

Pareiginių kvalifikacinių kompetencijų įgijimas neformalioju ir savaiminiu būdu: psichologo pareigybės pavyzdys

Straipsnyje siekiama dalintis įgyta patirtimi rengiant neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų kompetencijų, reikalingų psichologo kvalifikacijai gauti, vertinimo ir pripažinimo metodus. Aptariami kompetencijų vertinimo etapai, diskutuojama apie siūlomos kompetencijų vertinimo metodikos tinkamumą, pateikiamas neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų psichologo kompetencijų vertinimo ir pripažinimo proceso etapų turinio ir formos įvertinimo kriterijų modelis.

Raktiniai žodžiai: neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų kompetencijų vertinimas ir pripažinimas, psichologo kvalifikacija.

The article shares the experience gained while preparing the methods of identification and validation of the psychologist's competencies acquired by non-formal and informal learning. The authors discuss the stages of the competence evaluation process, the validity of evaluation methods as well as the evaluation criteria of the form and the content of the presented model employed for the assessment of the psychologist's competencies acquired by non-formal and informal learning.

Keywords: identification and validation of non-formal and informal learning, qualification of a psychologist

Įvadas

Integruojantis į Europos švietimą, studijų kokybės užtikrinimas yra vienas iš nacionalinės švietimo sistemos prioritetinių uždavinių. Psichologų rengimas yra ypač griežtai reglamentuojamas Europos psichologo pažymėjimo reglamentu („EuroPsy – the

European Certificate in Psychology“, 2006) bei psichologijos studijų krypties reglamentu, patvirtintu Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymu.

Psichologija – labai plati sritis, dažniausiai apibrėžiama kaip mokslas, tiriantis psichinius reiškinius, jų kilmę, raidą, reiškimosi formą bei mechanizmus (Myers,

Loreta BUKŠNYTĖ – socialinių mokslų daktarė, Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių mokslų fakulteto docentė, Teorinės psichologijos katedros vedėja. Adresas: K. Donelaičio g. 52, Kaunas. Tel.: (37) 327824. Faks.: (37) 327824. El. paštas: l.buksnyte@smf.vdu.lt

Loreta GUSTAINIENĖ – socialinių mokslų daktarė, Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių mokslų fakulteto Teorinės psichologijos katedros docentė. Adresas: K. Donelaičio g. 52, Kaunas. Tel.: (37) 327824. Faks.: (37) 327824. El. paštas: l.gustainiene@smf.vdu.lt

Liuda ŠINKARIOVA – biomedicinos mokslų daktarė, Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių mokslų fakulteto Teorinės psichologijos katedros docentė. Adresas: K. Donelaičio g. 52, Kaunas. Tel.: (37) 327824. Faks.: (37) 327824. El. paštas: l.sinkariova@smf.vdu.lt

2000). Psichologai vykdo fundamentinius bei taikomuosius mokslinius tyrimus, dirba konsultantais bendruomenėse ir organizacijose, padeda psichologines problemas išgyvenantiems žmonėms, moko būsimuosius psichologus bei kitus specialistus. Psichologai studijuoja dviejų persipinančių ryšių sritis: ryšius tarp smegenų funkcijų ir elgesio bei ryšius tarp aplinkos ir elgesio; vertina asmenybę. Būdami mokslininkai, psichologai naudojami moksliniais metodais: stebėjimu, eksperimentu, analize. Daug psichologų dirbdami sveikatos priežiūros sistemoje, siekdami suteikti tinkamą pagalbą vertina asmens elgesį, psichikos funkcijas. Psichologai studijuoja, kaip žmonės bendrauja vienas su kitu, ir kaip jie elgiasi darbo aplinkoje, kai sąveikauja ne tik su įvairiais žmonėmis, bet ir su įrengimais – jie juos aptarnauja, stebi jų teikiamą informaciją ir, remiantis gaunamais duomenimis, atitinkamai reaguoja. Psichologai stengiasi pagerinti šiuos įvairiapusių ryšius bei santykius. Be to, prisideda prie žinių kaupimo apie įvairias kultūras, žmonių grupes.

Daug psichologų dirba individualiai, tačiau nemažai jų dirba komandose su kitais specialistais – teisininkais, gydytojais, mokyklos personalu, kompiuterių specialistais, inžinieriais, politikais, vadybininkais, siekiant prisidėti prie kitų visuomenės sričių funkcionavimo. Taigi, psichologas – specialistas, tyrinėjantis žmogaus psichinius procesus bei elgesio biologinius, emocinius, pažintinius bei socialinius aspektus ir teikiantis psichikos priežiūros pagalbą bei konsultacijas įvairiose institucijose: sveikatos priežiūros, mokymo įstaigose, verslo organizacijose. Pagal atliekamą darbą psichologai skirstomi į klinikinius, sveikatos, kognityvinius, konsultavimo ugdymo, darbo bei organizacijų, evoliucijos, eksperimentinius, tei-

sės psichologus, neuropsichologus.

Psichologai taip pat turi būti kūrybingi pritaikydami tyrimų rezultatus praktiškai. Jie turi būti novatoriai – taikyti bei kurti naujus metodus, kad galėtų tenkinti išskylančius visuomenės bei individų poreikius. Psichologai kuria teorijas ir tikrina jas praktiškai. Toks teorijų tikrinimas atskleidžia naujų žinių, kurios pritaikomos dirbant su klientais. Visoms šioms funkcijoms atlikti psichologui reikalinga turėti įvairias kompetencijas.

Europos psichologo pažymėjimo reglamente („EuroPsy – the European Certificate in Psychology“, 2006) skiriamos dvi pagrindinės psichologo kompetencijų grupės:

- Pirminės kompetencijos (susijusios su profesinės praktikos psichologiniu turiniu).
- Bendrosios kompetencijos (įgalinančios praktikus teikti paslaugas efektyviai).

Pirminės kompetencijos turiniu, žinios bei įgūdžiais, kurių reikia jų atlikimui, yra specifinės psichologijos profesijai. Bendrosios kompetencijos yra tapačios su kitomis profesijomis ir paslaugų tiekėjais.

Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerijos parengtame psichologijos studijų krypties reglamente išskiriamos šios pagrindinės psichologui reikalingos profesinės kompetencijos: **Žinios** apie biologinę, kognityvinę, raidos, asmenybės, socialinę psichologiją bei psichologijos tyrimo metodus; **Pažintiniai gebėjimai** priskirti įvairius reiškinius psichologiniams fenomenams; identifikuoti ir įvertinti pagrindinius elgesio, psichologinio funkcionavimo ir patirties modelius; kelti mokslines hipotezes, tyrimo uždavinius bei tikslus, naudojant įvairias teorines paradigmas atlikti empirinius tyrimus; interpretuoti gautus duomenis; **Praktiniai gebėjimai**: tyrimo įgūdžiai; profesiniai eti-

kos įgūdžiai; gebėjimas naudoti įvairias tyrimo priemones; gebėjimas naudoti stebėjimo metodą, interviu, konstruoti anketas ir skales, taikyti statistinius metodus; **Perkeliamieji gebėjimai** bendrauti ir komuniuoti; suprasti ir naudoti įvairius duomenis, analizuoti ir perteikti sudėtingas žinias; naudotis įvairiomis informacinėmis technologijomis; ieškoti, rasti ir tvarkyti informaciją; kritiškai vertinti informacijos šaltinius; spręsti problemas ir moksliskai samprotauti; būti jautriems kitų asmenų ir aplinkos poveikiui; būti nešališkiems ir pragmatiškai besimokantiems.

Konkreči ugdymo įstaiga, psichologijos studijų programoje siekia ugdyti tam tikrą kompetencijų spektrą, kuris glaudžiai siejasi su psichologo praktine veikla. VDU (Vytauto Didžiojo universiteto) Psichologijos bakalauro studijų programos paskirtis – parengti kvalifikuotus psichologus, gebančius įvairiose srityse moksliskai bei etiškai taikyti psichologines žinias. Ji skirta sudaryti palankias sąlygas pilietinėms pažiūroms formuotis, išugdyti gebėjimus, reikalingus darbui su žmonėmis. Studijuojami privalomi ir pasirenkami bendrieji bei specialybės dalykai. Studijų metu studentai atlieka praktiką, kurios metu susipažįsta su psichologo darbu įvairiose institucijose, pritaiko teorines žinias darbo aplinkoje. Pasibaigus studijoms studentams suteikiamas psichologijos bakalauro kvalifikacinis laipsnis.

VDU studijų metu įgyjamos kompetencijos:

- Naudoti psichologinės diagnostikos metodus;
- Įvertinti asmens problemos pobūdį;
- Numatyti psichologinės pagalbos priemones;
- Teikti psichologinę konsultaciją individualiai;
- Dirbti su grupėmis;

- Apibendrinti psichologo darbo rezultatus;

- Dirbti įvairių specialistų komandoje;

- Efektyviai bendradarbiauti su kitomis socialines paslaugas teikiančiomis įstaigomis;

- Atlikti mokslinius psichologinius tyrimus, panaudoti tyrimų įrodymais pagrįstas žinias praktikoje;

- Vykdyti profilaktinį darbą;

- Dirbti laikantis psichologo darbo etikos principų.

Minėtos kompetencijos įgyjamos per 4 studijų metus, studijuojant pagrindinius dalykus: Psichologijos istoriją, Asmenybės psichologiją, Psichologijos tyrimo metodus, Bendravimo psichologiją, Kognityvinę psichologiją, Emocijas ir motyvaciją, Neurofiziologiją, Psichiatriją, Psichodiagnostiką, Organizacinę psichologiją, Raidos psichologiją, Klinikinę psichologiją, Konsultavimo psichologiją, Grupių teoriją ir praktiką, Psichologinį praktikumą.

Tai, kas aptarta iki šiol yra formalus mokymosi aspektas, o rezultatas baigus šias studijas – valstybės pripažintas diplomas. Tačiau pastaruoju metu įvairiuose tarptautiniuose švietimo politikos gaires apibrėžiančiuose dokumentuose ypatinai pabrėžiama neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimo aktualumas. Teigiama, kad “neformalusis ir savaiminis mokymasis, jo vertinimas ir pripažinimas yra sudedamoji formaliojo mokymosi sistemos, darbo rinkos, bei visuomeninio gyvenimo dalis” (Common European Principles..., 2004; Bolonijos konvencija, 1999). Pabrėžiama, kad neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimas taupytų besimokančiojo asmens laiką, nes jis nebūtų verčiamas tų pačių dalykų mokytis formaliuoju būdu. Tačiau šiuo metu Lietuvoje nėra praktikos

vertinti neformaliai ir savaiminiu būdu įgytas kompetencijas, sudaryti studentui galimybę pasirinkti individualizuotą (mokymosi poreikius atitinkančią) studijų programą.

Neformalusis mokymasis vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo įstaigų. Su formalioju mokymusi bendra yra tai, kad šis mokymasis apribojamas institucine priklausomybe. Jis būdingas kvalifikacijos tobulinimo sričiai. Valstybės pripažinti dokumentai neišduodami. Tai gali būti dirbančiųjų ar bedarbių kvalifikacijos tobulinimas ir perkvalifikavimas, įvairūs seminarai, kursai, meno, sporto užsiėmimai arba privačios pamokos ir pan.

Savaiminis mokymasis – tai natūralus, kiekvieną dieną vykstantis, kaip teigiama, labiau patirtinis mokymasis. Skirtingai nuo formaliojo ir neformaliojo mokymosi, savaiminis mokymasis nebūtinai iš anksto apgalvotas, mažiau organizuotas, mažiau struktūruotas, gali būti skatinamas gyvenimo, aplinkybių, šeimos ir pan. (Laužackas, Tereševičienė, Stasiūnaitienė, 2005).

Šiuo straipsniu numatėme **tikslą** išanalizuoti neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų kompetencijų, reikalingų psichologo kvalifikacijai gauti, vertinimo ir pripažinimo galimybes.

Tyrimo metodika: mokslinės literatūros bei dokumentų analizė, patyriminis mokymasis dalyvaujant VDU Kompetencijų centro kūrimo projekte.

Neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų kompetencijų, reikalingų psichologo kvalifikacijai gauti, vertinimo ir pripažinimo galimybės

Paprastai išskiriami šeši esminiai elementai, be kurių neįmanomas neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertini-

mas ir pripažinimas. Tai (Laužackas, Tereševičienė, Stasiūnaitienė, 2005):

- Teisinis pagrindas, kuris sukuria prielaidas vertinimo ir pripažinimo sistemos funkcionavimui bei plėtrai;
- Standartizacija: kompetencijos ir standartai;
- Socialinė partnerystė;
- Konsultantai ir vertintojai;
- Kompetencijų vertinimo metodika;
- Vertinimo formalizavimas ir oficialus pripažinimas.

Lietuvoje praktiškai nė vienas iš šių elementų nėra pakankamai detalizuotas ir visiškai funkcionuojantis. Straipsnyje labiau pasigilinsime į penktąjį elementą, tai yra, kokia turėtų būti kompetencijų vertinimo metodika, kaip turėtų vykti vertinimas ir kaip įvertinti kompetencijų vertinimo metodikos tinkamumą.

Manome, jog neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų asmens kompetencijų vertinime galima išskirti penkis etapus:

I. Informacijos sklaidos etapas, kurio tikslas – kuo plačiau paskleisti informaciją apie neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų asmens kompetencijų vertinimo bei pripažinimo galimybes. Informacijos sklaida turėtų vykti:

- žodžiu (informaciją galima būtų pateikti universiteto atvirų durų dienų bei priėmimo į universitetą metu, informaciją galėtų skleisti kompetencijų centras, fakultetai, katedros);

- raštu (bukletai, skelbimai VDU rūmų stenduose, skelbimai VDU laikraštyje, reklama tokiuose leidiniuose kaip „Kur stoti“);

- elektroniniu formatu (skelbimai VDU, kompetencijų centro, neakivaizdinio skyriaus, fakulteto tinklapiuose; skelbimas Švietimo ir mokslo ministerijos tinklapyje, priminimas apie neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų kompetencijų pri-

pažinimo galimybes besimokančiojo elektroniniu paštu, skelbimai populiariausiose internetinėse svetainėse).

Informacijos sklaidos etapo rezultatas – kandidato registracija institucijoje, vykdančioje neformaliai ir sąvaiminiu būdu įgytų kompetencijų vertinimą ir pripažinimą.

II. Konsultavimo etapas, kurio tikslas – padėti kandidatui pasirengti neformaliai ir sąvaiminiu būdu įgytų kompetencijų vertinimo procedūrai. Šį etapą galima būtų skaidyti į smulkesnius žingsnius:

- Pirmas susitikimas – tikslinė informacija konkrečiam klientui, aptariamas reikalingų vertinimui dokumentų sąrašas;
- Antras susitikimas (po 10 darbo dienų nuo kreipimosi) – sutarties dėl neformaliai ir sąvaiminiu būdu įgytų kompetencijų vertinimo pasirašymas bei kandidato pateiktų dokumentų analizė;
- Trečias susitikimas (jei reikalingas) – neaiškumams, iškilusiems atliekant dokumentų analizę, šalinti;
- Ketvirtas susitikimas – mokymosi pasiekimų aplanko sudarymas;
- Penktas susitikimas – pasirengimas susitikimui su vertintoju.

Konsultavimo etapo rezultatas – mokymosi pasiekimų aplanko parengimas ir pasirengimas vertinimui.

III. Vertinimo etapas, kurio tikslas – neformaliai ir sąvaiminiu būdu įgytų kandidato kompetencijų įvertinimas ir sprendimas apie jų pripažinimo galimybes.

A. Per 10 darbo dienų vertintojas susipažįsta su kandidato pateiktu mokymosi pasiekimų aplanku bei pasirenka tinkamiausius konkrečiam atvejui vertinimo metodus.

B. Kompetencijų įvertinimas.

C. Sprendimas apie kompetencijų pripažinimo galimybes.

Vertinimo etapo rezultatas – sprendimas apie kompetencijų pripažinimo galimybes.

IV. Apeliacijos etapas, jei kandidatas yra nepatenkintas vertintojų pateiktu sprendimu apie kompetencijų pripažinimo galimybes. Apeliacija pateikiama raštu, ją nagrinėja vertintojai-ekspertai.

Apeliacijos etapo rezultatas – išvada dėl vertintojų (žr. III-čią etapą) pateikto sprendimo teisingumo.

V. Galutinis sprendimas, tai yra neformaliai ir sąvaiminiu būdu įgytų kandidato kompetencijų pripažinimas/nepripažinimas.

Norint, kad neformaliai ir sąvaiminiu būdu įgytų asmens kompetencijų vertinimas būtų kokybiškas reikalinga apibrėžti šio proceso vertinimo kriterijus bei sukurti kokybės kontrolės mechanizmą. Siekiant tinkamai atlikti vertinimo procedūrą (įvertinti neformaliai ir sąvaiminiu būdu įgytų psichologo kompetencijų vertinimo metodiką) svarbu turėti aiškius vertinimo kriterijus, principus. Pateikdami neformaliai ir sąvaiminiu būdu įgytų psichologo kompetencijų vertinimo turinio ir formos įvertinimo kriterijus rėmėmės aukščiau įvardintais bendraisiais neformaliojo ir sąvaiminio mokymosi vertinimo principais ir kriterijais (Laužackas, Teresevičienė, Stasiūnaitienė, 2005):

- Kokie metodai naudojami gautos informacijos apjungimui ir kaip nusprendžiama, kuriuos metodus pasirinkti;
- Ar metodai sąlygoja aiškų vertinamojo kompetencijų paveikslą ir ar yra pakankamai individualizuoti;
- Kaip vertinamas vertintojo naudojamų kompetencijų įrankių efektyvumas;
- Ar vykdomas diagnostinis vertinimas tiems vertinamiesiems, kuriems reikalinga parama atskleisti bendruosius gebėjimus;
- Kaip yra užtikrinama, kad vertinamųjų veikla profesinėje srityje yra tinkama ir jie turi gebėjimus šiai veiklai;

- Kaip yra užtikrinama, kad vertinamajam parinkta mokymosi programa labiausiai atitinka jo kompetencijas;

- Ar atsižvelgiama ir ar vertinamas savaiminis asmens mokymasis bei patyrimas;

- Kaip aktyviai vertinamieji įtraukiami į vertinimo procesą;

- Kokia informacija apie vertinamąjį gaunama iš išorinių šaltinių.

Remiantis minėtais principais išskyrėme pagrindinius neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų kompetencijų vertinimo etapų turinio ir formos kriterijus:

I. Informacijos sklaidos etapo vertinimo kriterijai:

Turinys:

- ar informacija yra tiksli
- ar pakankama (išsami)
- ar tinkama (ar šitos informacijos reikia, ar ji atskleidžia vertinimo proceso esmę)

- ar suprantama

Forma:

- sklaidos būdų įvairovė
- informacijos pasiekiamumas
- informacijos patrauklumas
- ar tinkamai parengta

II. Konsultavimo etapo vertinimo kriterijai:

Turinys:

- ar tikslus
- ar pakankamas
- ar tinkamas
- ar suprantamas

Forma:

- formos tinkamumas (ar tinkamai parinkta konsultavimo forma- telefonu, akivaizdžiai)

- ar išlaikytas konsultavimo etapiškumas

- trukmės optimalumas

- struktūruotumas (nuo esminių dalykų link detalių)

- konsultanto elgesio tinkamumas (geranoriškumas, mandagumas, empatiškumas ir pan.)

III. Vertinimo etapo vertinimo kriterijai:

Turinys:

- ar išskirti gebėjimai, mokėjimai atitinka kompetencijas

- ar vertinimui pasirinkti tinkami vertinimo metodai

- ar turimų gebėjimų, mokėjimų pakanka kompetencijai pripažinti

IV. Apeliacijos etapo vertinimo kriterijai:

Turinys:

- apeliacijos argumentacijos pakankamumas iš pareiškėjo pusės (ar pakankami argumentai)

- apeliacijos vertinimo kriterijų objektyvumas, atitikimas, pagrįstumas, validumas

- apeliacijos išvadų pagrįstumas

Forma:

- nustatytos formos laikymasis (pareiškėjas pateikia raštu)

- apeliacijos procedūros laikymasis

V. Galutinio sprendimo etapo vertinimo kriterijai:

Remiantis ankstesniais etapų vertinimo kriterijais kandidatui išduodamas arba neišduodamas dokumentas apie kompetencijų pripažinimą / nepripažinimą.

Analizuojant aukščiau pateiktos neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų asmens kompetencijų vertinimo procedūros praktinį taikymą psichologo kompetencijoms vertinti bei pripažinti galima susidurti su tam tikromis problemomis, ypačiai vertinimo metodų (žr. III vertinimo etapą) parinkimo srityje.

Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimas ir pripažinimas yra labai reikšmingas keliais aspektais ir lygmenimis (Laužackas, Teresevičienė, Stasiūnaitienė, 2005):

- Leidžia asmeniui įsijungti į mokymosi procesą ir sustiprinti savo tinkamumą darbo rinkoje (individualusis lygmuo);
- Leidžia padidinti žmogiškųjų resursų vadybos potencialą (įmonių lygmuo);
- Sudaro galimybę plėtoti asmeninius bei profesinius gebėjimus įvairiose veiklos sferose: mokslo, darbo, namų aplinkos (visuomeninis lygmuo).

Tačiau tai gana deklaratyvūs teiginiai, nes stokojama aiškių kriterijų, galinčių padėti vertinti bei pripažinti neformaliu ar sąvaiminiu būdu įgytas asmenų kompetencijas. Minėtuose tarptautiniuose dokumentuose pateikiami tik bendrieji neformaliojo ir sąvaiminio mokymosi vertinimo principai (vertinimo paskirtis; individualios teisės; institucijų bei suinteresuotojų atsakomybė; pasitikėjimas; procedūrų skaidrumas; kriterijų skaidrumas; objektyvumas; patikimumas bei įteisinimas (Common European Principles..., 2004)), tačiau kol kas nėra vienareikšmiškai apibrėžta neformaliai ir sąvaiminiu būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procedūra. Lietuvos Respublikos teisiniai, norminiai aktai pripažįsta tik dokumentus (diplomus), kurie yra įgyti kaip formaliojo mokymosi rezultatas. Tai atsispindi LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymuose bei darbdavių požiūryje, kuris atsiskleidžia priimant asmenį į darbą. Tad kyla dilema: ar neformaliai bei sąvaiminiu būdu įgytų kompetencijų pripažinimas galimas ruošiant psichologus (suteikiant psichologo kvalifikaciją), tai yra, ar tai bus visuotinai pripažinta, ar neturės toks asmuo problemų įsidarbinant ir dirbant psichologo darbą? Kitas ne mažiau svarbus klausimas: ar neformaliai bei sąvaiminiu būdu įgytos kompetencijos yra lygiavertės (adekvačios) formaliojo mokymosi metu įgyjamoms kompetencijoms? Jei atsaky-

mas į šį klausimą yra teigiamas, tai, kaip tuomet turėtų vykti kompetencijų vertinimas ir pripažinimas ir kas turėtų būti ta institucija, kurios sprendimas būtų galutinis ir neapskundžiamas? Ar įmanoma pasiekti tokį patį neformaliai bei sąvaiminiu būdu įgytų kompetencijų vertinimo patikimumą kaip ir formaliajame švietime?

Kaip pabrėžia P. Jarvis ir kt. (2004) bei R. Laužackas (2005), mokymasis negali būti atsiejamas nuo kasdieninio gyvenimo patirties. Mokymąsi jie mato kaip procesą, kuris suteikia gyvenimo patirčiai prasmės, kada patyrimas transformuojamas į žinias, gebėjimus, požiūrius, vertybes, įsitikinimus. Taigi, realiame asmens gyvenime, jo veikloje kartais būna sudėtinga aiškiai diferencijuoti, ar konkreti kompetencija yra įgyta formaliojo, neformaliojo ar sąvaiminio mokymosi būdu. Galbūt konkreti kompetencija yra šių trijų mokymosi būdų sąveikos rezultatas, nes, kaip teigia Laužackas ir kt. (2005) „atsitiktinis mokymasis gali tapti tiksliniu arba sąlygoti tikslinį mokymąsi. Tuo tarpu tikslinis mokymasis visada turi atsitiktinio mokymosi elementų. Tai reiškia, kad sąvaiminis mokymasis gali būti formaliojo mokymosi dalimi, o taip pat kartais sunku atskirti neformalųjį ir sąvaiminį mokymąsi“. Ypač tai pastebėtina rengiant psichologo kvalifikaciją įgysiančius asmenis. Šioje profesijoje ypatingai tampriai susipina individo vidinės charakteristikos bei išgyvenimai, jo asmeninis gyvenimo patyrimas, žinios, įgyjamos formaliojo mokymo(si) metu bei socialinės aplinkos poveikis (Gage, Berliner, 1994). Kitaip sakant, į vieną procesą neatsiejamai susilieja formalusis bei sąvaiminis mokymas(sis). Eliminavus bent vieną iš šių dviejų mokymo(si) būdų procesas tampa nevisavertis. Tad kyla klausimas, ar tik sąvaiminiu būdu (nedalyvavus formaliajame mokyme(si)) įgytos psicho-

logo kompetencijos bus visavertės? Ar apskritai psichologijos studijose įmanoma tam tikras kompetencijas įgyti savaiminiu būdu? Savaiminiu būdu įgyta „plika“ patirtis, intuityvūs jautimai gali nepaklusti individo siekimui transformuoti tai į žinias, gebėjimus, iš kurių turėtų formuotis asmens kompetencijos. Pavyzdžiui, asmuo gali intuityviai jausti aktyvaus ir pasyvaus klausymosi skirtumus bei poveikį bendravimo kokybei, tačiau jis gali nesugebėti tų skirtumų apibrėžti, charakterizuoti, tokiu būdu jis negebės koreguoti (formuoti) savo klausymosi įgūdžių bei to mokyti kitus. Psichologijos studijose būtent mokoma savo patirtį suvokti, mokėti suprasti elgesio priežastis bei remiantis naujomis žiniomis keisti tam tikrus savo elgesio aspektus bei mokėti padėti keisti kitiems (Vygotsky, 1978).

Atliekant neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų asmens kompetencijų vertinimo procedūrą dažniausiai naudojami asmens mokymosi pasiekimų vertinimo metodai yra šie: pokalbis, mokymosi pasiekimų aplankas, testavimas, veiklos vertinimas darbo vietoje, stebėjimas, savianalizė (Laužackas, Teresevičienė, Stasiūnaitienė, 2005). Atkreiptinas dėmesys, jog vertinant neformaliai ar savaiminiu būdu įgytas kompetencijas, reikalingas psichologo kvalifikacijai gauti, ne visi iš išvardintų metodų yra praktiškai pritaikomi ar tinkami psichologo kompetencijoms vertinti. Kai kurie siūlomi metodai (pokalbis, mokymosi pasiekimų aplankas) yra nepakankami įvertinti tam tikroms kompetencijoms (pvz., gebėjimui diagnozuoti, konsultuoti). Praktinių gebėjimų vertinimas darbo vietoje pats savaime yra gana geras metodas, bet vertinant psichologo kvalifikacijai įgyti reikalingas kompetencijas yra sunkiai įgyvendinamas. Pavyzdžiui, viena iš psichologo kompe-

tencijų yra gebėjimas dirbti su grupėmis. Šiai kompetencijai vertinti tiktų stebėjimas kaip vertinimo metodas, tačiau jis būtų neadekvačiai brangus (kainuojantis daug laiko, pastangų) vertinimo būdas, nes norint įvertinti vieno asmens kompetenciją reikėtų surinkti visą grupę žmonių. Taigi, psichologo kompetencijoms vertinti reikėtų specifiskesnių vertinimo metodų, pavyzdžiui, situacijos modeliavimas, atvejo analizė, vaidybiniai žaidimai ir pan.

Remiantis atlikta neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų psichologo kompetencijų vertinimo ir pripažinimo galimybių analize, galime teigti, kad neformalioju ir savaiminiu būdu įgytas kompetencijas ruošiant psichologus įmanoma pripažinti, tačiau tik ribotą jų skaičių. Manome, kad kompetencijas įgytas neformalioju būdu pripažinti yra didesnė galimybė, nes jos dažniausiai remiasi praktiniais asmens įgūdžiais ir teorinėmis žiniomis. Tačiau savaiminiu būdu įgytos kompetencijos kelia daugiau diskusijų, nes asmuo dažniausiai turi arba praktinius įgūdžius, arba tik teorines žinias. Jeigu tai yra teorinės žinios, tai galbūt įmanoma užskaityti psichologo kompetenciją, kuri yra įgyjama išklausus teorinius kursus, pvz. Psichologijos istoriją, Asmenybės teorijas, Statistinius psichologinių tyrimų metodus ir pan. Jeigu asmuo turi tam tikrus atitinkamos kompetencijos praktinius įgūdžius, tai dažniausiai jam stinga šių gebėjimų teorinio pagrindo, taigi ta kompetencija nėra lygiavertė formaliojo mokymosi metu įgyjamoms kompetencijoms. Socialiniuose moksluose mokomasi ir per savo patirtį, tačiau būtent psichologijoje ji sunkiai įgyjama savaiminiu būdu (tam reikalingas grįžtamasis ryšys, tam tikra socialinė aplinka, kuri sukuria formaliojo ar neformaliojo mokymosi situacijose). Besimokant psichologijos savaiminiu būdu gali būti sudėtinga intuityvų

suvokimą transformuoti į žinias, o nuosekliai besimokant pagal specialiai sudarytą psichologijos studijų programą, įgyjamas psichologinis mąstymas, leidžiantis ne tik žinoti, bet ir turimas žinias apjungti į visumą bei selektyviai pritaikyti konkrečiose situacijose. Tad tokiu atveju būtų galima užskaityti tik dalį vertinamos kompetencijos, įgytos savaiminiu būdu. Tačiau vėl iškyla problema, ar asmuo sutaupo laiko, ar jam tai apsimoka finansiškai? Galbūt tikslinga išklausti visą kursą ar kelis, per kuriuos būtų įgyjamos vertinamos kompetencijos.

Apibendrinant manome, kad neformaliai ir savaiminiu būdu įgytas psichologo kompetencijas galima pripažinti, tačiau su tam tikromis išlygomis.

Išvados

1. Organizuojant neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų psichologo kompetencijų

pripažinimą, svarbu išskirti kompetencijų vertinimo etapus: informacijos sklaidos, konsultavimo, vertinimo, apeliacijos bei galutinio sprendimo.

2. Kiekvieno kompetencijų vertinimo etape atsižvelgiama į jo formą ir turinį.

3. Išskirti pagrindiniai neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų kompetencijų vertinimo etapų turinio ir formos kriterijai.

4. Neformaliai ir savaiminiu būdu įgytų psichologo kompetencijų pripažinimas yra galimas tik iš dalies: kompetencijas įgytas neformaliojo būdu pripažinti yra didesnė galimybė, nes jos dažniausiai remiasi praktiniais asmens įgūdžiais ir teorinėmis žiniomis. Savaiminiu būdu įgytos kompetencijos kelia daugiau abejonių, nes asmuo dažniausiai turi arba praktinius įgūdžius, arba tik teorines žinias.

5. Išlika galimybė užskaityti tik dalį neformaliai ir savaiminiu būdu įgytos vertinamos psichologo kompetencijos.

Literatūra

1. Bolonijos konvencija (1999). Joint Declaration of the Europeans Ministers of Education Convened in Bologna. Interneto prieiga: <http://europa.eu.int/comm/education/policies/educ/bologna/bologna.pdf>.
2. Common European Principles for Validation of Non-formal and Informal Learning (2004). European Commission. Brussels.
3. EuroPsy – the European Certificate in Psychology (2006). Interneto prieiga: <http://www.efpa.be/doc/EuroPsyJune%202006.pdf>, žiūrėta 2007-07-19.
4. Gage, N. L., Berliner, D. C. (1994). Pedagoginė psichologija. Vilnius. Alma Litera.
5. Jarvis, P., Holford, J., Griffin, C. (2004). The Theory & Practice of Learning. London, New York: RoutledgeFalmer.
6. Laužackas, R., Teresevičienė, M., Stasiūnaitienė, E. (2005). Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi. VDU leidykla, Kaunas.
7. Laužackas, R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Monografija. VDU leidykla. Kaunas.
8. Myers, D.G. (2000). Psichologija. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
9. Psichologijos studijų krypties reglamentas (2004). (LR ŠMM ministro 2004 m. sausio 22 d. įsakymas Nr.ISAK-87).
10. Vygotsky, L. S. (1978). Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes. Cambridge, Massachusetts. Harvard University Press.

Straipsnis įteiktas: 2007 09 04
Parengtas publikuoti: 2008 02 29

Loreta BUKŠNYTĖ, Loreta GUSTAINIENĖ, Liuda ŠINKARIOVA

FUNCTIONAL QUALIFICATION COMPETENCIES ACQUIRED BY NON-FORMAL AND INFORMAL LEARNING: PSYCHOLOGIST'S FUNCTIONS AS A SAMPLE

S u m m a r y

In the context of the principle of lifelong learning, the identification and validation of non-formal and informal learning aim to make visible and to value the full range of knowledge and competences held by an individual, irrespective of where or how they have been acquired. The identification and validation of non-formal and informal learning take place inside and outside formal education and training, in the workplace and in civil society.

Identification and validation are the key instruments enabling the transfer and acceptance of all learning outcomes across different settings. Identification records and makes visible the individual's learning outcomes. This does not result in a formal certificate or diploma, but it may provide the basis for such formal recognition. Validation is based on the assessment of the individual's learning outcomes and may result in a certificate or a diploma.

Nevertheless, various international documents, regulating the formal and informal learning identification and validation, propose only general principles, leaving the very procedure of the identification and validation of competencies, acquired by formal and informal learning, to be elaborated by respective national institutions.

Educating psychologists implies a variety of complex competencies, including knowledge, cognitive, practical, and transferable ones. A practical dilemma emerges, whether a psychologist, having identified and validated his or her competencies, acquired by non-formal or informal learning, is involved in a labour market on equal basis? That is, would such a psychologist be as qualified as his/ her colleague with "a full formal diploma"? If so, what are the mechanisms and methods of the identification and validation of separate competencies, acquired by non-formal and informal learning?

Our initial steps in organising the identification and validation of separate competencies, acquired by non-formal and informal learning, necessary for

a qualified psychologist to have, led us to several suggestions.

As to the identification and validation process of separate competencies of a psychologist, we distinguished five stages in the procedure of the identification and validation of competencies, namely: dissemination of information, consultation, assessment, appeal, and the final decision. The methods involved in the competence assessment procedure include discussion, learning outcomes portfolio, testing, performance appraisal at the workplace, observation, and reflection.

Our analysis of the process and the identification and validation methods of separate competencies, acquired by non-formal and informal learning, necessary for a psychologist let us assume, that there is a possibility to recognise certain amount of competencies, but only a limited number. Non-formal learning may lead to competencies that could be acknowledged more easily, as they are based both on practical skills and on theoretical knowledge of an individual. Quite different is the case with the competencies acquired by informal learning, as they are mostly either practice-based or theoretically-based. Theoretical knowledge could be recognized as part of certain theoretical disciplines. The basic problem here is that in the informal learning, especially in psychology, it could be rather difficult to transform intuitive understanding into knowledge, whereas studying according to the specially designed study programme in psychology one can acquire the so-called psychological thinking, enabling the synthesis of knowledge and skills, as well as their application in specific situations.

Therefore, our conclusions suggest that it is of utmost importance to develop an adequate mechanism of the identification and validation of separate competencies of a psychologist, acquired by non-formal and informal learning, and that the identification and validation of separate competencies of a psychologist is possible only partially.