mokymo tikslus, kvalifikacijų struktūrą ir jų teikimo tvarką. Įstatymas numato, kad kompetencijos gali būti įgyjamos formaliojo, neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdu, o jų vertinimas turi būti organizuojamas pagal aiškius ir skaidrius kriterijus.

✚ **Savaiminiu ir neformalioju būdu įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašas** (V-1294, aktuali redakcija nuo 2023 m.)⁴ nustato:

- o kompetencijų vertinimo organizavimo principus,
- o vertintojų funkcijas ir atsakomybę,
- o vertinimo būdus ir įrodymų tipus,
- o dokumentų ir duomenų teikimo reikalavimus,
- o vertinimo rezultatų įforminimą ir pripažinimo procedūras.

✚ **Ankstesnio mokymosi pasiekimų įskaitymo tvarkos aprašas** (ISAK-72, aktuali redakcija nuo 2023 m.)⁵ detalizuoja, kaip formaliojo, neformaliojo ar savaiminio mokymosi metu įgytos kompetencijos gali būti pripažintos tolesniame mokymosi procese ar siekiant kvalifikacijos.

✚ **Profesinio mokymo programų rengimo ir registravimo tvarkos aprašas** (V-925, aktuali redakcija nuo 2018 m.)⁶ nustato kvalifikacijų aprašų struktūrą, kompetencijų formuluotes ir vertinimo kriterijų standartizavimą, kuris yra esminis kompetencijų vertinimo vienodumui užtikrinti.

Šie dokumentai sudaro nuoseklų, vientisą teisinį pagrindą, kuriuo vadovaujasi profesinio mokymo įstaigos, įgyvendindamos kompetencijų vertinimą trečiųjų šalių piliečiams.

³ <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=093a9010eb0b11e7acd7ea182930b17f>

⁴ <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=fc5c5fb062bc11eebc77e58877a83c4e>

⁵ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.313142/asr>

⁶ <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/f32c88c2ee9511e89d4ad92e8434e309>

2.2. Kvalifikacijų sistema ir metodinės nuostatos

Kompetencijų vertinimo procesas Lietuvoje tiesiogiai siejamas su Lietuvos kvalifikacijų sandara (LTKS), kuri nurodo:

- ☒ nacionalinių kvalifikacijų lygius,
- ☒ mokymosi rezultatų struktūrą (žinias, gebėjimus, kompetencijas),
- ☒ sąsajas su Europos kvalifikacijų sandara (EQF),
- ☒ vertinimo logiką ir standartus.

LTKS užtikrina, kad kompetencijų vertinimas PMĮ būtų pagrįstas vienodais reikalavimais, nepriklausomai nuo kompetencijų įgijimo būdo ar institucijos.

Svarbią metodinę funkciją atlieka Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras (KPMPC), kuris rengia:

- ☒ rekomendacijas dėl kompetencijų pripažinimo,
- ☒ metodines gaires profesinio mokymo įstaigoms,
- ☒ kvalifikacijų aprašus ir lydinčiuosius dokumentus,
- ☒ informacines priemones vertintojams,
- ☒ mokymosi rezultatų aprašymo ir vertinimo metodikas.

KPMPC dokumentai papildo teisinę sistemą ir padeda PMĮ praktiškai įgyvendinti kompetencijų vertinimo procesą, ypač dirbant su migrantais ir kitomis pažeidžiamomis grupėmis.

2.3. Institucinis bendradarbiavimas kompetencijų pripažinimo procese

Institucinis bendradarbiavimas yra vienas esminių kompetencijų vertinimo ir pripažinimo sistemos elementų. Trečiųjų šalių piliečių atveju šis procesas apima ne tik profesinio mokymo įstaigas (toliau – PMĮ), bet ir kelias nacionalines institucijas, atsakingas už migracijos valdymą, kvalifikacijų tvarkymą, įsidarbinimo politiką ir socialinę integraciją. Aiškus institucinis vaidmenų paskirstymas ir koordinuotas informacijos srautas leidžia užtikrinti, kad kandidato kelias nuo pirminio konsultavimo iki galutinio kompetencijų pripažinimo būtų skaidrus, nuoseklus ir efektyvus.

2.3.1. Pagrindiniai institucinio bendradarbiavimo principai

BENDRADARBIAVIMAS GRINDŽIAMAS ŠIAIS PRINCIPAIS:

Aiškus atsakomybių paskirstymas –

kiekviena institucija žino savo funkcijas ir veiklos ribas, o kandidatas gauna nedubliuojamą, nuoseklią informaciją.

Informacijos skaidrumas –

institucijos dalijasi aktualia informacija apie kvalifikacijų vertinimo procedūras, teisės aktų pokyčius ir praktinius reikalavimus.

Vieningų standartų taikymas –

užduočių bankų, vertinimo kriterijų ir pripažinimo procedūrų taikymas visose PMĮ siekiant vienodo vertinimo kokybės lygio.

Įtrauktis ir prieinamumas –

institucinis tinklas turi sudaryti sąlygas migrantams gauti pritaikytą pagalbą (kalbinę, konsultacinę, informacinę).

2.3.2. Pagrindiniai sistemos dalyviai ir jų funkcijos

A) KVALIFIKACIJŲ TVARKYMO INSTITUCIJA

- ✚ rengia ir atnauja kvalifikacijų standartus bei kompetencijų aprašus;
- ✚ administruoja nacionalinius vertinimo užduočių bankus;
- ✚ teikia metodines rekomendacijas PMI;
- ✚ užtikrina vertinimo standartų vienodumą.

B) UŽIMTUMO TARNYBA (UŽT)

- ✚ identifikuoja migrantų kompetencijas ir įsidarbinimo poreikius;
- ✚ nukreipia į kompetencijų vertinimo procesą PMI;
- ✚ bendradarbiauja rengiant individualius įsidarbinimo planus;
- ✚ teikia duomenis apie profesijų paklausą.

C) MIGRACIJOS DEPARTAMENTAS (MD)

- ✚ užtikrina teisinio statuso, leidimų dirbti ir gyventi suderinamumą;
- ✚ teikia informaciją apie asmens statusą, kai tai būtina vertinimo procesui;
- ✚ prisideda prie integracijos priemonių koordinavimo.

D) PROFESINIO MOKYMO ĮSTAIGA (PMI)

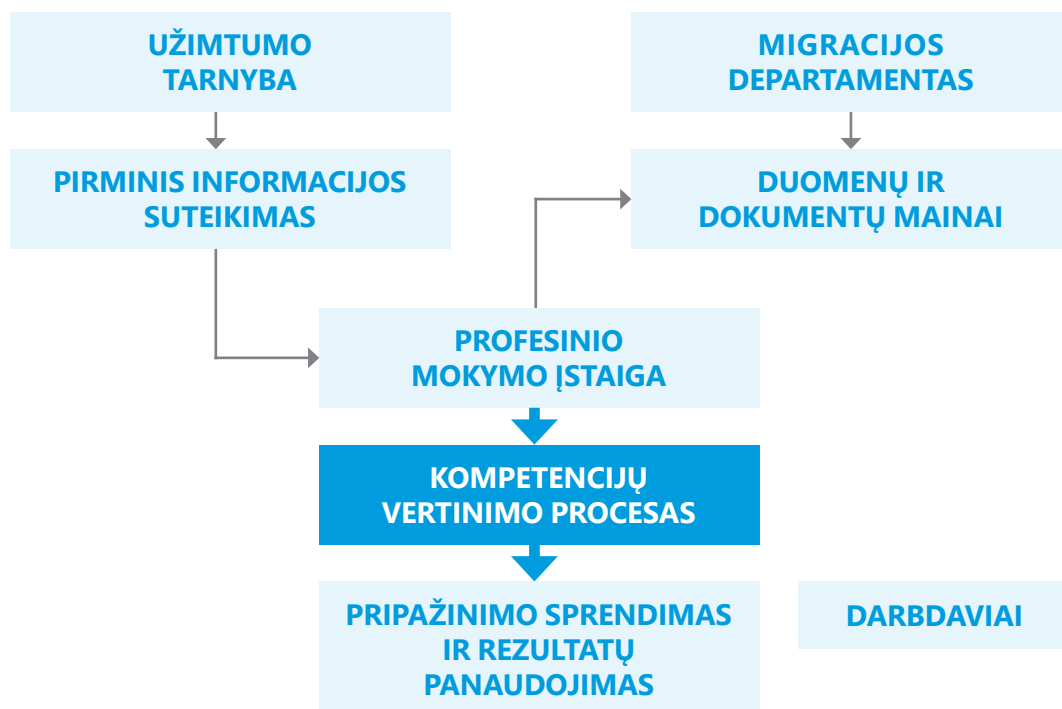
- ✚ organizuoja visą kompetencijų vertinimo procesą;
- ✚ konsultuoja kandidatą;
- ✚ vykdo dokumentų patikrą, kompetencijų vertinimą ir sprendimų priėmimą;
- ✚ teikia duomenis kvalifikacijų tvarkymo institucijoms.

E) DARBDAVIAI IR SOCIALINIAI PARTNERIAI

- ✚ teikia informaciją apie realius kompetencijų poreikius;
- ✚ dalyvauja vertinimo komisijose (kai tai numatyta);
- ✚ padeda organizuoti praktinio vertinimo aplinkas.

2.3.3. Tarpinstitucinio bendradarbiavimo modelis

Toliau pateikiama vizualinė tarpinstitucinio bendradarbiavimo schema, atspindinti faktinę trečiųjų šalių piliečių kompetencijų vertinimo ir pripažinimo proceso logiką.



1 pav. Tarpinstitucinio bendradarbiavimo modelis kompetencijų pripažinimo procese

2.3.4. Tarpinstitucinio bendradarbiavimo nauda PMĮ

- ☑ užtikrinama vienoda kompetencijų vertinimo kokybė nacionaliniu mastu;
- ☑ sumažinamas procedūrų dubliavimas ir informacijos praradimas;
- ☑ pagreitinama trečiųjų šalių piliečių integracija į švietimo sistemą ir darbo rinką;
- ☑ PMĮ gauna nuolatinę metodinę paramą ir aktualią darbo rinkos informaciją;
- ☑ sukuriamas nuoseklus, tvarus tarpinstitucinis tinklas, leidžiantis PMĮ veikti efektyviau ir mažiau fragmentuotai.

2.4. Kompetencijų vertinimo principai ir geroji praktika

Lietuvoje kompetencijų pripažinimo procesas grindžiamas tarptautiniais ir nacionaliniais principais:

- ☑ skaidrumu,
- ☑ objektyvumu,
- ☑ patikimumu,
- ☑ lankstumu,
- ☑ kandidatų įtrauktimi,
- ☑ standartizuotu vertinimu.

Europos šalių geroji praktika rodo, kad efektyviausios sistemos:

- ☑ turi aiškų procesų modelį;
- ☑ taiko standartizuotas vertinimo užduotis;
- ☑ skiria resursų kandidatų konsultavimui;
- ☑ remiasi nacionalinėmis kvalifikacijų sistemomis.

Šie principai integruojami ir į Lietuvos kompetencijų vertinimo sistemą, ypač dirbant su trečiųjų šalių piliečiais.

2.5. Užsienio šalių patirtis ir pamokos

Efektyvi kompetencijų vertinimo ir pripažinimo sistema remiasi ne vien teisine baze, bet ir aiškiais institucinio bendradarbiavimo modeliais, nuoseklia metodine parama, profesionaliu konsultavimu bei vienodais vertinimo standartais. Ypač vertinga yra šalių, turinčių stiprias profesinio mokymo tradicijas – Vokietijos, Danijos, Nyderlandų ir Šveicarijos – patirtis. Jų sukurti modeliai gali būti praktiškai pritaikomi Lietuvos profesinio mokymo įstaigose, organizuojančiose trečiųjų šalių piliečių kompetencijų vertinimą. Šveicarijos modelis minimas atskirai dėl to, kad jame itin nuosekliai siejamas formalus ir neformalus mokymasis, kompetencijų vertinimas realiose darbo aplinkose ir lanksti migracijos politika, suteikianti galimybes migrantams gauti pripažinimą net ir tada, kai jų formalūs dokumentai yra neišsamūs ar sunkiai patikrinami.

2.5.1. Vokietija: darbdavių įtraukimas ir standartizuotas vertinimas

Vokietijos kompetencijų pripažinimo modelis pagrįstas nacionaline kvalifikacijų atitikmenų nustatymo sistema, kurioje pagrindinį vaidmenį atlieka:

- pramonės ir amatų rūmai (IHK),
- profesinės asociacijos,
- sektorių tarybos,
- kvalifikacijų vertinimo centrai.

Praktikoje ypač svarbūs aspektai:

- **aiškiai apibrėžtos procedūros** ir vienodi reikalavimai visoje šalyje;
- **darbdavių dalyvavimas vertinimo komisijose**, kuris užtikrina realių kompetencijų atitiktį darbo rinkai;
- **konsultavimo centrai** (pvz., „IQ Netzwerk“), teikiantys individualią pagalbą migrantams;
- **BOF plus mechanizmas**, skirtas imigrantų profesinių kompetencijų identifikavimui.

PAMOKA LIETUVAI: darbdaviai turi būti ne stebėtojai, o aktyvūs vertinimo proceso dalyviai, ypač praktiškai vertinant trečiųjų šalių piliečių gebėjimus.

2.5.2. Danija: individualizuotas įvertinimas ir personalizuotos konsultacijos

Danijos Realkompetencevurdering⁷ (RKV) sistema yra viena pažangiausių Europoje. Joje numatyti šie etapai:

- individuali konsultacija,
- dokumentų analizė,
- praktinės užduotys,
- portfelio metodika,
- pripažinimo sprendimas ir mokymosi kelio planavimas.

⁷ https://ufm.dk/uddannelse/videregaende-uddannelse/overblik-over-det-videregaende-uddannelsessystem/efter-og-videreuddannelse/?set_language=da

Svarbus vaidmuo tenka konsultavimo centrums ir nepriklausomoms agentūroms, tokioms kaip „**Studievalg Danmark**“⁸, kurios padeda migrantams suprasti kvalifikacijų sistemą, karjeros galimybes ir tolesnius žingsnius.

⁸ <https://studievalg.dk/>

PAMOKA LIETUVAI: kompetencijų vertinimas turi būti ne tik procedūra, bet ir **asmeninio kelio formavimo procesas**, suteikiantis reikšmingą orientavimo paramą.

2.5.3. Nyderlandai: vieninga validavimo metodika ir mokymosi rezultatų akcentas

Nyderlandai yra laikomi vienu pažangiausių mokymosi rezultatų validavimo modelių Europoje. Čia veikia nacionaliniai validavimo centrai („Erkennen en waarderen“) ir taikomas principas:

- ✔ vertinama ne tai, kur asmuo mokėsi,
- ✔ o ką asmuo gali daryti realioje situacijoje.

Svarbiausi aspektai:

- ✔ labai aiški mokymosi rezultatų (learning outcomes) kalba;
- ✔ stipri sąsaja su EQF ir profesiniais standartais;
- ✔ patikimos vertinimo komisijos;
- ✔ elektroniniai portfeliai ir skaitmeniniai įrodymų rinkiniai;
- ✔ patvirtinti metodiniai vadovai, taikomi visoje šalyje.

PAMOKA LIETUVAI: būtina stiprinti rezultatų kalbą PMĮ ir užtikrinti, kad vertinimas remtųsi kompetencijomis, o ne vien dokumentais.

2.5.4. Šveicarija: portfelio metodika ir darbo rinkos integracija

Šveicarijos modelis „Validierung von Bildungsleistungen“⁹ veikia kantonų lygmeniu ir yra glaudžiai susietas su dualine profesinio mokymo sistema. Ypač išplėtotos:

- ✔ įrodymų portfelių (portfolio) metodikos,
- ✔ aiškos praktinių gebėjimų vertinimo procedūros,
- ✔ regioninių vertinimo komisijų kompetencijos,
- ✔ orientavimo portalai.¹⁰

⁹ <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/2800>

¹⁰ <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/41957?lang=de>

Ši sistema remiasi nuosekliu švietimo ir darbo rinkos institucijų bendradarbiavimu. Šveicarijos modelis laikomas vienu iš pažangiausių Europoje dėl jo gebėjimo sujungti formalų ir neformalų mokymąsi, realią darbo aplinką ir lanksčias migracijos politikos nuostatas. Sistemos veiksmingumą lemia aiškiai aprašyta vertinimo eiga, reikšmingas kandidato portfelio vaidmuo, stipri konsultavimo tradicija ir tai, kad sprendimai dėl pripažinimo priimami glaudžiai bendradarbiaujant švietimo, socialinių ir darbo rinkos institucijoms.

Ši Šveicarijos patirtis modulyje atspindima rekomenduojant nuoseklų portfelio metodikos taikymą (įrodymų rinkimą, refleksiją, dokumentuotą patirtį) ir aiškiai apibrėžtas praktinio vertinimo procedūras trečiųjų šalių piliečiams, ypač tais atvejais, kai jų formalūs dokumentai yra neišsamūs arba sunkiai verifikuojami.

PAMOKA LIETUVAI: portfelio metodika gali tapti standartinė trečiųjų šalių piliečių vertinimo dalimi, ypač kai trūksta formalių dokumentų.

2.5.5. Išvados ir pamokos Lietuvai

Analizuojant šių šalių modelius, galima išskirti universalias išvadas, kurios aktualios Lietuvos PMĮ:

AIŠKUS TEISINIS REGULIAVIMAS

- Efektyvios sistemos turi aiškius ir nuoseklius teisės aktus, kurie taikomi vienodai visoje šalyje. Lietuvoje bazė yra tvirta, tačiau reikia daugiau praktinių gairių PMĮ lygmeniu.

INSTITUCINIS KOORDINAVIMAS IR DARBDAVIŲ ĮTRAUKIMAS

- Darbdaviai Vokietijoje ir Šveicarijoje dalyvauja vertinimo komisijose. Lietuvoje tai būtina stiprinti, ypač sektorių komitetų lygmeniu.

KONSULTAVIMO IR INFORMAVIMO PRIEINAMUMAS

- Danijos modelis aiškiai rodo, kad migrantų informavimo ir konsultavimo kokybė lemia vertinimo sėkmę. Lietuvoje ši sritis yra plėtros stadijoje.

PORTFELIO METODIKOS TAIKYMAS

- Portfelis leidžia vertinti realias kompetencijas, net jei trūksta dokumentų. Tai ypač tinka trečiųjų šalių piliečiams.

VERTINTOJŲ PROFESIONALIZACIJA

- Visose šalyse vertintojai yra specialiai parengti. Lietuvoje būtina tęsti vertintojų mokymus ir standartizavimą.

SKAITMENINIAI ĮRANKIAI

- Nyderlandų ir Šveicarijos patirtis rodo, kad skaitmeniniai užduočių bankai, e-portfeliai ir elektroninės procedūros didina prieinamumą ir skaidrumą.

PROCESŲ SKAIDRUMAS

- Visos pažangios sistemos užtikrina, kad kriterijai ir procedūros būtų lengvai suprantami kandidatams. Tai ypač svarbu migrantams.

Šių šalių patirtis rodo, kad kompetencijų vertinimo sistema efektyviai veikia tik tada, kai egzistuoja aiški teisinė ir metodinė sistema, nuoseklus institucinis bendradarbiavimas, profesionalūs vertintojai, stipri konsultavimo infrastruktūra, portfelio metodikos taikymas, skaitmeninės priemonės ir kokybės užtikrinimo standartai. Šios įžvalgos papildo 2.3 poskyryje aprašytą Lietuvos institucinio bendradarbiavimo modelį ir yra tiesiogiai pritaikomos profesinio mokymo įstaigoms planuojant ir įgyvendinant trečiųjų šalių piliečių kompetencijų pripažinimą.

3. Vadybos modelis: planavimas, organizavimas ir atsakomybės

Šiame skyriuje pateikiamas vadybinis modelis, skirtas nuosekliam ir tvariam savaiminiu ir neformaliu būdu įgytų kompetencijų vertinimo bei pripažinimo valdymui profesinio mokymo įstaigose (PMĮ). Modelis paremtas projektų valdymo logika ir pritaikytas PMĮ veiklos realijoms, užtikrinant aiškų planavimą, koordinuotą veiklą organizavimą, atsakomybių paskirstymą ir procesų kontrolę. Jis integruoja teises nuostatas, tarpinstitucinį bendradarbiavimą ir šiuolaikines vadybos praktikas, reikalingas dirbant su trečiųjų šalių piliečiais.

Modelio tikslas – sustiprinti PMĮ gebėjimus planuoti, organizuoti ir vykdyti kompetencijų pripažinimo procesus, užtikrinant kokybišką, skaidrią ir įtraukią paslaugą kandidatams.

3.1. Planavimas

Planavimas yra esminis žingsnis, lemiantis, ar kompetencijų pripažinimo procesas PMĮ bus vykdomas nuosekliai, skaidriai ir pagal teisės aktų reikalavimus. Strateginis planavimas turi apimti keturias pagrindines sritis.

A) TEISINĖS IR METODINĖS BAZĖS INTEGRAVIMAS

PMĮ turi įsivertinti ir sistemingai perkelti į vidaus dokumentus visus teisės aktus, reglamentuojančius kompetencijų vertinimą ir pripažinimą. Rekomenduojama planavimo dokumentuose numatyti:

- ▶ kompetencijų pripažinimo procesų seką,
- ▶ taikomus kriterijus ir kokybės rodiklius,
- ▶ atsakingus darbuotojus ir jų funkcijas,
- ▶ vertinimo procedūrų įgyvendinimą pagal kvalifikacijų standartus ir užduočių bankus.

B) RESURSŲ PASKIRSTYMAS

Efektyvus procesas reikalauja subalansuoto personalo, laiko, finansų ir techninių resursų planavimo. PMĮ vadovybė turėtų:

- ▶ įvertinti specialistų turimas kompetencijas ir mokymo poreikį,
- ▶ suplanuoti vertintojų ir konsultantų kvalifikacijos kėlimą,
- ▶ numatyti administracinę paramą ir technines priemones vertinimams vykdyti.

C) TARPINSTITUCINIS PLANAVIMAS

Kompetencijų pripažinimas yra tarpžinybinis procesas, apimantis kelių institucijų sąveiką (žr. 2.3 skyrių). Todėl planavimas turi apimti:

- ▶ bendradarbiavimo su Užimtumo tarnyba, Migracijos departamentu, kvalifikacijų tvarkymo institucijomis modelį,
- ▶ socialinių partnerių ir darbdavių įtraukimą į vertinimo procesus,
- ▶ komunikacijos kanalų ir informacijos apsikeitimo tvarką.

D) RIZIKŲ VALDYMAS

Vadybiškai subalansuotas planavimas apima galimų rizikų numatymą ir prevencinių priemonių parengimą. Dažniausios rizikos:

- ⚡ nepakankamas kandidatų poreikių įvertinimas,
- ⚡ komunikacijos nenuoseklumas tarp padalinių,
- ⚡ dokumentų neapibrėžtumas ar trūkumas,
- ⚡ vertintojų darbo krūvio disbalansas.

Šių rizikų valdymas leidžia užtikrinti sklandžią proceso eigą ir sumažinti neapibrėžtumo situacijas.

3.2. Organizavimas

Organizavimas užtikrina, kad suplanuotos veiklos būtų realiai įgyvendintos ir procesas veiktų kaip vieninga sistema. Šis etapas apima procesų struktūrą, funkcijų paskirstymą, informacijos srautus ir komandinį darbą.

A) KOMPETENCIJŲ VERTINIMO STRUKTŪROS FORMAVIMAS

PMĮ turėtų parengti aiškią proceso struktūrą, apimančią visus etapus: nuo pirminės konsultacijos ir dokumentų analizės iki vertinimo, sprendimo ir rezultatų įforminimo. Rekomenduojama:

- ⚡ parengti vidinį procedūrų aprašą,
- ⚡ patvirtinti vertinimo komandos veiklos reglamentą,
- ⚡ detalizuoti darbuotojų veiklos instrukcijas.

B) FUNKCIJŲ IR ATSAKOMYBIŲ PASKIRSTYMAS

Siekiant skaidrumo ir efektyvumo, funkcijos paskirstomos pagal procesų seką:

- ⚡ kas atlieka konsultavimą ir priima paraiškas,
- ⚡ kas atsakingas už dokumentų analizę,
- ⚡ kas vykdo praktinį ir teorinį vertinimą,
- ⚡ kas priima sprendimą dėl kompetencijų pripažinimo,
- ⚡ kas įformina ir išduoda dokumentus.

C) INFORMACIJOS SRAUTŲ VALDYMAS

Procesų kokybė tiesiogiai priklauso nuo aiškos ir laiku perduodamos informacijos. Todėl PMĮ turi užtikrinti:

- ⚡ tvarkos aprašų prieinamumą visiems darbuotojams,
- ⚡ vidinį duomenų registrą,
- ⚡ efektyvią komunikacijos grandinę tarp administracijos, vertintojų ir vadovybės,
- ⚡ informacijos teikimą kandidatui suprantama kalba (ypač trečiųjų šalių piliečiams).

D) KOMANDINIO DARBO PRINCIPAI

Pripažinimo komisijų veikla turėtų būti planuojama periodiškai, numatant aiškią atsakomybę ir veiklos ritmiką. Tai padeda:

- išvengti sprendimų vilkinimo,
- užtikrinti procesų nuoseklumą,
- stiprinti tarpdalykinį bendradarbiavimą PMĮ viduje.

3.3. Atsakomybės paskirstymas

Aiškų atsakomybės paskirstymą yra būtina kokybės užtikrinimo sąlyga. Kompetencijų vertinimo procese bendradarbiauja kelių lygių darbuotojai ir išoriniai partneriai.

A) VADOVYBĖS ATSAKOMYBĖ

Vadovybė užtikrina:

- strateginį proceso valdymą,
- vidaus tvarkų tvirtinimą,
- komisijų sudarymą,
- kokybės užtikrinimo priemonių įgyvendinimą,
- duomenų analizę ir sprendimus dėl tobulinimo.

B) VERTINTOJŲ ATSAKOMYBĖ

Vertintojai:

- objektyviai vertina kompetencijas pagal nacionalinius kriterijus,
- teikia pagrįstas rekomendacijas,
- aprašo vertinimo eigą ir rezultatus,
- užtikrina skaidrumą ir nepriklausomumą.

C) ADMINISTRACIJOS ATSAKOMYBĖ

Administracija:

- registruoja kandidatų paraiškas,
- koordinuoja informacijos srautus,
- organizuoja vertinimo procedūras,
- rengia dokumentus ir teikia juos išorinėms institucijoms.

D) SOCIALINIŲ PARTNERIŲ VAIDMUO

Darbdaviai ir socialiniai partneriai:

- konsultuoja dėl darbo rinkos poreikių,
- dalyvauja vertinime (kai numatyta),
- padeda užtikrinti praktinio vertinimo realumą ir aktualumą.

3.4. Procesų valdymas pagal tvaraus projektų valdymo principus

Kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procesas sudarytas iš penkių pagrindinių žingsnių. Kiekvienas jų turi būti dokumentuotas, skaidrus ir atitikti socialinės atsakomybės principus.

1. IDENTIFIKAVIMAS

Siekiama nustatyti, kokias kompetencijas kandidatas jau turi. Tam naudojami:

- ☒ pokalbiai,
- ☒ savianalizės formos,
- ☒ ankstesnės veiklos įrodymai,
- ☒ dokumentai apie darbo patirtį.

2. KONSULTAVIMAS

Konsultavimo metu:

- ☒ paaiškinama proceso eiga,
- ☒ aptariami vertinimo kriterijai,
- ☒ parenkami įrodymai ir praktinės užduotys,
- ☒ aptariami galimi rezultatai.

3. VERTINIMAS

Vertinimas gali būti:

- ☒ praktinis,
- ☒ teorinis,
- ☒ mišrus.

Jis atliekamas pagal nacionalinius reikalavimus ir užduočių bankų užduotis.

4. PRIPAŽINIMAS

Sprendimą priima komisija, įvertinusi:

- ☒ įrodymų patikimumą,
- ☒ praktinių ir teorinių žinių atitiktį,
- ☒ dokumentacijos išsamumą.

5. SERTIFIKAVIMAS

Galutinis etapas, kurio metu išduodamas:

- ☒ kompetencijų pripažinimo pažymėjimas,
- ☒ kvalifikaciją įteisinantis dokumentas (jei atitinka reikalavimus).

Kiekviename etape turi būti užtikrinamas grįžtamasis ryšys, leidžiantis kandidatui suprasti savo pažangą ir galimus tolesnius žingsnius.

Vadybos modelis, paremtas tvaraus projektų valdymo principais, suteikia profesinio mokymo įstaigoms aiškią struktūrą, leidžiančią nuosekliai planuoti, organizuoti ir valdyti kompetencijų pripažinimo procesus. Tačiau praktinis šių principų įgyvendinimas PMĮ gali skirtis, nes kiekviena įstaiga susiduria su savitais ištekliais, patirtimis ir institucinio bendradarbiavimo situacija.

Todėl kitame poskyryje analizuojamos realios PMĮ patirtys ir iššūkiai, atskleidžiantys, kaip šis modelis veikia praktikoje ir kokių papildomų priemonių reikia jo tvariam įgyvendinimui.

3.5. PMĮ patirtys ir iššūkiai: institucijų apklausų analizė

Siekiant įvertinti profesinio mokymo įstaigų (PMĮ) pasirengimą vykdyti kompetencijų pripažinimą ir identifikuoti pagrindinius praktinius iššūkius, buvo išanalizuotos kelios institucijų apklausos (penki klausimynai). Apklausoje dalyvavusios įstaigos pateikė duomenis apie turimą patirtį, taikomas procedūras, vertinimo metodus, institucinio bendradarbiavimo praktiką ir reikalingą papildomą paramą. Duomenys buvo analizuojami taikant teminės analizės metodą, leidžiantį identifikuoti pasikartojančias tendencijas ir realius PMĮ poreikius.

Šis poskyris apibendrina apklausų rezultatus, kurie turi tiesioginę reikšmę modulio įgyvendinimui ir jo turinio kryptį.

3.5.1. PMĮ patirties įvairovė kompetencijų pripažinimo srityje

Apklausų duomenys rodo, kad PMĮ patirtis nėra vienoda: dalis įstaigų kompetencijų pripažinimą vykdo daugiau nei dešimtmetį, kitos – tik pavieniais atvejais arba apskritai nevykdo. Dažniausiai naudojamos praktikos:

- vadovavimasis „Asmens įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašu“;
- darbo patirties ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų vertinimas;
- vertinimas pagal nacionalinius kompetencijų aprašus ir užduočių bankus.

Tačiau apklausoje taip pat atskleidė, kad praktikos labai skiriasi: vienos įstaigos akcentuoja portfelio sudarymą, kitos – pokalbių metodą arba praktinius gebėjimus patvirtinančias užduotis. Dalies PMĮ vidiniuose dokumentuose nėra aiškiai aprašyta, kaip turėtų būti atliekamas vertinimas, kokie įrodymai laikomi tinkamais, kaip taikyti kriterijus ar kaip priimti galutinį sprendimą.

Dėl šių skirtumų kompetencijų pripažinimo procesas PMĮ kartais tampa fragmentiškas, priklausomas nuo vertintojo patirties ir institucijos tradicijų, o ne nuo vieningų nacionalinių principų. Tai patvirtina poreikį kurti aiškesnes metodines gaires, apibrėžiančias viso proceso logiką.

3.5.2. Pagrindiniai PMĮ iššūkiai

A) TEISINIO AIŠKUMO STOKA

- Daugelis įstaigų įvardijo, kad nors pagrindinis teisinis reguliavimas egzistuoja, trūksta detalių gairių, kaip elgtis esant nestandartinėms situacijoms – pavyzdžiui, kai kandidatas nepateikia formalios dokumentacijos, kai jo mokymosi rezultatai neaiškūs arba kai pateikti įrodymai reikalauja papildomo paaiškinimo. Tai sukuria teisinio neapibrėžtumo pojūtį.

B) VERTINIMO KOKYBĖS NEVIENODUMAS

- Skirtingos PMĮ taiko skirtingus vertinimo kriterijus ir metodus. Apklausoje atskleidė, kad kai kuriose įstaigose vertintojai taiko nacionaliniu lygiu patvirtintus užduočių bankus, kitur naudojami individualiai parengti vertinimo instrumentai. Dėl to kyla rizika, kad skirtingose PMĮ tie patys gebėjimai gali būti vertinami nevienodai.

C) PROCEDŪRŲ SUDĖTINGUMAS IR BIUROKRATIJA

- ✚ Dalis įstaigų nurodė, kad procesas reikalauja daug administracinio darbo: dokumentų rinkimo, duomenų tikrinimo, papildomų užklausų kitoms institucijoms. Tai apsunkina galimybę procesą vykdyti efektyviai ir laiku, ypač kai PMĮ neturi pakankamai specialistų, dirbančių su trečiųjų šalių piliečiais.

D) INFORMACIJOS PRIEINAMUMO PROBLEMOS

- ✚ PMĮ nurodė, kad kandidatams dažnai sudėtinga suprasti procesų logiką, aprašus ir reikalavimus. Informacija ne visada prieinama užsienio kalbomis, o konsultavimui naudojami dokumentai nėra pakankamai pritaikyti migrantams, kurių kalbinė kompetencija ribota. Tai lėtina procesą ir mažina kandidato įsitraukimą.

E) DARBO RINKOS SUINTERESUOTUMO STOKA

- ✚ Nors praktiniai vertinimai dažnai atliekami realioje darbo aplinkoje, dalis įstaigų nurodė, kad darbdaviai ne visada supranta kompetencijų pripažinimo naudą. Dėl to mažėja galimybės organizuoti kokybiškas praktines situacijas arba pasitelkti socialinius partnerius vertinimo komisijoms.

3.5.3. Galimybės ir augimo potencialas

Institucinių apklausų rezultatai atskleidžia ir teigiamas tendencijas. Visose PMĮ didėja supratimas, kad kompetencijų pripažinimas yra būtinas instrumentas tiek migrantų integracijai, tiek darbo rinkos poreikių tenkinimui.

Pastebimi aspektai:

- ✚ didėja trečiųjų šalių piliečių poreikis gauti oficialų kompetencijų pripažinimą;
- ✚ plečiasi nacionaliniai vertinimo užduočių bankai ir metodinės rekomendacijos;
- ✚ PMĮ aktyviai domisi vertintojų mokymais, geroji praktika ir vieningo modelio taikymu;
- ✚ darbdaviai, gavę aiškesnę informaciją, noriau įsitraukia į praktinių vertinimų organizavimą.

Dėl šių priežasčių matomas didelis potencialas stiprinti PMĮ vaidmenį kompetencijų pripažinimo sistemoje, ypač integruojant portfelio metodiką, skaitmeninius įrankius ir konsultavimo paslaugas.

3.5.4. PMĮ lūkesčiai nacionaliniam moduliui

Apklausų duomenys rodo, kad PMĮ tikisi, jog modulis suteiks:

- ✚ aiškiai apibrėžtą kompetencijų pripažinimo proceso schemą;
- ✚ praktinius vertinimo įrankius ir pavyzdinius instrumentus;
- ✚ išsamias rekomendacijas dėl tarpinstitucinio bendradarbiavimo;
- ✚ nuoseklią konsultavimo ir informavimo logiką;
- ✚ standartizuotas praktines vertinimo užduotis bei aiškius kriterijus.

Šios įžvalgos patvirtina modulio reikalingumą ir pagrindžia jo turinio struktūrą, ypač orientuotą į procesų standartizavimą, vertintojų kompetencijų stiprinimą ir migrantams pritaikytą konsultavimą.

4. Apibendrinimas ir rekomendacijos

Šiame skyriuje pateikiamos išsamios rekomendacijos profesinio mokymo įstaigoms ir specialistams, siekiant užtikrinti veiksmingą bendrojo modulio „Savaiminiu ir neformaliojo būdu įgytų kompetencijų vertinimas ir pripažinimas“ taikymą. Rekomendacijos orientuotos į praktinį įgyvendinimą, procesų koordinavimą ir kokybės užtikrinimą.

Šio skyriaus tikslas – padėti institucijoms sistemingai ir profesionaliai organizuoti kompetencijų vertinimo procesus, sudarant sąlygas trečiųjų šalių piliečiams integruotis į Lietuvos kvalifikacijų sistemą, o specialistams – taikyti aiškias, kultūriškai jautrias ir klientui palankias praktikas.

Efektyvus šio modulio taikymas turi tiesioginę įtaką tiek profesinio mokymo įstaigų veiklai, tiek migrantų integracijos kokybei. Todėl rekomendacijos parengtos taip, kad PMI galėtų ne tik įgyvendinti teisės aktų reikalavimus, bet ir realiai stiprinti savo vidinius procesus, vertintojų kompetencijas, konsultavimo praktiką bei bendradarbiavimą su išorės partneriais. Čia pateikiamos gairės grindžiamos nacionaline ir tarptautine praktika, remiasi 2 ir 3 skyrių analizėje identifikuotais iššūkiais bei apklausų rezultatais.

4.1. Modulio taikymo tikslai ir principai

Modulis taikomas kaip praktinis įrankis, padedantis profesinio mokymo įstaigoms įgyvendinti kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procedūras remiantis esama teisine ir metodine baze. Jo tikslas nėra kurti naujas metodikas, o susisteminti ir pritaikyti jau galiojančias nacionalines metodikas, atsižvelgiant į trečiųjų šalių piliečių poreikius ir profesinio mokymo įstaigų galimybes, užtikrinant procesų tvarumą, veiklos skaidrumą ir prieinamumą.

TAIKANT MODULĮ REKOMENDUOJAMA VADOVAUTIS ŠIAIS PRINCIPAIS:

Teisinio aiškumo.

Visi procesai turi būti vykdomi remiantis galiojančiais teisės aktais, kvalifikacijų sistemos principais ir oficialiomis metodikomis.

Skaidrumo.

Kandidatai turi aiškiai suprasti etapus, kriterijus, sprendimų logiką.

Įtraukties.

Vertinimo paslauga turi būti prieinama visiems, įskaitant ribotą kalbinę kompetenciją turinčius migrantus.

Kokybės užtikrinimo.

Procedūros turi būti nuolat vertinamos, atnaujinamos ir pritaikomos prie kvalifikacijų sistemos atnaujinimų.

Taikant modulį svarbu užtikrinti ne tik formalų reikalavimų laikymąsi, bet ir procesų nuoseklumą. PMI turėtų numatyti, kaip modulis integruojamas į kasdienį institucijos darbą, kokie padaliniai įtraukiami, kaip užtikrinamas vertintojų parengimas ir koku būdu kandidatai informuojami apie procesą. Tinkamai įgyvendinti principai sudaro prielaidas skaidriam, profesionaliam ir žmogui palankiam kompetencijų pripažinimui.

Šiame etape PMI rekomenduojama naudoti **PMI pasirengimo kompetencijų pripažinimui įvertinimo klausimyną (Priedas Nr. 1)**.

4.2. Praktinio įgyvendinimo gairės profesinio mokymo įstaigoms

Modulio taikymas profesinio mokymo įstaigose turi būti orientuotas į nuoseklų procesų organizavimą ir koordinavimą tarp institucijų. Tai padės užtikrinti, kad kompetencijų vertinimas būtų vykdomas pagal vienodus standartus, o rezultatai būtų patikimi ir pripažįstami nacionaliniu lygmeniu.

Praktinis įgyvendinimas apima ne tik technines procedūras (užduočių gavimą, dokumentų analizę, vertinimo organizavimą), bet ir platesnį vadybinį pasirengimą. Institucija turi numatyti atsakomybių paskirstymą, sukurti aiškias procedūras, apibrėžti bendradarbiavimo modelį su kitomis institucijomis ir užtikrinti, kad visi proceso dalyviai turėtų reikiamą informaciją bei prieigą prie metodinių priemonių.

4.2.1. Institucinis pasirengimas

- Paskirti atsakingą asmenį už modulio įgyvendinimą.
- Supažindinti darbuotojus su teisine baze, metodikomis ir nacionaliniais standartais.
- Integruoti kompetencijų pripažinimo veiklas į įstaigos kokybės vadybos dokumentus ir metinius planus.

Institucinis pasirengimas yra kritinis modulio įgyvendinimo etapas. Įstaigos, kurios turi aiškiai aprašytą procesą, administracines procedūras ir atsakingus asmenis, modulį taiko ženkliai sklandžiau. Svarbu numatyti, kaip bus atliekama vidinė komunikacija, kaip teikiama metodinė pagalba vertintojams ir kaip bus kaupiami duomenys apie procesą.

4.2.2. Tarpinstitucinis bendradarbiavimas

- Užmegzti ir palaikyti ryšius su kvalifikacijų tvarkymo institucija, Užimtumo tarnyba, migracijos tarnybomis.
- Užtikrinti aiškią komunikaciją tarp institucijų dėl atsakomybių ir informacijos srautų.
- Dalyvauti tarpinstituciniuose mokymuose ir patirties mainuose.

Efektyvus bendradarbiavimas ypač svarbus dirbant su migrantais, nes jų situacija neretai apima kelias institucijas. Aiškus institucijų vaidmenų pasidalijimas leidžia PMĮ sutelkti resursus į kokybišką vertinimą, o kandidatas gauna nuoseklią ir nedubliuojamą informaciją.

Bendradarbiavimą ir informacijos srautus padeda aiškiai suprasti **Kompetencijų vertinimo proceso žingsniai (Priedas Nr. 6)**. Tipinėms sudėtingoms situacijoms spręsti gali būti naudojamas ir **Praktinių situacijų rinkinys (Priedas Nr. 4)**.

4.2.3. Nacionalinių užduočių bankų panaudojimas

- Naudoti tik nacionalinius užduočių bankus.
- Užduotis gauti nustatyta tvarka.
- Konsultuotis su vertinimo centru.

Nacionalinių užduočių bankų naudojimas mažina vertinimo subjektyvumą ir užtikrina vienus reikalavimus visose PMĮ. Tai ypač svarbu dirbant su trečiųjų šalių piliečiais, nes jų mokymosi ir patirties keliai dažnai būna labai skirtingi.

4.2.4. Konsultavimas ir informavimas

- Kandidatams turi būti suteikta aiški informacija apie vertinimo etapus, reikalavimus ir procedūras.
- Konsultacijos pritaikomos individualiems poreikiams.
- Rekomenduojama naudoti vizualines priemones, paprastą kalbą.

Konsultavimas – vienas svarbiausių modulio elementų. Apklausų duomenys rodo, kad kandidatams aiški, suprantama ir prieinama informacija tiesiogiai lemia vertinimo sėkmę. Todėl PMĮ turėtų numatyti ne tik konsultavimo eigą, bet ir konkretų turinį: ką pasakyti pirmajame pokalbyje, kokius dokumentus prašyti, kaip paaiškinti užduočių logiką ir koks pagalbos lygmuo gali būti suteikiamas.

Čia tikslingai taikomas **Konsultavimo protokolas PMĮ darbuotojui (Priedas Nr. 3)**, padedantis užtikrinti nuoseklų konsultavimo procesą. Kandidato pasirengimui padeda ir **Kandidato pirminės savianalizės forma (Priedas Nr. 2)**.

4.2.5. Vertinimas ir sertifikavimas

- Vertinimas vykdomas pagal nacionalinius standartus.
- Taikoma dešimties balų vertinimo sistema.
- Sertifikavimas atliekamas pagal nustatytą tvarką.

Vertinimo proceso kokybė priklauso nuo vertintojų pasirengimo, užduočių adekvatumo ir aiškių kriterijų. Dirbant su trečiųjų šalių piliečiais svarbu atsižvelgti, kad kai kurie gebėjimai gali būti įgyti neformaliai arba neeuropinėse švietimo sistemose. Todėl praktinės užduotys turi sudaryti sąlygas kandidatui realiai parodyti gebėjimus, o komisija – priimti sprendimus remdamasi įrodymais, o ne dokumentų forma.

Sprendimų priėmimą padeda užtikrinti **Kompetencijų vertinimo kontrolinis sąrašas PMĮ vertintojui (Priedas Nr. 5)**, kuris leidžia vertintojams sistemaiškai patikrinti visus reikalingus kriterijus.

4.3. Vadybiniai modulio įgyvendinimo aspektai

- **Sukurti aiškią modulio įgyvendinimo struktūrą**, kurioje numatytas projekto vadovas, vertintojai, konsultantai ir administracinė komanda.
- **Parengti veiksmų planą** su aiškiais terminais, atsakomybėmis ir vertinimo rodikliais.
- **Integruoti modulio taikymą** į įstaigos strateginius dokumentus, kokybės vadybos sistemą ir metinius veiklos planus.
- **Užtikrinti informacijos sklaidą** tarp darbuotojų, socialinių partnerių ir suinteresuotų institucijų.
- **Kaupti duomenis**, leidžiančius analizuoti modulio taikymo rezultatus ir priimti sprendimus dėl tobulinimo.

Vadybinis nuoseklumas padeda išvengti informacijos dubliavimosi, sprendimų vilkinimo ir užtikrina, kad kompetencijų pripažinimas taptų nuolatine įstaigos veiklos dalimi, o ne pavieniais procesais. Vadybinis pasirengimas yra kertinis modulio sėkmės veiksnys. Įstaigos, kurios aiš-

kiai paskirsto funkcijas, apibrėžia procesus, numato atsakingus darbuotojus ir stebėsenos rodiklius, modulį taiko kur kas sėkmingiau. Vadybinė logika turėtų apimti ir rizikų valdymą: kaip elgtis, jei kandidatas nepateikia įrodymų, jei jo kalbiniai gebėjimai riboti, jei praktinės užduotys neatskleidžia reikiamo gebėjimų lygio.

Procesų planavimą ir vidinių atsakomybių paskirstymą sustiprina **Kompetencijų vertinimo proceso žingsniai (Priedas Nr. 6)**.

4.4. Rekomendacijos specialistams

Dirbant su trečiųjų šalių piliečiais, svarbu taikyti kultūriškai jautrią ir individualizuotą prieigą. Specialistams rekomenduojama:

- **Taikyti individualizuotą požiūrį**, atsižvelgiant į kandidato kalbinius, kultūrinius ir socialinius ypatumus.
- **Užtikrinti aiškią komunikaciją** – vartoti paprastą, suprantamą kalbą, teikti informaciją vizualiai, prireikus užtikrinti vertėjo pagalbą.
- **Skatinti pasitikėjimą ir pagarbią sąveiką** tarp dalyvio ir institucijos.
- **Nuolat tobulinti kvalifikacijas**, įskaitant žinias apie migracijos politiką, švietimo sistemas ir darbo rinkos poreikius.
- **Bendradarbiauti su kitomis institucijomis**, dalintis gerąja praktika ir užtikrinti nuoseklų informacijos srautą.
- **Padėti kandidatui pasiruošti vertinimui**, paaiškinti, kokius įrodymus jis gali pateikti, kaip atliekama praktinė užduotis, kokie yra vertinimo kriterijai.

Toks požiūris padidina vertinimo sėkmę ir stiprina institucijos reputaciją kaip atviros ir palankios aplinkos. Specialistų darbas su trečiųjų šalių piliečiais reikalauja papildomų žinių apie kultūrinius skirtumus, švietimo sistemų įvairovę ir migracijos procesus. Todėl rekomenduojama reguliariai kelti kvalifikaciją, dalyvauti mokymuose, konsultuotis su kolegomis ir naudotis tarptautine praktika.

Individualios konsultacijos metu galima naudoti **Kandidato pirminės savianalizės formą (Priedas Nr. 2)**, padedančią aiškiau identifikuoti turimas kompetencijas ir įrodymus. Sudėtingoms situacijoms spręsti specialistai gali remtis **Praktinių situacijų rinkiniu (Priedas Nr. 4)**.

4.5. Kokybės užtikrinimas ir nuolatinis tobulinimas

Siekiant užtikrinti tvarų modulio taikymą, rekomenduojama:

- reguliariai analizuoti modulio taikymo rezultatus ir poveikį;
- identifikuoti tobulintinas sritis, remiantis grįžtamuju ryšiu iš darbuotojų ir kandidatų;
- organizuoti mokymus ir kompetencijų stiprinimo veiklas;
- užtikrinti modulio integraciją į ilgalaikius strateginius dokumentus;
- diegti inovatyvias skaitmenines priemones, palengvinančias procesų administravimą.

Nuolatinis tobulinimas leidžia institucijoms prisitaikyti prie teisinės aplinkos pokyčių ir darbo rinkos poreikių, o tai ypač svarbu dirbant su trečiųjų šalių piliečiais.

Kokybės priežiūrai tinka **Kompetencijų vertinimo kontrolinis sąrašas PMĮ vertintojui (Priedas Nr. 5).**

Kokybės užtikrinimas turėtų būti ne vien administracinė procedūra, bet nuolatinis procesas, apimantis grįžtamąjį ryšį iš kandidatų, vertintojų, darbdavių ir kitų institucijų. Svarbu ne tik identifikuoti tobulintinas sritis, bet ir numatyti, kaip jos bus sprendžiamos – per mokymus, metodikos atnaujinimus, papildomas konsultacijas ar partnerystes su kitomis PMĮ.

Praktinės rekomendacijos profesinio mokymo įstaigoms rodo, kad kompetencijų pripažinimo procesas yra daugialypis ir reikalauja aiškos vadybinės struktūros, tarpinstitucinio bendradarbiavimo bei prieinamų metodinių priemonių. Modulis, integruotas į profesinio mokymo įstaigų veiklą, padeda užtikrinti tvarų, skaidrų ir efektyvų kompetencijų vertinimo mechanizmą, kuris ne tik stiprina trečiųjų šalių piliečių galimybes integruotis į Lietuvos darbo rinką, bet ir prisideda prie visos švietimo sistemos modernizavimo, socialinės įtraukties ir tvaraus vystymosi tikslų įgyvendinimo.

5. Naudoti ir rekomenduojami šaltiniai

1. Lietuvos Respublikos Seimas. (1991). *Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas Nr. I-1489*. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1480/asr>
2. Lietuvos Respublikos Seimas. (2018). *Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas*. <https://www.etar.lt/portal/legalAct.html?documentId=093a9010eb0b11e7acd7ea182930b17f>
3. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. (2010). *Lietuvos kvalifikacijų sandara (LTKS)*. Nr.764, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.BC967702800C/asr>
4. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministras. (2023). *Savaiminiu ir neformaliuoju būdu įgytų kompetencijų vertinimo tvarkos aprašas* (Isakymas Nr. V-1294). <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=fc5c5fb062bc11eebc77e58877a83c4e>
5. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministras. (2008). *Ankstesnio mokymosi pasiekimų įskaitymo tvarkos aprašas* (Isakymas Nr. ISAK-72; suvestinė redakcija nuo 2023-09-01). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.313142/asr>
6. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministras. (2018). *Profesinio mokymo programų rengimo ir registravimo tvarkos aprašas* (Isakymas Nr. V-925). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/f32c88c2ee9511e89d4ad92e8434e309>
7. Lietuvos Respublikos Seimas. (2015). *Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas*. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/ce0399a00cd411e497f0e-c0f2b563356>
8. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras. (2017 m. birželio 30 d.). *Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas* (Isakymas Nr. A1-348). <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/cb5242b05fd811e79198ffdb108a3753>
9. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. (2020). *Metodinės rekomendacijos dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo programų rengimo, įteisinimo, taikymo bei suaugusiųjų neformaliuoju būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo*. <https://www.kpmc.lt/kpmc/wp-content/uploads/2016/12/Rekomendacijos-del-kompetenciju-pripazinimo.pdf>
10. Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. (2025–2026). *Metodinis vadovas profesinio mokymo įstaigoms dėl trečiųjų šalių piliečių integracijos*.
11. Kalvaitis, A. (2020). *Profesinio mokymo įstaigų pasirengimas kompetencijų pripažinimui: tyrimo ataskaita*.
12. Europos Sąjungos Taryba. (2012). *Tarybos rekomendacija dėl neformaliojo ir savaiminio mokymosi pripažinimo*. Europos Sąjungos oficialusis leidinys.
13. OECD. (2013). *Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)*. OECD Publishing.
14. Europos Komisija. (2020). *Europos įgūdžių darbotvarkė tvariam konkurencingumui, socialiniam teisingumui ir atsparumui užtikrinti* (COM/2020/274 final). Europos Sąjungos leidinių biuras.
15. Europos Sąjungos Taryba. (2021). *Tarybos išvados dėl mokymosi visą gyvenimą*. Europos Sąjungos oficialusis leidinys.

6. Priedai

Priedas Nr. 1

PMĮ pasirengimo kompetencijų pripažinimui įsivertinimo klausimynas

Tikslas – padėti PMĮ įsivertinti, ar ji pasirengusi organizuoti trečiųjų šalių piliečių kompetencijų pripažinimo procesą.

1. Strateginis pasirengimas

1. Ar PMĮ turi paskirtą atsakingą asmenį už kompetencijų pripažinimo procesą?	
2. Ar PMĮ veiklos dokumentuose (metiniame plane, strategijoje) numatytos kompetencijų pripažinimo veiklos?	
3. Ar PMĮ yra susiformavusi vidaus tvarka (procedūra), reglamentuojanti kompetencijų pripažinimą?	

2. Darbuotojų kompetencijos

4. Ar PMĮ darbuotojai yra susipažinę su teisine baze (teisės aktai, metodikos)?	
5. Ar vertintojai turi reikiamą kvalifikaciją ir yra mokyti vertinti trečiųjų šalių piliečių kompetencijas?	
6. Ar PMĮ turi konsultantų, galinčių teikti individualias konsultacijas migrantams?	

3. Materialiniai ir organizaciniai ištekliai

7. Ar PMĮ turi įrangą praktiniam vertinimui?	
8. Ar yra numatytos patalpos teoriniam ir praktiniam vertinimui?	
9. Ar užtikrintas dokumentų saugojimas ir administravimas?	

4. Informacijos prieinamumas

10. Ar PMĮ teikia informaciją lengvai suprantama kalba?	
11. Ar informacinės medžiagos pritaikytos kandidatams, turintiems ribotus kalbinius gebėjimus?	
12. Ar PMĮ bendradarbiauja su UŽT, Migracijos departamentu ir darbdaviais?	

Priedas Nr. 2

Kandidato pirminės savianalizės forma

1. Asmens duomenys

Vardas, pavardė	
Gimimo data	
Pilietybė	

Teisinis statusas Lietuvoje (leidimas dirbti / gyventi / prašymas nagrinėjamas) _____

2. Įgytos kompetencijos

Pažymėkite arba aprašykite, kuriose srityse turite patirties:

- ☐ Praktinė darbo patirtis
- ☐ Neformalus mokymasis
- ☐ Kursai / mokymai
- ☐ Savišvieta
- ☐ Savanorystė
- ☐ Kita veikla: _____

3. Įrodymų sąrašas

Pažymėkite, ką galite pateikti:

- ☐ Darbo sutartys
- ☐ Užduočių ar projektų pavyzdžiai
- ☐ Nuotraukos / procesų įrodymai
- ☐ Pažymėjimai / sertifikatai
- ☐ Rekomendacijos
- ☐ Kiti dokumentai: _____

4. Kandidato lūkesčiai

Ko tikėtis iš pripažinimo proceso?

Kokio rezultato siekiate (pripažinimo, dalinio pripažinimo, įsidarbinimo)?

Priedas Nr. 3

Konsultavimo protokolas PMĮ darbuotojui

Tikslas – užtikrinti struktūruotą, nuoseklų ir kokybišką kandidato konsultavimą.

1. Konsultacijos tikslai

- Supažindinti kandidatą su procesu
- Įvertinti, kokie dokumentai ir įrodymai reikalingi
- Nustatyti kalbinius ir socialinius barjerus
- Suformuluoti individualų veiksmų planą

2. Konsultacijos eiga

Konsultantas turi atsakyti į šiuos klausimus:

1. Ar kandidatas supranta vertinimo struktūrą ir etapus?	
2. Ar pateikti dokumentai yra pakankami? Ko trūksta?	
3. Ar reikalinga papildoma pagalba (vertimas, socialinis darbuotojas)?	
4. Ar kandidatui paaiškinti galimi vertinimo būdai?	
5. Ar susitarta dėl vertinimo datos, vietos, būdo?	
6. Ar parengtas individualus tolesnių veiksmų planas?	

3. Konsultacijos rezultatas

Nurodomi konkretūs susitarimai ir atsakomybės:

Kandidato įsipareigojimai

PMĮ įsipareigojimai

Kita informacija

Priedas Nr. 4

Praktinių situacijų rinkinys PMĮ darbuotojams

Tikslas – ugdyti PMĮ darbuotojų gebėjimus tinkamai reaguoti į realias situacijas.

Situacija 1. Kandidatas neturi dokumentų, bet turi daug darbo patirties

PMĮ veiksmai:

- atlikti struktūruotą pokalbį;
- paprašyti įrodymų (nuotraukų, gaminių, darbų rezultatų);
- taikyti praktinę užduotį;
- vertinti pagal kompetencijų aprašą.

Situacija 2. Kandidatas nekalba lietuviškai

PMĮ veiksmai:

- užtikrinti vertėją;
- pateikti informaciją paprasta kalba;
- naudoti vizualines priemones;
- vertinti praktiniu būdu, kai įmanoma.

Situacija 3. Kandidatas turi dokumentus iš karo zonos šalies

PMĮ veiksmai:

- kreiptis į UŽT / Migracijos departamentą dėl statuso;
- vertinti įrodymų patikimumą;
- priklausomai nuo rizikos, atlikti praktinį testą;
- dokumentuoti sprendimus.

Priedas Nr. 5

Kompetencijų vertinimo kontrolinis sąrašas PMĮ vertintojui

1. Vertinimo pasirengimas

Ar užduotys gautos iš nacionalinio užduočių banko?	
Ar sudaryta vertinimo komisija?	

2. Vertinimo vykdymas

Ar vertinimas dokumentuotas?	
Ar kandidatui paaiškinta vertinimo eiga?	
Ar laikomasi saugos reikalavimų?	

3. Po vertinimo

Ar rezultatai paaiškinti kandidatui?	
Ar sprendimas įrašytas į vidaus sistemą?	
Ar pateiktos rekomendacijos dėl tolesnio mokymosi/įsidarbinimo?	

Kompetencijų vertinimo proceso žingsniai

1. PIRMINIS KREIPIMASIS

- Kandidatas kreipiasi į PMĮ arba yra nukreipiamas UŽT.
- Registruojamas prašymas.
- Skiriamas atsakingas konsultantas.

2. PIRMINĖ KONSULTACIJA

- Paaiškinama proceso eiga, reikalavimai, terminai.
- Užpildoma **Kandidato pirminės savianalizės forma (Priedas Nr. 2)**.
- Įvertinami kalbiniai ir informaciniai poreikiai.

3. KOMPETENCIJŲ IDENTIFIKAVIMAS

- Analizuojami įrodymai: dokumentai, darbo rezultatai, nuotraukos.
- Sprendžiama, kurias kompetencijas galima vertinti.
- Jei trūksta įrodymų → numatoma praktinė užduotis.
- Konsultantas remiasi **Kandidato pirminės savianalizės forma (Priedas Nr. 2)**.

4. VERTINIMO PLANAVIMAS

- Parenkamos vertinimo formos (praktinė, teorinė, mišri).
- Atsirenkamos užduotys iš nacionalinių užduočių bankų.
- Derinami terminai ir vertintojų sudėtis.
- Pasitelkiamas **Kompetencijų vertinimo kontrolinis sąrašas (Priedas Nr. 5)**.

5. PRAKTINIS IR / ARBA TEORINIS VERTINIMAS

- Komisija vertina kandidato kompetencijas.
- Vykdomi praktiniai darbai, testai, pokalbiai.
- Naudojami nacionaliniai vertinimo kriterijai.
- Rezultatai fiksuojami Vertinimo protokole.

6. SPRENDIMAS DĖL PRIPAŽINIMO

Komisijos galimi sprendimai:

- pripažinti visas kompetencijas;
- pripažinti dalį kompetencijų;
- nepripažinti (su motyvacija).

Sprendimas dokumentuojamas ir paaiškinamas kandidatui.

7. SERTIFIKAVIMAS

- ✚ Išduodamas kompetencijų pažymėjimas (kai pripažįstamos dalinės kompetencijos).
- ✚ Išduodamas kvalifikaciją patvirtinantis dokumentas (jei atitinka reikalavimus).
- ✚ Duomenys perduodami kvalifikacijų tvarkymo institucijai.

8. GRĮŽTAMASIS RYŠYS IR TOLIAU TAIKOMOS PRIEMONĖS

- ✚ Kandidatui pateikiamos tolesnės mokymosi ir įsidarbinimo galimybės.
- ✚ PMĮ įsivertina procesą, naudodama **PMĮ pasirengimo klausimyną (Priedas Nr. 1)**.
- ✚ Identifikuojamos vietos, kurias reikia tobulinti.

KVALIFIKACIJŲ IR
PROFESINIO MOKYMO
PLĖTROS CENTRAS



Viršuliškių g. 103, LT-07196 Vilnius

Tel. +370 670 04 104

El. p. info@kpmc.lt

<https://kpmc.lrv.lt/>