



Peer Review
VNFIL Extended

*Kokybės sritys neformaliu ir
savišvietos būdu įgytų
kompetencijų pripažinimui*



Kokybės sritys neformaliu ir savišvietos būdu įgytų kompetencijų pripažinimui

Europos neformalaus ir savišvietos pripažinimo kokybės
didinimo kriterijai

Galutinė versija

Parengė:

Erik Kaemingk

Maria Gutknecht-Gmeiner

Tomas Sprlak

Inga Puisa

Teresa Guimarães

Susana Gonçalves

Eva Brazdilová

Francesca Operti

Arnhem, Vienna, Lyon, Vilnius, Santarém, Bratislava, Brussels, June 2018

Peer Review VNFIL Extended Transnational Peer Review for quality assurance in Validation of Non Formal and Informal Learning (VNFIL) Extended, October 2015 – June 2018
Erasmus+, Project no 2015-1-NL01-KA204-009004

Šis projektas buvo finansuojamas remiant Europos Komisijai. Šis leidinys atspindi tik autorių nuomonę, o Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį jame esančios informacijos panaudojimą.

Pratarmė

Kompetencijų pripažinimo kokybės užtikrinimas teikėjo lygmeniu

Devynios Europos neformaliojo ir savišvietos srities kvalifikacijų pripažinimo (kvalifikacijų pripažinimas - KP) sritys buvo sukurtos naudoti tarpusavio vertinimuose ir yra skirtos KP teikėjams projekte dalyvaujančiose šalyse. KP teikėjai yra atsakingi už patvirtinimo inicijavimą, kūrimą, diegimą ir veikimą. Jie veikia skirtingose srityse (tarptautinis, nacionalinis, regioninis sektorinis ir vietos) ir skirtingose aplinkose (viešajame, privačiame ir savanorystės sektoriuose, švietimo ir mokymo bei darbo rinkos paslaugų).

Kokybės sritys buvo sukurtos kaip visapusiška sistema ir yra taikomos skirtingoms KP teikimo formoms šalyse partnerėse. Tai yra "maksimalus standartas", KP teikėjams projekto partnerių šalyse, todėl jas reikės pritaikyti prie nacionalinių ar sektorialių sąlygų ir reikalavimų. Tarpusavio vertinimo metu paslaugų teikėjai gali pasirinkti tuos kriterijus, kurie taikomi jų sistemai.

Nors pagrindinis kokybės sričių tikslas yra remti tarpusavio vertinimą, paslaugų teikėjai ar atsakingos institucijos juos taip pat gali naudoti kitiems tikslams, pvz., KP kokybės tobulinimo kryptims, kuriant institucines arba nacionalines kokybės sistemas arba vidiniam vertinimui.

Tikslas

Kokybės sričių tikslas - remti KP teikėjus atliekant tarpusavio vertinimą, jos yra neatskiriama Europos tarpusavio vertinimo vadovo ir įrankių rinkinio dalis: vadove aprašoma tarpusavio vertinimo procedūra; įrankių rinkinys pateikia priemonės, o kokybės sritys suteikia teikėjui ir vertintojų komandai pagalbą veikti sistemingai ir vertinti pagal kriterijus. Siekiant užtikrinti tarpusavio vertinimų skaidrumą ir nuoseklumą, reikia naudoti kokybės užtikrinimo sistemą. Tarptautinėms tarpusavio vertinimams Europos kokybės sritys yra privalomos.

Kokybės sritys siekia paaiškinti KP įgyvendinimo sąlygas ir atkreipti dėmesį į suinteresuotųjų subjektų kritinius pasirinkimus skirtinguose proceso etapuose. Patvirtinimo priemonės turi būti tinkamos paskirties ir suprojektuotos atsižvelgiant į jų konkretų veiklos kontekstą, todėl kokybės sritys nepateikia vienintelio "teisingo sprendimo", tačiau siekia nustatyti tinkamus kriterijus ir rezultatus tvarių sprendimų kūrimui. Jie taip pat nurodo galimus kokybės patobulinimus.

Raida

Kokybės sritys grindžiamos pirmąją "Europeerguid-RVC" (2014-2015 m.) projekto sukurta kokybės užtikrinimo sistema. Šiame projekte buvo atliktas Nacionalinių KP kokybės sistemų aprašymas Prancūzijoje, Portugalijoje ir Nyderlanduose. Šio aprašo rezultatai buvo analizuojami kartu su buvusių tarpusavio vertinimų projektų kokybės sritimis ir 2009 m. Europos Komisijos ir Cedefop bendrai paskelbtomis Europos pirmosios redakcijos gairėmis dėl neformalaus ir savaiminio mokymosi pripažinimo (Cedefop ir Europos Komisija, 2009 m.).

Dabartiniame projekte ši pirmoji kokybės sričių grupė buvo toliau plėtojama - tiek turinio, tiek struktūros požiūriu. Informacija apie VNFIL kokybės užtikrinimą Austrijoje, Slovakijoje ir Lietuvoje (IO 1 nacionalinės ataskaitos) ir partnerių atsiliepimai buvo surinkti ir naudojami kokybės kriterijų peržiūrai. "CEDEFOP" atnaujintos "Europos neformaliojo ir savaiminio mokymosi pripažinimo gairės", kurias 2015 m. paskelbė CEDEFOP, buvo naudojamos siekiant pertvarkyti kokybės sritis, siekiant užtikrinti suderinamumą su esamais Europos KP kokybės reikalavimais.

Struktūra

Šiame dokumente aprašytos kokybės sritys apima tris skyrius, apibrėžiančius pagrindinius KP teikimo procesus (1 skyrius), palaikymo procesus (2 skyrius) ir organizacines sąlygas (3 skyrius).

1 skyriuje pateikiami keturi pagrindiniai patvirtinimo elementai, nustatyti skirtingais etapais:



QA1: **identifikavimas**; QA2: **dokumentavimas**; QA3: **vertinimas** ir QA4: **sertifikavimas**. Šie keturi etapai tarnauja asmeniui, kurio mokymasis yra patvirtinamas.

2 skyrius: patvirtinimo rengimo ir įgyvendinimo sąlygos apima šias kokybės sritis:

QA5: **informacija, orientavimas ir konsultavimas**, QA6: **suaugusiųjų subjektų koordinavimas**, QA7: **kokybės užtikrinimas** ir QA8: **specialistų profesinės kompetencijos**.

Paskutiniame 3 skyriuje yra QA9: kvalifikacijų pripažinimo nuostatų organizavimas.

Pirmosios 4 kokybės sritys yra "pagrindinės" kokybės sritys, bent viena iš pagrindinių sričių turi būti pasirinkta Europos tarpusavio vertinime (žr. Europos tarpusavio peržiūros vadovą).

Kokybės sritys yra parengtos remiantis rezultatais, kriterijais ir pasiūlymais dėl įrodymų šaltinių.

Pritaikymas

Kokybės sritys neturėtų būti imamos atskirai, bet kaip sudedamosios dalys, kurios kartu gali sukurti nuoseklią požiūrį į neformalaus ir savaiminio mokymosi patvirtinimą. Kadangi tarpusavio vertinimas yra savanoriška procedūra, teikėjai gali laisvai pasirinkti kokybės sritis, tarpusavio vertinimo kriterijus ir taip pat pritaikyti nacionalinius ar sektorių poreikius ir reikalavimus (žr. aukščiau).

Kokybės sritys turi būti naudojamos tarpusavio vertinime:

Rengiantis vertintojų vizitui metu, KP teikėjai pasirenka kokybės sritis, kurios turi būti tiriamos tarpusavio vertinimo metu. Galimas pagrindinis(-i) kokybinių sričių pasirinkimas(-ai) išsamiai aprašytas(-i) Europos tarpusavio vertinimo vadove.

KP paslaugų teikėjai paprastai pasirenka ne daugiau kaip 2 kokybės sritis, kad užtikrintų išsamią analizę. Galima strategija (kuri, kaip nustatyta, buvo naudinga praeityje vykdant tarpusavio vertinimus) yra pasirinkti vieną sritį, kurioje paslaugų teikėjas turi didelių pranašumų, ir kitą, kurioje organizacija jaučiasi labiau nesaugi. Kitas patarimas yra pasirinkti sritis, kurios yra (kai kurios) tiesiogiai kontroliuojamos KP teikėjo. (Kai kuriose šalyse dalis KP teikimo yra organizuota centralizuotai, o KP paslaugų teikėjai jų negali keisti. Tokiu atveju šias sritis neturėtų būti pasirinktos, nebent planuojama perduoti tarpusavio vertinimo atsiliepimus atsakingiems subjektams regioniniu ar nacionaliniu lygmeniu.)

Pasirinktos kokybės sritys tokių atvejų vadovauja vidinei analizei ir padeda apibūdinti esamą situaciją savarankiškoje ataskaitoje (savianalizėje).

Tada vertintojų komanda naudoja informaciją, aprašytą teikėjo savianalizėje pasirinktose kokybės srityse, planuojant tarpusavio vertinimo vizitą ir rašydama tarpusavio vertinimo ataskaitą.



Santrauka 9 kokybės sričių

IVADAS

FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.

1. PAGRINDINĖS PATVIRTINIMO FUNKCIJOS

FOUT! BLADWIJZER NIET

GEDEFINIEERD.

KS 1 IDENTIFIKAVIMAS

Kandidatų išankstinių žinių, įgūdžių ir kompetencijų nustatymas

KS2 DOKUMENTAVIMAS

Kandidatų ankstesnių mokymosi pasiekimų dokumentavimas asmens duomenų saugykloje (pvz., Portfelis).

KS 3 ĮVERTINIMAS

Įvertinimas pritaikytas kandidato gebėjimams ir poreikiams; tinkamas vertinimo metodų naudojimas: vertintojo / patvirtinančio organo (komisijos) vaidmuo ir taisyklės

KS 4 SERTIFIKAVIMAS

Kvalifikacijų pripažinimo ataskaitos ir (arba) pažymėjimo ir (arba) diplomo standartai

2. VALDYMO PLĖTROS IR ĮGYVENDINIMO SĄLYGOS

FOUT! BLADWIJZER NIET

GEDEFINIEERD.

KS 5 INFORMAVIMAS, ORIENTAVIMAS IR KONSULTAVIMAS

Kandidatų į KP orientavimas į kvalifikacijų nustatymo svarbą, KP darbo planas, motyvacija ir asmeninio tobulėjimo planas. Pedagoginė konsultavimo proceso vertė;

KS 6 SUINTERESUOTŲJŲ ŠALIŲ KOORDINAVIMAS

Suinteresuotieji asmenys įteisina KP teikėją. Atitinkamas suinteresuotųjų subjektų kontaktas su atviru atsiliepimu ir abipusiu mokymu. Skatinimas pritaikytas tikslinėms grupėms; Prieiga socialiai remtiniams asmenims;

KS 7 KOKYBĖS UŽTIKRINIMAS

Tikslinės ir operatyvinės vertinimo procedūros ir ataskaitos.

KS 8 PROFESINĖS TEIKĖJŲ KOMPETENCIJOS

Profesionalai atliekamos KP procedūros, vienareikšmiškai kolektyvinis požiūris į konsultavimą, vertinimą, kriterijų tvarkymą; Pasiekti ir išlaikyti rezultatai

3. KP NUOSTATŲ ORGANIZAVIMAS

21

KP 9 NUOSTATŲ ORGANIZAVIMAS

KP teikėjo įvaizdis, lyderių pavyzdžiai; pažeidžiamų grupių įtraukimas, suaugusiųjų dalyvavimas visą gyvenimą trunkančiam mokymaisi, įtraukimas į darbo rinką; nepriekaištingas KP proceso organizavimas, leidžiantis organizacijai užtikrinti nuolatinę sėkmę; Prieinamumas ir pakankamas išteklių naudojimas; Verslo poveikis

1. Pagrindinės patvirtinimo funkcijos

Pirma, patvirtinimas yra skirtas tam, kad išryškinti įvairų ir turtingą asmenų mokymosi patirtį. Šis mokymasis dažnai vyksta neformaliojo švietimo ir mokymo metu namuose, darbo vietoje ar laisvalaikio metu. Antra, patvirtinimas leidžia asmenims įvertinti jų mokymosi žinias, neatsižvelgiant į kontekstą, kuriame šis mokymasis įvyko. Dalyvaujant patvirtinimo procese mokinys gali "keistis" neformaliojo ir savaiminio mokymosi rezultatais vertinant savo ateities mokymosi ar įsidarbinimo galimybes. Procesas turi užtikrinti pasitikėjimą, visų pirma parodant, kad buvo įvykdyti patikimumo, vertingumo ir kokybės užtikrinimo reikalavimai. Šie matomumo ir vertės elementai visada turi būti įskaičiuoti rengiant patvirtinimo tvarką, nors ir naudojantis įvairiais būdais ir deriniais.

Pirmiau pateiktas apibrėžimas neapriboja patvirtinimo tam tikru instituciniu kontekstu. Kelios institucijos ir suinteresuotosios šalys atlieka patvirtinimą; švietimas ir mokymas, darbo rinkos institucijos, ekonomikos sektoriai, įmonės ir savanoriškos organizacijos. Daugybė patvirtinimo rezultatų, pradedant nuo formalios kvalifikacijos iki įmonės lygmeniu įgytų įgūdžių įrodymų, vienija pastangos didinti mokymosi matomumą ir vertę.

Patvirtinimo tikslas - suteikti asmeniui daugiau galimybių ir tai gali tapti priemone, suteikiančia socialiai remtiniams asmenims antrą galimybę. Patvirtinimas (paprastai) yra savanoriškas procesas, ir asmuo turi imtis pirmojo žingsnio ir nuspręsti, ar jis nori pradėti mokymosi identifikavimo, dokumentavimo, vertinimo ir patvirtinimo procesą. Asmuo turėtų sugebėti kontroliuoti procesą ir nuspręsti, koku etapu jį užbaigti. Tačiau asmuo turi gauti tinkamą informaciją ir patarimus ne tik vis proceso metu, bet ir prieš priimant sprendimą prašyti patvirtinimo. Kandidatai turi žinoti, ko tikėtis, kokius reikalavimus reikia atitikti ir kokius įrodymus pateikti. Taip pat būtina informuoti asmenis apie patvirtinimo išlaidas ir naudą, kad jie galėtų priimti pagrįstus sprendimus dėl tolesnio veiksmo.



KS 1 Identifikavimas

Patvirtinimas būtinai prasideda nustatant įgytas žinias, įgūdžius ir kompetencijas, ir ten, kur individas labiau suvokia ankstesnius pasiekimus. Šis etapas yra labai svarbus, nes skirtingu asmenų mokymosi rezultatai skiriasi ir bus įgyti įvairiais kontekstais: namuose, darbo metu arba per savanorišką veiklą. Daugeliui atradimas ir didesnis supratimas apie savo galimybes yra vertingas šio proceso rezultatas.

Rezultatas

Kandidatas suvokia savo ankstesnių pasiektų žinių, įgūdžių ir gebėjimų vertę

Kriterijų pavyzdžiai

- Identifikavimo būdai ir metodai yra "atviri netikėtumams" ir nėra skirti žinių, įgūdžių ir kompetencijų, kurie gali būti svarstomi, ratui susiaurinti.
- Yra geras (IRT) standartizuotų įrankių ir asmeninio dialogo metodų nustatymo metodų pusiausvyros naudojimas.
- Įvertintos kandidato galimybės dėl tinkamo KP procedūrų taikymo.
- Aiškus ryšys tarp KP ir kitos kandidato karjeros plėtros veiklos.

Įrodymų šaltiniai

- Skaitmeninis ir (arba) fiziškai pateiktas identifikavimo pranešimas



KS 2 Dokumentavimas

Dokumentavimas paprastai būna arba identifikavimo etapo dalis arba apima įgytų mokymosi rezultatų įrodymų nuostatą. Tai gali būti atliekama per "portfelį", kuris apima asmens CV ir asmens karjeros istoriją su dokumentais ir (arba) darbo pavyzdžiais.

Rezultatas

Kandidatas turi asmens duomenų saugyklą (pvz. portfelį), kuris identifikuoja atitinkamą patirtį ir statusą.

Kriterijų pavyzdžiai

- Aiškios gairės, kokiais kriterijais naudojamosi neformaliojo ir savaiminio mokymosi dokumentavimui, pripažįstant įgytas kompetencijas dokumentuose:
 - CV, karjeros istorija
 - ankstesnių švietimo ir mokymo kursų pažymėjimai, įskaitant trumpą mokymąsi
 - licencijos praktika; profesinės veiklos registracija
 - su užimtumu susiję dokumentai, tokie kaip veiklos įvertinimai,
 - įstatyminė deklaracija, kurioje išdėstyti ankstesni darbo ir patirties tipai;
 - dabartinių ir ankstesnių darbdavių, vadovų ir kolegų nuorodos;
 - asmenų, turinčių atitinkamą kvalifikaciją vertinamoje teritorijoje, atsiliepimai;
 - specialistų atsiliepimai, nurodantys įgūdžius ir žinias darbo praktikoje
 - nuotraukos ir (arba) darbo pavyzdžiai, kuriuos patvirtintos arbitrais arba kurie patvirtinti įstatymiškai
 - ataskaitos, kritikos, straipsniai, skirti nurodyti žinių lygį ir įvertinti analitinius bei rašymo įgūdžius bei klausimus, susijusius su dabartinėmis diskusijomis šia tema.
 - deklaracija; ir jei savarankiškai dirbo praeityje, įrodymai, kad įmonėje vadovautasi reikalaujamais įgūdžiais ir žiniomis.

Įrodymų šaltiniai

- Dokumentas su dokumentavimo gairėmis
- Kandidato portfelis (arba panaši duomenų saugykla)



KA 3 Vertinimas

Vertinimas paprastai vadinamas etapu, kuriame individo mokymosi rezultatai lyginami su konkrečiais atskaitos taškais ir (arba) standartais. Tai gali reikšti rašytinių ir dokumentinių įrodymų vertinimą, bet taip pat gali būti įvertintas kitų formų įrodymas. Vertinimas yra labai svarbus norint visapusiškai pripažinti neformalų ir savaiminį mokymąsi. Kai kuriais atvejais sertifikatai, pagrįsti įteisinimu, yra suvokiami kaip prastesni už tuos, kuriuos skiria formalus kursas ir programos. Siekiant kovoti su tokiu suvokimu, priemonės ir procesai turi būti pateikiami kuo skaidriau. Tarpusavio pasitikėjimo stiprinimas glaudžiai susijęs su tvirtų kokybės užtikrinimo priemonių egzistavimu, užtikrinančiu, kad visi patvirtinimo etapai, įskaitant vertinimą, gali būti vertinami kritiškai.

Rezultatas 1

Vertinimas pritaikomas atsižvelgiant į kandidato gebėjimus ir poreikius.

Kriterijų pavyzdžiai

- kandidatų dokumentai yra tinkamai perkelti į vertinimo etapą
- VNFIL centras informuoja kandidatą apie reikalavimus, pasiekia susitarimą dėl naudojamų vertinimo priemonių ir tikėtino veiklos rezultatų.
- Vertinimo projektas atitinka kandidato poreikius ir galimybes, atspindi mokymosi aplinką, įskaitant vertinimo ir savęs vertinimo pusiausvyrą. Alternatyvios vertinimo formos gali būti tinkamos.
- Vertinimas atliekamas tinkamoje ir palankioje aplinkoje.
- Sprendimas priimamas pagal iš anksto nustatytus kriterijus.
- Atsiliepimai apibendrina vertinimo rezultatus, rekomendacijas, tolesnį planavimą ir paramą po vertinimo (jei reikia).

Įrodymų šaltiniai

- Pateiktas asmeninis vertinimo planas

Rezultatas 2

Vertinimo planas pagrįstas adekvačiu vertinimo metodų naudojimu



Kriterijų pavyzdžiai

- Vertinimo metodai turi būti:
 - **Galiojantis:** vertina tai, kas buvo ketinama vertinti;
 - **Patikimi:** rezultatai, gauti tomis pačiomis sąlygomis, yra identiški;
 - **Sąžiningi:** sprendimas nėra šališkas
 - **Kognityviniai:** vertinama kandidato mokymosi visumą;
 - **Atitikti tikslui:** vertinimo priemonė atitinka naudojimui, kuriam jis skirtas
- Vertinimo metodų pavyzdžiai:
 - **Portfelio analizė** siekiant patvirtinti kandidato mokymą pateikiant medžiagas, kurios atspindi ankstesnį mokymąsi ir pasiekimus, rinkinį.
 - **Darbo stebėjimas**, siekiant patikrinti pagrindinius įgūdžius ir taikomąsias programas, naudojant praktinius pavyzdžius, įvertinti darbo kokybę ir gamybos autentiškumą, teisingai ir (arba) saugiai išbandyti teorijos pritaikymą struktūrizuotame kontekste.
 - **Modeliavimo metodologijos**, kad asmenys būtų vertinami pagal situaciją, artimą realaus gyvenimo scenarijui.
 - **Pristatymas**, kuriuo siekiama patikrinti gebėjimą pateikti informaciją tokiu būdu, kuris atitiktų dalyką ir auditoriją.
 - **Interviu**, siekiant išsiaiškinti pateiktuose įrodyme iškeltus klausimus ir (arba) apžvelgti mokymosi apimtį ir gilumą, patikrinti gilų sudėtingų klausimų supratimą ir gebėjimą aiškiai paaiškinti.
 - **Diskusijos**, siekiant patvirtinti gebėjimą išlaikyti svarstomą argumentą, įrodantį tinkamas žinias apie dalyką
 - **Testai ir egzaminai** turi tokio pranašumo, kad jie yra įprasti, socialiai pripažįstami galiojančiais ir patikimais. Bandymai taip pat yra palyginti pigūs ir greitai administruojami.
 - **Įdarbinimo mokymo programų patvirtinimas** vertinant tokias programas

Įrodymų šaltiniai

Rezultatas 3

Vertinimo / patvirtinimo įstaiga / komisija, vadovaujasi su nacionaliniais teisės aktais ir standartais.

- Analizuojami asmens vertinimo planai pagal kriterijus

Kriterijų pavyzdžiai

- Siekiant objektyvumo, ankstesniame etape dalyvaujantys asmenys ar organizacijos nėra įtraukti į vertinimą.
- Vertinime dalyvauja suinteresuotieji asmenys (pvz., darbdaviai, specialistai, įdarbintojai ...)

Įrodymų šaltiniai



- Patvirtinančio organo atitikimas taisyklėms.

KS 4 Sertifikavimas

Paskutinis patvirtinimo etapas yra susijęs su nustatyto, dokumentais patvirtinto ir įvertinto mokymosi sertifikavimu ir galutiniu vertinimu. Jis gali būti įvairių formų, tačiau paprastai tai yra oficiali kvalifikacija (ar dalinė kvalifikacija). Įmonėse arba ekonomikos sektoriuose sertifikavimas taip pat gali būti susijęs su licencijos išdavimu, leidžiančiu asmeniui atlikti tam tikras užduotis. Nepriklausomai nuo atvejo, patvirtinimas, pasiekiantis sertifikavimo etapą, reikalauja apibendrinto įvertinimo, kuris oficialiai patvirtintų mokymosi rezultatų pasiekimą pagal nustatytą standartą. Labai svarbu, kad šis procesas valdytų patikimą instituciją ar organizaciją. Vertinimo metu įgyto sertifikato ar kvalifikacijos vertė labai priklauso nuo jas suteikiančio organo ar institucijos teisėtumo.

Rezultatas 1

KP rezultatai yra parašyti ataskaitoje ir / arba patvirtinti sertifikate ir (arba) diplomu

Kriterijų pavyzdžiai

- Standartas, naudojamas kaip atskaitos taškas, yra tinkamas, norint užfiksuoti atskirus neformalaus ir savaiminio mokymosi elementus.
- Vertinimo rezultatai (dokumentai, portfelio sertifikatai ir kt.) gali būti naudojami tolesniam (formaliojo ir neoficialaus) švietimo ir (arba) darbo galimybėms.
- Sertifikuojanti institucija užtikrina, kad švietimo institutai, darbdaviai (organizacijos) pripažintų patvirtinimo rezultatus ir naudotų juos tolesniam išsilavinimui ir (arba) profesinei kvalifikacijai.
- Rezultatai gali būti daliniai, patvirtinantis dalį standarto.
- Sprendimas dėl vertinimo rezultatų yra skaidrus ir pagrįstas.
- Kandidatas gauna dokumentą, kuris atspindi KP procedūros rezultatus

Įrodymų šaltiniai

- KP sertifikatai / diplomai
- KP sertifikatų / diplomų naudojimas darbdavių ir / ar švietimo įstaigų
- KP sertifikatų / diplomų, kuriuos pripažįsta darbdaviai / švietimo institutai, skaičius

Rezultatas 2

Sertifikato / diplomo standartai grindžiami sutartiniu atskaitos tašku.

Kriterijų pavyzdžiai

Standartai turėtų būti:

- Profesijos standartai: laikantis užimtumo logikos, šie standartai orientuojasi į tai, ką žmonės turi daryti, kaip jie tai daro ir kaip jie tai daro profesiniame kontekste.
- Švietimo / mokymo standartai: laikantis švietimo ir mokymo logikos, šiuose standartuose daugiausia dėmesio skiriama tam, ką žmonės turi mokytis, kaip jie mokosi, ir kaip vertinama mokymosi kokybė ir turinys

Rekomenduojama taikyti standartus, kurie priskiriami EKS / NKF

Įrodymų šaltiniai

- KP sertifikatų / diplomų skaičius su sutartiniu atskaitos tašku

Rezultatas 3

Yra apeliacinė procedūra.

Kriterijų pavyzdžiai

- KP centrų apeliacinės procedūros suteikia kandidatams galimybę užginčyti vertintojo / tvirtinančio organo sprendimą

Įrodymų šaltiniai

- Apeliacijos procedūros informacija ir dokumentai
- Kandidatų informavimas apie apeliacinės procedūros egzistavimą



2. Kvalifikacijų pavirtinimo rengimo ir įgyvendinimo sąlygos

KS 5 Informacija, konsultavimas ir orientavimas

Nacionalinė patirtis rodo, kad svarbu teikti nešališką ir visapusišką informaciją, orientavimą ir konsultacijas viso patvirtinimo proceso metu. Patirtis taip pat pabrėžia koordinavimo svarbą: atitinkama informacija ir patarimai turi būti teikiami šalia ten, kur žmonės gyvena, dirba ir studijuoja, ir kai jie to reikalauja. Asmenys turi būti informuojami apie patvirtinimo išlaidas ir naudą, ypač apie tai, kaip šis procesas gali turėti įtakos mokymosi ir užimtumo pažangai. Rekomendacijos ir konsultavimas yra ypač svarbūs nepalankioje padėtyje esančių grupių pasiekimui ir jų būdingo potencialo išlaisvinimui. Galiojančios iniciatyvos, kuriomis siekiama padėti apibrėžti proceso tikslą, gali būti įtrauktos į esamas konsultavimo metodikas ir priemones, skirtas nustatyti konkrečių tikslinių grupių poreikius, atsižvelgiant į jų amžių, užimtumo padėtį, socialinę ir ekonominę padėtį arba migrantų statusą.

Rezultatas 1

Gera informuoti kandidatus, kurie savanoriškai įsitraukia į KP.

KP pridėtinė vertė karjeros plėtrai yra aiški kandidatui.

Kriterijų pavyzdžiai

- Užtikrinamas savanoriškas kliento dalyvavimas ir jo teisė bei galimybė priimti sprendimą dėl šio proceso.
- Informacija apie KP teikėją ir procesą potencialiems kandidatams dėl galimybių, laiko grafiko, sąnaudų, procedūros, mokymosi rezultatų įrodymų formų, įrodymų pateikimo, taikytinų standartų, įvertinimo, palaikymo, apeliacijos procedūrų, rezultatų ir rezultatų patvirtinimo.
- Konsultavimo proceso skaidrumas ir pedagoginė vertė (pvz., skatinama savirefleksija, pateikiamas aiškus KP paaiškinimas pagal kandidato sugebėjimus).
- Informacija ir konsultavimas pašalina nematomas kliūtis sėkmingam KP. (Tai gali būti patarimai programoms, pagalba nustatant lygiavertiškumą ir pasirengimas vertinimui. Tai taip pat gali apimti labai didelių susirgimų, traumų ir netechninių kliūčių, kylančių suaugusiųjų besimokančiųjų atėjusiu į KP areną, nagrinėjimą.)
- Alternatyvūs būdai siūlomi tuo atveju, jei KP nėra tinkamas būdas kandidatui.

Įrodymų šaltiniai

- apklausa priėmimo etape
- naudojama informacinė medžiaga
- suvokimo tyrimai, patarėjų / kandidatų interviu.
- žmonių, kurie pasirenka alternatyvų kelią, skaičius



Rezultatas 2

Kandidatai yra įsitikinę, kad jų individualios teisės yra gerbiamos.

Kriterijų pavyzdžiai

- Buvo užtikrintos aiškos konfidencialumo užtikrinimo procedūros;
- Etiniai standartai buvo sukurti ir taikomi.
- Proceso rezultatai yra kandidato išimtinė nuosavybė. Jei ne, kandidatai aiškiai supranta, kad kandidatas yra aiškiai išreiškęs savo pritarimą kitiems asmenims.
- Susitarimai užtikrinti sąžiningą ir vienodą požiūrį.

Įrodymų šaltiniai

- Procedūriniai konfidencialumo ir privatumo standartai
- Kandidatų atsiliepimai

Rezultatas 3

KP darbo planas / susitarimas yra sudarytas dėl visų veiksmų ir priemonių KP procese ir pritaikyti prie kandidato poreikių ir gebėjimų.

Kriterijų pavyzdžiai

- KP teikėjas ir kandidatas aptarti ir planuoti visus KP proceso įrankius, metodus, sąveiką ir žingsnius, pritaikyti jį prie kandidato poreikių ir gebėjimų pagal taisykles ir finansines ribas.

Įrodymų šaltiniai

- (Skaitmeninis ir (arba) fizinis) pateiktas darbo planavimas ir ataskaitos apie KP vykdymą
- Sutartis ir (arba) pranešimas apie šiuos susitarimus
- Interviu su konsultantais ir kandidatais



Rezultatas 4

Nuolat motyvuojamas kandidatas, su aiškiu jos ar jo konsultavimo proceso pedagogines vertes supratimu

Kriterijų pavyzdžiai

- Konsultantas skatina kandidatą palaikyti motyvaciją konsultavimo procese (pvz., priminimai, telefono skambučiai kandidatams, kai praleisti susitikimai).
- Konsultantas rūpinasi informacijos perdavimu ir proceso tęstinumu tarp kitų veiksmų, kuriuose kandidatas dalyvauja prieš arba po KP proceso (pvz., profesinio orientavimo, darbo biržos konsultacijos, mokymai ...)
- Kandidatas yra tinkamai remiamas jo ar jos pasirinkto atitinkamo standarto (sertifikavimui / diplomui) patvirtinti.

Įrodymų šaltiniai

- Kandidatų atsiliepimai
- Įdarbintų darbuotojų savęs ar vertintojo vertinimas
- suvokimo tyrimai, iškritimo procentas, konsultantų apklausa.

Rezultatas 5

Kandidatai naudoja jų orientavimo, pripažinimo ir patvirtinimo rezultatus, siekdami plėtoti savo asmeninio tobulėjimo planą.

Kriterijų pavyzdžiai

- aiški nauda kandidatams, pvz., pasitikėjimas savimi, socialinis pripažinimas, galimybė įgyti išsilavinimą, mokytis bei įsidarbinti
- asmeninio tobulėjimo planas, kuriame aprašomas individualus mokymosi kelias, apimantis tolesnę orientaciją, formalųjį ir savaiminį mokymąsi, darbą, kitą KP ir kt.
- Periodiškas kandidatų pažangos vertinimas po tinkamo laiko, pvz., 6 mėnesiai, 1 metai

Įrodymų šaltiniai

- Asmeniniai tobulinimo planai
- suvokimo tyrimai, skundų skaičius, procentais išeinančių asmenų skaičius, konsultuotojų/ kandidatų interviu, dalyvavimo/ vertinimo kandidatai, portfelio kokybė.



KS 6 Suinteresuotųjų šalių koordinavimas

Validation is a complex process that requires the involvement of many different actors with different responsibilities and functions. Communication and coordination are necessary to develop and implement guidance services able to serve and support validation. Validation in the different education and training sectors, for example, varies considerably from validation that is related to labour market services, in enterprises and in the voluntary sector. Bringing together the different stakeholders within a coordinated strategy is challenging.

Patvirtinimas yra sudėtingas procesas, kuriame reikia dalyvauti daugybei skirtingų veikėjų, turinčių skirtingą atsakomybę ir funkcijas. Ryšiai ir koordinavimas yra būtini norint kurti ir įgyvendinti orientavimo paslaugas, galinčias teikti ir remti patvirtinimą. Patvirtinimas įvairiose švietimo ir mokymo sektoriuose, pavyzdžiui, gerokai skiriasi nuo patvirtinimo, susijusio su darbo rinkos paslaugų, įmonių ir savanoriškam sektoriuose. Suburti įvairių suinteresuotųjų šalių prie suderintos strategijos yra sudėtinga.

Rezultatas 1

Suinteresuotieji subjektai įteisina KP teikėjo vaidmenį ir poziciją visuomenėje. Tinkamas kontaktas su atitinkamomis suinteresuotosiomis šalimis, atviri atsiliepimai ir abipusis mokymasis sukuria geresnes tikslinių grupių karjeros galimybes.

Kriterijų pavyzdžiai

- VNFIL teikėjas yra aktyvus partneris instituciniam, švietimo politikos ir kituose tinkluose (ekonomikos plėtros agentūros ...), kurie valdo KP (visą gyvenimą trunkantis mokymasis, darbo rinka ir užimtumas, ekonominiai poreikiai, kvalifikacijos poreikiai)
- Nustatytos visos atitinkamos suinteresuotųjų šalių grupės, nustatytas strateginis ir operatyvinis bendradarbiavimas su suinteresuotosiomis šalimis, kaip švietimo ir mokymo įstaigomis (formalus ir neformalus sektorius), užimtumo tarnybomis, įmonėmis, jaunimo organizacijomis, užimtumo tarnybomis, socialiniais partneriais savivaldybėmis, regioninės plėtros agentūromis, NVO ir civilinė visuomenė
- Analizuojami vietinių, regioninių ir nacionalinių tikslinių grupių poreikiai neformaliojo ir neformaliojo mokymosi pripažinimo tikslais
- Organizuotas tinklo koordinavimas ir skirtingų lygmenų (regioninių, nacionalinių, viešųjų, privačių ir kt.) suinteresuotųjų subjektų santykiai.
- Šios suinteresuotosios šalys įtrauktos KP plėtrą (pvz., naudojant "Peer Review").
- Nustatyta suinteresuotųjų šalių grupių patvirtinimo tvarka (įskaitant patvirtinimo standartus) ir nustatyti teisiniai ir politiniai patvirtinimo pagrindai.
- Sukurtas bendradarbiavimas su tinkamais partneriais; tobulinamas administracinis procesas



(kontaktai ir informavimo procedūros, rezultatų registravimas ir stebėseną, bendras kokybės užtikrintas ir tt)

- Reguliarus keitimasis informacija su atitinkamomis suinteresuotosiomis šalimis siekiant gauti atsiliepimų apie bendradarbiavimą su KP teikėju ir jo rezultatus.
- Spręsti sąsajų problemą tarp "tiekančių" ir "gaunančių" paslaugas institucijų.
- Nuolat atnaujinama dokumentacija bendradarbiaujant su išorės institucijomis

Įrodymų šaltiniai

- Bendradarbiavimo susitarimai Suinteresuotų subjektų apklausa, oficialus paslaugų teikėjo kaip KP teikėjo pripažinimas, finansavimas

Rezultatas 2

Skatinimas yra pritaikytos prie pasirinktų tikslinių grupių, garantuojama prieiga esantiems nepalankioje padėtyje.

Kriterijų pavyzdžiai

- Sukurti skirtingų tikslinių grupių poreikis atitinkantis reklamos būdai ir turinis. Skatinamas asmeninis požiūris į KP (susitinkant su žmonėmis asmeniškai ir situacijose, kai jie greičiausiai atvers KP galimybes, pvz., suaugusiųjų orientavimo centruose).
- Savaiminio ir neformaliojo mokymosi pripažinimo galimybės žinomas kitiems veikėjams, kurie yra tarpininkai arba "tiekėjai" (švietimas ir mokymas, įdarbinimo tarnybos, įmonės).
- Naudojamos skirtingos žiniasklaidos rūšis (radijas, laikraščiai, televizija, internetas, lankstinukai, plakatai ir kt).
- Skatinama pridėtinę KP vertę socialiai remtinoms grupėms.
- Pasiekiamas didelis nepalankioje padėtyje esančių grupių skaičius.
- Užtikrinta aiški informacija apie išlaidas, numatomas pastangas ir laiko investicijas potencialiam kandidatui.
- Užtikrinta lengvą prieigą prie registracijos proceso (taip pat ir nepalankioje padėtyje esančioms grupėms).

Įrodymų šaltiniai

- informavimo veiklos tipologija ir dokumentavimas
- Kandidatų suinteresuotųjų šalių atsiliepimai

Rezultatas 3

Numatomos tikslinės grupės ir VNFIL kandidatų skaičius. Pasiekti ir palaikomi rezultatai, atitinkantis KP kandidatų iš tikslinių grupių poreikis ir lūkesčius.



Kriterijų pavyzdžiai

- Kandidatų charakteristikos atitinka strateginei tikslinei grupei
- KP teikėjas rūpinasi, kad KP yra bendros profesinio orientavimo metodo dalis, bendradarbiaujant su suinteresuotaisiais subjektais.
- Darbo valandos atitinka tikslinių grupių poreikius ir lūkesčius.
- KP proceso rezultatai yra prasmingi kandidatams ir įgalina bei paskatina kandidatus profesionaliai ir asmeniškai karjeros perspektyvoje (užimtumo, karjeros pakopos, naujo darbo ir kt.) Ir profesinio tobulėjimo (pradėti ugdymą, žingsniai tolesniam mokymuisi, tęstinis mokymasis, darbo vietoje pagrįstas mokymosi planas ir kt.)

Įrodymų šaltiniai

- Statistika apie KP kandidatus, suskirstytus į tikslines grupes, skaičius kandidatų, kurie pradėjo ir baigė.
- Atsiliepimai apie informavimą (pvz., apklausos, kokybiniai dalyvių ar bendradarbiavimo partnerių atsiliepimai
- Pasiektas potencialių kandidatų skaičius.
- Kandidatų apklausa

Rezultatas 4

Pasiekti ir išlaikyti rezultatus, atitinkančius atitinkamų visuomenės suinteresuotų subjektų poreikius ir lūkesčius.

Kriterijų pavyzdžiai

- Visuomenės suinteresuotosios šalys yra patenkintos KP teikėjo paslaugomis ir rezultatais.
- Kandidatų skaičius per visą procesą yra priimtinas suinteresuotosioms šalims, t. y. pakankamas kandidatų skaičius, kuris pradėjo ir baigė procesą.
- VNFIL įsigyti pažymėjimai / diplomai yra laikomi lygiaverčiais tiems, kurie įgyjami per formalų mokymą.

Įrodymų šaltiniai

- Visuomenės suinteresuotųjų šalių tyrimas



KS 7 Kokybės vadyba

Kokybės valdymas turi būti sistemingas, tęstinis ir turi būti integruotu proceso dalimi.

- sisteminiam kokybės gerinimui reikia aiškos ir suderintos kokybės strategijos;
- naudotojų ir klientų atsiliepimų sistema visada turėtų būti svarstoma;
- kokybės planas / strategija turi būti žinoma visuomenei, įskaitant kandidatus;
- kokybės / plano strategija gali tarnauti išorės kokybės vertinimo ir peržiūros pagrindui.

Bendra patvirtinimo kokybė priklauso nuo veiksmų, atspindinčių proceso pobūdį ir sudėtingumą.

Kokybės užtikrinimas ir tobulinimas yra sudėtingas, tačiau jį reikia taikyti pagal kokybės ratą: planuoti, atlikti, tikrinti ir veikti (PATV).

Rezultatas

Kokybės valdymo ataskaita, kurioje atsispindi teisėtumas, strateginiai, taktiniai ir veiklos rezultatai.

Kriterijų pavyzdžiai

- KP teikėjas palaiko tikslią kokybės valdymo sistemą, pagrįstą kokybės standartais, sutartais procesais, nuolatiniu stebėjimu, skundų ir apeliacinių procedūrų, vertinimo ir tolesnių veiksmų.
- Proceso savianalizė ir kandidatų vertinimas per atsiliepimų anketas, interviu, iš tikslinių grupių
- Darbuotojų savianalizė
- KP rezultatų ir procedūrų ekspertinis vertinimas
- Buvusių kandidatų vertinimas po, pvz., 6 mėn.
- reguliarius nepriklausomas išorės vertinimas, susijęs su KP procesu, išorinių suinteresuotųjų subjektų įtraukimas į teisėtus interesus, t.y. atliekant tarpusavio vertinimą
- Turi būti užtikrintas ir nuolat tobulinamas proceso saugumas, konfidencialumas ir nuoseklumas.

Įrodymų šaltiniai

- Vertinimo ataskaitos



KS 8 Profesinės specialistų kompetencijos

Pavirtinimo patikimumas daugiausia priklauso nuo "pirmos grandės" praktikų ir specialistų, tiesiogiai dalyvaujančių kandidatų patvirtinimo procedūroje, įvairiuose atlikto proceso etapuose. Šie specialistai apima visus patvirtinimo aspektus ir apima tuos, kurie teikia informaciją, konsultacijas ir gaires (orientaciją), vertinimą atliekančius asmenis, proceso išorės stebėtojus, vertinimo teikėjus / procedūrų vadovus ir daugelį kitų suinteresuotųjų šalių, kurie vaidina svarbų, bet mažiau tiesioginį vaidmenį šiame procese. Tokie specialistai turėtų būti aprūpinti ne tik kompetencija susijusia su patvirtinimu, bet ir įgūdžiais, tokiais kaip tarpkultūriniai gebėjimai. Tai yra labai svarbu norint pasiekti potencialius kandidatus.

Rezultatas

Profesionaliai vykdomos KP procedūros, vienareikšmis požiūris į pagrindinius KP procesus, tokius kaip konsultavimas, vertinimas, kriterijų tvarkymas. Pasiiekti ir išlaikyti rezultatai, atitinkantis žmonių, dirbančių KP centre, poreikius ir lūkesčius.

Kriterijų pavyzdžiai

- Pakankami žmogiškieji ištekliai, palyginti su kandidatų skaičiumi (pvz., kandidatų skaičius vienam konsultantui / vertintojui)
- vaidmenų ir galimų interesų konfliktų išskyrimas, ypač konsultantams ir vertintojams
- Profesinių standartų taikymas konsultantų ir vertintojų atrankai ir profesionalumui,
- Žinių sritys konsultantui: žinios apie patvirtinimo procesą, švietimo sistemą, sertifikatus; gebėjimas perorientuoti mokymosi patirtį į mokymosi rezultatus; supratimas apie darbo rinką ir karjeros plėtrą.
- Vertintojai yra susipažinę su patvirtinimo procesu (pagrįstumu ir patikimumu), turi patirties konkrečioje darbo srityje, nėra asmeniškai suinteresuoti patvirtinimo rezultatais (užtikrinti nešališkumą ir išvengti interesų konflikto), yra susipažinę su skirtingomis vertinimo metodikomis, gali įkvėpti pasitikėjimą ir sukurti tinkamą kandidatų psichologinę aplinką, yra įsipareigoję pateikti atsiliepimus dėl mokymosi rezultatų ir patvirtinimo standartų / nuorodų atitikimą (per paramos sistemas), yra apmokyti vertinimo ir patvirtinimo procesuose ir turi žinių apie kokybę užtikrinimo mechanizmus, veikia vadovaujantis elgesio kodeksu.
- Vadovų ir kitų darbuotojų, dalyvaujančių KP teikime, žinių sričių aprašymas.
- KP specialistai nuolat lanko kvalifikacijos tobulinimo kursus
- KP specialistai nustato kolektyvinį KP požiūrį sistemingai keisdami praktiką (pvz., tarpusavio mokymasis, priežiūra, interviziją, komandos vystymas)
- Etikos reikalavimų laikymasis, pvz., etinio standarto / kodo naudojimas
- Dauguma darbuotojų yra patenkinti savo darbu KP teikėjui.

Įrodymų šaltiniai



- Skundų skaičius
- Suvokimo tyrimai
- Personalo vertinimas
- Darbuotojų apklausa
- Tarpusavio susitikimai
- Įrodymai apie priemones, kurios buvo sutelktos konsultantų ir vertintojų profesionalumui tobulinti
- Konsultantų ir vertintojų mokymo valandų skaičius
- Vidinių susirinkimų skaičius
- Interviu su vadovais
- Apkrova vienam patarėjui / vertintojui
- ligos dienos



1. KP teikimo organizavimas

Paskutinė kokybės sritys yra susijusi su KP teikėjo organizavimu. Kai kuriais atvejais KP teikimas yra didesnės organizacijos (švietimo, įdarbinimo tarnybų ar vadovavimo) dalis. Kai kurie iš jų yra privatūs, kiti yra vieši. Organizacijos nustato procesą, žmones ir galbūt fizinį ar virtualų teikėją, kuriame susitinka kandidatai, konsultantai ir vertintojai. Procesų valdytojai gali būti atsakingi už tikrinimo teikėjo viešąjį profilį, užtikrinant vienodą prieigą prie patvirtinimo, apeliacinių procesų valdymo ir išorės vertinimo užtikrinimo. Vienas pagrindinis vaidmuo yra finansų valdymas. Mažinant išlaidas ir kuriant tvarią veiklą, iššūkis yra privatus arba viešas finansavimas.

Rezultatas 1

Teigiamas KT teikėjo įvaizdis, kuris formuoja teikėjo ateitį, lyderiai, veikiantis kaip sektinis pavyzdys dėl savo vertybių, etikos ir įkvepiantis pasitikėjimą.

Kriterijų pavyzdžiai

- Vaidmenų modelis: parodo pagarbą etikos reikalavimams
- Privatumas: tinkama asmens duomenų apsauga
- Kuriamos lygias galimybes visiems kandidatams
- Rodomas asmeninis įsipareigojimas KP ir kandidatams
- Socialinė paslaugos teikėjo atsakomybė
- Vieta / matomumas - KP teikėjo pridėtinė vertė visuomenėje

Įrodymų šaltiniai

- Atsakingų suinteresuotųjų šalių atsiliepimai, publikacijos

Rezultatas 2

Strategija orientuota į tai, kad didėja visuomeninė vertė dėl pažeidžiamų grupių įtraukimo, suaugusiųjų dalyvavimas visą gyvenimą trunkančiame mokyme, įtraukimas į darbo rinką

Kriterijų pavyzdžiai



- Strategija grindžiama vietinių / regioninių / nacionalinių tikslinių grupių interesais, kuriems neoficialaus ir neformaliojo mokymosi pripažinimas turi pridėtinę vertę
- KP teikėjas išanalizavo vietinių, regioninių ir nacionalinių tikslinių grupių poreikius.
- KP teikėjas turi institucinį vystymosi planą, kuriame pateikiama misija, tikslai ir konkrečios priemonės bei darbo planai.
- Visų kandidatų vienodos prieigos garantijos (pvz., be apribojimų patekti į regioną, mažinant galimas finansines ar psichologines kliūtis)

Įrodymų šaltiniai

- Kandidatų demografinės charakteristikos, prieigos ir įvairovės rezultatai

Rezultatas 3

Nepriekaištingas KP proceso organizavimas, lanksti, leidžianti organizacijai laiku numatyti ir reaguoti, kad užtikrintų nuolatinę sėkmę

Kriterijų pavyzdžiai

- Aiškus, racionalus ir efektyvus KP proceso organizavimas.
- Situacijos valdymas tvarkant sąsajas KP procese, išlaikant procesą orientuota į klientą.
- Aiškiai apibrėžti profesiniai reikalavimai KP specialistams, aiškiai atskirti vaidmenis tarp rekomendacijų ir vertinimo, vengiant bet kokio interesų konflikto
- Paramos funkcijos / personalo (informacijos teikėjų, kandidatų įregistravimo, paslaugų teikimo ir kt.) užtikrinimas.
- Tinkamo administravimo, medžiagų, knygų, pažymėjimų, periodinių darbo procedūrų, biuro pajėgumų, techninės įrangos pristatymo užtikrinimas
- Galiojimo, patikimumo ir sąžiningumo užtikrinimas
- Galimybė reaguoti į rinkos pokyčius
- Neformalaus mokymo pripažinimo sistema, jei taikoma, gerai funkcionuoja didesnėje organizacijoje.

Įrodymų šaltiniai

- Vidinių konfliktų skaičius, skundų dėl KP proceso skaičius, skundų dėl vidinės organizacijos skaičius

Rezultatas 4

Prieinamumas ir pakankamas išteklių naudojimas, kad KP specialistai galėtų veiksmingai, lanksčiai ir efektyviai dirbti.

Kriterijų pavyzdžiai

- Kambariai ir bendrosios patalpos yra tinkamai įrengti



- Informaciniai dokumentai, tokie kaip kvalifikaciniai standartai, profesinės gairės yra prienami
- Yra kompiuteriai, interneto prieiga ir atitinkama programinė įranga
- Yra prieinama dokumentacija iš išorinių organizacijų
- KP turi pakankamai finansinių išteklių
- Konsultantams ir kandidatams prieinama naujausia informacija apie turimus sertifikatus ir patvirtinimo reikalavimus. Naudojamos tinkamos priemonės ir procedūros, padedančios identifikuoti žinias, įgūdžius ir gebėjimus, naudojant standartizuotus ir metodus, ir dialogo pagrįstą identifikavimo metodą.

Įrodymų šaltiniai

- Vidinių konfliktų skaičius, skundų dėl KP proceso skaičius, skundų dėl vidinės organizacijos skaičius

Rezultatas 5

Verslo poveikis

Kriterijų pavyzdžiai

- Organizacija žino ir vertina ekonominius kriterijus: pelningumą, lūžio tašką ir kt.
- Tvarumas: ekonominio valdymo racionalumas, kalbant apie strateginį tvarumą

Įrodymų šaltiniai

- Finansinių metų ataskaitos