

EIROPAS VADLĪNIJAS

neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanai

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), 2009

Latvian translation: © Academic Information Centre, 2009

Responsibility for the translation lies entirely with the

Academic Information Centre.

Adrese:

ReferNet Latvija

Akadēmiskās informācijas centrs

Valņu iela 2,

Rīga LV-1050

Fakss: +371 67 221006

Epasts: refernet@aic.lv

<http://refernet.lv/>

Daudz papildus informācijas par Eiropas Savienību ir pieejama internetā.

Informāciju meklēt caur Eiropas serveri (<http://europa.eu>).

Reģistrācijas dati atrodas publikācijas beigās.

Luxembourg:

Office for Official Publications of the European Communities, 2009

ISBN 978-92-896-0602-8

© European Centre for the Development of Vocational Training, 2009

Visas tiesības paturētas.

Eiropas profesionālās izglītības attīstības centrs
(Cedefop) ir Eiropas Savienības uzziņu centrs
profesionālajā izglītībā. Mēs nodrošinām informāciju
par profesionālās izglītības sistēmām, politiku,
pētījumiem, praksi un tās analīzi. Cedefop ir dibināts
1975.gadā saskaņā ar Padomes noteikumiem (EEC)
Nr. 337/75.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GREECE

PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GREECE

Tel. +30 2310 4901 11, Fakss +30 2310 4900 20

Epasts: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu

Aviana Bulgarelli, *direktore*

Christian Lettmayr, *direktores vietnieks*

Juan Menéndez-Valdés, *valdes priekšsēdētājs*

Priekšvārds

Šī publikācija ietver secinājumus, kuri radušies pēc vairāk nekā divus gadus ilgas pieredzes apmaiņas par neformālās un ikdienas mācīšanās atzīšanu, iesaistot pārstāvjus no vairāk kā 20 Eiropas valstīm. Galvenais mērķis ir padarīt šos kopējās mācīšanās rezultātus pieejamus plašākai sabiedrībai, lai sekmētu tālāku neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšanu Eiropas, valsts un vietējā līmenī.

Lai gan šo vadlīniju veidotāji iedvesmojās no vienotajiem Eiropas principiem par neformālās un ikdienas mācīšanās atpazīšanu un vērtēšanu, kurus 2004.gadā pieņēma Eiropas Padome, vadlīnijas nav likumdevēja apstiprināts politisks ietvars, bet gan praktisks instruments, kas, balstoties uz brīvprātības principu, sniedz padomu ekspertiem. Vadlīniju ietekme ir atkarīga tikai no to atbilstības un spējas radīt pievienoto vērtību valsts vai vietējā līmenī.

Vadlīnijas ir paredzētas plašam politikas veidotāju un speciālistu lokam, kas ir iesaistīti vērtēšanas procesu attīstīšanā un īstenošanā dažādos līmeņos. Jāuzsver, ka vērtēšana neskar tikai izglītības iestādes; tā aptver uzņēmumus, sektorus, nevalstiskās organizācijas u.c. Tekstā autori cenšas saglabāt šo ieinteresēto pušu daudzveidību, ko īpaši var pamanīt speciālistu kontrolsarakstā, piedāvājot visiem iesaistītajiem praktisku instrumentu progresa novērtēšanai.

Šīs vadlīnijas lielā mērā ir starpvalstu sadarbības un kopējās mācīšanās rezultāts, kas notiek klasterī par mācīšanās rezultātu atzīšanu, kuru 2006.gadā izveidoja „Izglītības un apmācības 2010” darba programmas ietvaros. Klasteris, pateicoties Eiropas Padomes un Cedefop finansiālam, organizatoriskam un analītiskam atbalstam, apvieno valstis, kurām ir īpaša interese par vērtēšanas jautājumiem. Par šo jautājumu aktualitāti liecina dalībvalstu skaita pieaugums, no 21 valsts 2006.gadā līdz 26 valstīm 2009.gadā. Darbs klasterī par vērtēšanu parādīja mācīšanās mācot (*peer-learning*) potenciālu. Kopš 2006.gada klasterī ir rīkotas trīs mācīšanās mācot aktivitātes par vērtēšanu (Beļģijā, Francijā un Islandē), kas ļāva iesaistīt ekspertus un politikas veidotājus galveno problēmu noteikšanā un iespējamo risinājumu meklēšanā.

Šo vadlīniju publicēšana uzsver, ka neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšana aizvien vairāk tiek uztverta kā mūžizglītības attīstīšanas veids. Ātri pieaugošais dalībvalstu skaits akcentē nepieciešamību padarīt mācīšanos, kas notiek ārpus formālās izglītības sistēmas (darbā, mājās un brīvā laika nodarbībās), redzamāku un novērtējamu.

Pašreizējais teksts jāuztver kā pirmais mēģinājums izveidot Eiropas vadlīnijas vērtēšanai. Turpmākajos gados acīmredzot nepieciešama to attīstība un stiprināšana, izmantojot sadarbību un kopējo mācīšanos 2006.gadā izveidotā klastera ietvaros.

Neformālās un ikdienas mācīšanās Eiropas vadlīnijas atspoguļo konstruktīvu sadarbību starp Eiropas Komisiju, Izglītības un kultūras ģenerāldirektorātu un Cedefop, koordinējot klastera darbu un mācīšanās mācot aktivitātes nākamajos gados.

Aviana Bulgarelli
Cedefop direktore

Gordon Clark
Eiropas Komisija
Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāts
Nodaļas vadītājs
Mūžizglītība: ieguldījums Lisabonas procesā

Pateicības

Šo publikāciju palīdzēja veidot cilvēki no daudzām valstīm un dažādām iestādēm:

- Klastera par mācīšanās rezultātu atzīšanu dalībnieki, kuri aktīvās un konstruktīvās diskusijās noteica galvenās problēmas, kuras būtu jāaplūko vadlīnijās, kā arī ieteica iespējamus risinājumus (dalībvalstu sarakstu skatīt 3. pielikumā);
- Mācīšanās mācot aktivitāšu dalībnieki Beļģijā (2007.gada janvārī), Francijā (2007.gada jūlijā) un Islandē (2009.gada februārī), kuri palīdzēja noskaidrot problēmas un izteica savus viedokļus;
- Eiropas Komisija, Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāts un Cedefop, kas nodrošināja finansiālu, organizatorisku un analītisku atbalstu klastera un mācīšanās mācot aktivitāšu darbam;
- *Jens Bjørnåvold* no Cedefop un *Mike Coles* no QCA (Lielbritānijas Kvalifikāciju un mācību programmu pārvaldes iestāde), kuri izveidoja publikācijas uzmetumu;
- *Daniela Ulicna* no GHK (starptautisks Lielbritānijas konsultāciju uzņēmums), kura ievērojami palīdzēja strukturēt tekstu un kontroles sarakstus politikas veidotājiem un speciālistiem;
- *Christine Nychas* no Cedefop, kura tehniski sagatavoja šo tekstu.

Satura rādītājs

Priekšvārds	4
Pateicības	5
Kopsavilkums	8
1. Ievads un metodoloģija	11
1.1 Kāpēc Eiropas vadlīnijas?	12
1.2 Vadlīnijas: balstītas uz pētījumiem	12
1.3 Terminoloģijas izaicinājumi	13
1.4 Neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšanas nozīme	14
1.5 Ceļi no mācīšanās uz izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšanu	15
1.6 Iesaistīto pušu lomas	16
1.7 Pašreizējās pieredzes apkopojums	18
2. Efektīva vērtēšanas prakse: Eiropas perspektīva	19
2.1 Padarot vērtēšanas procesu salīdzināmu.....	19
2.2 Kvalitātes nodrošināšanas instrumenti	19
2.3 Citi Eiropas politikas instrumenti	20
3. Efektīva vērtēšanas prakse: valsts perspektīva	22
3.1 Nacionālo vērtēšanas stratēģiju sociālekonomiskais pamatojums.....	22
3.2 Saistības ar nacionālajām kvalifikāciju sistēmām	23
3.3 Vērtēšanas juridiskais statuss	24
3.4 Nacionālās kvalifikāciju ietvarstruktūras	24
3.5 Mācīšanās rezultātu nacionālie standarti.....	25
3.6 Ilgtspējīgas un rentablas sistēmas	27
4. Efektīva vērtēšanas prakse: organizācijas perspektīva	30
4.1 Formālā izglītība	30
4.2 Privātā sektora uzņēmumi.....	31
4.3 Pieaugušo izglītība un trešais sektors	34
4.4 Vērtēšanā iesaistītās institūcijas.....	37
5. Efektīva vērtēšanas prakse: indivīds	39
5.1 Kāpēc indivīdi pieprasa vērtēšanu.....	39
5.2 Indivīdu izvēles	39
5.3 Konsultācijas un ieteikumi	41
6. Vērtēšanas procedūru struktūra	42
6.1 Vērtēšanas process	42
6.2 Personas orientēšana	43
6.3 Personas novērtēšana	43
6.4 Procesa auditēšana	44
7. Novērtēšanas metodes	45
7.1 Novērtēšanas instrumentu izvērtēšanai nepieciešamie kritēriji.....	45
7.2 Metožu klasifikācija	46
7.3 Novērtēšanas metodes dažādos sektoros.....	49
8. Vērtēšanas speciālisti	51
8.1 Konsultanti	51
8.2 Vērtētāji.....	52
8.3 Procesa vadītāji	52
8.4 Ārējie novērotāji	53

8.5	Ieinteresētās puses	53
9.	Principu un vadlīniju kopsavilkums.....	54
9.1	Pamata principi, uz kuriem balstās vērtēšana	54
9.2	Vadlīnijas	54

Pielikumi

1. Pielikums.	Terminu vārdnīca	56
2. Pielikums.	Izvērtēšanas kontrolsaraksti	60
3. Pielikums.	Valstis, kas piedalās mācīšanās mācot klasterī	67

Tabulu un attēlu saraksts

Tabulas

1. tabula.	Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas integrētais variants	17
2. tabula.	Vispārināts vērtēšanas process uzņēmumos.....	33
3. tabula.	Individuālu skolēnu/studentu/klausītāju izvēles.....	40
4. tabula.	Vērtēšanas kontrolsaraksts: kvalitātes indikatori vērtēšanas prakses pamatā.....	60
5. tabula.	Vērtēšanas kontrolsaraksts: kvalitātes indikatori, kas ir vērtēšanas prakses pamatā	61
5. tabula.	Vērtēšanas kontrolsaraksts: procesa auditēšana	66

Attēli

1. attēls.	Būtiski neformālās un ikdienas mācīšanās noteikšanas un vērtēšanas principi.....	11
2. attēls.	Ceļi no mācīšanās uz izglītību apliecināšanu.....	16

Kopsavilkums

Aizvien vairāk neformālās un ikdienas izglītības atzīšana tiek uzverta kā līdzeklis mūžizglītības pilnveidei. Aizvien vairāk Eiropas valstu uzsver nepieciešamību padarīt mācīšanos, kas notiek ārpus formālās izglītības iestādēm, piemēram, darbā, brīvā laika nodarbībās un mājās, redzamu un novērtējamu.

Vadlīnijas, kas ir iekļautas šajā publikācijā, cenšas atbalstīt šo procesu, nosakot galvenos izaicinājumus politikas veidotājiem un speciālistiem un, zināmā mērā, sniedzot iespējamus risinājumus. Vadlīnijas ir jāuztver kā praktisks instruments, kas sniedz ekspertu padomu un kuru var lietot pilnīgi brīvprātīgi. Vadlīniju ietekme ir atkarīga tikai no to atbilstības un spējas radīt pievienoto vērtību valsts vai vietējā līmenī.

Ievads

Vadlīniju ievada daļa, kurā ietverts Tss terminu skaidrojums, pievērš īpašu uzmanību saistībai starp neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu un izglītību apliecinājošu dokumentu piešķiršanu formālās izglītības sistēmā. Jāuzsver, ka vērtēšanai nepieciešama plašāka ieinteresēto pušu piedalīšanās procesā nekā izglītību apliecinājošu dokumentu piešķiršanā formālajā izglītībā.

Eiropas perspektīva

2.nodaļa ieskicē Eiropas politikas kontekstu, kurā vadlīnijas tika izveidotas. Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas praksei būtu jābūt salīdzināmai ar galvenajiem principiem, kuri iekļauti 2004.gada Eiropas principos par neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšanu.

Jāuzsver, ka Eiropas sadarbībai vērtēšanā nepieciešama regulāra šo vadlīniju, kā arī Eiropas neformālās un ikdienas izglītības novērtēšanas instrumentu klāsta atjaunošana. Šie instrumenti būtu jāveido tā, lai tie viens otru atbalstītu.

Nacionālā perspektīva

3.nodaļa pievēršas vērtēšanai no valstu kvalifikāciju pārvaldes iestāžu perspektīvas. Galvenais, ka vērtēšana būtu jāuztver kā nacionālās kvalifikācijas sistēmas neatņemama daļa. Uztverot vērtēšanu kā kaut ko nošķirtu no pārējās izglītības dokumentu piešķiršanas sistēmas, tiek apdraudēta tās ticamība.

Atšķirības starp veidojošo (*formative*) pieeju un apkopjošo (*summative*) pieeju vērtēšanai būtiski ietekmē vērtēšanas struktūru. Veidojošā pieeja novērtēšanai ir svarīga, jo tā pievērš uzmanību zināšanu, prasmju un plašāku kompetenču noteikšanai, nozīmīgai mūžizglītības daļai. Apkopjošai vērtēšanai nepieciešama skaidri definēta un neapšaubāma saikne ar nacionālajā kvalifikāciju sistēmā (vai ietvarstruktūrā) izmantotajiem standartiem.

Nacionālo kvalifikāciju ietvarstruktūru (NKI), kas balstītas uz jaunākiem atklājumiem, parādīšanās ir nozīmīga vērtēšanai. NKI attīstība un ieviešana var tikt izmantota kā iespēja integrēt vērtēšanu kvalifikāciju sistēmās. Ieviešot vērtēšanu kā daļu no šīm ietvarstruktūrām, varētu uzlabot pieeju kvalifikācijām, pāreju starp kvalifikācijām un kvalifikāciju pārnesi.

Organizāciju perspektīva

4.nodaļa pievēršas vērtēšanai no dažādu ieinteresēto pušu perspektīvas. Formālās izglītības iestādes, uzņēmumi, pieaugušo izglītības iestādes un brīvprātīgās organizācijas ir galvenās iesaistītās puses, kas nodrošina neformālās un ikdienas izglītības atzīšanas iespējas. Šīs nodaļas secinājumus var apkopot sekojoši:

- Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšana ir izaicinājums formālai izglītībai, izvirzot mācīšanās veidus, kurus var vērtēt, un kā šo procesu var integrēt formālajā izglītības programmā un tās novērtēšanā;
- Uzņēmumiem ir galvenās priekšrocības, izveidojot sistēmas, lai dokumentētu darbinieku zināšanas, prasmes un kompetences. Uzņēmumiem ir jānodrošina līdzsvars starp darba devēju likumīgajām interesēm un individuālu darbinieku likumīgajām interesēm;
- Pieaugušo izglītības sektors sniedz galveno pienesumu neformālajai un ikdienas izglītībai, un būtu jāatbalsta tā tālākā pilnveide, attīstot sistemātisku veidojošās un apkopjošās vērtēšanas sistēmu;
- Trešais (jeb brīvprātīgais) sektors piedāvā plašas personalizētas mācīšanās iespējas, kuras tiek augsti vērtētas citās sistēmās. Vērtēšana būtu jāizmanto, lai šīs mācīšanās rezultātus padarītu redzamus un novērtējamus, kā arī lai vienkāršotu to pārnesei uz citām sistēmām.

Personas perspektīva

5.nodaļa uzsver, ka vērtēšanas procesa centrā ir cilvēks. Citu vērtēšanā iesaistītu iestāžu darbība jāskata kontekstā ar to ietekmi uz indivīdu. Katram būtu jābūt pieejai vērtēšanas procesam, un īpaši svarīgs ir uzsvars uz motivāciju iesaistīties procesā. Turklāt, daudzpakāpju vērtēšanas process piedāvā cilvēkiem daudzas iespējas izvēlēties nākotnes izglītības procesa virzienu. Šī lēmumu pieņemšana būtu jābalsta uz sniegto informāciju, konsultācijām un ieteikumiem.

Vērtēšanas procesa struktūra

6.nodaļā autori cenšas noskaidrot galvenos vērtēšanā iesaistītos procesus, kā arī to raksturojošos elementus. Šie procesi ir orientēšanās, novērtējums un ārējais audits. Koncentrējoties uz šiem atsevišķajiem, bet savstarpēji saistītajiem procesiem, tiek vienkāršota pastāvošo vērtēšanas procedūru izvērtēšana un nodrošināts atbalsts jaunām vērtēšanas procedūrām.

Metodes

7.nodaļā ir aplūkotas metodes, kuras izmanto neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanai un uzsvērts, ka tās būtībā ir tādi paši instrumenti kā tie, kurus izmanto formālās izglītības novērtējumam. Veicot neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu, metodes un instrumenti ir jākombinē un jāizmanto tādā veidā, lai atspoguļotu individuālo pieeju un neformālās un ikdienas izglītības nestandarta raksturu. Izglītības novērtēšanas instrumentiem ir jāatbilst izvirzītajam mērķim.

Vērtēšanas speciālisti

8. nodaļa pievēršas konsultantu, vērtētāju un vērtēšanas procesa administratoru profesionālai darbībai. Galvenais, ka vērtēšanas rezultātiem ir svarīga šo cilvēku sagatavošana un nepārtraukta izglītošana. Tīkla izveidošanai un uzturēšanai, kas nodrošina pieredzes apmaiņu un savstarpēju speciālistu saziņu, būtu jābūt daļai no speciālistu attīstības programmas. Savstarpējā saziņa starp speciālistiem viena vērtēšanas procesa ietvaros visdrīzāk novedīs pie daudz efektīvākas prakses, kurā tiks atbalstīti indivīdi, kuri vēlas vērtējumu.

Secinājumi

Vadlīnijas nodrošina izejas punktu tālākai Eiropas sadarbībai par vērtēšanu. Pastāv vienošanās, ka šai sadarbībai jābūt ar praktisku mērķi uzlabot pieredzi valsts un vietējā līmenī, kā arī atbalstīt individuālus lietotājus. Šo mērķi atbalsta vairāki izvērtēšanas kontrolesaraksti ieinteresētajām pusēm dažādos līmeņos un kontekstos, kas ir iekļauti 2.pielikumā.

1. Ievads un metodoloģija

Neformālās un ikdienas izglītības atzīšana aizvien vairāk tiek uztverta kā līdzeklis mūžizglītības pilnveidei. Daudzas Eiropas valstis uzsver nepieciešamību padarīt mācīšanos, kas notiek ārpus formālās izglītības iestādēm, piemēram, darbā, brīvā laika nodarbībās un mājās, redzamu un novērtējamu.

Atzīstot mācīšanās ārpus formālās izglītības nozīmīgumu un atbilstību, tika izveidoti vienoti Eiropas principi par neformālās un ikdienas mācīšanās noteikšanu un vērtēšanu, kurus 2004.gada maijā pieņēma Eiropas Padome¹. Šie principi, kas formulēti diezgan abstrakti, konstatēja galvenos jautājumus, kuriem ir būtiska nozīme vērtēšanas metožu un sistēmu attīstībai un īstenošanai (skatīt 1.attēlu).

1. attēls. Būtiski neformālās un ikdienas mācīšanās noteikšanas un vērtēšanas principi

Personas tiesības

Neformālās un ikdienas mācīšanās noteikšanai (*identifying*) un vērtēšanai būtu jābalstās uz katra cilvēka brīvprātības principa. Vērtēšanai būtu jābūt visiem cilvēkiem vienādi pieejamai un pret visiem būtu jābūt vienādai attieksmei. Jāievēro cilvēka privātums un tiesības.

Iesaistīto pušu pienākumi

Saskaņā ar savām tiesībām, pienākumiem un kompetencēm iesaistītajām pusēm būtu jāizveido neformālās un ikdienas mācīšanās noteikšanas un vērtēšanas sistēmas un pieejas, kurām būtu jāietver atbilstoši kvalitātes nodrošināšanas mehānismi. Iesaistītajām pusēm būtu jānodrošina cilvēkiem konsultācijas, ieteikumi un informācija par šīm sistēmām un pieejām.

Uzticība

Neformālās un ikdienas mācīšanās noteikšanas un vērtēšanas procesiem, kārtībai un kritērijiem jābūt godīgiem, caurspīdīgiem un balstītiem uz kvalitātes nodrošināšanas mehānismiem.

Ticamība un likumīgums

Neformālās un ikdienas mācīšanās noteikšanas un vērtēšanas sistēmām un pieejām būtu jāievēro iesaistīto pušu juridiskās intereses un jānodrošina to vienlīdzīga piedalīšanās procesā.

Kopš 2004.gada valstis šos principus izmanto kā atsauci nacionālām norisēm. Pēc principu pieņemšanas iesaistītās puses no dažādām valstīm ir aktualizējušas jautājumu, vai nevajadzētu izstrādāt daudz detalizētākas vadlīnijas vērtēšanai, kas balstītos uz pieredzes paplašināšanu šajā jomā.

Izveidojot klasteri par mācīšanās rezultātu atzīšanu (2006.gadā) darba programmas „Izglītība un apmācība 2010”² ietvaros, tika nodrošināta iespēja izveidot sistemātiskus vienotiem principiem veltītus papildus pasākumus. Klasteris apvieno pārstāvjus no 25 valstīm³, lai dalītos pieredzē un noteiktu labās prakses piemērus par mācīšanās rezultātu atzīšanu. 2007.gada augustā tika uzsākta Eiropas vadlīniju par neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšanu izstrāde, balstoties uz mācīšanās mācot aktivitātēs (Briselē 2007.gada janvārī un Parīzē 2007.gada jūlijā) par efektīvu praksi vērtēšanas procesā izdarītajiem secinājumiem. Šo vadlīniju saturu noteica klastera dalībnieki, autori atkārtoti konsultējās par tekstu un tekstu izvērtēja klastera dalībnieki.

¹ Council of the European Union. *Conclusions of the Council and representatives of the governments of Member States meeting within the Council on common European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning*. (EDUC 118 SOC 253, 18 May 2004). Pieejams internetā: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf [skatīts 3.2.2009.].

² Skatīt: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/comp_en.html#2 [skatīts 3.2.2009.].

³ Klastera par mācīšanās atzīšanas dalībvalstu sarakstu skatīt 3.pielikumā.

1.1 Kāpēc Eiropas vadlīnijas?

Eiropas principi neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšanai tika izveidoti, lai stiprinātu vērtēšanas pieeju un metožu salīdzināmību un caurskatāmību pāri robežām. Šie uzdevumi atspoguļoja vispārējo mērķi par vērtības piešķiršanu plaša veida mācīšanās pieredzēm un rezultātiem, atbalstot mūžizglītības ideju. Vadlīnijas atbalsta šos mērķus un ietver atsevišķas detaļas par vērtēšanas struktūru un procedūrām, kā arī tās šobrīd var uzrakstīt, jo valstu pozīcijas šajā jomā ir kļuvušas spēcīgākas un tagad ir iespējama lielāka pieredzes un politikas apmaiņa.

Paredzams, ka vadlīnijas atbalstīs dažādus attīstības procesus valstīs, reģionos un sektoros un ņems vērā vērtēšanas modeļu dažādību. Būtībā Eiropas vadlīnijas būtu jāuztver kā novērtēšanas instruments tiem, kuri ir iesaistīti vērtēšanā vietējā, reģionālā un valsts līmenī.

Šīs vadlīnijas būtu jālasa kopā ar 2008.gada publikāciju par līdz šim plašāko neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas prakses instrumentu aprakstu⁴ (šajā tekstā uz to norādīta atsauce kā uz 2007.gada instrumentu aprakstu). Šis 2007.gada instrumentu apraksts ietver prakses sakopojumu valsts, privātajā un brīvprātīgajā sektorā 32 valstīs, detalizēti aprakstot 6 tematiskus pētījumus. Šo ziņojumu atjaunos reizi divos gados un ar vadlīniju palīdzību nodrošinās valstis ar instrumentu prakses pilnveidošanai.

1.2 Vadlīnijas: balstītas uz pētījumiem

Vadlīniju autori tiecas izmantot datus, kuri ir pieejami kopš 2004.gadā tika publicēti principi par neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu. Vadlīnijas apstiprinās šos principus un stiprinās vērtēšanas procesu dažādās sistēmās. Izmantoto pierādījumu avoti ietver:

- Diskusijas mācīšanās mācot klasterī par mācīšanās rezultātu atzīšanu (iesaistītas 25 valstis);
- Mācīšanās mācot aktivitātes, kas rīkotas augstāk minētā klastera ietvaros, Briselē (2007.gada janvārī) un Parīzē (2007.gada jūlijā);
- Cedefop mācību vizīte uz Portugāli (2006);
- Trīs Eiropas valstu pieredzes apraksti par neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu⁵;
- Plašais Leonardo da Vinci projektu klāsts par neformālās un ikdienas izglītības atzīšanu;
- Pētnieciskās literatūras apskats.

Vadlīnijas ņem vērā arī diskusijas, kas 2007.gada novembrī notika Portugāles prezidentūras konferencē par mācīšanās novērtēšanu. Galvenie apkopotie punkti šajā

⁴ Souto Otero, Manuel; Hawley, Jo; Nevala, Anne-Mari (eds). *European inventory on validation of informal and non-formal learning: 2007 update: a final report to DG Education and Culture of the European Commission*. Birmingham: Ecotec, 2008. Pieejams internetā: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/> EuropeanInventory.pdf [skatīts 3.2.2009.].

⁵ 2004., 2005. un 2007. gadu versijas skatīt: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/2007.html> [skatīts 3.2.2009.].

konferencē atspoguļo pašreizējos Eiropas uzskatus par neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas procesu. Konferences dalībnieki vienojās, ka:

- Cilvēki (skolēni/studenti/klausītāji) ir vērtēšanas procesa centrā (un tāpēc būtu jāiesaista dialogā par šo procesu, izmantojot pašvērtējumu, pārdomas, pašrealizāciju, un nepieciešamības gadījumā viņiem jāsaņem konsultācijas);
- Nepieciešams radīt sistēmas, kurās vērtēšanas rezultāti ir pārnesami uz formālo kvalifikāciju sistēmu, ja to vēlas skolēni/studenti/klausītāji;
- Pāreja uz mācīšanās rezultātos balstītām pieejām izglītības programmās un kvalifikāciju sistēmās sekmē vērtēšanas ieviešanu un ar formālās izglītības atzīšanas sistēmu vienotu standartu izmantošanu;
- Pastāv skaidra saikne starp vērtēšanas procedūrām un uz rezultātiem balstītu kvalifikāciju ietvarstruktūru ieviešanu;
- Vērtēšanu var izmantot gan veidojošiem, gan apkopjošiem mērķiem;
- Tā kā vērtēšana skar personiskās attieksmes, būtu jāievēro zināmi ētikas principi un jānodrošina datu aizsardzība;
- Veiksmīga novērtējuma metodoloģija parasti ietver vairāku tehniku kombināciju, bet bieži kā galveno izmanto portfolio;
- Vērtēšanas procedūru kvalitātes nodrošināšana ir pamats vienotas uzticības un ticamības radīšanai;
- Nepieciešams iegūt labākus datus par vērtēšanas procedūru finansiāliem aspektiem un īpaši par izmaksu un labumu analīzi;
- Dažām valstīm ir grūtības izveidot patstāvīgu plaša mēroga neformālās un ikdienas izglītības atzīšanas sistēmu; iespējams, sistēma ir veidota projektu ietvaros un tās pastāvēšana ir apgrūtināta pēc projekta noslēgšanās;
- Atbalsts un apmācība tiem, kuri vada un īsteno vērtēšanas procesu, ir būtiska praktiķu profesionalizācijai, praksei un vērtēšanas procesa caurskatāmībai.

Šīs vadlīnijas sastāv no deviņām nodaļām. Pēc šīs nodaļas par vērtēšanas procesa un vadlīniju kontekstu otrā nodaļa sniedz kopsavilkumu par pašreizējo situāciju no Eiropas perspektīvas. Trešā nodaļa pievēršas valsts līmenim un ietver spēcīgās politiskās intereses pamatojumu šajā jautājumā. Ceturtā nodaļa ietver diskusiju par to, kā organizācijas valsts un privātajā sektorā saskaras ar vērtēšanas procesu. Piektajā nodaļā uzsvars tiek likts uz galveno ieguvēju no vērtēšanas procesiem, t.i. cilvēku. Vērtēšanas procesa struktūra ir aplūkota 6.nodaļā. 7.nodaļa aptver novērtējuma procesus. 8.nodaļā aprakstītas personu, kuri veic vērtēšanu, lomas, prasmes un vērtības. 9.nodaļa ietver vērtēšanas principu un vadlīniju sakopojumu. Pielikumos pamatota vērtēšanas procesu attīstība.

1.3 Terminoloģijas izaicinājumi

Apmainoties ar projektiem un pieredzi par neformālās un ikdienas mācīšanās novērtēšanu, nākas saskarties ar problēmām, kuras rada dažādas izpratnes par kopīgi lietotiem vārdiem vai frāzēm. Uz šo problēmu norādīja Eiropas Padome savos 2004.gada secinājumos par vienotiem neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšanas principiem. Padome vienojās, ka neviens atsevišķs jēdziens nevar ietvert šo procesu sarežģītību un tāpēc nolēma atsaukties uz neformālās un ikdienas mācīšanās noteikšanu un vērtēšanu.

Neformālās un ikdienas mācīšanās atpazīšana (*identification*) tiek skaidrota kā process, kurš

„apraksta un padara redzamus personas mācīšanās rezultātus. Tā rezultātā netiek piešķirts formāla apliecība vai diploms, bet tas var nodrošināt pamatu šādai formālai atzīšanai.”

Neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšana

„ir balstīta uz personas mācīšanās rezultātu novērtējumu un tās rezultātā var piešķirt sertifikātu vai diplomu.”

Šī atšķirība starp neformālās un ikdienas mācīšanās noteikšanu un vērtēšanu parāda atšķirību starp veidojošo un apkopojošo vērtējumu pētnieciskajā literatūrā (diskusiju par vērtēšanas veidojošajiem un apkopojošajiem mērķiem skatīt 3.2 nodaļu).

Šīs jēdzienu problēmas risina arī Cedefop savā daudzvalodīgajā 100 izglītības terminu vārdnīcā, kas tiek izmantoti visā Eiropā⁶. Šajā vārdnīcā ņemts vērā nesen izdots OECD darbs par kvalifikācijām un neformālās izglītības atzīšanu. Tajā arī izmantotas definīcijas, kas saistītas ar Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūru. Terminu definīcijas, kuri izmantoti vērtēšanā, ir iekļautas 1. pielikumā.

Mācīšanās rezultātu vērtēšanas jēdziens tiek saprasts kā:

„Kompetentas iestādes apstiprinājums, ka mācīšanās rezultāti (zināšanas, prasmes un/vai kompetence), kuras persona ieguvusi formālā, neformālā vai ikdienas izglītībā, ir novērtēti attiecībā pret iepriekš noteiktiem kritērijiem un atbilst vērtēšanas standarta prasībām. Raksturīgi, ka vērtēšana noved pie izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšanas.”

Jāatzīmē, ka vērtēšanas definīcija attiecas gan uz formālo, gan uz neformālo un ikdienas izglītību. Šajās vadlīnijās vērtēšanas konteksts ir tikai neformālā un ikdienas izglītība, un formālās izglītības vērtēšanas prakse netiek aplūkota. 2. attēls ilustrē galvenos posmus, lai paskaidrotu saites starp vērtēšanu formālajā izglītībā un izmantotajiem procesiem neformālajā un ikdienas izglītībā.

Pastāv vairāki plašāki ar vērtēšanu saistīti jēdzieni, kas vēl nav iekļauti vārdnīcā kontekstā ar vērtēšanu. Labs piemērs ir mācīšanās sociālās vērtēšanas (*social validation of learning*) jēdziens. Pieņemts, ka skolēnu/studentu/klausītāju sasniegumus dokumentē atbilstoši standartiem (profesiju standartiem, kvalifikāciju standartiem vai dotās prasības konkrētam darbam) un ar šādu dokumentētu pierādījumu pietiek, lai iegūtu sociālo atzīšanu, piemēram, saņemt labāka darba piedāvājumu vai vietu augstākās izglītības programmā. Šajā procesā, kuru sauc par „mācīšanās sociālo vērtēšanu”, nenotiek izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšana vai formāla atzīšana (kvalifikācijas piešķiršanas institūcijas).

1.4 Neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšanas nozīme

2007.gada instrumentu apraksts liecina, ka neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanai ir aizvien būtiskāka loma visā Eiropā. Turklāt, lielais valstu skaits, kas šajā jomā iesaistījušās OECD pasākumā, un piedalīšanās Eiropas Komisijas mācīšanās mācot klasterī norāda, ka vērtēšana tiek uztverta kā svarīgs nacionālās izglītības un nodarbinātības politikas elements. Fakts, ka vērtēšanu var uzskatīt kā daļu no izglītības un nodarbinātības politikas, ir nozīmīgs un parāda šīs pieejas vienojošo raksturu.

Izglītības politikas paplašināšanās un diversifikācija uz plašāku, mūžizglītības perspektīvu, paplašina pieeju izglītībai no formālās izglītības ietvaros apgūtajām kvalifikācijām uz citiem, daudz elastīgākiem kvalifikāciju apguves ceļiem. Šie ceļi atbilst

⁶ Cedefop. Terminology of education and training policy: a multilingual glossary. Luxembourg: Publications Office, 2009. [gaidāms].

dažādiem veidiem, kā cilvēki ir attīstījuši savas zināšanas un prasmes un kā viņi dzīvo. Lai atvieglotu šādus elastīgus ceļus, neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšana padara redzamu mācīšanos, kas notikusi ārpus izglītības iestādēm. Visā valstī vērtēšana piedāvā plašus neatklātus neredzamus zināšanu un prasmju resursus, un papildus cilvēku tiesībām iegūt savas izglītības atzīšanu, mācīšanās pieaugošā redzamība varētu novest pie ievērojam ekonomiska un sociāla labuma cilvēkiem, kopienām un valstīm.

1.5 Ceļi no mācīšanās uz izglītību apliecināšu dokumentu izsniegšanu

Dažādās Eiropas valstīs neformālās un ikdienas izglītības vērtēšana tiek organizēta atšķirīgi. Rezultātu vērtēšanas sistēmu var veidot kā neatņemamu pastāvošās formālās izglītības sistēmas daļu; ir gadījumi, kad to veido kā citu valstiski apstiprinātu mācīšanās rezultātu atzīšanas un, iespējams, izglītību apliecināšu dokumentu izsniegšanas ceļu. Dažās valstīs neformālās un ikdienas izglītības vērtēšana notiek paralēli formālai sistēmai. Procesu administrē dažādi, bet tas izmanto daļu no formālās sistēmas infrastruktūras, piemēram, izglītības indikatorus vai formālo kvalifikāciju standartus. Tas var būt arī pilnībā nodalīts process, kura ietvaros piešķirta atšķirīga atzīšana, kurai nav organizācijas, standartu vai izglītību apliecināšu dokumentu saiknes ar formālo sistēmu.

Šo vadlīniju ietvaros ir lietderīgi salīdzināt neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu ar formālās sistēmas procesu. Pirmkārt, tādējādi tiek uzsvērtā neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas procesa eksistence un, otrkārt, salīdzināšana palīdz parādīt, ka neformālās un ikdienas izglītības vērtēšana var izveidot juridisko pamatu, izmantojot formālās sistēmas standartus vai indikatorus. 2.attēls Īsumā parāda, kā formālās un neformālās sistēmas var savienoties viena ar otru. Diagrammas augšpusē var redzēt formālo sistēmu un apakšējā daļā – neformālo sistēmu. Kad skolēni/studenti/klausītāji piedalās šajās sistēmās, viņi pārvietojas no kreisās uz labo pusi, kur viņi var iegūt izglītību apliecināšu dokumentu. Šo ceļu no kreisās uz labo pusi parāda melnās bultas. Abās sistēmās cilvēkam ir mācīšanās izvēles un iespējas izvēlēties, kā mācīšanos padarīt redzamu. Parasti vērtēšanas procesi ārpus formālās sistēmas piedāvā personai daudz vairāk izvēles nekā formālā sistēma, jo vērtēšanas process un mācīšanās gaita var būt daudz sarežģītāka un tam ir lielāka mērķu dažādība. Pelēkās kastītes diagrammas lejas daļā parāda daļu no šī sarežģītības, t.i. dažādas personu (skolēnu/studentu/klausītāju) izvēles. Formālās sistēmas gadījumā mācīšanās un vērtēšanas vide ir vienkāršāka.

Tā kā neformālās un ikdienas izglītības vērtēšana ir radīta, lai spētu labāk reaģēt un pielāgoties individuāla skolēna/studenta/klausītāja apstākļiem, tās statusam un uzticībai būtiski, ka vērtēšanas apkopojošais elements ir balstīts uz tiem pašiem standartiem kā formālajā sistēmā⁷. Sarkanās bultas diagrammā parāda, kā dažādi vērtēšanas procesi izmanto vienotus standartus; vienotu standartu izmantošana nodrošina rezultātu saskaņu un salīdzināmību⁸.

⁷ Šajā vietā rodas jautājums, kā standarti tiek definēti. Uz resursiem balstīti standarti var radīt nopietnu šķērslī neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanai, ierobežojot prasībām atbilstošo mācīšanās ceļu un pieredžu skaitu un veidu. Plašāka diskusija par standartiem ir pieejama 3.5. nodaļā.

⁸ T.i., vērtēšanas pieeja formālajā sistēmā un vērtēšanas pieeja neformālai un ikdienas izglītībai.

Eiropas politikas veidotāji. Šo integrēto variantu var izmantot, lai paplašinātu izpratni par praktiskajām neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas problēmām, attīstot un īstenojot vērtēšanas pieejas visos līmeņos.

1. tabula. Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas integrētais variants

	Kas ir iesaistīts?	Kādi ir rezultāti?	Kāpēc viņi to dara?	Kā tas ir paveikts?
Eiropas līmenis	ES Komisija un Padome ES aģentūras, Cedefop un Eiropas Izglītības fonds (EIF) Sociālo partneru organizācijas Izglītības ministri Nodarbinātības ministri	Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūra (EKI) Europass Vienotie Eiropas principi vērtēšanai Eiropas vadlīniju par Eiropas kredītpunktu sistēmu profesionālai izglītībai melnraksts (ECVET) un Eiropas kredītpunktu pārneses sistēma (ECTS)	Salīdzināmība un caurskatāmība Pieaugoša mobilitāte Konkurētspēja Mūžizglītība	Atvērtā koordinēšanas metode (AKM) Tehniskā sadarbība (mācīšanās mācot) Eksperimentālās un pētniecības programmas (Mūžizglītības programma, letvaru pētniecības programmas)
Valsts līmenis (ieskaitot reģionālās iesaistītās puses, piem., pašvaldības)	Ministrijas Izglītības dokumentu izdevējstādes Sociālie partneri NVO	Valsts izglītības programmas kvalifikācijas	Zināšanu sabiedrība Mobilitāte Inovācijas Prasmju nodrošinājums	Sistēmas Projekti Sadarbības tīkli Finansējums Juridiskais ietvars
Izglītības sektors	Pašvaldību iestādes Privātās iestādes Novērtēšanas centri Profesionālās skolas Universitātes Speciālistu atzīšanas centri	Izglītības programmas (standarti) Dalību apliecinājoši izglītības dokumenti Diplomi	Izglītība visiem Piemērota apmācība Saīsināts studiju ilgums Palielināts mācību/studiju vietu skaits	Definējot novērtēšanas un vērtēšanas metodes
Uzņēmējdarbības sektors	Uzņēmumu vadītāji Cilvēku resursu vadītāji Arodbiedrību pārstāvji	Profesiju standarti Kompetenču profils Darba apraksti	Modernizācija Konkurētspēja Resursi Karjeras plānošana apmācība	Plānošana Konsultēšana Novērtējums Vērtēšana
Brīvprātīgais sektors	Kopienas NVO Projekti	Prasmju profili	Sociāli un personiski izesli Nodarbināmība	Plānošana Youthpass Europass CV
Cilvēks	Kandidāts Darbinieks	Motivācija mācīties Pašcieņa Zināšanu un prasmju apliecinājums Personiski izesli	Personiski izesli Nodarbināmība Mobilitāte Karjeras izaugsme Pieļūve izglītībai	Papildus mācīšanās Dokumentācija Piedalīšanās novērtējumā

1.7 Pašreizējās pieredzes apkopojums

Iespējams apkopot dažus no faktoriem, kuri var padarīt neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu veiksmīgu. Pamatojoties uz 2007.gada instrumentu aprakstu, svarīgi ir sekojoši faktori:

- Partnerības sadarbība un konsultācijas;
- Pietiekami finansiālie un cilvēku resursi;
- Apmācības un profesionāls atbalsts iesaistītajam personālam, lai atbalstītu politiku un ievērotu normatīvos aktus;
- Skaidru atsauces punktu lietošana, piemēram, standarti un kvalifikāciju līmeņi;
- Uz mācīšanās rezultātiem balstītu metodoloģiju attīstīšana;
- Kvalitātes nodrošinājums, novērošana un novērtēšana, lai nodrošinātu godīgumu un nostiprinātu uzticību;
- Mācīšanās no citiem un dalīšanās ar pieredzi;

Tāpat iespējams pamanīt kopīgus šķēršļus, kas traucē veiksmīgi adaptēt neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas sistēmu:

- Pieejamie resursi ir nepietiekami vērtēšanas sistēmai un tās uzturēšanai;
- Nepietiekams izglītības daudzums par vērtēšanu atbildīgajam personālam;
- Neskaidrība plānošanā, jo pastāv dažāda veida un kvalitātes izmēģinājuma projekti;
- Sadarbības trūkums starp ieinteresēto pušu grupām;
- Uzņēmumu intereses trūkums par vērtēšanas procesu;
- Augsta uzticība formālās izglītības vērtēšanas tradīcijām un kultūrai;
- Priekšstats, ka neformālās un ikdienas izglītības vērtēšana ir gara un sarežģīta procedūra;
- Maz pieejama informācija par vērtēšanas kārtību;
- Potenciāliem kandidātiem, īpaši zemi kvalificētiem vīriešiem, niecīga uzticība (*expectations*) vērtēšanai;
- Darba devēju bailes par augstākām līguma/darba atalgojuma prasībām;
- Plašs metodoloģiju klāsts, kas var kavēt ticamu novērtēšanu un uzticību;
- Privātā sektora viedoklis, ka neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšana ir valsts sektora atbildība;
- Normatīvo aktu ietvara trūkums vērtēšanas procesiem;
- Privātā sektora nevēlēšanās dalīties pieredzē/politikā;
- Neuzticēšanās netradicionālām kvalifikācijām.

Pamatā veiksmīgam procesam nepieciešams, ka vērtēšana tiek plaši pieņemta kā vajadzīga vispārēju politikas mērķu sasniegšanai, piemēram, mūžizglītība, nodarbinātība un sociālā iekļaušana. Veiksmei būs nepieciešams, ka vērtēšana ir ietverta galvenajā attīstības virzienā un tā kļūst par kvalifikāciju sistēmas iekšēju daļu: politiski, juridiski, administratīvi un finansiāli.

2. Efektīva vērtēšanas prakse: Eiropas perspektīva

Vadlīnijas

Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas praksei jābalstās uz galvenajiem elementiem no 2004.gada Eiropas principiem neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšanai, Eiropas principiem izglītības kvalitātes nodrošināšanai, un rekomendācijām par Eiropas kvalitātes nodrošināšanas atsauču ietvarstruktūru profesionālai izglītībai⁹.

Eiropas sadarbība vērtēšanas jomā būtu jāturpina attīstīt, īpaši regulāri atjaunojot un uzlabojot šīs vadlīnijas un Eiropas instrumentu aprakstu par neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu.

Eiropas līmeņa instrumentus un ietvarstruktūras (Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūra, Europass, Eiropas kredītpunktu sistēmas) varētu izmantot, lai veicinātu vērtēšanu un uzlabotu rezultātu salīdzināmību un caurskatāmību un tādējādi stiprinātu uzticību pāri valstu robežām.

2.1 Padarot vērtēšanas procesu salīdzināmu

No Eiropas perspektīvas ir būtiski stiprināt vērtēšanas pieeju salīdzināmību dažādos līmeņos un dažādos kontekstos, t.i. daļa no uzticības nostiprināšanas starptautiskā līmenī. Var teikt, ka līdz šim attīstītās valstu un reģionālās metodes var uzskatīt kā vērtēšanas „salas”. Sistēmu salīdzināmības trūkums traucē cilvēkiem kombinēt mācīšanās rezultātus, kas iegūti dažādās sistēmās, dažādos līmeņos un valstīs. Šīs vadlīnijas var attīstīt saiknes starp šīm „salām” un sekmēt politikas mācīšanos, caurskatāmību un lielāku savstarpēju uzticību.

2.2 Kvalitātes nodrošināšanas instrumenti

Kvalitātes nodrošināšanas procesi visā Eiropā nosaka sasniedzamos rādītājus (*benchmarks*) vērtēšanas norisēm. Eiropas principi izglītības kvalitātes nodrošināšanai¹⁰ var paaugstināt starpvalstu uzticību šiem vērtēšanas procesiem. Principi ir sekojoši:

- Kvalitātes nodrošināšanas politikai un procedūrām būtu jāaptver visi izglītības sistēmas līmeņi;
- Kvalitātes nodrošināšanai būtu jābūt daļai no iekšējās izglītības iestāžu pārvaldes;
- Kvalitātes nodrošināšanai būtu jāietver regulāra iestāžu vai programmu novērtēšana, ko veic ārējās kontroles iestādes;
- Ārējās kontroles iestādes, kuras veic kvalitātes nodrošinājuma novērtēšanu, būtu regulāri jāpārbauda;
- Kvalitātes nodrošināšanai būtu jāietver konteksta, resursu, procesa un rezultātu dimensijas, liekot uzsvāru uz iznākumiem un mācīšanās rezultātiem;

⁹ European Commission. *Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European quality assurance reference framework for vocational education and training*. Brussels: European Commission, 2008. (COM(2008) 179 final). Pieejams internetā: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0179:FIN:EN:PDF> [skatīts: 3.2.2009.].

¹⁰ 3. pielikumā skatīt: European Parliament; Council of the European Communities. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. *Official Journal of the European Communities*, 2008, C 111, p. 1-7. Pieejams internetā: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF> [skatīts: 3.2.2009.].

- Kvalitātes nodrošināšanas sistēmām būtu jāietver sekojoši elementi:
 - (i) Skaidri un mērāmi uzdevumi un standarti;
 - (ii) Vadlīnijas īstenošanai, ieskaitot ieinteresēto pušu iesaistīšanos;
 - (iii) Atbilstoši resursi;
 - (iv) Saskanīgas vērtēšanas metodes, ieskaitot pašnovērtējumu un ārēju vērtējumu;
 - (v) Atgriezeniskās saites mehānismi un pilnveides procedūras;
 - (vi) Plaši pieejami novērtējuma rezultāti.
- Lai nodrošinātu pārskatāmību, izpratni, sinerģiju un sistemātisku analīzi, būtu jākoordinē starptautiskās, nacionālās un reģionālās kvalitātes nodrošinājuma iniciatīvas;
- Kvalitātes nodrošināšana būtu jāveic sadarbības procesā visā izglītības sistēmā, iesaistot attiecīgās ieinteresētās puses dalībvalstīs un kopienā;
- Kvalitātes nodrošināšanas vadlīnijas kopienas līmenī var nodrošināt atsauču punktus novērtēšanai un mācīšanās mācot (*peer learning*) .

Šīs Eiropas vadlīnijas cenšas parādīt, kā augstāk minētie kvalitātes nodrošināšanas principi var izveidot neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas pielietojuma saskanību daudzos nacionālos kontekstos. Uzticību jebkurai no vērtēšanas metodēm vai sasniegtajiem rezultātiem var nodrošināt vai graut daudzi faktori. Nacionālu un vietējo vērtēšanas procesu veiksmē ir atkarīga no uzticības, ko tie sniedz. Cik vien iespējams, nacionāliem vērtēšanas procesiem būtu jāatbilst Eiropas kvalitātes nodrošināšanas principiem un papildus dokumentiem¹¹. Šo principu atbilstība turpmākajai neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas attīstībai pieprasa, ka lielāks uzsvars tiek likts uz izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšanas kvalitātes nodrošināšanu un īpaši, kā tiek izstrādāti un atjaunoti standarti, kā tiek pielietota uz mācīšanās rezultātiem balstīta pieeja un kā ir iesaistītas un sniedz savu ieguldījumu izglītību apliecinošo dokumentu izsniegšanā dažādas ieinteresētās puses (arī ārpus izglītības).

2.3 Citi Eiropas politikas instrumenti

Eiropas tīkliem sadarbības uzlabošanai kvalitātes nodrošinājuma procedūru jomā (ENQA¹² augstākajā izglītībā un ENQA-VET¹³ profesionālajā izglītībā) ir būtiska nozīme, lai uzlabotu izglītības kvalitāti un caurskatāmību daudzās valstīs un institūcijās. Šie tīkli lielākoties ir saistīti ar iestāžu darbības un programmu kvalitāti, bet tie arī iezīmē vispārējos kvalitātes nodrošināšanas principus, kuri attiecas uz visu izglītību un procesiem, kuru rezultātā tiek izsniegti izglītību apliecinoši dokumenti.

¹¹ Eiropas vadlīnijās izklāstītos vispārējos principus konkrētā ietvarstruktūras, kuras aptver izglītības apakšsektoros, īpaši augstāko un profesionālo izglītību, piemēram, vienotā kvalitātes nodrošināšanas ietvarsistēma profesionālai izglītībai (CQAF), kas uzsākta 2008.gadā.

¹² Eiropas Augstākās izglītības kvalitātes nodrošināšanas tīkls (*European network for quality assurance in higher education*, www.enqa.eu).

¹³ Eiropas Profesionālās izglītības un apmācības kvalitātes nodrošināšanas tīkls (*European network for quality assurance in vocational education and training*, www.trainingvillage.gr/etv/projects_networks/quality/).

Pastāv arī citi Eiropas līmeņa politikas instrumenti, kuriem ir būtiska nozīme vērtēšanas procesā. Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūra mūžizglītībai (EKI)¹⁴ atbalstīs vērtēšanas procesus, nodrošinot Eiropas rādītājus (*benchmarks*) kvalifikāciju līmeņiem visā Eiropā, kā arī rosinās neformālās izglītības vērtēšanas sistēmas piesaistīt formālu kvalifikāciju sistēmām. EKI kvalifikācijas līmeņi palīdzēs radīt caurskatāmību kvalifikāciju līmeņos un salīdzināmību starp valstīm un reģioniem. EKI cikla noslēguma aprakstu struktūra, kuru veido mācīšanās rezultāti izteikti zināšanās, prasmēs un kompetencēs, pierāda, ka ir svarīgs instruments, lai veidotu nacionālās kvalifikāciju sistēmas. Vērtēšanas sistēmu attīstību daudzās valstīs, bez citiem aspektiem, aizkavē arī nepieciešamība definēt mācīšanos, ko personām ir jāspēj demonstrēt, lai sasniegtu standartu. Definējot izglītības programmas pēc mācību ilguma un satura tēmām, ir grūti definēt reāli notikušo mācīšanos. Varbūt pašreizējā tendence sekmēt uz rezultātiem balstītu standartu veidošanu, iespējams, EKI mācīšanās rezultātu formulēšanas rezultātā, sekmēs vērtēšanas procesu, kas novedīs pie formāla izglītību apliecināša dokumenta. Citiem vārdiem sakot, paredzama pieaugoša saplūšana standartu definēšanā, kurus izmanto neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanā un kurus pielieto formālām kvalifikācijām (skatīt 2. attēlu).

Katrs no Europass portfolio¹⁵ elementiem arī mijiedarbojas ar vērtēšanas sistēmām, jo tie dokumentē mācīšanos. Mācīšanās atzīšanu it īpaši veicina Europass CV struktūra, paredzot konkrētu zināšanu un prasmju, t.sk. personālo prasmju, apguves pierādījumu dokumentēšanu. CV aizpilda personas pašas un attīstības process ir speciāli attēlots, cilvēkiem izvērtējot apgūtos mācīšanās veidus un līmeņus. Iedrošinājums atpazīt mācīšanos un līdz ar to kompetenci un kvalifikācijas līmeņus ir būtisks pirmais solis uz pilnīgu atzīšanu, vērtēšanu un izglītību apliecināša dokumenta izsniegšanu.

Eiropas kredītpunktu pārneses un uzkrāšanas sistēmas augstākajai izglītībai¹⁶ pastāvēšana un kredītpunktu pārneses sistēma profesionālai izglītībai (ECVET)¹⁷ veidošana pamatojas uz iespēju piešķirt vērtību izglītībai, kas apgūta citās iestādēs un citās valstīs. Šajā gadījumā runa ir par izglītību, kas pašlaik bieži ir formāla, taču šiem instrumentiem ir iespēja ļaut pārnest neformālo un ikdienas izglītību, ja pastāv salīdzināmības un uzticības elementi. Standartizētie paņēmieni, kurus izmanto kredītpunktu pārneses procesi, piemēram, mācīšanās aprakstīšana, definējot rezultātus (nevis programmas), ir spēcīgi mehānismi uzticības stiprināšanai. Tātad šo kredītpunktu pārneses instrumentu izmantošana ietver potenciālu uzlabot neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu. Tāpat kā vērtēšana var iegūt no kredītpunktu pārneses procesu pastāvēšanas, kredītpunktu pārneses procesi, piemēram, ECVET, iegūs no neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas procesiem, īpaši no kopīgi lietotās novērtēšanas metodoloģijas¹⁸.

¹⁴ European Parliament; Council of the European Communities. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European qualifications framework for lifelong learning. *Official Journal of the European Communities*, 2008, C 111, p. 1-7. Pieejams internetā: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF> [skatīts: 3.2.2009.].

¹⁵ Europass sastāv no pieciem dokumentiem: curriculum vitae (CV), mobilitātes apliecinājuma, valodu pases, kvalifikāciju apliecināša dokumenta pielikuma, diploma pielikuma. Skatīt: <http://europass.cedefop.europa.eu/>

¹⁶ Eiropas kredītpunktu pārneses un uzkrāšanas sistēma (European credit transfer and accumulation system, ECTS). Skatīt: http://ec.europa.eu/education/programmes/socrates/ects/index_en.html [skatīts: 3.2.2009.].

¹⁷ Skatīt: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc50_en.htm [skatīts: 3.2.2009.].

¹⁸ Diskusiju par saiknēm starp vērtēšanu un kredītpunktu pārnesi skatīt: Bjørnåvold, Jens; Le Mouillour, Isabelle. La validation des acquis d'apprentissage en Europe; un sujet d'actualité. *Actualité de la formation permanente*, 2008, no 212, p. 75-83

3. Efektīva vērtēšanas prakse: valsts perspektīva

Vadlīnijas

Neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšana būtu jāuztver kā nacionālās kvalifikāciju sistēmas neatņemama sastāvdaļa.

Veidojošā pieeja novērtējumam ir svarīga, jo tā piesaista uzmanību zināšanu, prasmju un plašāku kompetenču „identificēšanai”, kas ir būtiska mūžizglītības daļa.

Apkopojošajai vērtēšanai jābūt skaidri definētai un neapšaubāmai saiknei ar standartiem, kurus izmanto nacionālajā kvalifikāciju sistēmā (vai ietvarstruktūrā).

Tiesības uz vērtēšanu varētu būt gadījumos, kad neformālās un ikdienas izglītība tiek uztverta kā parasts izglītības iegūšanas ceļš, paralēli formālai izglītībai.

Nacionālo kvalifikāciju ietvarstruktūru veidošanu un īstenošanu varētu izmantot kā iespēju sistemātiski integrēt vērtēšanu kvalifikāciju sistēmās.

Vērtēšanas kā nacionālās kvalifikāciju ietvarstruktūras iekšējas daļas ieviešana varētu būt saistīta ar nepieciešamību uzlabot pieeju kvalifikācijām, profesionālo izaugsmi un kvalifikāciju pānesi.

Nacionālo vērtēšanas sistēmu ilgtspējība un saskaņotība būtu jābalsta uz regulāru izmaksu un labumu analīzi.

3.1 Nacionālo vērtēšanas stratēģiju sociālekonomiskais pamatojums

Tas, cik lielā mērā lietotāji uzticas vērtēšanas procesam, ir atkarīgs no nacionālās un vietējās prakses. 2005.gada prakses instrumentu aprakstā¹⁹ norādīts, ka šo nacionālo un vietējo prakšu stiprumu ietekmē pieeja trim izaicinājumiem:

1. Kādas saiknes pastāv starp neformālās izglītības (dažādu veidu) vērtēšanu un nacionālām kvalifikāciju sistēmām;
2. Kāda veida standarti (atsauces punkti) tiek izmantoti neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanai;
3. Cik ilgā laika posmā ir nodrošināta neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas ilgtspējība.

Šīs vadlīniju nodaļas pamatā ir diskusija par šiem trim izaicinājumiem.

Nacionālās un pašvaldību politikas veidotāji ir izteikuši spēcīgus argumentus, kāpēc viņiem vajadzētu vairāk iesaistīties neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanā. 2005.gada Eiropas instrumentu aprakstā ir pilnībā izskaidroti šie argumenti, kā arī ir sniegti praktiski piemēri. Zemāk ir apkopoti galvenie punkti, kuri paskaidro sociālekonomiskos politikas uzdevumus.

Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanai būtu:

- Jāatbalsta mobilitāte izglītībā un darba tirgū, uzlabojot pieejamību un indivīdu mobilitāti gan izglītībā, gan nodarbinātībā;
- Jāveicina efektivitāte izglītībā, palīdzot nodrošināt, ka indivīdiem ir pieeja piemērotām mācīšanās iespējām;

¹⁹ Skatīt: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/> [skatīts: 3.2.2009.].

- Jāveicina vienlīdzīgas iespējas indivīdiem, lai iegūtu savu prasmju un kompetenču atzīšanu, neatkarīgi no tā, kur tās ir iegūtas, tādējādi palīdzot veidot vienādas iespējas izglītībā un darba tirgū;
- Jāatbalsta apdraudētās grupas tādas kā migranti un bēgļi, bezdarbnieki, vecāki strādnieki;
- Jāatbalsta mūžizglītība, padarot iespējamu mācīšanās atzīšanu mūža garumā;
- Jāsasniedz saskaņotība ar citām (ES) valstīm;
- Jāņem vērā sektoru vajadzības attiecībā par speciālistu trūkumu vai, lai atbilstu noteikumiem par profesionālām kvalifikācijām;
- Jāatbalsta reakcija uz demogrāfiskām izmaiņām;
- Jācīnās ar kvalifikāciju deficītu.

Šis ir paredzamais plaša mēroga vērtēšanas ieguldījums, kurš vismaz daļēji var izskaidrot pieaugošo interesi par nacionālās politikas un prakses veidošanu šajā jomā.

3.2 Saistības ar nacionālajām kvalifikāciju sistēmām

Pašlaik nacionālās kvalifikāciju sistēmas jēdziens ir plaši pieņemts²⁰ kā visi valsts darbības aspekti, kuru rezultātā notiek mācīšanās atzīšana. Šīs sistēmas ietver nacionālās vai reģionālās politikas par kvalifikācijām, institūcijām, kvalitātes nodrošināšanas procesiem, novērtēšanas un piešķiršanas procesiem, prasmju atzīšanu un citiem mehānismiem, kuri saista izglītību ar darba tirgu un pilsonisko sabiedrību, attīstīšanas un īstenošanas līdzekļus.

Atzīšanas redzamākās formas ietver izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšanu pēc formālās izglītības programmām; bieži tiek izmantots kāds novērtēšanas veids šādas izglītības vērtēšanai. Lai gan šī pieeja ir būtiska izglītības formālajā atzīšanā, iespējams, tā nav tik būtiska, runājot par atzīstamās mācīšanās apjomu. Neformālā un ikdienas mācīšanās notiek katru dienu un gandrīz visās situācijās, kurās cilvēki dzīvo un strādā. Tas nozīmē, ka lielākā daļa nacionālo kvalifikāciju sistēmu neatzīst mācīšanās ievērojamāko daļu, kas notiek valstī, tāpēc pastāv spēcīga politikas interese paplašināt mācīšanās veidus, kuri tiek atzīti.

Ne visu neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas veidu rezultātā tiek izsniegti izglītību apliecinoši dokumenti. Novērtēšanas procesam, kas noved līdz vērtēšanai, var būt divi veidi. Vērtēšanas veidojošās pieejas netiecas izsniegt formālu mācīšanās rezultātu dokumentu, bet nodrošina atgriezenisko saiti ar mācīšanās procesu vai mācīšanās progresu, norādot stiprās un vājās puses un nodrošinot pamatu personības un organizācijas pilnveidei. Veidojošajai novērtēšanai ir būtiska nozīme daudzās situācijās, sākot no karjeras atbalsta un attīstības līdz cilvēku resursu vadībai uzņēmumos. Vērtēšanas apkopojošās pieejas tiecas tikai uz mācīšanās rezultātu formalizēšanu un izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšanu un ir saistītas un integrētas ar kvalifikāciju²¹ piešķiršanai iestādēm. Gan veidojošajai, gan apkopojošajai vērtēšanai ir nozīme formālās, neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanā. Taču vērtēšanā, kuras rezultātā tiek izsniegts izglītību apliecinošs dokuments, būtisks ir apkopojošais novērtējums. Apkopojošās novērtēšanas procesā jāņem vērā nacionālie standarti (skatīt 3.5 nodaļu) un tā jāveic nacionālajām izglītību apliecinošo dokumentu

²⁰ OECD. Qualifications systems: bridges to lifelong learning. Paris: OECD, 2007.

²¹ Kvalifikācija te jāsaprot kā.. formālais novērtēšanas un vērtēšanas iznākums, kurš iegūts, kompetentai iestādei nosakot, ka indivīds ir sasniedzis mācīšanās rezultātu atbilstoši dotajam standartam.

izdevējiestādēm. Tas nozīmē, ka, lai izmantotu apkopojošās pieejas neformālās un ikdienas izglītības novērtēšanai, nepieciešams to cieši saistīt – vai, iespējams, integrēt – ar nacionālajām kvalifikāciju sistēmām. Šīm saiknēm var būt dažādi veidi, un strauju nacionālo kvalifikāciju ietvarstruktūru attīstību var uztvert kā ļoti būtisku progresu (skatīt 3.4 nodaļu).

Būtisks jautājums ir par pakāpi, kādā neformālā un ikdienas mācīšanās ir pieņemta un izveidota kā normāls ceļš uz izglītību apliecinoša dokumenta iegūšanu.

Integrējot neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu nacionālajā kvalifikāciju sistēmā, vērtēšanas juridiskais statuss, pārvalde, ieinteresēto pušu iesaistīšanās un finansēšana kļūst daudz caurskatāmāka. Standarti, uz kuriem balstīti vērtēšanas procesi, var būt tie paši un noslēgumā tiek izsniegti vienoti mācīšanās rezultātu apliecinoši dokumenti neatkarīgi no izvēlētajā mācīšanās ceļa. Šī izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšana par plašāka klāsta mācīšanās pieredzēm un ceļiem ir cieši saistīta ar pāreju uz mācīšanās rezultātiem, kas raksturo pašreizējo izglītības politiku un praksi, īpaši nacionālo kvalifikāciju ietvarstruktūru veidošanu un ieviešanu (skatīt arī 2.4 nodaļu).

3.3 Vērtēšanas juridiskais statuss

Dažas valstis saviem pilsoņiem ir ieviesušas likumīgas tiesības saņemt apkopojošo neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu. Šīs tiesības ne vienmēr ir universālas; dažreiz tiesības uz vērtēšanu ir daļa no pieaugušo tiesībām piekļūt un pabeigt vispārējo vai vidējo izglītību. Šīs likumīgās tiesības var uztvert kā centienus integrēt neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu kvalifikāciju sistēmās un konkrētā veidā risināt mūžizglītības jautājumu. Daudzas Eiropas valstis ir kavējušās ieviest likumīgās tiesības šajā jomā. Šķiet, tas daļēji ir saistīts ar izmaksu jautājumu un daļēji ar lielāku atbalstu decentralizētai, veidojošajai pieejai šādai vērtēšanai.

Vienlaicīgi diskusijas ar vadošajiem nacionālajiem ekspertiem mācīšanās mācot klasterī par mācīšanās rezultātu atzīšanu liecina, ka neformālās un ikdienas izglītības vērtēšana un izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšana aizvien vairāk tiek integrēta kvalifikāciju sistēmās un ietvarstruktūrās. Būtu jāapsver individuāla pieeja vērtēšanai. Lēmums izveidot neformālās un ikdienas izglītības atzīšanu kā normālu ceļu uz kvalifikāciju – paralēli tradicionālam ceļam – var prasīt nodrošināt indivīdiem tiesības piekļūt un lietot vērtēšanu, tāpat kā ir tiesības piekļūt un lietot formālo izglītību.

3.4 Nacionālās kvalifikāciju ietvarstruktūras

Nacionālās kvalifikāciju ietvarstruktūras (NKI) izveidošana ir saistīta ar neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu. Pāreja uz mācīšanās rezultātiem, ko sekmē EKI, un aizvien vairāk jaunu NKI veidošanas Eiropā nozīme var izrādīties būtiska turpmākai vērtēšanas attīstībai. Var uzskatīt, ka topošie NKI darbojas saskaņā ar četriem galvenajiem mērķiem²²:

- Atvieglot mācīšanās rezultātu (kompetenču) nacionālo standartu izveidi;
- Saistīt kvalifikācijas vienu ar otru;
- Veicināt mācīšanās, mācīšanās pārneses un progresa pieejamību;
- Veicināt izglītības piedāvājuma kvalitāti.

²² Coles, Mike. *Qualifications frameworks in Europe: platforms for collaboration, integration and reform*. Referāts nolasīts konferencē 'Making the European learning area a reality', Munich, 3-5 June 2007. Pieejams internetā: http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/glacier/qual/eqf/mike_coles_eqf.pdf [skatīts: 3.2.2009.].

Katrs no šiem četriem mērķiem var būt tieši saistīts ar tālāku neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas metožu un pieeju attīstību. Galvenā ietvarstruktūru priekšrocība, vienkāršojot šādu vērtēšanu, ir tā, ka kvalifikāciju līmeņu klasifikācija parasti ir aprakstīta, izmantojot mācīšanās rezultātus. Šie līmeņi ir neatkarīgi no jebkāda konkrēta veida kvalifikācijas un paver iespēju vērtēt neformālo un ikdienas izglītību noteiktā līmenī, lai izmantotu kā pamatu daļējas vai pilnas kvalifikācijas piešķiršanai. Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas un NKI veidošanai ir vienots uzdevums. Tās ļauj indivīdiem progresēt viņu mācīšanās karjerā, kas pamatojas uz viņu mācīšanās rezultātiem un kompetencēm, nevis balstoties uz konkrētās izglītības programmas ilgumu un atrašanās vietu.

Daudzu topošo NKI uzdevums ir saistīt kvalifikācijas vienu ar otru un mazināt barjeras starp vispārējās un profesionālās izglītības sektoriem, veicināt mācīšanās rezultātu pieejamību, pārnesei un uzkrāšanu. Neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšanas sistēmas var tieši palīdzēt šī uzdevuma īstenošanai. Ieviešot tās sistemātiski, kā daļu no vispārējās kvalifikāciju sistēmas, šī vērtēšana kvalifikācijas padarīs pieejamas plašākam lietotāju lokam, piemēram, piešķirot izglītību apliecināšu dokumentu par darba pieredzi un brīvprātīgo darbu.

3.5 Mācīšanās rezultātu nacionālie standarti

Neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšana ir neiedomājama bez skaidri definētiem un saskaņotiem atsauces punktiem. Standarti ietekmē vērtēšanas praksi divos galvenos veidos. Pirmkārt, vērtēšanas ietekme ir atkarīga no standarta un kā tas ir definēts un interpretēts. Standarti var būt efektīvi definēti un formulēti arī tādā veidā, ka tie nepieļauj vērtēšanu. Otrkārt, standarti var ietekmēt vērtēšanas ticamību. Vērtēšana, kas atsaucas uz redzamiem standartiem, kurus definējušas un atbalsta galvenās iesaistītā puses, ievērojami palielinās tās atbalstu lietotāju – indivīdu un darba devēju, vidū.

Standartam, kas ir definēts pārāk šauri, nevar pielāgot kādu atbilstošu mācīšanos, kas notiek ārpus skolām un koledžām. Kamēr vērtēšanas metodoloģijai ir pievērsta ievērojama uzmanība, salīdzinoši maz vērtības ir pievērsts standartiem un kā tie ietekmē vērtēšanas procesa gala rezultātus. Vispār kvalifikācijas – un neformālas un ikdienas izglītības vērtēšana – ir saistītas ar divām²³ galvenām standartu kategorijām: profesiju un izglītības standartiem. Šīs divas kategorijas darbojas pēc atšķirīgas loģikas, atspoguļojot atšķirīgas prioritātes, motivāciju un uzdevumus.

Profesiju standarti ir galveno profesiju klasifikācija un definīcijas. Sekojot nodarbinātības loģikai, šie standarti koncentrējas uz to, kas cilvēkiem jādara, kā viņi to darīs un cik labi viņi to darīs. Standarti jāraksta kompetenču veidā un jāformulē, balstoties uz rezultātiem. Tie pastāv visās Eiropas valstīs, bet katrai valstij ir savs standartu veidošanas un lietošanas stils. Profesiju standarti veido tiltu starp darba tirgu un izglītību, jo no tiem var veidot izglītības standartus (izglītības programmas un metodes).

Izglītības standarti, sekojot izglītības loģikai, koncentrējas uz to, ko cilvēkiem ir jāiemācās, kā viņi to iemācīsies un kā tiks novērtēta mācīšanās kvalitāte un saturs. Pamata standartu daļa ir formulēta, balstoties uz resursiem (priekšmets, mācību programma, mācību metodes, process un novērtēšana). Parasti izglītības standarti tiek rakstīti kā mācīšanās un kvalifikācijas apraksti. Piemēram, lai būtu prasmīgs santehniķis, nepieciešams apgūt konkrētus priekšmetus noteikta veida iestādē noteiktā laika posmā un izmantot noteiktu mācību grāmatu vai rokasgrāmatu. Profesiju standarti

²³ Jāņem vērā, ka dažās valstīs novērtēšanas un kvalifikāciju standarti tiek veidoti kā trešā, atsevišķa standartu kategorija.

aizvien vairāk ietekmē to, kā tiek rakstīti izglītības standarti: kā mācīšanās rezultāti, kuri ir apgalvojumi par to, ko persona zina un spēj veikt darba situācijā.

Daudzas pieejas neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanai ir saistītas ar otro standartu kategoriju, kura ir veidota speciāli izglītības sistēmai. Būtiskākais jautājums ir, vai šie standarti ir veidoti, balstoties uz aprakstu par mācīšanās resursiem vai mācīšanās rezultātiem (kā tas tiek prasīts profesiju standartos). Uz rezultātiem balstītas pieejas parasti tiek izmantotas profesionālajā izglītībā (jo tās saikne ar profesiju standartiem parasti ir stiprāka), bet situācija citās izglītības sistēmas daļās var būt atšķirīga. Atsevišķi būtu jājautā par neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas praksi, kas veidojas augstākās izglītības līmenī. Augstākās izglītības iestādes lielā mērā vērtēšanu veic autonomi un atbilstoši saviem iekšējiem (izglītības) standartiem.

Topošās nacionālās kvalifikāciju ietvarstruktūras var ietekmēt veidu, kā standarti tiek formulēti un lietoti. Pašlaik nacionālo kvalifikāciju līmeņu apraksti bieži ir netieši un balstās uz izglītības programmu ilgumu un atrašanās vietu, NKI veidošana var novest pie tiešu, saskanīgu, uz mācīšanās rezultātiem balstītu kvalifikāciju standartu izveides, kuriem varētu pielāgot neformālās un ikdienas izglītībā iegūtos mācīšanās rezultātus. Turklāt, šie netiešie līmeņi varētu būt atkarīgi no uzņemšanas prasībām izglītībā vai darbā un no darbības licenzēšanas, lai drīkstētu strādāt. Nākotnē būs būtiski, ka šo mācīšanās rezultātu nacionālo standartu definēšana ņems vērā konkrētās prasības, kuras izvirza neformālās un ikdienas izglītības vērtēšana.

Standartus var uzskatīt kā galveno faktoru vispārēju neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas ticamības garantēšanai. Bieži dzirdēts arguments pret apkopojšo vērtēšanu ir tāds, ka noslēguma kvalifikācijām (*resulting qualifications*) ir zemāka kvalitāte nekā formālajā izglītībā piešķirtajām kvalifikācijām. Tas ir balstīts uz pieņēmumu, ka konkrēto mācīšanās procesu nekontrolē vai nepārrauga piemērota ekspertu iestāde. Lai gan tiesa, ka neformālā un ikdienas izglītība ir nestandardizēta, (dažreiz) neapzināta un vienmēr atspoguļo īpašas individuālas pieredzes, tas nedod iemeslu izdarīt secinājumus par šo mācīšanās procesu kvalitāti. Tāpēc izglītību apliecināšanu dokumentu izsniegšana, balstoties uz mācīšanās rezultātiem, kas iegūti ārpus formālās sistēmas, stipri pamatojas uz novērtējumu saistībā ar saskaņoto standartu. Tik ilgi, kamēr to var dokumentēt (un tas ir metodoloģiju uzdevums, kuras ir izveidotas šim mērķim, skatīt 7. nodaļu), šo argumentu pret vērtēšanu var izmantot. Daļa no skepses pret vērtēšanu var balstīties uz redzamu standartu trūkumu (lietotājiem nav skaidrs, kuri standarti izmantoti) vai uz pārāk vājiem standartiem (standartu definēšanā nav iesaistītas galvenās ieinteresētās puses). Īpašas briesmas draud, ja vērtēšana balstās uz citiem standartiem, nekā tiek izmantoti formālajā izglītībā, radot iespaidu, ka atzīšana ir mazvērtīgāka. Kā parādīts 2. attēlā, vērtēšanas virzīšana normālā gadījumā prasīs viena veida standartus, kurus lieto formālajā, neformālajā un ikdienas izglītībā.

Piemērota standartu definēšana var palīdzēt sekmēt neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas attīstību. Tomēr vērtēšanas prakse šajos kontekstos var nodrošināt derīgu atgriezenisko saiti vērtēšanai formālajās sistēmās. Sistemātiska pieeja neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanai var piedāvāt ārējus standartu indikatorus, kurus izmanto kvalifikāciju sistēmā, sevišķi, ja šīs pieredzes var ietekmēt dialogu starp ieinteresētajām pusēm, kas ir iesaistītas standartu veidošanā un atjaunošanā. Šādi ārēji standarti var arī būt noderīgi vērtēšanai formālajā sistēmā, ļaujot salīdzināt dažādu ceļu uz vienu un to pašu kvalifikāciju stiprās un vājās puses.

Papildus profesiju un izglītības standartiem, kuri vispirms ir saistīti ar mācīšanās saturu (vai zināšanām, prasmēm un kompetencēm), pastāv standarti, kuri attiecas uz novērtēšanas, vērtēšanas un izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšanas procesu. Šie uz procesu balstītie standarti ir vienādi svarīgi, lai pilnveidotu uzticību un veicinātu kvalifikāciju izplatību, kuras iegūtas neformālajā vai ikdienas izglītībā:

- Novērtēšanas vai izvērtēšanas standarti (tādi kā kritēriji, kas definē kvalifikāciju veidus, mācību programmas kvalifikācijām, vērtētāju kvalifikācijas);
- Vērtēšanas standarti (tādi kā metodoloģijas noteikumi, komisijas piedalšanās, informācijas pieejamība, padomi un konsultācija);
- Izglītību apliecinošo dokumentu izsniegšanas standarti (tādi kā kritēriji izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšanai, (juridiska) definīcija tam, kas var izsniegt dokumentus, prakses noteikumi).

Visi šie standarti palīdz uzticēties kvalifikāciju kvalitātei, bet ir nepieciešams, lai standarti būtu redzami un balstīti un iesaistīto pušu pienesumu, kā arī tiktu regulāri pārskatīti un atjaunoti. Tādējādi kvalitātes un uzticības jēdzieni ir saistīti un ir atkarīgi no skaidriem un atbilstošiem standartiem gan formālajai, gan neformālajai un ikdienas izglītībai.

3.6 Ilgtspējīgas un rentablas sistēmas

Jautājums par nacionālo neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas sistēmu ilgtspējību ir kļuvis par galveno nacionālo izaicinājumu. Daži projekti, kuri ir veiksmīgi izveidojuši neformālās vai ikdienas izglītības vērtēšanas procedūras, nav spējuši nodrošināt patstāvīgu finansiālu atbalstu. Tas notika vai nu tāpēc, ka projekta mērķi (kuru apjoms ir vienmēr ierobežots) ir sasniegti vai arī vērtēšanas infrastruktūra ir kļuvusi pārāk dārga ieinteresētajām pusēm, lai to ieviestu kā nacionālu sistēmu. Tāpēc jautājums, kā vērtēšanas pieejas var izvērtēt kā ekonomiskas visām ieinteresētajām pusēm ilgā periodā, ir aktualizējies gan politikas veidotājiem, gan sociāliem partneriem²⁴.

Pirmais ilgtspējības nosacījums ir noteikt, ko nepieciešams saglabāt. Vērtēšanai var būt dažādi veidi un jāapsver sekojoši elementi:

- Kas procesā ir ieguvēji;
- Gaidāmais kandidātu daudzums;
- Kas ir jāievieš (infrastruktūra, cilvēku resursi, procesi);
- Kādas ir izmaksas (ieviešanas un uzturēšanas);
- Kas ir partneri procesa īstenošanā;
- Kādas ir vērtēšanas ilgtermiņa prognozes, kandidātu skaits un izmaksas.

Viens no 2007.gada Eiropas instrumentu apraksta²⁵ secinājumiem ir, ka nacionālo mehānismu trūkums kopā ar izglītības piedāvājuma dažādību var radīt problēmas. Lietotājus, kuri zina par piedāvājumu, var mulsināt dažādas vērtēšanas prakses. Pieeja vērtēšanai, kas balstīta uz neliela mēroga iniciatīvām, kuras ir

²⁴ Izmaksu un labumu analīze būs mācīšanās mācot aktivitātes temats, kas tiks rīkota Islandē 2009.gadā.

²⁵ Souto Otero, Manuel; Hawley, Jo; Nevala, Anne-Mari (eds). European inventory on validation of informal and non-formal learning: 2007 update: a final report to DG Education and Culture of the European Commission. Birmingham: Ecotec, 2008. Pieejams internetā: <http://www.ecotec.com/europeaninventory/publications/inventory/EuropeanInventory.pdf> [skatīts: 3.2.2009.].

salīdzinoši nedārgas un ievērojami centrētas uz kandidātu, ir problemātiska un visticamāk neproduktīva, ja jāatrod finansējums sistēmas līmenī.

Prakse liecina, ka galvenie ilgtspējīgie finansējuma avoti ir:

- Valsts finansējums, īpaši tas, kas saistīts ar pētniecības un vērtēšanas izmēģinājuma sistēmām;
- Plašas valsts finansējuma plūsmas, kurās vērtēšana var sniegt ieguldījumu, piemēram, sociālie pasākumi, kuros iesaistīti bezdarbnieki vai veidota iekļaujošā politika migrantiem;
- Valsts iniciatīvas, piemēram, pieaugošs prasmju piedāvājums konkrētā darba tirgus sektorā;
- Privāts projektu finansējums, kas ir saistīts ar uzņēmējdarbības vajadzībām, lielākoties no lieliem uzņēmumiem, bet arī no sektoru organizācijām;
- Darba devēju finansējums personām, kurām vajadzīgs prasmju audits;
- Finansējums no ziedojumiem un brīvprātīgām organizācijām, kuras vēlas dokumentēt neformālo un ikdienas mācīšanos, kas radusies brīvprātīgajā darbā;
- Finansējums no institūcijām un izdevējiestādēm, kuras vēlas pavērt pieeju programmām un kvalifikācijām;
- Finansējums (vai līdzfinansējums) no personām, kuri vēlas saņemt vērtēšanu.

Galvenais diskusijas jautājumu loks ir pakāpe, līdz kurai kandidātam būtu jāmaksā par vērtēšanu. Šie jautājumi ir sarežģīti, īpaši zemi kvalificētu personu un personu, kas vēlas atgriezties izglītībā, gadījumā. Daudzas valstis uzskata, ka samaksas prasīšana indivīdiem ir nepieņemama. Tām valstīm, kuras ir noteikušas samaksu, ir sekojošas trīs iespējas:

- Samaksa, kas atkarīga no vērtēšanai veltītā laika;
- Vienota pamata samaksa, neatkarīgi no vērtēšanai veltītā laika vai izsniegto izglītību apliecinājošu dokumentu skaita;
- Samaksa, kas atkarīga no pieteikto un izsniegto izglītību apliecinājošu dokumentu apjoma un līmeņa.

Katrai no šīm iespējām ir ieguvumi un problēmas. Lai gan ir iemesli, lai liktu personām uzņemties segt daļu no izdevumiem (lai viņi izturētos atbildīgāk pret savu mācīšanos), indivīdi nav vienīgie ieguvēji no vērtēšanas. Izglītības nodrošinātāji arī iegūst no neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas, tāpēc tiem arī būtu jāsedz daļa no izdevumiem.

Piemēram:

- Iestādei ir piesaistīti jauni un pieredzējuši skolēni/studenti/klausītāji;
- Skolēnu/studentu/klausītāju īpatsvaram, kas ir uzņemti un nepamet mācības, ir tendence pieaugt;
- Skolotāji var mācīties no kandidātiem, piemēram, par jaunievedumiem uzņēmumos; tas ir lietderīgi mācību programmai un mācību metodēm;
- Skolotāji var gūt vērtīgu ieskatu dažādās no nedominējošās zināšanu kultūrās, kuras var un kurām būtu jāveido lietderīgs pienesums tradicionāliem domāšanas veidiem par zināšanām;

- Iesaistīšanās neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanā nozīmē, ka mācīšanās programma var veidot jēgpilnas saiknes ar kopienām, kurām tā kalpo;
- Vērtēšanas process rosina personālu saprast, ko konkrētā izglītības programma patiesībā prasa no skolēniem/studentiem/klausītājiem, un noskaidrot tādus jautājumus kā konkrētu līmeņu nozīme, akadēmiskās saskaņotības un līdzvērtības jēdzienus.

Viens no noteicošajiem vērtēšanas izmaksu faktoriem ir izmantotā novērtēšanas metodoloģija (skatīt 6. nodaļu). Nepieciešams veikt tālākus pētījumus par šo jautājumu, lai noskaidrotu atbilstošās izmaksas un labumus dažādiem vērtēšanas modeļiem.

4. Efektīva vērtēšanas prakse: organizācijas perspektīva

Vadlīnijas

Formālās izglītība, uzņēmumi, pieaugušo izglītības nodrošinātāji un brīvprātīgās organizācijas ir galvenās ieinteresētās puses neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas iespēju nodrošināšanā.

Vērtēšana met izaicinājumu formālajai izglītībai par izglītības veidiem, kurus var vērtēt un kā vērtēšanu var integrēt formālajā izglītības programmā un novērtēšanā.

Uzņēmumiem ir ievērojamas priekšrocības sistēmu izveidē, lai dokumentētu darbinieku zināšanas, prasmes un kompetences.

Pieaugušo izglītības sektors sniedz galveno ieguldījumu neformālajai un ikdienas izglītībai un to tālākajai attīstībai būtu jābalstās uz sistemātisku veidojošās un apkopojošās vērtēšanas attīstību.

Trešais (jeb brīvprātīgais) sektors piedāvā plaša klāsta personalizētās mācīšanās iespējas, kuras tiek augstu novērtētas citos sektoros. Vērtēšana būtu jāizmanto, lai šīs mācīšanās rezultātus padarītu redzamus un vērtīgus, kā arī lai sekmētu pāreju uz citām sistēmām.

Dažādu vērtēšanā iesaistīto iestāžu darbu nepieciešams koordinēt, izmantojot institūciju ietvarstruktūru.

Organizācijas ceļam uz vērtēšanu un izglītību apliecināšu dokumentu izsniegšanu nebūtu jānoved pie izglītību apliecinājošiem dokumentiem, kuriem tiek piedēvēts atšķirīgs statuss, pamatojoties uz izmantoto ceļu to iegūšanai.

Vērtēšana skar ne tikai nacionālās (valsts) ieinteresētās puses. 2007.gada Eiropas instrumentu aprakstā norādīts, ka vērtēšanai ir aizvien būtiskāka nozīme uzņēmumu cilvēku resursu attīstības stratēģijās. Tas attiecas arī uz trešo sektoru jeb brīvprātīgajām organizācijām.

Šajā nodaļā ir aprakstīti organizāciju tipi, kuras palīdz neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanā. Vispirms ir aplūkots formālās izglītības sektors, kam seko privātā sektora pienesums. Pieaugušo izglītības un brīvprātīgais (jeb trešais) sektors arī sniedz savu ieguldījumu. Pēdējā apakšnodaļa raksturo institūcijas, kuras kopumā atbalsta vērtēšanu.

4.1 Formālā izglītība

Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšana ir galvenais izaicinājums nacionālajām izglītības sistēmām, īpaši tradicionāliem izglītības nodrošināšanas un atzīšanas veidiem. Bieži cilvēki jūtas droši, kad mācību sasniegumi tiek novērtēti attiecībā pret mācīšanās laiku, kas pavadīts ar skolotājiem skolā vai koledžā. Kad šo tradicionālo indikatoru aizstāj ar mācīšanos, kura apgūta plašā klāsta mācīšanās situācijās, ir jāstiprina uzticība. Veidiem, kā ir definēta, novērtēta, vērtēta neformālā un ikdienas izglītība un kā tiek izsniegti izglītību apliecinājoši dokumenti, jābūt ar kvalitātes nodrošinājumu, lai veicinātu uzticību un paļāvību. Standartu definēšanas un atbalstīšanas veids arī ietekmē šo uzticību un paļāvību. Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšana palīdz institūcijām noteikt, ko reāli cilvēki var izdarīt, tādējādi, piedāvājot tām jaunu instrumentu, lai risinātu dažas no pamata sociālajām problēmām. Vienlaicīgi izglītības sistēmas var veidot savu lomu kompetenču attīstīšanā.

Daudzām valstīm liekas nepieņemams skolēnu atbiruma īpatsvars pamatzglītības līmenī un nespēja iesaistīt izglītībā tos, kuri ir izdarījuši nepareizu sākotnējās izglītības izvēli. Viens no veicinošajiem faktoriem ir izveidotā mācīšanās kultūras struktūra izglītības sistēmā, kas tomēr nav pietiekami piemērota personas vajadzībām. Veidojot neformālo un ikdienas izglītību kā formālajā sistēmā integrētu dimensiju, mācīšanās un kompetenču zudumu varētu pārvērst par redzamām un lietderīgām kompetencēm.

Konkrētie izaicinājumi izglītības nodrošinātājiem ietver veidus, kā formālās izglītības vērtēšanas procedūras var pielāgot cilvēku, kas mācās ārpus formālās izglītības, vajadzībām. Jautājumi ietver:

- Kā izvairīties no uzskata, ka neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšana mazina formālās izglītības nozīmi, piemēram, samazinot pilna laika skolēnu/studentu/klausītāju skaitu;
- Kā radīt atlaides (ekonomiskas un cita veida), kuras rosinātu formālo izglītību pieņemt vērtēšanas metodoloģijas;
- Kā katrā izglītības jomā pastāvošos izglītības uzdevumus var pārvērst kompetenču uzdevumos;
- Kā var organizēt darbu pie metodēm, kuras attiecas uz iepriekšējās mācīšanās novērtēšanu, vienlaicīgi garantējot izglītības kvalitāti;
- Kā nodrošinās saskanīgas prakses, pamatojoties uz atbilstošiem nacionāliem standartiem;
- Kā var pielāgot mācību metodes, lai lielāku lomu atvēlētu karjeras atbalstam un attīstībai;
- Kādas ir administratīvās prasības karjeras atbalstam/attīstībai, dokumentācijai, novērtēšanai un vērtēšanai?

Taču izglītības nodrošinātāji visticamāk saskatīs ievērojamus labumus, iesaistoties neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanā, kas var:

- Apmierināt pieaugušo un nepilna laika skolēnu/studentu/klausītāju mācīšanās vajadzības, atzīstot alternatīvas uzņemšanas prasību formas un saīsinot studiju laiku, nopelnot atvieglojumus;
- Iesaistīt cilvēkus, kuri savas zināšanas, prasmes un kompetences pilnveido trešajā jeb brīvprātīgajā sektorā, uz darbu balstītajā izglītībā, arodbiedrību organizētā apmācībā un kopienas organizētā apmācībā;
- Uzlabot atbalsta stratēģijas skolēnu/studentu/klausītāju noturēšanā, konsultēšanā un skolēnu/studentu/klausītāju atbalstīšanā, nosakot skolēnu/studentu/klausītāju mācīšanās vajadzības pirms uzņemšanas;
- Sniegt pienesumu izglītības programmu veidošanā par mācīšanās, zināšanu un novērtēšanas raksturu. Tas ir būtiski, lai izstrādātu un īstenotu uz darbu balstītas izglītības programmas;
- Uzlabot lēmumu caurskatāmību attiecībā uz iestāšanos un uzticību, izveidojot saskanīgu un fiksētu pieeju vērtēšanai, lai iestātos programmā vai lai iegūtu atvieglojumus programmas ietvaros;
- Vest pie mācīšanās partnerattiecību izveides starp koledžām, augstskolām, darba devējiem, profesionālām iestādēm un kopienas mācīšanās un brīvprātīgā sektora mācīšanās nodrošinātājiem, izmantojot veidojošo un apkopojošo novērtēšanu, kura var prasīt sadarbību starp izglītības nodrošinātājiem dažādos izglītības sektoros, lai nodrošinātu skolēnu/studentu/klausītāju vajadzību apmierināšanu visefektīvākajā veidā.

4.2 Privātā sektora uzņēmumi

Zināms, ka darba vieta ir nozīmīga mācīšanās vide. Ja darba vieta sekmē mācīšanos, ieguvums visticamāk būs visiem uzņēmumā. Daži darba devēji sāk

izmantot vērtēšanas procedūras²⁶, lai noteiktu, novērtētu un pilnībā izmantotu šos mācīšanās procesus. Vērtēšana, balstoties uz pastāvošiem novērtēšanas (*appraisal*) procesiem, ļauj noteikt trūkumus prasmēs un tiem pielāgot apmācības uzņēmumā. Tajā pašā laikā labi darbinieku novērtēšanas (*appraisal*) procesi piedāvā veidojošus novērtējumus, kuri palīdz personai noteikt sev piemītošās prasmes un kompetences, kā arī turpmākās mācīšanās vajadzības.

Šādas veidojošās novērtēšanas kopējam iznākamam ir jāatbalsta karjeras attīstība. Darba modernizācija bieži vien ir dzinējspēks kompetenču auditam: vērtēšanas procesa veidojošais raksturu var izmantot, lai veidotu darba praksi saskaņā ar uzņēmuma plāniem. Iespējams novērot gadījumus, kad uzņēmumi izmanto apkopojošo vērtēšanu, padarot iespējamu darbinieku mācīšanās pieredzes atzīšanu saskaņā ar nacionālajiem standartiem. Pašlaik dominē veidojošā pieeja, ierobežojot vērtēšanas rezultātu pārnesi uz uzņēmumu vai sektoru.

Šie ieguvumi parādās 2007.gada Eiropas instrumentu aprakstā iekļautajos daudzajos piemēros par darba devēju iesaistīšanos vērtēšanas norisēs. Tas ietver arī daļu konkrētu pētījumu datu, kurus var izmantot, lai uzņēmumos pielāgotu jaunu vērtēšanas procesu. Darba devējiem kopā ar darbiniekiem iesaistoties vērtēšanas procesā, tas var:

- Palielināt darbinieku vai skolēnu/studentu/klausītāju motivāciju un interesi par darba vietas praksi;
- Samazināt laiku, kas nepieciešams kvalifikācijas apguvei, tādējādi prasot pavadīt mazāk laiku ārpus darba vietas;
- Radīt jaunas idejas un iniciatīvas darba vietā, pateicoties darbinieka vai skolēna/studenta/klausītāja prakses refleksijas procesam;
- Veicināt darbinieku noturēšanos darba vietā un samazināt darbā pieņemšanas un apmācību izdevumus.

Dažos gadījumos uzņēmumam ir jāparāda, ka tā darbiniekiem ir augsta kvalifikācija, piemēram, piedaloties kontraktu konkursos vai cenšoties nodrošināties ar drošiem darba apstākļiem. Šajā gadījumā parastais profesionālās izglītības programmu ilgums var šādas kvalifikācijas padarīt ļoti dārgas. Vērtēšana var nodrošināt atbrīvošanu no kādas mācīšanās daļas un tādējādi samazināt tiešos izglītības izdevumus un netiešos papildus izdevumus par darbinieku prombūtni mācību laikā.

Uzņēmumu (pat mazo) organizācija nodrošina ietvarstruktūru, kura var palīdzēt vērtēšanas procesam attīstīties, funkcionēt un saistīties ar pakalpojumiem ārpus uzņēmuma. 2. tabula parāda vispārīnātu vērtēšanas procesu, kas darbojas uzņēmumā un balstās uz uzņēmumiem nepieciešamajām prasmēm, bet kas atsevišķiem darbiniekiem noved pie tūlītējiem un taustāmiem labumiem. Būtiski, ka šī tabula parāda procesa elementu virkni un tā pati par sevi nav paredzēta kā izmantojams modelis.

Pēdējais uzņēmuma darbinieku kompetenču vērtēšanas posms dažkārt ir pēdējais posms tikai uzņēmumam. Darbiniekam tiek dotas tālākās izaugsmes un izglītību apliecinājošo dokumentu iegūšanas iespējas. Pieejamas piecas vispārējas izvēles:

- Nedarīt neko vairāk, lai padarītu savu mācīšanos redzamu un izmantotu labumus (personīgos un darbā), kurus nodrošina vērtēšanas process;
- Meklēt tālākās mācīšanās iespējas savā pašreizējā darbā, piemēram, atjaunot kādas konkrētas prasmes;

²⁶ Jāpiezīmē, ka vērtēšanas jēdziens netiek plaši izmantots uzņēmumos, drīzāk izmanto tādu jēdzienu kā kompetenču mērīšana (*competence measurement*). Šajā kontekstā aktivitātes ir skaidri atbilstošas.

- Aplūkot kvalifikācijas ārpus sava uzņēmuma un izpētīt ar tām saistīto dokumentāciju, lai noteiktu, kāda tālākā mācīšanās ir nepieciešama, lai iegūtu izglītību apliecinošu dokumentu;
- Meklēt mācīšanās iespējas jaunā darbā uzņēmumā;
- Meklēt mācīšanās iespējas pilna laika studijās ārpus uzņēmuma.

2. tabula. Vispārināts vērtēšanas process uzņēmumos

Uzticēšanās izveide	Uzņēmums apzinās iespējas un saprot, kas tiks darīts un kā tas tiks darīts, izmaksas un iespējamās rezultātus. Lēmumu pieņemšanas līmeņos vērojama uzticēšanās prasmju un kompetenču dokumentācijai. Uzņēmuma plāni par atzīšanas attīstības shēmu ir izskaidroti visām ieinteresētajām pusēm.
Uzņēmuma kompetenču profils	Definēti visi paredzamo funkciju veidi uzņēmumā un katram darba veidam – sagaidāmās darbinieka kompetences, lai šo darbu veiktu.
Kandidātu iesaistīšana	Lai iesaistītu kandidātus, tiem ir nepieciešama informācija par procesu, uzdevumiem, iespējām, kā arī par kritiskajām/sarežģītajām situācijām, kurās viņi var nokļūt.
Portfolio veidošana	Kandidāti izveido portfolio, kurā iekļauj informāciju par savu izglītību un darba pieredzi, kā arī dokumentētu vai nedokumentētu apgūto kompetenču pierādījumus. To var izdarīt, piemēram, izmantojot pašvērtējuma anketu par kompetencēm.
Novērtējums	Pamatojoties uz portfolio, novērtēšanas grupa var uzsākt individuālu profilu izvērtēšanu. Var iesaistīt ārējus vērtētājus.
Personīgās attīstības plāns	Novērtējuma rezultāti tiek pārrunāti ar kandidātiem un uzņēmumā un tie kļūst par pamatu personīgās attīstības plānam, kurā tiek ņemtas vērā kandidāta kompetences un uzņēmuma plāni.
Profesionālā apmācība	Kā pamatu izmantojot attīstības plānu, definē speciāli veidotu apmācību.
Kompetenču vērtēšana	Uzņēmums novērtē kompetences, tās dokumentē un nodrošina kredītpunktus, lai sāktu jaunu darbu vai uzsāktu profesionālās izglītības ceļu.

Padarot uzņēmumu vērtēšanas procesus salīdzināmus ar nacionālām sistēmām, tas var būt izdevīgi uzņēmumiem (lietojot izmēģinātus un pārbaudītus procesus, kuri ir labi zināmi) un darbiniekiem, kuri vēlas izmantot to vērtēto darba pieredzi izglītību apliecinošo dokumentu iegūšanai. Lai stiprinātu salīdzināmību un nodrošinātu konkrētu prasmju un kompetenču pārnesi, var izmantot ārējos atsauču punktus, piemēram, sektora vai nozares kompetenču profilus un/vai standartus.

Uzņēmuma iesaistīšanās vērtēšanā ir svarīga, ja jāpadara redzama lielākā daļa no personāla mācīšanās, kura, iespējams, balstīta uz darbu. Svarīgi arī novērtēt, ka process uzņēmumā var rosināt mācīties tālāk un iegūt izglītību apliecinošu dokumentu, kā iepriekš minētajās trijās pēdējās izvēlēs. Tāpēc uzņēmuma iesaistīšanās būtu jābalsta uz ilgtermiņa, ilgtspējīgu cilvēku resursu attīstību, no kura gūst labumu visi partneri. Taču uzņēmuma interese par vērtēšanu parasti saistās ar īstermiņa un vidējā termiņa vajadzībām attiecībā par cilvēku resursu attīstību, un tie izteikti koncentrējas uz darba prakses modernizāciju un darbaspēka prasmju pilnveidošanu. Tas īpaši attiecas uz maziem un vidējiem uzņēmumiem.

Iespējams, ka dzinulis pēc personas kompetenču redzamības un pilnveides netiks uzskatīts kā labums tikai no personas perspektīvas. Piemēram, darbinieki var uzskatīt, ka nekontrolē savu kompetenču vērtēšanu. Viņiem var likties, ka nevar apstrīdēt vērtēšanas lēmumus tā, kā varētu, ja vērtēšanu veiktu neatkarīga komisija (kā tas bieži notiek formālajā izglītības sistēmā). Šie divi gadījumi iezīmē interešu konfliktus starp uzņēmumiem un darbinieku, kas var apdraudēt uzņēmuma shēmas godīgumu. Eiropas principi par neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu uzsver nepieciešamību izvairīties no šādiem interešu konfliktiem, liekot uzsvāru uz procesu caurskatāmību un cieši iesaistot ieinteresētās puses. Uzņēmumos tie var būt darbinieku pārstāvji vai citu uzņēmumu pārstāvji, kuri nav ne hierarhiski augstāki, ne

potenciāli konkurenti personai, kurai tiek veikta vērtēšana. Eiropas un valsts līmenī pastāv indivīdu aizsardzība, pateicoties likumiem par personas datu aizsardzību, pret nepareizu personīgās informācijas izmantošanu. Informāciju, kuru atklāj trešajai pusei vērtēšanas mērķiem, bez cilvēka piekrišanas nedrīkst izmantot citiem mērķiem, tādiem kā darbaspēka reorganizācija vai atalgojuma jautājumi.

Uzņēmums var izmantot veidojošo kompetenču vērtēšanu potenciāliem darbiniekiem, izskatot darba pieteikumus. Uzņēmumam var būt nepieciešamas konkrētas prasmes, kuras nav pietiekami atspoguļotas formālajās kvalifikācijās un var būt, ka daudzi cilvēki ar specifiskām prasmēm nepiesakās pie darba devēja un rodas prasmju trūkums. Šādos gadījumos darbā iekārtošanas aģentūras var noorganizēt kandidātu pašvērtējumu attiecībā pret konkrētu uzņēmumam vajadzīgo prasmju loku. Darba centrs pats var īstenot agrīnās vērtēšanas posmu. Šī pieeja parāda citu svarīgu vērtēšanas aspektu uzņēmuma cilvēku resursu vadībā.

Neņemot vērā pastāvošos jautājumus saistībā ar ilgtermiņa ilgtspējību un interešu konfliktiem, joprojām darba devēju iesaistīšanās nacionālajos vērtēšanas procesos ir būtiska. Bez darba devēju iesaistīšanās samazinās finansējums darba vietas pārvēršanai mācīšanās vietā, un ir ierobežota plaša mēroga mācīšanās vērtēšanas ieviešana sabiedrībā. Sistemātiska iejaukšanās sektora vai nozares līmenī arī var sekmēt ilgtspējību, piemēram, ieviešot atbalsta kompetenču ietvarstruktūras un standartus, nodrošinot atsauces punktu un atvieglojot pārneš. Darba devēju mobilizēšana, izskaidrojot cilvēku resursu attīstības priekšrocības un laika saistības, kas nepieciešamas shēmas vadībai, ļauj uzsākt godīgu izmaksu un labumu analīzi. Būtiska iejaukšanās uzņēmumos ir:

- Dokumentācijas pieejamība, kas parāda uzņēmumu pieredzi vērtēšanā;
- Vietējo ekspertu padomu pieejamība uzņēmumiem
- Pozitīvas partnerattiecības ar arodbiedrībām;
- Neatkarīgas karjeras konsultācijas darbiniekiem;
- Sektoru un nozaru stratēģiju un vērtēšanas atbalsta ietvarstruktūru trūkums;
- Tehnisku padomu par apkopojošām vērtēšanas metodēm, kas balstītas uz standartiem, pieejamība.

Mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) iesaistīšanās vērtēšanas procesā ietver konkrētus izaicinājumus, jo ir ierobežoti attīstības resursi un kapacitāte. Taču MVU ir organizācija, kurai parasti ir vajadzīgs nepārtraukti attīstīt savu darbinieku prasmes. Pētījumi parāda, ka MVU atbalsta vērtēšanas procesu, bet būtu īpaši jāapsver ārējo aģentūru iesaistīšanās²⁷.

4.3 Pieaugušo izglītība un trešais sektors

Pieaugušo mācīšanās nozīmes atzīšana un novērtēšana trešajā jeb brīvprātīgajā sektorā prasmju un kompetenču attīstīšanā ir galvenais izaicinājums. Administratīvi šie sektori ir neatkarīgi gan no valsts izglītības sistēmas, gan no darba tirgus, lai gan tie abi formālajai izglītībai un darba tirgum nodrošina vērtīgus mācīšanās kontekstus. Pieaugušo un trešā sektora izglītības vērtēšana rada jautājumu, kā veidot ciešāku sadarbību ar formālo izglītību un darba tirgu, vienlaicīgi saglabājot galvenos neatkarības elementus un brīvprātības jēdzienu.

²⁷ Lillis, Finbar; Stott, Caroline. Examining the implications of APL and exemption within the QCF in the context of supporting and measuring learner progression. London: Credit Works, 2007. Pieejams internetā: <http://www.creditworks.uk.com/publications/reports/full/APLFinal.pdf> [skatīts: 3.2.2009.].

Daži jautājumi ir:

- Kā brīvprātīgajiem piedāvāt vērtēšanu, neradot šķēršļus mācībām un dalībai;
- Kādas zināšanas, prasmes un kompetences būtu nozīme mērīt vērtēšanā;
- Kā vajadzētu dokumentēt brīvprātīgās mācīšanās sasniegumus, lai padarītu mācīšanos redzamu;
- Kā vērtēšana var stiprināt pieaugušo un trešo sektoru.

Kādus mācīšanās veidus galvenokārt piedāvā pieaugušo/trešais sektors? Tas ietver sekojošos kompetenču tipus:

- Profesionālās, akadēmiskās vai praktiskās;
- Vadības;
- Sadarbības un organizācijas;
- Saziņas un valodas;
- Personīgās un sociālās.

Šādas mācīšanās iespējas ir cieši saistītas ar dzīvi un darbu, tāpēc visticamāk daudzi cilvēki meklēs iespējas iegūt neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu.

4.3.1 Pieaugušo izglītība un mācīšanās

Vispārīgi pieaugušo izglītību un mācīšanos saprot kā visu veidu mācīšanos visos līmeņos, kurā piedalās pieaugušie pēc sākotnējās izglītības pabeigšanas. Lai gan īstenošanas, struktūras un iesaistīto pušu ziņā šis sektors ir ļoti dažāds un sarežģīts, nevar pārspīlēt tā nozīmi mācīšanās veicināšanā un zināšanu, prasmju un kompetenču vērtēšanā.

Lai izprastu pieaugušo izglītību un mācīšanos, nepieciešams izdalīt atšķirības starp mācīšanos personīgos un profesionālos nolūkos. Pieaugušo mācīšanās profesionālos nolūkos parasti ir cieši saistīta ar uzņēmumiem un darba tirgu, un to var vieglāk atpazīt kā tālāko izglītību vai profesionālo tālākizglītību u.c. Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas nozīme jau tika paskaidrota (skatīt konkrēti 4.2 nodaļu).

Mācīšanās vienkārši vēlēšanās dēļ, citiem vārdiem sakot privātu, sociālu un/vai atpūtas mērķu dēļ, veido ļoti būtisku mūžizglītības daļu un sniedz svarīgu ieguldījumu pilsoņu zināšanu un prasmju attīstībā, politiskā līdzdalībā un kulturālai integrācijā un sociālajā atjaunošanā. Šīs pieaugušo mācīšanās formas būtisko lomu var redzēt daudzās Eiropas valstīs, kā dokumentējis OECD, īpaši ziemeļu valstīs²⁸. Šī mācīšanās – bieži brīvprātīgo vai politisko organizāciju rīkota – parasti netiek vērtēta vai formāli atzīta. Šī nespēja noteikt (konstatēt) mācīšanos var radīt problēmas:

- Cilvēki var domāt, ka mācīšanās personības izaugsmei ir mazāk vērtīga, svarīga un derīga nekā izglītība un mācīšanās, kas veidota speciāli profesionāliem mērķiem;
- Pastāv risks, ka pieaugušo mācīšanās profesionāliem nolūkiem nozīme ir sistemātiski nepietiekami novērtēta, tādējādi mazinot tās potenciālo pozitīvo un ilgtermiņa ietekmi.

Pieaugušo neformālās un ikdienas mācīšanās noteikšana un vērtēšana var risināt mācīšanās nenoteikšanas (nepamanīšanas) problēmas un palīdzēt pieaugušajiem apzināties savas plašākās, personīgās zināšanas, prasmes un kompetences. Taču vērtēšana ir jāizmanto uzmanīgi. Dažas personas var uzskatīt, ka

²⁸ OECD. Beyond rhetoric: adult learning policies and practices. Paris: OECD, 2003.

novērtēšana un vērtēšana nav vajadzīgas un uztvert tās kā šķēršļus, lai daudz labprātīgāk iesaistītos izglītībā. Jāuzsver procesa brīvprātīgais raksturs, tāpat arī nošķiršana un līdzsvars starp veidojošām un apkopojošām pieejām novērtēšanai.

Saistības starp vispārējo pieaugušo izglītību un vērtēšanu ir svarīgas, jo tās rada jautājumu par to, kas tiek uzskatīts par derīgu, atbilstošu un vērtīgu mācīšanos. Pieaugušo mācīšanās pieredzes tiek uzskatītas par svarīgiem līdzekļiem kā celt pašcieņu un secīgi novērst ievērojamu barjeru ceļā uz formālu izglītību. Var iebilst, ka straujās tautsaimniecības un sabiedrības pārmaiņas patiesībā palielina pieaugušo mācīšanās personīgiem nolūkiem nozīmi, kamēr mazinās specifisku uzdevumu un šauri definētu, iekārtu zināšanu un prasmju nozīmi. To parāda pamata kompetencēm, piemēram, mācīšanās mācīties, saziņai un darbam grupā, piešķirtā nozīme. Noteikšanas un vērtēšanas nozīme var palīdzēt cilvēkiem saprast šo svarīgo mācīšanās pieredzes daļu un rosināt viņus ievērot pareizu līdzsvaru starp stingri noteiktām profesionālām un plašākām personīgām norisēm.

4.3.2 Trešais sektors

Daudzi cilvēki brīvprātīgi piedāvā savus pakalpojumus, lai palīdzētu līdzpilsoņiem. Daži to dara, darbojoties vieni, citi pievienojas organizācijām un velta savu brīvo laiku labdarībai un jauniešu grupām. Citi cilvēki veido karjeru un pelna iztiku brīvprātīgajās organizācijās.

Brīvprātīgās aktivitātes ietver organizēšanu un saziņu ar citiem, dažkārt sarežģītos apstākļos. Eksperti piekrīt viedoklim, ka brīvprātīgo aktivitāšu pieredze rada zināšanas, prasmes un plašākas kompetences, kas bieži paliek neredzamas. No indivīda perspektīvas, brīvprātības aktivitāšu pieredze dod iespēju vērtēšanai, kas rada labumus darbos un mācībās. Indivīdi, kuri izmanto vērtēšanu, iegūst no tās „vieglajiem rezultātiem” (*soft outcomes*) tādiem kā paaugstināta pārliecība un pašcieņa. Šādi rezultāti var palīdzēt personai iegūt pieeju formālajai izglītībai un/vai darbam, vai vienkārši uzņemties vairāk daudzveidības vai atbildības pašreizējās lomas ietvaros.

Darbs brīvprātīgajās organizācijās ir nopietna karjeras izvēle daudziem cilvēkiem; izaugsmes iespējas šajās organizācijās uzlabojas, ja ar brīvprātīgā darba situācijām saistītās kompetences var padarīt skaidrākas. Tāpēc vērtēšana ir svarīga personām un brīvprātīgo organizācijām, runājot par jaunu darbinieku piesaistīšanu un darbinieku karjeras attīstību.

Prasmju un kompetenču, kas iegūtas, iesaistoties brīvprātīgās aktivitātēs, vērtēšana piedāvā iespēju iegūt atzīšanu sektorā, kā arī valsts un privātajos sektoros. Vērtēšana var arī palīdzēt veicināt sektorā kvalitāti un profesionālismu, ieviešot apgūto prasmju un kompetenču fiksēšanas un pierādījumu nodrošināšanas metodes.

Dažām brīvprātīgajām organizācijām ir būtiska nozīme darbā ar nelabvēlīgām grupām. Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšana var sekmēt nelabvēlīgo grupu (tādu kā imigranti, vecāki strādnieki vai jaunieši, kuri nestrādā un nemācās) sociālekonomisko integrāciju, parādot viņiem un pārējai pasaulei to spējas un sasniegumus.

Valstīs, kurās pašlaik tiek veidotas nacionālās vērtēšanas sistēmas, ir svarīgi, lai tiktu iesaistītas visas atbilstošās ieinteresētās puses.

Aizvien vairāk ieviešanas pasākumi, lai vienkāršotu neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu, ir saistīti ar nacionālo un Eiropas politiku. Dažas brīvprātīgo organizācijas apzinās savu lomu šādas politikas īstenošanā un veido savas vērtēšanas iniciatīvas.

Jauniešiem, kura piedalās brīvprātīgajās aktivitātēs, ir sevišķi svarīgi apsvērt vērtēšanu vairāku iemeslu dēļ. Vispirms visa joma ir balstīta uz aktivitātēm, kas

paredzētas, lai dalībnieki gūtu labumu, atvieglojot personības izaugsmi un kompetenču attīstību. Līdz nesēnai pagātnei iegūtās kompetences lielākoties nevienam nebija redzamas, izņemot pašu cilvēku. Taču aizvien vairāk brīvprātīgo organizācijas, sponsori un valstu valdības pieprasa konkrētas nostādnes par brīvprātīgo aktivitāšu rezultātiem. Brīvprātīgās aktivitātes arī aizvien vairāk uztver kā daļu no mūžizglītības; mūžizglītības politikai nepieciešams radīt konkrētus rezultātus visiem dalībniekiem. Šīs prasības ir ņemtas vērā Eiropas, nacionālos un projektos veidotos instrumentos: *Youthpass* un *Europass CV* ir lieliski piemēri.

Brīvprātīgo aktivitāšu mācīšanās rezultātu vērtēšana lielā mērā ir atkarīga no jauno profesionāļu prasmēm. Visā Eiropā norisinās intensīvs darbs, lai definētu jauno strādnieku prasmes un lai tās novērtētu praksē.

Ieinteresētās puses diskutē par pakāpi, līdz kurai brīvprātīgajās aktivitātēs iegūtajiem mācīšanās rezultātiem būtu jā sastāda daļa no apkopjošās pieejas un beigās jānoved pie izglītību apliecinoša dokumenta. Daudzi uzskata, ka šādas apkopjošās pieejas ir it kā konfliktā ar brīvprātību un bieži vien ar šo aktivitāšu ideālistisko raksturu. Citi uzsver, ka, lai gan veidojošais vērtēšanas aspekts ir svarīgs, izglītību apliecinošo dokumentu izsniegšanas liegumam nav nekādu labuma. Vērtēšana brīvprātīgajā sektorā ļoti labi parāda principus 2. attēlā. Lielākā daļa pieeju vērtēšanai noslēgsies ar mācīšanās rezultātu noteikšanu un dokumentēšanu. Šādu noteikšanu un dokumentēšanu var izmantot kā platformu izglītību apliecinošo dokumentu izsniegšanai.

4.4 Vērtēšanā iesaistītās institūcijas

Pastāv skaidra saikne starp 2004.gada neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas principiem un kā institūcijas piedāvā šo pakalpojumu. Tas īpaši attiecas uz principu nodaļu, kurā noteikts, ka uzticība vērtēšanas procesam ir atkarīga no godīguma, caurskatāmības un kvalitātes nodrošināšanas, un spēcīgu metožu izvēles. Institūcijas spēj pilnībā izmantot šos pamata uzticības elementus.

Pastāv dažādi organizācijas veidojumi neformālās un ikdienas izglītības novērtēšanai. Lai analizētu šos dažādos veidojumus, lietderīgi aplūkot funkcijas, kuras veic šīs iestādes. Funkcijas ietver:

- Formāla politikas veidošana;
- Administratīvo funkciju izveidošana vērtēšanas pieteikumu saņemšanai, novērtēšanas veikšanai, rezultātu fiksēšanai, kandidātu konsultēšanai par rezultātu, un apelācijas procesu administrēšanai;
- Procedūras, kuru rezultātā tiek iesaistīti potenciālie vērtēšanas kandidāti, ieskaitot marketingu, kas izskaidro labumus un izdevumus, informē, kā pieteikties vērtēšanai, ar ko kontaktēties, lai saņemtu sīkāku informāciju, ar ko kontaktēties, lai saņemtu atbalstu pieteikuma sagatavošanai, un informāciju par darba grafikiem, apelācijas procesiem un samaksu;
- Informācijas, padoma un konsultēšanas nodrošināšana pierādījumu dokumentēšanas laikā, ietverot priekšmetus, moduljus, kompetences, kursus un kvalifikācijas, kurām vērtēšana var noderēt, lai izveidotu pieeju un atvieglojumus;
- Konsultāciju par vērtēšanas procesu nodrošināšana studentiem/skolēniem/klausītājiem, sevišķi par pierādījumiem, kurus var izmantot, par veidiem, kādos tos var parādīt, un, ja nepieciešams, par norādījumiem par to, kas tiek uzskatīts par pietiekamu un derīgu pierādījumu;

- Vērtēšanas organizēšana un dažādu daļībnieku informēšana un izskaidrošana par mācīšanās vai kompetenču rezultātiem, pienākumiem un atbildību;
- Tiek nodrošinātas atbilstošas vērtētāju, konsultantu un citu vērtēšanā iesaistīto speciālistu kvalifikācijas un prasmes;
- Tiek veikts formāls vērtējums par novērtējuma rezultāta vērtēšanu;
- Rezultātu apliecinošu dokumentu izsniegšanas organizēšana;
- Tiek noteikts veids, kā tiek vērtēta (noteikta) vērtēšanas politikas, procesu un novērtēšanas kvalitāte;

Šīs funkcijas var sajaukties dažādos veidos, jo tās īsteno dažādas iestādes no organizācijas sistēmas. Organizācijas sistēmu piemērus var atrast 2007.gada Eiropas instrumentu aprakstā; tālākajās rindkopās sekos daži vispārīgi punkti par šīm sistēmām.

Pirmkārt, institūciju izkārtojuma veids var atšķirties pēc izmēra, sākot no paneiropiskas brīvprātīgo aktivitāšu atzišanas līdz veidam, kādā atsevišķa skola vai koledža vērtē mācīšanos, kas notikusi citur. Pasākumu mērogs nosaka efektīvas institūcijas struktūras dizainu. Lielās sistēmās izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšanas funkcija parasti ir atdalīta no vērtēšanas procesa. Šādu izkārtojumu var izmantot, lai radītu visaptverošu kvalitātes nodrošināšanas procesu, un tas var sekmēt sakarību un saskaņotību, īpaši standartu izmantošana. Izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšanas aģentūra valdības līmenī var piedāvāt oficiālu neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas apstiprinājumu. Centralizētu novērtēšanas un vērtēšanas aģentūru var izmantot, lai radītu plaši izmantojamus procesus, kuri var iedrošināt mazākas aģentūras piedāvāt vērtēšanas un novērtēšanas funkcijas.

Kopumā izglītības iestādēm ir dominējošā loma vērtēšanā: tas palīdz standartu starp formālo un neformālo sistēmu salīdzināšanai. Taču iespējams, ka formālās sistēmas pārsvars var kavēt novērtēšanas prakses attīstību, kas nav atkarīga no formālās izglītības vides. Visticamāk, ka vērtēšanas procesu atbilstība kandidātu vajadzībām ir atkarīga no dažādiem institūciju veidiem, kas cilvēkiem piedāvā vērtēšanu.

Vairākums valstu, šķiet, pielāgo vērtēšanas sistēmas konkrētu grupu vajadzībām, īpaši imigrantiem, cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, bezdarbniekiem vai cilvēkiem ar zemu kvalifikāciju. Lai gan var būt pamatots iemesls izvēlēties šo pieeju, pastāv risks, ka vērtēšana tiek atstāta ārpus galvenās kvalifikāciju politikas un tiek radīti „A klases” un „B klases” izglītību apliecinoši dokumenti, atkarībā no dokumentu izsniegšanas ceļa.

5. Efektīva vērtēšanas prakse: indivīds

Vadlīnijas

Indivīds ir vērtēšanas procesa centrā. Citu iesaistīto aģentūru aktivitātes būtu jāaplūko attiecībā par to ietekmi uz indivīdu.

Ikvienam būtu jābūt pieejai vērtēšanai, un īpaši būtisks ir uzsvars uz motivāciju iesaistīties procesā.

Daudzpakāpju vērtēšanas process indivīdiem piedāvā daudzas iespējas izlemt par tā tālākiem virzieniem. Šī lēmuma pieņemšanai būtu jābalstās uz informāciju, konsultēšanu un vadību.

Pirmais princips Eiropas vadlīnijās par neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu procesa centrā novieto indivīdu. Tas uzsver, ka process, kura laikā indivīda zināšanu, prasmju un kompetenču klāsts tiek padarīts redzams, tiek veikts tādā veidā, ka tas saglabājas brīvprātīgs un ka vērtēšanas rezultāti paliek indivīda īpašumā. Vai nu vērtēšanas procesa kontekstā ir darbs, sociālās kopienas vai augstākā izglītība, indivīds vienmēr ir centrā.

Vērtēšanas sistēmām ir jāatzīst fakts, ka indivīdam pastāv izvēle izlemt vai spert pirmo un būtisku soli, lai izpētītu iespējas un vismaz dokumentētu savu mācīšanos. Komunikācijas stratēģijas par neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas labumiem, kuras paskaidro, kā darbojas sistēma, var motivēt personas pārņemt kontroli pār šo procesu.

Indivīdi, kuri iesaistās vērtēšanā kā kandidāti, iegūst no personīgiem rezultātiem tādiem kā uzlabota pašapziņa un pašcieņa. Šie viegie rezultāti (*soft outcomes*) var palīdzēt personai iegūt pieeju formālai izglītībai un/vai nodarbināmībai vai vienkārši uzņemties vairāk atbildības pašreizējā lomā sabiedrībā.

5.1 Kāpēc indivīdi pieprasa vērtēšanu

Dati no 2007.gada Eiropas instrumentu apraksta liecina, ka personu uzskati par neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas priekšrocībām var iedalīt sekojošās grupās.

Izglītības kredītpunktu iegūšana no pieredzes ar mērķi turpināt tālāku formālo izglītību: tā rezultātā var sekot iestāšanās studiju programmā koledžā vai augstskolā vai iesaistīties paaugstinātā līmenī, kas parasti notiek, tādējādi saīsinot studiju laiku.

Pieaugusi pašapziņa: atspoguļošanas procesa, kuru ietver iepriekšējās neformālās izglītības atzīšana, un mācīšanās vērtības paaugstināšanas, rezultātā bieži pieaug pašapziņa kā skolēnam/studentam/klausītājam. Tas var palielināt motivāciju turpināt mācīšanos.

Tālākās izglītības plānošana: vērtēšanas process palīdz skolēniem/studentiem/klausītājam apdomāties, ko viņi līdz šim ir sasnieguši, un noteikt savas stiprās puses un prasmes. Tas palīdz noteikt ilgtermiņa mērķus un kas personām jādara, lai tos sasniegtu.

5.2 Indivīdu izvēles

Neformālās un ikdienas izglītības atzīšanas process piedāvā indivīdam iespējas un izvēles. Pelēkās kastes 2.figūras lejas daļā parāda pamata izvēles, bet īstenībā ir jāizdara daudz vairāk izvēles. 3.tabulā ir iekļauts detalizētāks konspekts par izvēles situācijām. Lēmuma pieņemšana šajās situācijās bieži vien ir balstīta uz informāciju, konsultēšanu un ieteikumiem.

2007.gada Eiropas instrumentu apraksts ietver konkrētus tabulā minēto posmu piemērus un pētījumu rezultātus par personu uzskatiem dažādos iesaistīšanās posmos.

3. tabula. Individuālu skolēnu/studentu/klausītāju izvēles

Vērtēšanas posmi	Veicamā izvēle	Piezīmes
Pieeja un motivācija	Vai domāt vai nedomāt nopietni par iepriekšējo mācīšanos un vai vērtēšanas iespējas ir pieejamas un piemērotas.	Šajā gadījumā ir svarīga motivācija sākt procesu. Personīgie iemesli var balstīties uz pašcieņas celšanu vai ekonomiskiem iemesliem, tādiem kā dabūt jaunu darbu vai uzņemšanas process formālā izglītības programmā. Dažreiz darba devēji var rosināt šo domāšanu par vērtēšanu, ieviešot pārmaiņas darba praksē un piedāvājot jaunas iespējas, kuras prasa pierādījumus kompetencei. Vēl viens svarīgs apstāklis šajā posmā ir pakāpe, līdz kurai indivīdiem ir tiesības iesaistīties vērtēšanā un pakāpe, līdz kurai tie apzinās savas tiesības.
Iepazīstināšana	Pamatvilcienos noteikt apgūtās zināšanas un prasmes.	Standarti, kuri ir paredzēti formālai kvalifikācijai vai darbam, pārstāv vērtēšanas sākumpunktu.
Pirms-dokumentēšana	Kā uzzināt par dokumentēšanas prasībām? Vai uzsākt dokumentēšanu?	Akurāta, savlaicīga un pieejama informācija, konsultācija un vadība ir absolūti nepieciešami, lai pieņemtu lēmumu turpināt dokumentēšanu. Tas arī ir nepieciešams lēmumam par piedalīšanos papildus izglītībā.
Dokumentēšana	Kā vislabāk veikt pierādījumu vākšanu un attēlošanu? Kas ir pietiekams pierādījums? Ko darīt jomās ar nepietiekamiem pierādījumiem? Vai pieteikties vērtēšanai?	No indivīda perspektīvas šis ir būtisks vērtēšanas posms. Jautājumi, kas rodas procesā, jāpārrunā ar ekspertiem-konsultantiem (par priekšmetu saturu un dokumentēšanas procesu). Lēmumi par pietiekamu pierādījumu daudzumu balstīsies uz šīm pārrunām. Papildus mācīšanās nepieciešamība noskaidrosies dokumentēšanas laikā. Šajā gadījumā arī būs vajadzīgas konsultācijas.
Neformāla atzīšana	Vai pieņemt vai pieprasīt neformālu atzīšanu par kompetenču pierādījumiem, kuri ir dokumentēti?	Dažreiz šī atzīšana būs automātiska, piemēram, ja tā ir daļa no uzņēmuma novērtēšanas shēmas. Citādi var izmantot dokumentētus pierādījumus paaugstinājuma pieprasīšanas procesā vai piesakoties izglītības programmā.
Tālākā mācīšanās	Vai ir nepieciešama tālākā mācīšanās un kā vislabāk organizēt mācīšanās pieredzes?	Tālākās izglītības nepieciešamība var rasties, jo dokumentēšanā tiek izmantoti standarti (nepilnības izglītībā) vai izmantojot nepieciešamību parādīt nesenas un modernas zināšanas konkrētā jomā. Izglītību vislabāk var iegūt dažādās darba pieredzēs vai formālā izglītības programmā.
Pieteikšanās vērtēšanai	Vai pierādījumi atbilst vērtēšanas standartiem? Kā vislabāk sagatavoties intervijas jautājumiem un neatkarīgam novērtējumam?	Nepieciešama neatkarīga konsultācija par pierādījumu pietiekamību un kā vislabāk mutiski atbalstīt pierādījumu bāzi.
Vērtēšana	Kā saprast un izmantot dažādus iespējamus vērtēšanas rezultātus?	Rezultāti ir kredītpunkti, daļējas kvalifikācijas vai pilnas kvalifikācijas. Katrs no tiem dažādās situācijās var būt

		noderīgs.
Izglītību apliecināšu dokumentu izsniegšana	Vai pieprasīt izglītību apliecināšu dokumentu izsniegšanu?	Nepieciešama konsultācija par izglītību apliecināšu dokumentu pievienoto vērtību.
Tālākā kvalifikācija	Lēmums spert tālāko soli par mācīšanās un izglītību apliecināšu dokumentu saņemšanu.	Zināms, ka atzīšanas iegūšana var radīt vēlēšanos mācīties vairāk un iegūt augstāku kvalifikāciju.

5.3 Konsultācijas un ieteikumi

Visa valstu pieredze, kas atspoguļojas nacionālajos projektos, darbs pie mācīšanās mācot klastera par mācīšanās rezultātu atzīšanu un 2007.gada Eiropas instrumentu apraksts norāda, ka potenciāliem kandidātiem un personām, kas ir vērtēšanas procesā, būtu jābūt pieejai taisnīgai un informatīvai konsultācijai. Nav iespējams izveidot vienotu vērtēšanas procesu, kas ietvers visu kandidātu vajadzības. Plaši zināms, ka nepieciešams uzmanīgi pielāgot sistēmu indivīdu vajadzībām un tas ir, vismaz daļēji, sasniegts, nodrošinot informāciju, konsultāciju un ieteikumus īstajā laikā.

Skaidrs, ka pat pirms lēmuma pieņemšanas par vērtēšanas pieprasījumu kandidātiem vajag zināt, kāda ir pievienotā vērtība, ko gaidīt, kādi ir atbilstošie standarti un kāda veida mācīšanās pierādījumi ir vajadzīgi. Līdzīgi dati liecina, ka vērtēšanas vai izglītību apliecināšu dokumentu izsniegšanas noslēgumā kandidāts gribēs zināt, kādi ir potenciālie pieejamie tālākās kvalifikācijas ceļi. Viss vērtēšanas process ir starp šiem diviem punktiem, kad kandidātam ir vajadzīga informācija, konsultācija un ieteikumi par tādām lietām kā:

- Vērtēšanas grafiki;
- Izmaksas;
- Procedūra;
- Mācīšanās rezultātu pierādījumu veidi;
- Pietiekams daudzums pierādījumu;
- Kvalitāte un standarti;
- Pierādījumu atspoguļošana;
- Novērtēšana un kā vislabāk uzsākt procesu;
- Pieejamais atbalsts;
- Apelācijas kārtība.

Savlaicīga pieeja informācijai, konsultācijām un ieteikumiem ir būtiska: uz IKT balstītas sistēmas lietotājiem piedāvā daudzas priekšrocības, kā arī piedāvā efektīvus informācijas apmaiņas instrumentus starp kandidātiem un konsultantiem. 2007.gada instrumentu apraksts parāda, ka turpinās tendence attīstīt IKT risinājumus vadībai vērtēšanas sistēmās. Daudzas iniciatīvas ir tikai valsts līmenī un skaidrs, ka IKT sistēmas ir atbilde tālākai vērtēšanas izplatībai, īpaši novērtēšanas posmā.

Skaidrs, ka pastāv atšķirība starp ieteikumiem, kas ir saistīti ar novērtēšanas jautājumiem, un vispārīgākiem procesa ieteikumiem. Šīs divas kategorijas prasis profesionāļu, kas īsteno ieteikumus, dažādu prasmju kopumus.

4. nodaļā jau ir konstatēta nepieciešamība pēc informācijas, konsultēšanas un ieteikumiem. Nākamajā nodaļā un tās pielikumos ir iekļauta ieteikumu nodrošināšana dažādās apakšnodaļās par kandidātu orientēšanu un kandidātu mācīšanās rezultātu novērtēšanu.

6. Vērtēšanas procedūru struktūra

Vadlīnijas

Orientēšanas, novērtēšanas un ārējā audita procesus var izmantot, lai izvērtētu pastāvošās vērtēšanas procedūras un lai sekmētu jaunu vērtēšanas procedūru attīstību.

Mācīšanās, kas notiek ārpus formālās izglītības iestādēm, nav standartizēta un paredzama. Bieži un tipiski šo mācīšanās procesu rezultāti ir dažādi un daudzdimensionāli. Metodēm un instrumentiem, kurus izmanto, lai noteiktu, novērtētu un sekmētu atzišanu, jābūt atbilstošiem šīm neformāli un ikdienā apgūtu mācīšanās rezultātu īpatnībām. Tas lielā mērā parādās nacionālā līmenī attīstītās metodēs, piemēram, plaši izmantojot portfolio pieejas un izmantojot novērojumus un simulācijas nevis rakstiskus pārbaudījumus. Attieksme pret novērtēšanu ir mainījies: pretendenti un vērtētājam jāiesaistās vērtēšanas procesa elastīgajā būtībā.

Dažādās vērtēšanas metodes, kuras izmanto valsts un vietējā līmenī, var vispārināt līdz trīs posmu pamata vērtēšanas struktūrai. Tām visām ir orientēšanas posms, kurā personu sagatavo otrajam posmam – novērtēšanai. Orientēšana un novērtēšana ir pakļauta kvalitātes nodrošināšanai, bet ir vajadzīgs arī trešais posms: visa procedūra būtu jāpārbauda, vai tā ir lietderīga, godīga un efektīva. Šajā nodaļā ir piedāvāta vispārināta pieeja vērtēšanas procedūras struktūrai.

Papildus minētiem pamata struktūras elementiem pastāv vispārīgi apstākļi, kas veido efektīvas vērtēšanas procedūras.

6.1 Vērtēšanas process

Efektīvus vērtēšanas procesus raksturo dažas vispārējas iezīmes, kas sekmē orientēšanu, novērtēšanu un kvalitātes nodrošināšanu:

- Ticamība: vai iznākums būtu tāds pats, ja process tiktu atkārtots tādos pašos apstākļos?
- Pamatotība: vai mācīšanās, kuru vērtē, ir mācīšanās, kuru vēlas vērtēt?
- Drošība, aizsardzība un konfidencialitāte: vai kandidāts procesa laikā ir pasargāts no pāridarījumiem?
- Standarti/atsauces: vai mācīšanās satura un līmeņa indikatori ir skaidri definēti?
- Ilgtspējība: vai process strādās ilglaicīgi naudas resursu ietvaros un nepieciešamajā laika periodā?
- Redzamība/caurskatāmība: vai vērtēšanas process kopumā ir izprasts un vai tā rezultātā ir plašāka kandidāta mācīšanās atzišana?
- Derīgs lietošanai: vai process atspoguļo kandidāta apstākļus un nodomus?
- Izmaksu efektivitāte: vai procesu var pārveidot tā, lai iegūmumi (personiski un finansiāli) ir proporcionāli izmaksām?

Šie vispārīgie apstākļi ir plašāk attēloti kontrolsarakstā, t.i. 4. tabula 2. pielikumā.

Vērtēšanas procedūra var likties sarežģīta, jo mijiedarbojas daudzi elementi. Lai vienkāršotu procesu šo vadlīniju lietošanai, ierosināts izmantot trīs izteiktus vērtēšanas procesa posmus.

Pirmais ir personas orientēšana, plaša joma, kas aptver visus informācijas radīšanas un izplatīšanas aspektus, skolēnu/studentu/klausītāju mijiedarbību ar

padomdevējiem, konsultantiem un citām iesaistītām personām, piemēram, darba devējs. Orientēšana nekad nav pabeigta, bet tā vienmēr sasniedz punktu, kad darbība sāk koncentrēties uz indivīda mācīšanās novērtēšanu.

Nākamais posms ir personas mācīšanās novērtēšana, arī plaša sfēra, kas ietver visu novērtēšanas procesu no prasību un standartu saprašanas, mācīšanās noteikšanas, pierādījumu meklēšanas, to sakārtošanas novērtēšanai līdz pieņemtās novērtēšanas un vērtēšanas procedūras īstenošanai. Vērtēšana ir visredzamākais šī posma beigu punkts, bet būtiska papildu aktivitāte ir novērot vērtēšanas iedarbību uz skolēniem/studentiem/klausītājiem.

Beigās ir vērtēšanas procesa audits. Šo posmu ir vieglāk definēt, tas pārstāv pēc vērtēšanas posmu, kurš ietver ārēju, neatkarīgu orientēšanas un novērtēšanas pārskatu. Šis posms neiekļauj visas kvalitātes nodrošināšanas norises: tās ir ietvertas orientēšanas un novērtēšanas posmos. Šajā posmā tie ir orientēšanas un novērtēšanas procesi, kas tiek neatkarīgi novēroti.

Iespējams noteikt galvenās šo trīs posmu sastāvdaļas. Šāds sastāvdaļu saraksts ir izveidots, balstoties uz daudzu valstu ekspertu diskusijām; tas var kalpot kā izvērtējuma kontroles saraksts konkrētām vērtēšanas sistēmām. Turklāt, šāds kontroles saraksts var arī palīdzēt diskusijās par jaunu vērtēšanas sistēmu vērtēšanu.

Izanalizējot posmus, skaidrs, ka katra posma elementus var iedalīt četrās kategorijās. Dažus elementus pieskaita pie pareizu vērtēšanas apstākļu izveidošanas. Otrā grupa ir par reāliem tehniskiem procesiem vai prakses prasībām. Trešā grupa ir par to, kādas zināšanas ir nepieciešamas, lai turpinātos process. Visbeidzot ir elementu daļa, kas skaidri ir vērtēšanas rezultāti.

Tabulas 2. pielikumā iezīmē elementus, kas varētu būt daļa no katra procesa posma

6.2 Personas orientēšana

Šī ir plaša darbības sfēra padomdevējiem, konsultantiem un citām iesaistītām personām tādiem kā darba devējs. Tā ietver visus informācijas radīšanas un izplatīšanas aspektus, potenciālo kandidātu motivēšanu un tad individualizētu konsultāciju un vadības piedāvāšana cauri procesam no mācīšanās noteikšanas līdz izglītību apliecināšanu dokumentu izsniegšanai. 2. attēls parāda, ka katra persona, piedaloties vērtēšanā, var pieņemt daudzus lēmumus (pelēkās kastītes). Ieteikumi, kas nodrošināti piemērotos brīžos, var šo procesu padarīt visiem partneriem efektīvu un derīgu. Orientēšanas posms var aizņemt daudzus mēnešus, un nodrošināšana ar izglītotiem padomdevējiem sniedz būtisku ieguldījumu vērtēšanas procesā. Konsultāciju un ieteikumu aspekts šajā posmā ir ļoti svarīgs, jo tas iesniedzas arī nākamajā posmā, kurā novērtē cilvēka zināšanas, prasmes un kompetences atbilstoši iepriekš definētiem standartiem.

6.3 Personas novērtēšana

Jau no novērtēšanas posma sākuma kandidātiem ir jāsaprot prasības un standarti. Kandidātiem ir jānodrošina, ka mācīšanās pieredzes, kuras viņi ir noteikuši, ir pareizi atlasītas, kārtīgi dokumentētas, sakārtotas un ir gatavas novērtēšanai. Kandidātiem arī vajag pārzināt novērtēšanas un vērtēšanas procedūru un iespējamus rezultātus.

6.4 **Procesa auditēšana**

Šis ir pēc novērtēšanas process, kurš ietver ārēju un neatkarīgu orientēšanas un novērtēšanas pārskatu. Tas nav saistīts ar kandidāta mācīšanos un attiecas tikai uz vērtēšanas procesa (orientēšana un novērtēšana) īstenošanu un tā lietderīgumu un efektivitāti.

7. Novērtēšanas metodes

Vadlīnijas

Metodes, kuras izmanto neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanai, būtībā ir tādas pašas kā formālajā izglītībā.

Izmantojot vērtēšanai, instrumenti ir jāpielāgo, jākombinē un jāizmanto tādā veidā, lai atspoguļotu neformālās un ikdienas izglītības individuālo specifiku un nestandarta raksturu.

Mācīšanās novērtēšanas instrumenti ir jāpielāgo lietošanai.

Mācīšanās, kas apgūta ar neformāliem vai ikdienas līdzekļiem, no formālās programmās apgūtas mācīšanās atšķiras tikai ar mācīšanās kontekstu. Mācīšanās novērtēšanas instrumenti būtībā ir tie paši, lai gan ir nepieciešama zināma instrumentu adaptācija, kā arī kombinēšana ar citiem instrumentiem, lai ņemtu vērā konteksta atšķirības, tādas kā noteiktais laiks, kurā notika mācīšanās. Tas ir svarīgi, jo dažreiz neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšanas rezultātus uztver kā mazvērtīgākus, salīdzinot ar formālo sistēmu, tāpēc, ka tiek izmantoti dažādi novērtēšanas instrumenti vai arī tos izmanto atšķirīgi.

Pieejams instrumentu klāsts izglītības novērtēšanai (neatkarīgi no tā, vai mācīšanās ir norisinājusies formālā, neformālā vai ikdienas situācijā). Šiem instrumentiem piemīt dažādi rezultātu aspekti, piemēram, spēt parādīt praktiskas prasmes vai teorētiskus atspoguļojumus dažādās pakāpēs. Tāpat kā formālajā izglītībā attiecīgiem individuāli specifiskiem mācīšanās rezultātiem var būt nepieciešami vairāk nekā viens instruments, piemēram, rakstiski pārbaudījumi un praktiski uzdevumi. Šie mācīšanās rezultāti var arī prasīt instrumentus, kuri var fiksēt specifiskus aspektus, piemēram, izmantojot praktiskas demonstrācijas, simulāciju vai apkopojot pierādījumus no iepriekšējās prakses. Formālajā izglītībā specifiski novērtēšanas instrumenti tiek izmantoti lielam skolēnu/studentu/klausītāju kopumam, un dažreiz tas apgrūtina šo instrumentu pielāgošanu apakšgrupas vai personas vajadzībām.

7.1 Novērtēšanas instrumentu izvērtēšanai nepieciešamie kritēriji

Pirms izvēlēties novērtēšanas instrumentus, ir svarīgi aplūkot mācīšanos, kas ir jānovērtē. Pieņemts, ka jāņem vērā sekojoši kritēriji:

- Novērtējamo zināšanu, prasmju un kompetenču plašums;
- Nepieciešamās mācīšanās dziļums;
- Cik pašreizējas un nesenas ir zināšanas, prasmes un kompetences;
- Pietiekams informācijas daudzums, lai vērtētājs varētu pieņemt lēmumu;
- Pierādījumu, kas ir kandidāta mācīšanās rezultāti, autentiskums.

Kad ir noteikts mācīšanās pamats, iespējams izpētīt dažādu novērtēšanas instrumentu derīgumu lietošanai. Katram potenciāli derīgam novērtēšanas instrumentam būtu jāpiemēro sekojoši kritēriji:

- Pamatotība: instrumentam ir jāmēra tas, ko ir paredzēts mērīt;
- Ticamība: pakāpe, līdz kurai tiktu sasniegt identiski rezultāti, katru reizi, kad kandidātu novērtētu tādos pašos apstākļos;
- Godīgums: pakāpe, līdz kurai novērtēšanas lēmums ir neatkarīgs no aizspriedumiem (atkarība no konteksta, kultūras un vērtētāja aizspriedumi);

- Kognitīvā sfēra: vai instruments ļauj vērtētājiem spriest par kandidāta mācīšanās plašumu un dziļumu;
- Atbilstība novērtējuma mērķim: nodrošināt, ka novērtēšanas instrumenta mērķis atbilst paredzētajam pielietojumam.

7.2 **Metožu klasifikācija**

Saskaņā ar 2007.gada instrumentu aprakstu novērtēšanas instrumentus var klasificēt sekojoši:

- Debates: piedāvā kandidātam iespēju demonstrēt savu zināšanu dziļumu, kā arī komunikācijas prasmes;
- Deklaratīvās metodes: balstītas uz paša indivīda prasmju noteikšanu un pierakstīšanu, parasti dokumentus paraksta trešā puse, lai apstiprinātu pašvērtējumu;
- Var izmantot intervijas, lai noskaidrotu jautājumus par iesniegtajiem dokumentāriem pierādījumiem un/vai lai pārskatītu mācīšanās dziļumu;
- Novērošana: kompetenču pierādījumu iegūšana no personas, kamēr tie pilda ikdienas darba uzdevumus;
- Portfolio metode: lieto metožu un instrumentu sajaukumu, kuri pieņemti secīgos posmos, lai veidotu saskanīgu dokumentu kopumu vai darba paraugus, kas dažādos veidos parāda personas prasmes un kompetences.

Iespējams paplašināt klasifikāciju, lai ietvertu dažas novērtēšanas metodes, kas ir sastopamas, bet to klasifikācija nav viegla, lietojot piecas augstāk minētās kategorijas:

- Prezentācija: var būt formāla vai neformāla, var izmantot, lai pārbaudītu spēju pasniegt informāciju atbilstoši tematam un auditorijai;
- Simulācija un pierādījumi, iegūti darba laikā: lai novērtētu personu kompetences, tās atrodas situācijā, kas atbilst reāla scenārija kritērijiem;
- Testi un eksāmeni: neformālās un ikdienas izglītības noteikšana un vērtēšana, izmantojot formālās sistēmas eksāmenus.

Tagad tā ir derīga, plaša klasifikācija, lai gan dažas kategorijas nedaudz pārklājas, citas var iedalīt vēl sīkāk. Daži specifiski vērtēšanas procesi var pielietot vairāk nekā vienu no šīm pieejām, lai sasniegtu ievērojamāku rezultātu derīgumu, drošumu, godīgumu un derīgumu lietošanai. Katra no šīm kategorijām ir aplūkota sīkāk, lai parādītu tajā ietilpstošo novērtēšanas metožu klāstu. Pēc tam ir pārrunāti kvalitātes jautājumi.

7.2.1 **Debates**

Piedaloties debatēs, kandidāts var apstiprināt savu spēju uzturēt pamatotu sarunu un demonstrēt adekvātu zināšanu dziļumu par konkrēto priekšmetu. Debates arī nodrošina kontekstu, kurā kandidāti var demonstrēt komunikācijas un sociālās prasmes.

7.2.2 **Deklaratīvās metodes**

Šajā gadījumā kandidāti izsaka uz pierādījumiem balstītus apgalvojumus par savu mācīšanos, atbildot rakstiski uz kritērijiem, kas izveidoti, lai palīdzētu viņus

izvērtēt. Būtiska ir spēja izmantot kritiskas pārdomas, tāpēc šo metodi izmanto kopā ar citām metodēm, kuras ir vairāk balstītas uz neatkarīgu izvērtējumu.

7.2.3 Intervija

Intervijas var būt sevišķi noderīgas jomās, kurās ir svarīgs vērtējums un vērtības. Parasti intervijas veic papildus citiem instrumentiem, lai iegūtu par kandidātu pilnvērtīgāku novērtējumu un pieļautu komentārus un papildus skaidrojumus.

7.2.4 Novērošana

Trešā puse novērtē kandidāta rīcību konkrētā situācijā: pastāv iespēja novērot reālu praksi. Novērtēšanas kritēriji ir iepriekš noteikti.

Šī metode neaizliedz sadarboties ar kolēģiem vai citiem skolēniem/studentiem/klausītājiem. Atkarīgā no konteksta metode var būt sarežģīta un laikietilpīga, kā arī dārga.

7.2.5 Portfolio metode

Portfolio ir sakārtots materiālu apkopojums, kas parāda un apstiprina pieredzē iegūtās zināšanas un prasmes. Tas īpaši attiecas uz neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu, jo portfolio ļauj atsevišķam kandidātam aktīvi piedalīties pierādījumu vākšanā un arī piedāvā pieeju sajaukumu vispārējai procesa derīguma stiprināšanai. To apstiprina fakts, ka daudzas valstis portfolio ir ieviesušas kā galveno elementu vērtēšanas pieejās.

Portfolio var ietvert tādus dokumentus kā kopsavilkumus (*resumés*), darbības novērtējumus, atsauksmes no pašreizējā un iepriekšējiem darba devējiem, priekšniekiem un kolēģiem, un pabeigto darbu fotogrāfijas, kuras apstiprinājusi atbildīgā amatpersona. Ja iepriekš kandidāts ir bijis pašnodarbinātais, var iekļaut pierādījumus par uzņēmējdarbības vadīšanu, izmantojot nepieciešamās prasmes un zināšanas. Literatūrā par portfolio pastāv daudz datu, ka portfolio veidošanas process veicina pašvērtējumu un pievērš skolēna/studenta/klausītāja uzmanību kvalitātes kritērijiem, kā dokumentēts arī 2007.gada instrumentu aprakstā (kā arī tā iepriekšējās versijās). Kopumā pieredze liecina, ka labu portfolio no vērtētāju viedokļa ir vieglāk novērtēt, jo tas koncentrējas uz specifiskiem mācīšanās rezultātiem. Visnozīmīgākais risks portfolio sagatavošanā, uz kuriem norāda 2007.gada instrumentu apraksts, pastāv, ja kandidāts portfolio sagatavo viens vai ar nelielu viena konsultanta palīdzību. Viens praktisks šādas problēmas risinājums ir savākt pretendentu grupu, lai viņi varētu dalīties ar pieredzi un mācīties viens no otra, tādējādi dodot iespēju visiem dalībniekiem ar lielāku pārliecību turpināt sagatavot savu portfolio vērtēšanai. Šādas sesijas var papildināt ar individuālām konsultācijām.

Nesena tendence ir digitālu portfolio izmantošana. Šādi portfolio piedāvā kombinēt tekstuālas, audiālas, grafiskas un video informācijas prezentācijas. Tie arī spēj uzkrāt vairāk datu, kas var nodrošināt auditoriju ar plašāku ieskatu par skolēna/studenta/klausītāja sasniegumiem un panākumiem. Taču digitālie portfolio var ietvert risku, piemēram, produkta tehnoloģiskais jauninājums var aizēnot portfolio un mācīšanās mērķi, tehnoloģiju izmantošanu var iekļaut portfolio veidošanas mācīšanās iespējās. Turklāt, digitāla portfolio veidošanā pastāv risks ievietot nevajadzīgu informāciju un materiālus, kas pilnībā nav iegūti tikai ar kandidāta spēkiem.

Dažas valstis, kuras piedāvā nacionālas vadlīnijas, nevis nosaka metodes, kas jāizmanto vērtēšanā, iesaka procesā iekļaut posmu ar sava veida trešās puses novērtējumu (žūrijas procedūra Francijā), lai nodrošinātu lielāku portfolio derīgumu un drošumu. Taču trešās puses vērtējuma ieviešana neatrisina visas problēmas. Joprojām

ir svarīgi, ka pastāv kvalitātes novērtēšanas procesi, lai nodrošinātu trešās puses novērtējuma saskanību un caurskatāmību un visiem kandidātiem nodrošinātu vienlīdzību un godīgumu vērtēšanas procesā. Kopumā pieredze liecina, ka labu portfolio vērtēšanai no vērtētāju viedokļa ir vieglāk novērtēt, jo tas koncentrējas uz specifiskiem mācīšanās rezultātiem.

7.2.6 **Prezentācija**

Šajā gadījumā kandidāts ekspertu komisijai sniedz formālu prezentāciju. Šī forma uzsver saziņas un analītiskās prasmes, kā arī spēju skaidri strukturēt sarežģītu informāciju.

7.2.7 **Simulācija un pierādījumi, kas iegūti darbā**

Šajā gadījumā kandidāts strādā strukturētā situācijā, kas veidota, balstoties uz reālu dzīvi. Metode ļauj pārbaudīt sarežģītus savstarpēji saistītus prasmju kopumus. Metode prasa skaidrus novērtējuma kritērijus un var būt dārga.

Šai populārajai metodei pastāv variācijas, pirmkārt, kandidāts verbāli un fiziski demonstrē prasmes. Otrkārt, variācija ietver lomu spēli, kurā dalībnieki uzņemas lomas, lai simulētu problēmu, kura prasa kandidātu uzmanību.

7.2.8 **Testi un eksāmeni**

Formālajā mācīšanās vērtēšanas procesā testi var dominēt, jo, pateicoties īpašībām, tie ir plaši izmantojami, tiem ir zemas izmaksas un augsts godīguma uztveres līmenis. Vispārīgi testi ir veidoti tā, lai kandidāti mutiski vai rakstiski atbildētu uz dotajiem jautājumiem (un atbildēm). Tests nodrošina tiešu specifisku zināšanu un prasmju novērtēšanu. Testos ir priekšrocība kandidātiem ar spēcīgām rakstīšanas un mutiskām prasmēm; testi var radīt kandidātos uztraukumu.

Mutiskus testus var izmantot, lai pārbaudītu dziļu izpratni par sarežģītiem jautājumiem un spēju tos izskaidrot ar vienkāršiem vārdiem.

Daudzos testos ietverti vairāku atbilžu jautājumi un patiesi vai nepatiesi jautājumi; daudzi labi zināmi testi ir iepriekš pārbaudīti, tāpēc ir nodrošīgi atbildēs izmantot atsauces. Testi tiek uztverti objektīvāki par citām metodēm. Šāda veida testus var viegli aizpildīt, izlabot un novērtēt ar datoru.

Kā testa daļu var izmantot esejas, lai pārbaudītu akadēmiskās rakstības kvalitāti un standartus, atsauču lietošanu, spēju veidot saskanīgu pamatojumu un apstiprināt pakāpi, izpratni un zināšanu pārnesi, kā arī ideju kritisku izvērtējumu. Vispār eseju testus ir vieglāk sagatavot, bet pārbaude aprobežojas ar šauru satura pārskatīšanu.

Testi kļūst par eksāmeniem, kad testus izmanto plaši un tiek kontrolēti kvalitātes nodrošināšanas procesi, kuri pārvalda testu jautājumu administrēšanu un atbilžu izvērtēšanu.

7.2.9 **Pierādījumu forma, kvalitāte un avoti**

Pierādījumu kvalitāte ir saistīta ar ticamību, pamatotību, autentiskumu un pietiekamu pierādījumu daudzumu. Divi pēdējie punkti ir svarīgi neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanā. Runājot par pietiekamu daudzumu, jautājums nav, vai ir savākti pietiekami pierādījumi. Dažreiz, cenšoties nodrošināt precizitāti, vērtētāji var pieprasīt pārāk daudz pierādījumus (plaša triangulācija), tādējādi padarot novērtēšanas procesu apgrūtināšu kandidātiem un vērtētājiem. Nav godīgi pret kandidātiem, kuri vēlas iegūt neformālās vai ikdienas mācīšanās vērtēšanu, izvirzīt vairāk kā minimālās prasības skolēniem/studentiem/klausītājiem formālajā izglītībā.

Viens nesens jaunievedums šajā novērtēšanas jomā ir neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanā izmantot kontrolētos novērtējumus. Novērtēšana tiek veikta apstākļos, kuros pierādījumu lietošanu ierobežo konkrētas iepriekš definētas pieņemamas formas. Šādā veidā tiek veicināts novērtēšanas godīgums un kandidāti, kuriem normālos apstākļos nebūtu iespējas piekļūt daudziem resursiem, netiek diskriminēti. Kontrolētais novērtējums arī norāda uz tendenci palielināt neatkarīgas novērtēšanas līmeni, kura atrodas ārpus kandidāta normālā darbības cikla.

7.3 Novērtēšanas metodes dažādos sektoros

7.3.1 Formālā izglītība

Neformālās un ikdienas mācīšanās novērtēšanai izglītības iestāžu vidū populāra pieeja ir testi un eksāmeni. Daudzas augstākās izglītības iestādes Eiropā ir izveidojušas kompetenču vērtēšanas sistēmas, izmantojot šādas metodes. Taču šī pieeja var būt problemātiska indivīdiem, kuri vērtēšanai pieiet kā otrai iespējai, īpaši gadījumos, kad viņi agrāk ir pametuši mācības formālajā izglītībā. Testi un eksāmeni var radīt šķēršļus pieejamībai, jo tie var asociēties ar iepriekšējo negatīvo pieredzi izglītībā.

Deklaratīvās pieejas ir pieejamākas grupām, kuras atrodas tālu no formālās izglītības, un tās var izmantot, lai nodrošinātu pārskatu par kompetencēm un prasmēm, kuras indivīds ir apguvis dzīves pieredzē, ieskaitot mājās, piedaloties brīvprātīgā vai kopienas darbā, un darba vietā apgūtās prasmes un kompetences. Taču deklaratīvās metodes ir balstītas uz personas spēju veikt savu kompetenču reālu novērtēšanu. Runājot par derīgumu un drošumu, šīs metodes stiprums ir atkarīgs no skaidrām vadlīnijām un standartiem, kurus indivīds var lietot, un no atbalsta vai konsultācijām sagatavošanās posmā.

Portfolio pieeja cenšas novērst subjektivitātes risku, ieviešot instrumentu sajaukumu personas kompetenču novērtēšanai. Tā var ietvert trešās puses novērtējumus, un nesen kļuvusi populāra neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanai dažās civildienesta profesijās, piemēram, skolotāji. Literatūrā par portfolio pastāv daudz datu, ka portfolio veidošanas process veicina pašvērtējumu un pievērš skolēna/studenta/klausītāja uzmanību kvalitātes kritērijiem.

Novērošanas metodes lietošanu var konstatēt profesionālās izglītības sektorā, ietverot kompetenču pierādījumu iegūšanu, kamēr persona pilda ikdienas uzdevumus darbā, pēc tam to novērtē trešā puse. Šādai pieejai palīdz standarti vai noteiktie mācīšanās rezultāti, kuri ir bieži sastopami profesionālās izglītības gadījumā. Vērtētāju atrašana un izglītība var nebūt tik liela problēma valsts/formālajā izglītības sektorā (salīdzinot ar citiem sektoriem), jo personālam jābūt labai izpratnei par novērtēšanas kritērijiem katrai kvalifikācijai.

7.3.2 Privātā sektora organizācijas

Privātā sektora organizācijām, kuras ir iesaistītas vērtēšanā, pastāv skaidra nepieciešamība sadarboties, konsultēties un dalīties pieredzē. Tā ir jo īpaši svarīga, jo vērtēšanas nozīme uzņēmuma darbībā un izglītības plānos vienmēr attīstīsies atbilstoši organizācijas vajadzībām. Vērtēšana ir daļa no plašāka organizatoriska procesa, ieskaitot uzņēmuma novērtēšanas un izglītības plānus.

Partneri, kas ir iesaistīti vērtēšanā no šī sektora, kopumā nepārzina izglītības standartus un norises. Personāla izglītība sektorā vai sadarbība ar partneriem, kuriem ir atbilstoša pieredze un kompetence, var palīdzēt nodrošināt lielākus panākumus viņu iniciatīvām. Liekas, ka deklaratīvās un portfolio metodes ir visvairāk izplatītas privātajā

sektorā, lai gan pētījumi ir atklājuši testu lietošanas piemērus. Portfolio metodi privātajā sektorā var izmantot, piemēram, sociālie partneri, kuri piedāvā neformālo izglītību. Deklaratīvās un portfolio metodes var izmantot, lai veiktu vērtēšanas labuma guvēja apkopojošo un veidojošo novērtēšanu, un tās ir plaši izmantotas privātajā sektorā. Apkopojošie novērtējumi var palīdzēt informēt par personas karjeras attīstību un var kalpot kā pamatojums darba paaugstinājumam vai algas pielikumam. Savukārt, veidojošais novērtējums var palīdzēt darba devējiem/ņēmējiem noteikt trūkumus prasmēs un izglītības vajadzības. Uzskata, ka šīs metodes ir rentabla un elastīga pieeja. Sevišķi darbinieki, kuri piedalās vērtēšanā papildus ikdienas darbam, visticamāk novērtēs iespēju sagatavot savu vērtēšanas „pieteikumu” saviem apstākļiem un spējām atbilstošā gaitā.

7.3.3 Brīvprātīgais sektors

Dominējošās metodes ir deklaratīvās un portfolio metodes. Tās ietver rentablas, elastīgas pieejas vērtēšanai, kas atbilst gan labumu ieguvēju, gan brīvprātīgo organizāciju vajadzībām. Deklaratīvā un portfolio metodes piedāvā arī plašāku pieejamību konkrētām mērķa grupām, kuras var būt nepieradušas vai kurām ir iepriekšēja negatīva pieredze formālās izglītības vidē. Viens no deklaratīvai un portfolio metodēm piedēvētajiem trūkumiem brīvprātīgajā sektorā ir, ka var būt grūti tās sasaistīt ar nacionālajiem standartiem, kvalifikācijām un ietvarstruktūrām. Iestādēm bez atbilstošas apmācības var būt grūti izveidot un īstenot vērtēšanas iniciatīvas, kas ar tām ir saistītas. Turklāt, deklaratīvās un portfolio metodes balstās uz ievērojamu individuālā ieguvēja ieguldījumu. Lai labuma ieguvēji varētu veiksmīgi sasaistīt savu mācīšanos ar formāliem standartiem vai kvalifikāciju ietvarstruktūrām, visticamāk ieguvēji prasīs augsta līmeņa atbalstu, ko brīvprātīgam sektoram ir grūti nodrošināt personāla un resursu trūkuma dēļ.

8. Vērtēšanas speciālisti

Vadlīnijas

Efektīva vērtēšanas procesu norise ir atkarīga no konsultantu, vērtētāju un vērtēšanas procesa administratoru profesionālās darbības. Ļoti svarīga ir šo cilvēku sagatavošanās un nepārtraukta izglītība.

Sadarbības tīklam, kas ļauj dalīties pieredzē, un prakses kopienas pilnvērtīgai darbībai būtu jābūt daļai no speciālistu attīstības programmas.

Mijiedarbība starp speciālistiem viena vērtēšanas procesa ietvaros var sekmēt lietderīgu un efektīvu pieredzi, kas palīdzēs personām, kuras pieprasa vērtēšanu.

Šajā nodaļā ir aplūkotas vērtēšanas speciālistu lomas, prasmes un izglītība. Šie speciālisti piedalās visos vērtēšanas aspektos, un „speciālisti” ietver tos, kuri nodrošina informāciju, padomu un ieteikumus (orientāciju), tos, kuri veic novērtēšanu, ārējos procesa novērotājus, novērtēšanas centru/procedūru vadītājus, kā arī citas iesaistītās puses, kurām ir būtiska, bet mazāk tieša loma vērtēšanas procesā. Šīs piecas speciālistu grupas ir acīmredzamas vērtēšanas sistēmās starptautiskā līmenī. Nevarētu teikt, ka katra no šīm grupām atšķiras no citām; realitātē vienam cilvēkam vai vienai iestādei var būt visas lomas šajā klasifikācijā.

Vērtēšanas speciālistu darbs ir noteikti izšķirošs, nosakot kvalitāti un uzticību procesa rezultātiem. Tāpēc nav pārsteidzoši, ka ir daudz rakstīts par šo cilvēku izglītību un profesionālo pilnveidi. Nav saprotams, kādēļ dažāda veida speciālistu lomas nav norādītas dokumentācijā par vērtēšanas procesu. Piemēram, vērtēšanas prakses instrumentu aprakstā ir maz atsauksmju. Tam ir divi iespējamie iemesli: iespējams, ka speciālisti cenšas būt „neredzami procesa koordinatori” un viņu darba rezultāts ir efektīva vērtēšanas procesa norise, kas noved pie indivīdiem pozitīviem rezultātiem; un praktiķu lomas var atšķirties pēc jomas un dziļuma, tāpēc ir grūti vispārināt viņu ieguldījumu.

Eiropas prakses instrumentu apraksts uzsver, ka vērtēšanas procesiem ir jānodrošina, ka pastāv mijiedarbība starp speciālistiem vienā vērtēšanas procesā un starp speciālistiem un citām ieinteresētām pusēm visā vērtēšanas procesā.

Katrs vērtēšanas process ir unikāls un speciālistu lomas var mainīties no kandidāta uz kandidātu: visticamākais, ka pieredze, kuru speciālisti iegūst no dažādiem kandidātiem, ir ļoti svarīga vērtība. Sekojoši mijiedarbība starp profesionāļiem vērtēšanas centrā, prakses kopienas ietvaros var sniegt ievērojamu ieguldījumu personu attīstībā un visas sistēmas darbības lietderīgumā.

8.1 Konsultanti

Nacionālie eksperti ir pārliecināti, ka personu konsultēšana un informācijas, padomu un ieteikumu nodrošināšana ir svarīga vērtēšanas procesa veiksmei. Konsultanta loma ietver, sākot ar potenciālo vērtēšanas kandidātu piesaistīšanas procesu, tad kandidāta sagatavošanu novērtēšanai un tālāk kandidāta vadīšana pēc novērtējuma saņemšanas.

Šajās vadlīnijās novērtēšanas posms ir izdalīts atsevišķi no orientēšanas posma. Faktiski, daļa no konsultanta lomas ir strādāt ar kandidātu, lai novērtētu mācīšanās pierādījumu plašumu un dziļumu saskaņā ar novērtēšanas kritērijiem/standartiem. Daži to dēvētu par kompetenču atzīmēšanu. Lai īstenotu šo procesu, konsultantam jābūt skaidrai izpratnei par iesaistītajiem standartiem.

Konsultantam jā sagatavo kandidāti arī novērtēšanas procesam, informējot tos par procedūru, kā prezentēt mācīšanās pierādījumus, atbildēt uz jautājumiem, par

gaidīto rīcību, iespējamiem rezultātiem utt. Tas arī prasa, lai konsultantam ir pilnīgas zināšanas par vērtēšanas procesu.

Būtiska konsultantu lomas iezīme ir viņu neatkarība no reālā personu vērtēšanas procesa un to spēja sniegt objektīvu, bet lietderīgu padomu.

Lai atbilstu šai lomai, konsultantiem būtu jābūt:

- Pilnīgām zināšanām par izglītības sistēmu (orientēšana);
- Pilnīgām zināšanām par vērtēšanas procesu (informācija);
- Izpratnei par darba tirgu (paredzētie standarti un pēc novērtējuma padomi);
- Kontaktu (ekspertu) sarakstam, lai atbildētu uz specifiski tehniskiem jautājumiem (sociālie partneri un citu sektoru eksperti).

8.2 Vērtētāji

Vērtētāju darbs ir pieprasīt un pārskatīt personas mācīšanās pierādījumus, un nolemt, kas atbilst un kas neatbilst specifiskiem standartiem. Vērtētājiem jāpārzina standarti un potenciāli derīgās novērtēšanas metodes, kuras varētu izmantot kā pierādījumu atsauces attiecībā pret standartiem.

Vērtētājiem būtu jābūt atzītiem kā profesionāļiem savā jomā, jo tas veicina uzticību un ticamību pašam vērtēšanas procesam. Novērtēšanas situācijas autentiskums var uzlaboties, ja sektorālie eksperti var vadīt novērtēšanas instrumenta lietošanu vai spriest par tā lietošanas rezultātu.

Vērtētājiem nevajadzētu būt jebkādā veidā saistītiem ar kandidātu vai to darbu vai sabiedrisko dzīvi.

Lai atbilstu šai lomai, vērtētājiem:

- Jāpārzina vērtēšanas process (ticamība un pamatotība);
- Nedrīkst būt personīga ieinteresētība par vērtēšanas rezultātu (lai garantētu objektivitāti un izvairītos no interešu konfliktiem);
- Jāpārzina dažādas novērtēšanas metodoloģijas;
- Jābūt spējīgiem kandidātos radīt uzticību un veidot atbilstošu psiholoģisko vidi;
- Jāapņemas nodrošināt atgriezenisko saiti par mācīšanās rezultātu atbilstību vērtēšanas standartiem/atsaucēm (izmantojot atbalsta sistēmas);
- Jāmācās par novērtēšanas un vērtēšanas procesiem un labi informētam par kvalitātes nodrošināšanas mehānismiem.

8.3 Procesa vadītāji

Trešā galvenā speciālistu grupa ir vērtēšanas procesa vadītāji. To funkcija ir koordinēt procesu, cilvēkus un vadīt, iespējams, fizisku vai virtuālu centru, kurā kandidāti, konsultanti un vērtētāji sanāk kopā. Procesa vadītājiem ir jāuzņemas atbildība par vērtēšanas centra publisko tēlu, nodrošinot vienlīdzīgu piekļuvi vērtēšanai, vadot apelācijas procesu un nodrošinot ārēju pārskatu.

Viena galvenā loma ir procesa finansējuma vadība. Vienalga, vai centrs ir privāts vai valsts, uzdevums samazināt izmaksas un veidot ilgtspējīgu darbīgu ir problemātisks.

8.4 Ārējie novērotāji

Ārējie novērotāji var nodrošināt vērtēšanas procedūras, speciālistu izglītības un kandidātu rezultātu kvalitātes pārbaudi. Konsultantiem un vērtētājiem ir atšķirīgas lomas, strādājot ar kandidātu, un ārējais novērotājs aplūko, kā tiek ievērotas šo lomu atšķirības.

Dažās situācijās ārējais novērotājs ir konsultantu un vērtētāju padomnieks un palīdz viņiem mācīties no savas un citu pieredzes.

Ārējam novērotājam var būt loma procesa efektivitātes pārskatīšanā un pārbaudēs, vai resursi ir optimizēti.

Ārējiem novērotājiem:

- Nav obligāti jābūt ekspertiem dotajā profesijā/darbībā;
- Būtu jābūt izglītotiem par kvalitātes nodrošināšanas procedūru;
- Nav obligāti regulāri vai sistemātiski jābūt klāt;
- Būtu jākalpo kā padomu avotam;
- Būtu jāstrādā kā ārējam auditoram.

8.5 Ieinteresētās puses

Nav iespējams aplūkot speciālistus, kas ir iesaistīti vērtēšanas procesos, neatsaucoties uz atbalstošo partneru grupu, kuri nevada, nekonsultē vai nevada centros. Šīm iesaistītajām pusēm ir interese par veiksmīgu vērtēšanas darbību un tās ietver:

- Atbildīgās amatpersonas valsts iestādēs, kuras finansē procesu;
- Atbildīgās amatpersonas valsts iestādēs, kuras ir vienojušās par vērtēšanas politiku;
- Cilvēku resursu vadītājus privātos uzņēmumos;
- Kopienas vadītājus, kuri pieprasa personu grupu iesaistīšanos izglītībā un darba tirgū;
- Izglītības pakalpojumus formālajā sektorā;
- Labdarības organizācijas, kuri ir ziedotāji.

Šīs iesaistītās puses bieži piedalās padomnieku komisijās centros un bieži ir svarīga saikne ar dažādām kopienām par vērtēšanas rezultātiem.

9. Principu un vadlīniju kopsavilkums

9.1 Pamata principi, uz kuriem balstās vērtēšana

- Vērtēšanai ir jābūt brīvprātīgai.
- Jāievēro personu privātums.
- Būtu jāgarantē vienāda pieeja un godīga attieksme.
- Vērtēšanas sistēmu veidošanā būtu jāiesaista ieinteresētās puses.
- Sistēmām būtu jāietver personu konsultācijas un vadības mehānismi.
- Sistēmām būtu jābalstās uz kvalitātes nodrošināšanu.
- Vērtēšanas procesam, procedūrai un kritērijiem jābūt godīgiem, caurskatāmiem un jābalstās uz kvalitātes nodrošināšanu.
- Sistēmām būtu jāievēro iesaistīto pušu likumīgās intereses un jātiecas pēc sabalansētas dalības.
- Vērtēšanas procesam jābūt objektīvam un jāizvairās no interešu konfliktiem.
- Jānodrošina personu, kuri veic novērtēšanu, profesionālās kompetences.

9.2 Vadlīnijas

Efektīva prakse: Eiropas perspektīva

Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas praksei būtu jāatbilst galvenajiem elementiem 2004.gada Eiropas vadlīnijās par neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu, Eiropas principos kvalitātes nodrošināšanai profesionālajā izglītībā un rekomendācijās par Eiropas kvalitātes nodrošināšanas atsauču ietvarstruktūru profesionālai izglītībai²⁹.

Eiropas sadarbība par vērtēšanu būtu jāturpina attīstīt, īpaši regulāri atjaunojot un uzlabojot šīs vadlīnijas un Eiropas instrumentu aprakstu par neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanu.

Eiropas līmeņa instrumentus un ietvarstruktūras (Eiropas Kvalifikāciju ietvarstruktūras, Europass, Eiropas kredītpunktu sistēma u.c.) var izmantot, lai sekmētu vērtēšanu un uzlabotu vērtēšanas procesu rezultātu salīdzināmību un caurskatāmību, tādējādi sekmētu uzticību pāri valstu robežām.

Efektīva prakse: valsts perspektīva

Neformālās un ikdienas mācīšanās vērtēšana būtu jāuztver kā nacionālās kvalifikāciju sistēmas neatņemama sastāvdaļa.

Veidojošā pieeja novērtējumam ir svarīga, jo tā piesaista uzmanību zināšanu, prasmju un plašāku kompetenču „identificēšanai”, kas ir būtiska mūžizglītības daļa.

Apkopojošajai vērtēšanai jābūt skaidri definētai un neapšaubāmai saiknei ar standartiem, kurus izmanto nacionālajā kvalifikāciju sistēmā (vai ietvarstruktūrā).

Tiesības uz vērtēšanu varētu būt gadījumos, kad neformālās un ikdienas izglītība tiek uztverta kā parasts izglītības iegūšanas ceļš, paralēli formālai izglītībai.

Nacionālo kvalifikāciju ietvarstruktūru veidošanu un īstenošanu varētu izmantot kā iespēju sistemātiski integrēt vērtēšanu kvalifikāciju sistēmās.

Vērtēšanas kā nacionālās kvalifikāciju ietvarstruktūras iekšējas daļas ieviešana varētu būt saistīta ar nepieciešamību uzlabot pieeju kvalifikācijām, profesionālo izaugsmi un kvalifikāciju pārnesi.

²⁹ European Commission. Proposal for a Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of a European quality assurance reference framework for vocational education and training. Brussels: European Commission, 2008. (COM(2008) 179 final). Pieejams internetā: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0179:FIN:EN:PDF> [Skatīts: 3.2.2009.].

Nacionālo vērtēšanas sistēmu ilgtspējība un saskaņotība būtu jābalsta uz regulāru izmaksu un labumu analīzi.

Efektīva prakse: organizācijas perspektīva

Formālās izglītība, uzņēmumi, pieaugušo izglītības nodrošinātāji un brīvprātīgās organizācijas ir galvenās ieinteresētās puses neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas iespēju nodrošināšanā.

Neformālās un ikdienas izglītības vērtēšana met izaicinājumu formālajai izglītībai par izglītības veidiem, kurus var vērtēt un par to, kā vērtēšanu var integrēt formālajā izglītības programmā un novērtēšanā.

Uzņēmumiem ir ievērojamas priekšrocības sistēmu izveidē, lai dokumentētu darbinieku zināšanas, prasmes un kompetences.

Pieaugušo izglītības sektors sniedz galveno ieguldījumu neformālajai un ikdienas izglītībai un to tālākajai attīstībai būtu jābalstās uz sistemātisku veidojošās un apkopojošās vērtēšanas attīstību.

Trešais (jeb brīvprātīgais) sektors piedāvā plaša klāsta personalizētās mācīšanās iespējas, kuras tiek augstu novērtētas citos sektoros. Vērtēšana būtu jāizmanto, lai šīs mācīšanās rezultātus padarītu redzamus un vērtīgus, kā arī lai sekmētu pāreju uz citām sistēmām.

Dažādu vērtēšanā iesaistīto iestāžu darbu nepieciešams koordinēt, izmantojot institūciju ietvarstruktūru.

Organizācijas ceļam uz vērtēšanu un izglītību apliecināšanu dokumentu izsniegšanu nebūtu jānovēd pie izglītību apliecinājošiem dokumentiem, kuriem tiek piedēvēts atšķirīgs statuss, pamatojoties uz izmantoto ceļu to iegūšanai.

Efektīva prakse: indivīds

Indivīds ir vērtēšanas procesa centrā. Citu iesaistīto aģentūru aktivitātes būtu jāaplūko attiecībā par to ietekmi uz indivīdu.

Ikvienam būtu jābūt pieejai vērtēšanai, un īpaši būtisks ir uzsvars uz motivāciju iesaistīties procesā.

Daudzpakāpju vērtēšanas process indivīdiem piedāvā daudzas iespējas izlemt par tā tālākiem virzieniem. Šī lēmuma pieņemšanai būtu jābalstās uz informāciju, konsultēšanu un ieteikumiem.

Efektīva prakse: vērtēšanas procedūru struktūra

Orientēšanas, novērtēšanas un ārējā audita procesus var izmantot, lai izvērtētu pastāvošās vērtēšanas procedūras un lai sekmētu jaunu vērtēšanas procedūru attīstību.

Efektīva prakse: metodes

Metodes, kuras izmanto neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanai, būtībā ir tādas pašas kā formālajā izglītībā.

Izmantojot vērtēšanai, instrumenti ir jāpielāgo, jākombinē un jāizmanto tādā veidā, lai atspoguļotu neformālās un ikdienas izglītības individuālo specifiku un nestandarta raksturu.

Mācīšanās novērtēšanas instrumenti ir jāpielāgo lietošanai.

Efektīva prakse: vērtēšanas speciālisti

Efektīva vērtēšanas procesu norise ir atkarīga no konsultantu, vērtētāju un vērtēšanas procesa administratoru profesionālās darbības. Ļoti svarīga ir šo cilvēku sagatavošanās un nepārtraukta izglītība.

Sadarbības tīklam, kas ļauj dalīties pieredzē, un prakses kopienas pilnvērtīgai darbībai būtu jābūt daļai no praktiķu attīstības programmas.

Mijiedarbība starp speciālistiem viena vērtēšanas procesa ietvaros var sekmēt prakses lietderību un efektivitāti, kas palīdz personām, kuras pieprasa vērtēšanu.

1. Pielikums. Terminu vārdnīca

Visi termini ir pārrunāti ar dalībvalstu pārstāvjiem un ir daļa no Cedefop daudzvalodu vārdnīcas. Šī publikācija ir arī balstīta uz OECD veikto darbu, par kuru ziņots *Kvalifikācijas sistēmas – tilti uz mūžizglītību (Qualifications Systems – bridges to lifelong learning)*, OECD, Parīze, 2007.

Apkopojošais vērtējums

Skolēna/studenta/klausītāja specifisku zināšanu, prasmju un kompetenču sasnieguma novērtēšanas (vai izvērtēšanas) process konkrētā laikā.

Formālā mācīšanās

Mācīšanās, kas notiek organizētā un strukturētā vidē (piemēram, izglītības iestādē vai darbā) un ir veidota tikai kā mācīšanās (uzdevumu, laika un resursu ziņā). No skolēna/studenta/klausītāja puses mācīšanās ir apzināta. Parasti tās noslēgumā ir vērtēšana un izglītību apliecināšu dokumentu izsniegšana.

Ikdienas mācīšanās

Mācīšanās, kas notiek ikdienas aktivitātēs saistībā ar darbu, ģimeni vai brīvā laika aktivitātēm. Tā nav organizēta vai strukturēta uzdevumu, laika vai mācīšanās

Izglītību apliecināošs dokuments

Oficiāls dokuments, ko izsniegusi izdevējiestāde, kura fiksē personas sasniegumus, ievērojot standarta novērtēšanas procedūru.

Kvalifikācija

Kvalifikācijas termins ietver dažādus aspektus:

- Formālā kvalifikācija: novērtēšanas un vērtēšanas procesa formāls rezultāts (apliecība, diploms vai tituls), kurš ir iegūts, kompetentai iestādei nosakot, ka persona ir sasniegusi mācīšanās rezultātus atbilstoši dotajiem standartiem un/vai personai piemīt nepieciešamā kompetence, lai veiktu savu darbu specifiskā jomā. Kvalifikācija piešķir mācīšanās rezultātu vērtības oficiālu atzīšanu darba tirgū un izglītība. Kvalifikācija var būt juridiska pilnvara strādāt profesijā (OECD);
- Darba prasības: zināšanas, spējas un prasmes, kas nepieciešamas specifisku uzdevumu veikšanai, kas atbilst konkrētam amatam (ILO);
- Personīgās īpašības: zināšanu, zināšanas kā darīt (*know-how*), prasmju un/vai kompetenču kopums, ko indivīds apguvis formālajā, neformālajā un/vai ikdienas situācijā.

Kvalifikācijas sistēma

Sistēma, kura nodrošina noteikumus, kas pārvalda visus izglītības aktivitāšu aspektus, kas noved pie mācīšanās rezultātu atzīšanas nacionālā vai sektorālā līmenī, ieskaitot:

- Kvalifikāciju definīcijas politiku, izglītības plānošanu un īstenošanu, institucionālu ietvaru, finansējumu, kvalitātes nodrošināšanu;
- Mācīšanās rezultātu novērtēšanu, vērtēšanu un apliecinošu dokumentu izsniegšanu;
- Mehānismus, kuri izglītību saista ar darba tirgu un pilsonisko sabiedrību.

Kvalifikāciju ietvarstruktūra

Instrumenti kvalifikāciju attīstībai un klasifikācijai (piemēram, nacionālā vai sektorālā līmenī) atbilstoši kritēriju kopumam (piemēram, izmantojot cikla noslēguma prasības), kuru var attiecināt un specifiskiem mācīšanās rezultātu līmeņiem.

Mācīšanās

Process, kurā persona asimilē informāciju, idejas un vērtības un 'tādējādi apgūst zināšanas, zināšanu kā darīt (*know-how*), prasmes un/vai kompetences.

Mācīšanās rezultāti

Zināšanu, prasmju un/vai kompetenču kopums, kuru persona ir apgūvusi vai prot demonstrēt pēc mācīšanās procesa pabeigšanas.

Mācīšanās rezultātu apliecinošu dokumentu izsniegšana

Process, kurā formāli apliecina, ka personas apgūtās zināšanas, prasmes un/vai kompetences ir novērtējusi un vērtējusi kompetenta iestāde atbilstoši iepriekš definētam standartam. Konkrēti izglītību apliecinošie dokumenti ietver apliecību, diplomu vai titulu.

Mācīšanās rezultātu atzīšana

- Formālā atzīšana: oficiāla statusa garantēšanas process prasmēm un kompetencēm:
 - (i) Piešķirot kvalifikāciju (apliecība, diploms vai tituls);
 - (ii) Garantējot pielīdzināšanu, kredītpunktus vai atbrīvošanu, iegūto prasmju un/vai kompetenču vērtēšanu;

un/vai

- Sociālā atzīšana: prasmju un/vai kompetenču vērtības apstiprinājums no ekonomisko un sociālo partneru puses.

Mācīšanās rezultātu novērtēšana

Personas zināšanu, prasmju un/vai kompetenču izvērtēšanas process atbilstoši iepriekš definētiem kritērijiem, nosakot mācīšanās metodes un gaidāmo rezultātu. Novērtējumam tipiski seko vērtēšana un izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšana.

Mācīšanās rezultātu vērtēšana

Kompetentas iestādes apstiprinājums, ka personas apgūtie mācīšanās rezultāti (zināšanas, prasmes un/vai kompetences) formālā, neformālā vai ikdienas situācijā ir novērtēti saskaņā ar iepriekš definētiem kritērijiem un atbilst vērtēšanas standarta prasībām. Vērtēšanas noslēgumā tipiski tiek izsniegts izglītību apliecinošs dokuments.

Mūžizglītība

Visas mācīšanās aktivitātes, kurās piedalās dzīves laikā un kuru rezultātā tiek pilnveidotas zināšanas, zināšana kā darīt (*know-how*), prasmes un/vai kompetences personīgu, sociālu un/vai profesionālu iemeslu dēļ.

Mūžizglītība plašā kontekstā (*life-wide learning*)

Vai nu formāla, vai neformāla vai ikdienas mācīšanās, kas notiek plašas virknes dzīves aktivitātēs (personīgu, sociālu vai profesionālu) un jebkurā dzīves posmā.

Neformālā mācīšanās

Mācīšanās, kas ir ietverta plānotās aktivitātēs, kuras ne vienmēr ir veidotas kā mācīšanās (mācīšanās uzdevumu, mācīšanās laika un mācīšanās atbalsta ziņā), bet kuras satur svarīgu mācīšanās elementu. Neformālā mācīšanās ir apzināta no skolēna/studenta/klausītāja viedokļa.

Pamatprasmes

Prasmju kopums (pamata prasmes un jaunās pamata prasmes), kas ir vajadzīgas, lai attīstītos mūsdienu zināšanu sabiedrībā. Eiropas Komisija nosaka astoņas galvenās kompetences:

- Sazināšanās dzimtajā valodā;
- Sazināšanās svešvalodā;
- Matemātikas, zinātnes un tehnoloģijas kompetences;
- Digitālā kompetence;
- Mācīšanās mācīties;
- Starppersoniskās, starpkultūras un sociālās kompetences, un pilsoniskā kompetence;
- Uzņēmējdarbība;
- Kultūras izpausme.

Standarts (vai atsauce)

Paredzētās cerības, pienākumi, prasības vai normas. Var izdalīt:

- Izglītības standarts attiecas uz apgalvojumiem par mācīšanās uzdevumiem, programmu saturu, uzņemšanas prasībām, kā arī resursiem, kas ir nepieciešami mācīšanās rezultātu sasniegšanai;

- Profesiju standarts attiecas uz apgalvojumiem par aktivitātēm un uzdevumiem (vai uz zināšanām, prasmēm un izpratni), kas ir saistīti ar specifisku darbu.
- Novērtēšanas standarts attiecas uz apgalvojumiem par novērtējamiem mācīšanās rezultātiem, novērtētās personas sasniegtais izpildes līmeni un izmantoto metodoloģiju;
- Vērtēšanas standarts attiecas uz apgalvojumiem par novērtējamiem mācīšanās rezultātiem, izmantoto novērtēšanas metodoloģiju, kā arī sasniedzamo izpildes līmeni;
- Izglītību apliecinošo dokumentu standarts attiecas uz apgalvojumiem par noteikumiem, kas piemērojami apliecības vai diploma, kā arī ar saistīto tiesību iegūšanu.

Veidojošais vērtējums

Divvirzienu domājošs process starp skolotāju/vērtētāju un skolēnu/studentu/klausītāju, lai veicinātu mācīšanos.

atbalsta ziņā. Neformālā mācīšanās lielākoties ir neapzināta no dalībnieka perspektīvas.

2. Pielikums. **Izvērtēšanas kontrolosaraksti**

Šis pielikums piedāvā vērtēšanas procesa instrumentus, jo tos pielieto neformālā un ikdienas izglītībā jebkurā situācijā. Instrumenti ir izveidoti mācīšanās mācot klasterī par mācīšanās rezultātu atzīšanu un galvenokārt ir balstīti uz diskusijā mācīšanās mācot aktivitātē, kas notika Briselē (Janvāris 2007).

Pirmā tabula nosaka dažas vispārējas jomas, kuras ir visu vērtēšanas pamatā. Otrajā tabulā ir definēts labu orientēšanas procesu sastāvdaļu klāsts. Trešo tabulu veido novērtēšanas (vai izvērtēšanas) procesa sastāvdaļas. Neviens labs kvalitātes nodrošināšanas process nav pilnīgs bez kādām neatkarīgām procesa pārbaudēm; pēdējā tabulā ir attēlotas šādu neatkarīgu pārbažu elementi.

Sastāvdaļas katrā tabulā ir iedalītas četrās grupās:

- Nepieciešamie apstākļi: tas ietver veidu, kā ir radīts un uzturēts optimālam izpildījumam procesa konteksts;
- Zināšanu prasības: kas jāzina speciālistiem;
- Prakses prasība: kam ir jānotiek;
- Gaidāmie rezultāti: kad kandidāts atstāj procesu un kas notiek tālāk.

4. tabula. **Vērtēšanas kontrolosaraksts: kvalitātes indikatori vērtēšanas prakses pamatā**

Pamata idejas	Kāpēc tās ir svarīgas
Ticamība	Vērtēšanas procesam jānoslēdzas ar uzticamiem rezultātiem. Ja mācīšanās un vērtēšanas situācijas daudz atšķiras, vērtēšanas procesam jāpieļauj šīs atšķirības; ja procesu atkārtoti, rezultātam jābūt tādā pašam.
Pamatotība	Pierādījumiem, kas ir dokumentēti personai, jābūt tieši saistītiem ar vērtēšanā izmantotiem standartiem. Pierādījumi nedrīkst mainīt izpratni par standartiem.
Drošība, aizsardzība un konfidencialitāte	Sākotnējā un tālākā iesaistīšanās vērtēšanas procesā, sākot no noteikšanas līdz izglītību apliecināšanai, nedrīkst ielaisties kompromisos ar uzticības trūkumu un motivācijas turpināt vērtēšanu pazemināšanos.
Standarti/atsauces	Tie ir mācīšanās rezultātu mērīšanas pamats; tiem ir jāpastāv skaidrā un viennozīmīgā formā, kuriem pieder galveno partneru uzticība. Standarti ir arī „organizētājs” dokumentēšanas posmā. Bez standartiem vērtēšanas process nevar iziet mācīšanās noteikšanas posmu.
Ilgspējība	Vērtēšanas procesi var prasīt resursus, īpaši personām, kuri paši piesakās vērtēšanai. Uzticība vērtēšanai ir arī atkarīga no laika, kurā process ir darbojies, un veida, kā to pazīst un saprot kopienās.
Redzamība/caurskatāmība	Veidam, kā darbojas novērtēšanas un vērtēšanas process, jārada uzticība, lai spriedumiem būtu jēga. Vērtēšanas caurskatāmība un redzamība ir viens no pamata aspektiem, kas veicina uzticību. Sevišķi būtiski ir izveidoto standartu lietošanas caurskatāmība.
Derīgs lietošanai	Pastāv daudzas metodes, lai noteiktu līmeni un mācīšanās pierādījumu pietiekamu daudzumu. Izvēlētai metodei ne tikai būtu jābūt piemērotai mācīšanās formai, bet arī metožu kombinācijai būtu jābūt saprātīgs un uzticams mācīšanās novērtēšanas metožu instrumentu loks.
Izmaksu efektivitāte	Fakts, ka neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas procesi neiegūst no plaša mēroga pielietojuma (liels mācīšanās daudzums tiek novērtēts līdzīgā veidā). Tāpēc mēroga ekonomija ir ierobežota un izdevumi ir jāņem vērā atbilstoši iesaistīto partneru gaidītajiem ieņēmumiem.

5. tabula. Vērtēšanas kontrolsaraksts: kvalitātes indikatori, kas ir vērtēšanas prakses pamatā

		Sastāvdaļas	Paskaidrojumi
Vispārēji neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas būtiski apstākļi	Orientēšanas posms	Veidojošais process	Orientēšanas pirmais mērķis ir veidot secīgu novērtēšanas posmu, lai rezultāts ir optimāls indivīdam.
		Iedrošinošā psiholoģija	Būs jāuztur personīgā motivācija, iedrošinot visus dalībniekus un vispārējo pieeju, kura izvēlēta.
		Personas iesaistīšana un pieejamības nodrošināšana	Sākotnējā mijiedarbība, kura pārvar šķēršļus dalībai, ir atvērta un motivējoša (ietekme). Procedūra samazina potenciālos šķēršļus (piem., finansiālos, psiholoģiskos).
		Objektivitāte	Personas intereses neielaižas kompromisos ar tiem, kas vada vērtēšanu, un citiem partneriem (nekādu interešu konfliktu).
		Procesa redzamība	Nekam nevajadzētu būt apslēptam. Nevajadzētu rasties pārsteigumiem informācijas trūkuma dēļ.
		Redzamība personām	Drukāta un mutiska informācija būtu jāstrukturē no skolēna/studenta/klausītāja skatu punkta.
		Ētiskā rīcība	Tie, kuri vada vērtēšanu, nedrīkst izdarīt personīgus apsvērumus par indivīdu tādā mērā, ka persona tiek aizskarts vai jūtas neērti.
		Apelācijas procedūra	Arī godīga sistēma radīs problēmas personām specifiskos kontekstos: vienmēr būtu jābūt iespējai personām uzdot jautājumus.
		Ieinteresēto pušu lomas definēšana	Ikvienam, kas ir iesaistīts, būtu jāsaprot citu lomas.
		Brīvprātīgs	Nevajadzētu būt jebkādam spiedienam turpināt procesu jebkāda veidā.
		Pieder personai	Personai ir jāpieņem visi lēmumi.
		Elastīgs	Atbildei uz personas mainīgo lomu būtu jābūt normai, tāpēc jābūt pēc iespējas mazāk noteiktām procedūrām, dažas var būt nenovēršamas.
		Uzticība	Orientēšanas posmam jārada: <ul style="list-style-type: none"> Personas uzticība procesam un tiem, kas to vada; Citu procesu vadītāju uzticība personai; To, kas izmanto vērtēšanas rezultātus, uzticība procesam.
		Novērtēšanas posms	Privātums un konfidencialitāte
Veidojošs	Visticamāk, ka novērtēšanas posmam pašam būs veidojošs efekts uz personu. Kopumā tai vajadzētu būt pozitīvai pieredzei.		
Iedrošinošā psiholoģija	Būs jāuztur personīgā motivācija, iedrošinot visus dalībniekus un vispārējo pieeju, kura izvēlēta.		
Pieeja	Novērtēšanas instrumentu izvēlei būtu jābūt atbilstošai personas zināšanām,		

			prasmēm un kompetencēm (piemēram, lietot IKT tikai, ja kandidāts prot rīkoties ar datora tehniku).
		Objektivitāte	Ja vien apstākļi rada objektīvu pieeju, var ielaisties kompromisos par novērtēšanas godīgumu.
		Procesa redzamība	Nekam nevajadzētu būt apslēptam. Nevajadzētu rasties pārsteigumiem informācijas trūkuma dēļ.
		Redzamība personām	Visa novērtēšanas informācija un norises būtu jāstrukturē no skolēna/studenta/ klausītāja skatu punkta.
		Ētiskā rīcība	Tie, kuri vada vērtēšanu, nedrīkst izdarīt personīgus apsvērumus par indivīdu tādā mērā, ka persona tiek aizskarts vai jūtas neērti.
		Apelācijas procedūra	Būtu jābūt iespējai apstrīdēt lēmumu par novērtēšanas rezultātu no procesa vai godīguma viedokļa.
		Ieinteresēto pušu lomas definēšana	Personai būtu jāsaprot visu dalībnieku lomas novērtēšanas procesā.
		Uzticība	Ja vērtētāju kompetence un godīgums ir apšaubāmi un procedūra tiek uztverta kā diskriminējoša, novērtēšanas rezultāts tiks uztverts (personas un citi lietotāji) kā mazvērtīgāks.
		Koncentrēts uz personu	Noteiktās procedūras robežās novērtēšanas procesam būtu jākoncentrējas tikai uz rakstiskiem, mutiskiem un citiem personas sniegtajiem pierādījumiem.
		Brīvprātīgs	Lai gan novērtēšanas procesam var būt noteikta kārtība, personai būtu jāapzinās, ka dalība novērtēšanā ir brīvprātīga.
Praktiskas neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas iezīmes	Orientēšanas posms	Informācija	Potenciāliem kandidātiem jābūt pieejamai visa veida informācijai (aptverot procesa prasības).
		Atbalsts un vadība	Tas nodrošina svarīgu atbalstu kandidāta pašanalīzei par vērtējamo mācīšanos un procesu, kas to vērtē. Daži uzskata, ka atbalsts un ieteikumi ir papildinājums informācijai. Šīs divas sastāvdaļas veido orientēšanās procesa pamatu.
		Privātums un konfidencialitāte	Visam orientēšanās procesam jābūt neizpaužamam, pašanalīze un uzticība ir brīvas izvēles.
		Personīga pieeja	Lai nodrošinātu, ka nākotnes novērtēšanas process ir piemērots un saglabājas personu motivācija, kandidātiem būtu jābūt pieejamam vienam vai vairākiem cilvēkiem, kuri ir informēti par kandidāta situāciju un prot pavērst vērtēšanas procesa darbību personas interesēs.
		Lietotājam draudzīgs	Ja process nav draudzīgs lietotājiem, visticamāk tas aizskars pašcieņu, motivāciju un veidos citas barjeras.
		Klausīšanās	Ar personu procesa centrā koordinatori nepieciešams rosināt klausīšanās kultūru, mazinot eksperta informācijas došanas nozīmi.
		Godīgums	Informācijai, atbalstam un vadībai

			jānodrošina godīga attieksme pret personām, jo negodīgas pieejas mazinās pieejamību, pašanalīzi par mācīšanos un uzticību.
Novērtēšanas posms	Standarti/atsauces		Novērtēšanas instrumentiem nepieciešami skaidri kritēriji, lai lietotāji var spriest par mācīšanās derīgumu un pietiekamu tās daudzumu. Novērtēšanas kritēriji bieži ir balstīti uz vispārējiem standartiem tādiem kā profesiju standartiem. Vērtēšanas procesu dažreiz vada tā darbības kritēriji. Tie bieži ir balstīti uz izglītības standartiem.
	Kvalificēts vērtētājs		Kvalificēts vērtētājs pārzina, un tam ir pieredze par standartiem, novērtēšanas kritērijiem un novērtēšanas instrumentiem, kā arī tiem ir kādas zināšanas par vērtēšanas procesu.
	Novērtēšanas metodes		Būtu jābūt pieejamam metožu klāstam (ar tam atbilstošiem standartiem), lai pielāgotu konkrētiem vērtēšanas apstākļiem. Šīm metodēm būtu jāiegūst derīgi un droši rezultāti.
	Pašvērtējums		Personas centrālā loma nozīmē, ka kandidāts pilnībā izmatoto pašvērtējuma (saskaņā ar novērtēšanas kritērijiem un standartiem) potenciālu (piemēram, derīgums un pietiekams dokumentu daudzums novērtēšanai).
	Tālākā orientēšana		Novērtēšana ir apkopjošs un veidojošs process, tālākā orientēšana var veidoties novērtēšanas procesā.
	Caurskatāmība		Novērtēšanas instrumentiem nevajadzētu būt noslēpumiem. To struktūra un lietojums būtu jābūt kandidātiem redzamiem.
	Autentiskums		Papildus derīgiem un drošiem rezultātiem, novērtēšanas instrumenti būtu jālieto situācijās, kuras, cik vien iespējams, nodrošina patiesu mācīšanās un tās konteksta atspoguļojumu.
	Partneru iesaistīšanās		Novērtēšanas derīgums un autentiskums ir saistīts ar partneru, kuri lieto kvalifikācijas un standartus, piedalīšanos. Šiem cilvēkiem (darba devēji un citi piegādātāji un vervētāji) būtu jābūt iesaistītiem novērtēšanas norisēs.
	Novērtēšanas instrumentu ieviešana		Visiem novērtēšanas apstākļiem būtu jāatbalsta drošs process (piemēram, iesniegto dokumentu struktūrai ir jābūt skaidrai; novērtēšanas videi nevajadzētu būt tādai, kas novērš uzmanību).
	Novērtēšanas kritēriji		Standarti, piemēram, tie, kas definē profesijas, tiek lietoti virknei mērķu. Nepieciešams tos pielāgot specifiskam lietojumam novērtēšanai, radot novērtēšanas kritērijus.
	Saziņa		Kandidāti pieprasa informāciju par novērtēšanas norisēm un kad un kur tās notiek.
Apelācijas kārtība		Būtu jābūt pieejamam skaidri definētam procesam.	
Speciālistiem	Orientēšanas	Izglītības sistēma	Vērtēšanas process balstīsies uz

nepieciešamās zināšanas	posms		personas iepriekšējo formālo izglītību, un rezultāti var būt tieši saistīti ar sistēmu, tāpēc ir būtiskas zināšanas par sistēmu.	
		Vērtēšanas sistēma	Sākot no personas motivācijas prasīt vērtēšanu līdz pēc novērtēšanas iespējām, visa procesa noteikumiem un kārtībai jābūt skaidriem. Zināšanas par saiknēm ar citām vērtēšanas sistēmām arī ir svarīgas.	
		Darba tirgus	Izaugsme darba tirgū ir vienots vēlamais vērtēšanas procesa rezultāts. Svarīgas ir zināšanas par vietējiem un valsts apstākļiem.	
		Kvalifikācijas	Kvalifikācijas, kuras ir pieejamas personām, var veidot sarežģītu ainu. Zināšanām par kvalifikāciju prasībām, izplatību un iespējamiem izaugsmes ceļiem saistībā ir galveno kvalifikāciju jābūt aktuālām.	
		Juridiskais nodrošinājums	Vērtēšanas procesa vadītājiem ir jāsaprot vērtēšanas procesa un personas tiesību juridiskais pamats.	
		Citu partneru lomas	Persona atrodas centrā, bet vērtēšanas process var piesaistīt citus dokumentēšanas procesā, novērtēšanas posmā un, ja seko izglītību apliecināšu dokumentu piešķiršana, būs iesaistītas citas aģentūras. Gluda vērtēšanas procesa darbība ir atkarīga no efektīvas sadarbības starp dažādiem partneriem, tāpēc ir nepieciešamas labas zināšanas par to lomām.	
	Novērtēšanas posms	Novērtēšanas metodes	Jāsaprot virkne iespējamo metožu un to derīgums lietošanai individuālās situācijās.	
		Vērtēšanas process	Sākot no personas motivācijas prasīt vērtēšanu līdz pēc novērtēšanas iespējām, visa procesa noteikumiem un kārtībai jābūt skaidriem. Svarīgas ir arī Zināšanas par saiknēm ar citām vērtēšanas sistēmām.	
		Kvalifikācija	Ja novērtēšanas rezultātā tiek izsniegts izglītību apliecināšs dokuments konkrētā kvalifikācijas līmenī, zināšanas par kvalifikāciju prasībām, izplatību un iespējamiem izaugsmes ceļiem saistībā ir galveno kvalifikāciju ir kritiskas un tām ir jābūt aktuālām.	
	Gaidāmie neformālās un ikdienas izglītības vērtēšanas rezultāti	Orientēšanas posms	Personai skaidrs rezultāts	Vērtēšanas procesa rezultātam būtu jābūt viennozīmīgam un jānorāda personai visas iespējamās tālākās nepieciešamās darbības.
			Laika un pūļu prasības	Elastīga procesa ietvaros būtu jābūt skaidriem apgalvojumiem par gaidāmiem posmiem, uzdevumiem un laika grafikiem procesa laikā.
			Procesa dokumentēšana	Vajadzētu būt aktuālam vērtēšanas procesa ierakstam, pieņemtajiem lēmumiem un rezultātiem, kuri ir pieejami visiem partneriem, kuriem ir jāvirza personas intereses.
Novērtēšanas posms		Vērtēšanas rezultāts	Par novērtēšanas rezultātu ir jāinformē nekavējoties un ar tālākās orientēšanās	

			iespēju.
		Apliecinošu dokumentu izsniegšana	Personai jābūt skaidram veidam, kā vērtēšanas process noved pie kvalifikācijas.
		Individuālā sasnieguma ieraksts	Novērtēšanai var sekot izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšana, taču procesa ieraksts un tā rezultāts ir derīgs kandidātiem.
		Apmierinātība, tālākā orientēšana	Pēc novērtēšanas procesa persona var vēlēties sniegt atgriezenisko saiti par vērtēšanas procesu vai prasīt tālāku orientāciju.
		Kvalificētu cilvēku resursi	Ne visu veiksmīgu vērtēšanas rezultāti noved pie izglītību apliecinošu dokumentu izsniegšanas, daži cilvēki var pieprasīt sociālo atzišanu, kas rodas no vērtēšanas.

5. tabula. Vērtēšanas kontrolosaraksts: procesa auditēšana

		Paskaidrojumi
Nepieciešamie apstākļi	Ārēji	Ārējā funkcija ir izveidota, lai radītu vērtēšanas procesa un tā rezultātu lietotāju uzticību procesam. Vienmēr pastāvēs spriedze starp tiem, kas ir iesaistīti vērtēšanas darbā, un vērtēšanas kārtību un vērtēšanas novērtējumiem, kas ir lietotājiem draudzīgi, un objektīviem spriedumiem, kurus prasa novērtēšanas kritēriji.
	Neatkarīgi	Procesu un rezultātu pārskatam būtu jābūt neatkarīgam no visu interesēm par vērtēšanas procesu. Iespējams ar personu, sektoru, iestādi vai uzņēmumu kādā veidā piesaistīt ārējus recenzentus.
	Ekspertu zināšanas	Recenzentiem būtu jābūt pieredzei par vērtēšanas procesu.
	Regulāri	Pārskata procesam būtu jāpiemēro noteikti laika grafiki.
	Caurskatāmi	Visiem pārskata kritērijiem un norisēm būtu jābūt atvērtām vērošanai.
	Atsauču ietvars	Pārskati var neaptvert visus vērtēšanas norišu aspektus, pārskata mērķim būtu jābūt skaidram.
	Individuāls centrs	Lai gan pārskats ir par vispārējiem vērtēšanas pasākumiem, pārskata procedūra, cik vien iespējams, būtu jāveic no kandidāta skata punkta par vērtēšanu.
Zināšanu prasības	Atsauču ietvars	Recenzentiem ir jāsaprot pārskata mērķis. Recenzentiem ir jāpārzina vērtēšanas sistēmas.
Prakses prasības	Pilns vai daļējs pārskats	Uzmanība būtu jāpievērš vērtēšanas aspektiem, kuri tiek pārskatīti.
	Pierādījumu pamats	Pārskatam būtu jābūt pieejamai atbilstošai informācijai par visu orientēšanās un novērtēšanas praksi, un visi spriedumi ir jābalsta uz šiem pierādījumiem.
	Analītiskas	Pārskatam būtu jācenšas būt analītiskam, nevis jāapraksta vērtēšanas process. Analīzei būtu jātiecas radīt iespējas procesa efektivitātes un derīguma pilnveidei.
	Statistikas nozīme	Pārskatam būtu jāietver skaitliski dati, piemēram, par kandidātu skaitu, orientēšanās un novērtēšanas ilgumu, rezultātiem.
	Ekspertu nozīme	Lēmumi, kas balstīti uz kvalitatīviem pierādījumiem, tādiem kā kandidāta un vērtētāja atgriezeniskā saite.
	Audita stils	Vērtēšanas veidojošais aspekts varētu novest pie neuzkrītoša pārskata stila un pie interaktīva stila nevis pie pārbaudes no augšas.
Gaidāmie rezultāti	Ieteikumi sistēmas pilnveidei	Veidojošā pieeja varētu radīt izpratni vērtēšanas centra ekspertiem par pašpilnveidi, ziņojumi varētu piedāvāt tālākus ieteikumus procedūras un novērtējuma pilnveidei.

3. Pielikums. **Valstis, kas piedalās mācīšanās mācot klasterī**

Apvienotā Karaliste (Skotija)

Austrija (no 2008)

Beļģija (Flandrija, no 2007)

Beļģija (Valonija)

Bulgārija

Čehija

Dānija

Francija

Grieķija (no 2008)

Igaunija

Islande

Itālija

Īrija

Luksemburga

Malta

Nīderlande

Norvēģija (no 2007)

Polija

Portugāle

Rumānija

Slovākija

Slovēnija

Somija

Spānija

Turcija

Ungārija

Vācija (no 2008)

Zviedrija

European guidelines for validating non-formal and informal learning

Luxembourg:

Office for Official Publications of the European Communities

2009 – VI, 86 pp. – 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-0602-8

Cat. No: TI-78-09-692-EN-C

Free of charge

No of publication: 4054 EN