

Pasirengimas vertinti neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją

Margarita Teresevičienė

Profesorė socialinių mokslų (edukologija)
habilituota daktarė
Vytauto Didžiojo universitetas
K. Donelaičio g. 58, LT-44044 Kaunas
Tel. (8 37) 327 821

Vaiva Zuzevičiūtė

Docentė socialinių mokslų (edukologija)
daktarė
Vytauto Didžiojo universitetas
K. Donelaičio g. 58, LT-44044 Kaunas
Tel. (8 37) 327 821

Sandra Kabišaitytė

Edukologijos magistrantė
Vytauto Didžiojo universitetas
K. Donelaičio g. 58, LT-44044 Kaunas
Tel. (8 37) 327 821

Straipsnyje pristatomi tyrimo, skirto atskleisti universiteto bendruomenės narių požiūrį į savo pasirengimą universitete vertinti neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją, rezultatai. Kompetencija apima: individo žinias, įgūdžius ir gebėjimus, patirtį, požiūrius, įsitikinimus ir vertybines nuostatas. Tiriant pasitelkti įvairių šalių mokslinės literatūros kritinė ir sisteminė analizė ir kiekybinis tyrimas – apklausa (anketa). Empirinio tyrimo dalyviai – Vytauto Didžiojo universiteto dėstytojai ir administracijos darbuotojai. Apklausa atlikta dviem etapais. Ir pirmajame, ir antrajame etape dalyviai įsivertino savo kompetenciją remdamiesi vertintojo kompetencijos aprašu. Palyginus pirmosios ir antrosios apklausos duomenis, nustatytas vertintojų požiūris į savo pasirengimą vertinti neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją. Rezultatai rodo, kad mokymas(is) padėjo bendruomenės nariams geriau pasirengti vertinimui. Tačiau, siekiant kokybiškai vertinti, būtina nuolat stebėti jų veiklą, tobulinti vertintojų rengimą.

Pagrindiniai žodžiai: kompetencija, neformalusis mokymasis, neformaliojo mokymosi vertinimas, mokymasis savaime, vertintojas.

Įvadas

Neformaliai ar savaime įgytos kompetencijos vertinimas suteiktų didelę naudą suaugusiesiems, kuriems reikia tam tikros srities išsilavinimo. Suaugusieji studijuojantys galėtų įsitikinti, kad pripažįstami ne tik tos srities, kurioje siekiama išsilavinimo, įgūdžiai ir žinios, bet ir anksčiau kito-

se sferose įgyti mokymosi pasiekimai. Tai studijuojančiuosius skatintų toliau mokytis, atskleisti savo gabumus ir tobulėti, susidarytų prielaidos mokytis visą gyvenimą.

Neformaliai ir savaime įgytos kompetencijos vertinimas būtų naudingas ir finansiškai, ir laiko atžvilgiu, nes suaugusieji galėtų įgyti tam tikros srities išsilavi-

nimą, įvertinant ankstesnes jų žinias bei įgūdžius, įgytus neformaliai ar savaime.

Lietuvoje neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo ir pripažinimo sistema dar tik kuriama. Ypatinę reikšmę neformaliai ir savaime įgytų kompetencijų vertinimo sistemos išvystymas universitetuose gali turėti žmonėms, neturėjusiems galimybių siekti aukštojo mokslo dėl finansinių sunkumų ar dalyvavimo darbo rinkoje ir nesugebėjimo suderinti mokymosi su profesine veikla. Tačiau universitetai, kurių paskirtis šioje sistemoje yra mažinti barjerus, organizuoti ankstesnio mokymosi įvertinimą ir pripažinimą, ieškoti būdų integruoti individualius studijuojančiuosius, neturi patirties, nežino, kaip organizuoti neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimą, ko tam reikia, kokios procedūros ir metodai tinkami. Vytauto Didžiojo universitetas koordinuoja projektą „Kompetencijų centras: pasirengimas neformaliai ir savaime įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procesui, kuriant neformaliai ir savaime įgytų kompetencijų vertinimo centrą universitete (VDU)“. Projektu siekiama sudaryti prielaidas neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją vertinti ir pripažinti, taip prisidedant prie universiteto atvirumo ir lankstumo mokymosi visą gyvenimą plėtotės kontekste. Ketvirtajame projekto etape buvo mokomi konsultantai ir vertintojai.

R. Laužacko, E. Stasiūnaitienės ir M. Teresevičienės (2005) teigimu, moksliniai neformaliojo ir mokymosi savaime pasiekimų vertinimo srities tyrimai Lietuvoje dar tik pradedami, taigi reikia atlikti ne tik esamos situacijos teorinę mokslinę

analizę, bet ir atlikti vertintojų pasirengimo vertinti neformaliai ir savaime įgytos kompetencijos analizę. Straipsnyje analizuojama **problema**: kaip vertintojai pasirengę vertinti neformaliai bei savaime įgytą kompetenciją, kaip sukurti neformaliojo ir mokymosi savaime pasiekimų vertinimo ir pripažinimo sistemą Lietuvoje.

Tyrimo objektas: vertintojų pasirengimas vertinti neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją.

Tyrimo tikslas: išanalizuoti vertintojų pasirengimą vertinti neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją.

Siekiamo tikslo **uždaviniai:**

- 1) apibrėžti vertintojo vaidmenį vertinant neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją;
- 2) nustatyti universiteto vertintojų požiūrį į turimą kompetenciją, apibrėžtą pagal vertintojo kompetencijos aprašą.
- 3) nustatyti universiteto vertintojų požiūrį į pakitusią kompetenciją atsižvelgiant į mokymų pažangumą ir įgytus gebėjimus.

Tyrimo metodika ir respondentai.

Tyrimo dalyviai – Vytauto Didžiojo universiteto dėstytojai ir administracijos darbuotojai. Rengiami 35 vertintojai, todėl apklausti visi respondentai. Apklausta dviem etapais. Ir pirmajame, ir antrajame etape dalyviai įsivertino savo turimą kompetenciją pagal vertintojo kompetencijos aprašą. Tarp pirmojo ir antrojo tyrimo etapų dalyviai buvo mokomi pagal parengtą 24 valandų apimties programą. Palyginus pirmosios ir antrosios apklausos duomenis, nustatytas vertintojų požiūris į savo pasirengimą vertinti neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją.

Tyrimui pasitelkti įvairių šaltinių mokslinės literatūros kritinė ir sisteminė analizė bei kiekybinis tyrimas – apklausa (anketa), duomenys tvarkyti SPSS-12 programa, taikyti aprašomosios statistikos metodai, skaičiuotas neparametrinis ryšio tarp kintamųjų kriterijus χ^2 .

Vertintojo vaidmuo vertinant neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją

Analizuojant mokslinę literatūrą, aptinkama įvairių kompetencijos apibrėžimų, tačiau kompetencijos sampratos iš esmės nesiskiria ir viena kitą papildo. G. A. Straka (2005) teigia, jog kompetencija apima žinių ir gebėjimų derinį arba, formuluojant apibendrintai, mokantis įgytas asmenines ypatybes. Kaip teigia R. Laužackas, E. Stasiūnaitienė ir M. Teresevičienė (2005), kompetencija yra įgyjama „sujungiant jau turimus gebėjimus su patirtimi ir konkrečia veiklos aplinka“, A. Fokienė kompetenciją praplečia asmens vertybinėmis nuostatomis: tai – „sugebėjimas atlikti tam tikrą veiklos dalį (operaciją), remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, įsitikinimų bei vertybinių nuostatų visuma“ (Fokienė, 2006). Taigi kompetencija apima individo žinias, įgūdžius ir gebėjimus, patirtį, požiūrius, įsitikinimus ir vertybines nuostatas.

Žinios yra kompetencijos dalis, tačiau turėti tam tikrų žinių dar nereiškia gebėti jomis naudotis. Kiekvienas žmogus turi tam tikrą savo asmeninį požiūrį į užduotį, kurią jam reikia atlikti. Nuo to, ar požiūris teigiamas ar neigiamas, labai priklauso rezultatas. Asmeninės savybės, vertybinės orientacijos ir gebėjimai taip pat labai

svarbūs darbo kokybei bei rezultatams. Taigi kyla klausimas: kaip nustatyti įgytą kompetenciją bei objektyviai ją įvertinti? Su šia problema susijusį kompetencijos įvertinimą G. A. Straka (2005) pateikia trikampio modeliu, kai trys kampai yra *kompetencija, stebėjimas ir interpretacija*, „tai – trys tarpusavyje susiję aspektai, į kuriuos būtina atsižvelgti kiekvieno vertinimo metu“. Kadangi neformaliai ir savaime įgytų gebėjimų stebėti negalime, vertintojas turi interpretuoti kandidato kompetenciją – „tai taisyklės, pasakančios, kaip iš to, kas buvo pastebėta, galima daryti išvadą apie turimas kompetencijas“ (Straka, 2005).

N. L. Gage ir D. C. Berliner (1994); T. R. Guskey (2004) teigia, kad asmuo visą gyvenimą yra tikrinamas, testuojamas ir vertinamas. Šie tikrinimai lemia sėkmę ar nesėkmę, teikia džiaugsmą ar sielvartą, todėl vertinimas labai svarbus mūsų ateičiai, vertinimo pasekmes jaučia kiekvienas. Neformaliojo bei mokymosi savaime įgytų pasiekimų vertinimas, kaip ir visas mokymosi vertinimas, turi būti pagrįstas tikrumu bei patikimumu. N. Evans (2006) teigia, jog visa tai yra pagrįsta vertintojų kompetencija priimti sprendimą apie vertinamo darbo kokybę bei neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją, kai nuolat didėja dėmesys suprantamumui ir sistemiam reiškinių suvokimui. To reikalauja sparčiai besikeičianti visuomenė, norinti užtikrinti visų saugumą. Kadangi neformaliai ir savaime įgytų pasiekimų vertinimas yra nauja idėja moksle, dar svarbiau, kad kiekvienas žingsnis pirmyn, neformaliai ir savaime įgytos kompetencijos vertinimo ir pripažinimo procese, būtų aiškus. Svar-

biausia, jog vertintojai vertindami naudojami ir turi pasikliauti savo kompetencija. Todėl labai svarbu, kad neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją vertintų kvalifikuoti, profesionalūs specialistai.

Remiantis V. Klenowski (2002), vertintojai turi būti aukštos erudicijos ir išsilavinimo. Todėl vertintojas turi būti savo srities profesionalas ir turėti specialų pasirengimą. Labai svarbu, kad vertintų kvalifikuotas specialistas, kuris turi konsultanto, organizatoriaus ir vadovo gebėjimų. Taip pat svarbu, kad vertintojas turėtų tvirtą požiūrį į atliekamą darbą ir suprastų vertinimo esmę, o vertindamas neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją, suvoktų neformaliojo ir mokymosi savaime pasiekimų vertinimo ir pripažinimo socialinę vertę ir, žinoma, būtų atsakingas už atliekamą darbą.

Taigi vertintojas turi gebėti perteikti profesines žinias ir įgūdžius savo darbo vietoje. Svarbu, kad vertintojas būtų vertinamosios srities specialistas: jis privalo išmanyti mokymo programą, turinį, struktūrą ir, vertindamas neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją, privalo turėti tvirtą požiūrį į neformaliojo mokymosi vertinimą bei būti mokytas vertinti neformaliojo mokymosi kompetenciją.

„Mokomosios medžiagos vertintojams“ (2006) autoriai teigia, jog pagrindiniai neformaliojo ir mokymosi savaime vertinimo principai yra humaniškumas, efektyvumas, skaidrumas, praktiškumas ir objektyvumas. Pagrindinis vertinimo tikslas – suteikti studijuojančiam galimybę integruoti ankstesnį savo patyrimą į mokymosi procesą ar sritį, kurioje siekiama įgyti išsilavinimą, todėl labai svarbūs neformaliojo

bei mokymosi savaime įgytų pasiekimų vertinimo principai: objektyvumas, pagrįstumas, teisingumas, pakankamumas, nuoseklumas bei autentiškumas.

V. Rajeckas (1999) teigia, kad siekiant, kad vertinimas skatintų mokymąsi ir asmenybės potencialas, reikia vadovautis tam tikrais vertinimo kriterijais. Vertintojas turi būti kompetentingas, nagrinėdamas, ar neformaliai ir savaime įgytos kompetencijos atitinka tokius kriterijus, kuriuos nurodo „Recognising Prior Learning“¹: autentiškumą, atitikimą, tinkamumą, standartiškumą, pakankamumą, o N. Evans (2006) dar papildo: išsamumą ir kokybę. Kandidatų pasiekimų vertinimas turi būti grindžiamas aiškiais, jiems žinomais kriterijais, susijusiais su vertinimo standartais, o vertinimu – skatinama kandidatų mokymosi pažanga ir asmenybės galių plėtojimas bei tobulėjimas. Taip pat svarbu, jog būtų vertinami individualūs kandidato pasiekimai bei kompetencijos. Vertinimas turi būti objektyvus ir veiksmingas – siekta kuo didesnio vertinimo validumo bei patikimumo; vertintojas turi gebėti naudotis įvairiomis vertinimo priemonėmis ir taikyti metodus. Vertintojas turi gebėti pritaikyti vertinimą individualiems kandidatų poreikiams ir galioms.

Vadovaujantis South African Qualifications Authority (SAQA)² ir neformaliai bei savaime įgytų mokymosi pasiekimų vertintojo kompetencijos aprašu, pateiktu „Mokomojoje medžiagoje vertintojams“ (2006), galima išskirti tokias vertintojo veiklas:

¹ <http://www.surrey.ac.uk/priorlearning/information/4.htm>

² <http://www.saqa.org.za/>

1. Vertinimo planavimas ir pasirengimas vertinimo procesui. Pasirengimas vertinimui toks pat svarbus kaip ir bet kuris pasirengimas darbui. Vertintojas turi pa(si)rengti vertinimo planą ir gebėti numatyti visus vertinimo žingsnius. Rengiantis vertinimui, svarbu pasirengti tam tikrai vertinimo situacijai, kurioje kandidatas bus vertinamas, suprasti kompetencijomis grindžiamų studijų programų principus ir struktūrą, suprasti konkrečios profesijos kiekybinius ir kokybinius pokyčius bei neformaliojo ir mokymosi savaime vertinimo socialinę vertę. Kadangi kompetencijų centras kuriamas Vytauto Didžiojo universitete, prie pirmosios vertintojo veiklos nurodoma dar viena kompetencija – kompetencijų vertinimo aukštojo mokslo institucijoje teisiųjų pagrindų supratimas.

2. Kandidatų parengimas vertinimui. Svarbu, kad kandidatas būtų supažindinamas su vertinimo procesu, galimybėmis, išsiaiškinama, ar kandidato tikslai atitinka jo neformaliojo ir mokymosi savaime pasiekimų įrodymus. Taip pat vertintojas turi įsitikinti, ar kandidatas yra susipažinęs su vertinimo galimybėmis, pareigomis ir atsakomybe. Šiame vertinimo etape kandidatui turi būti paaiškinama, kad tik jis pats yra atsakingas už įrodymų pateikimą; prieš vertinant reikia įsitikinti, ar kandidatas pasirengęs vertinimui. Rengiant kandidatus vertinimui, vertintojo ir konsultanto veikla yra glaudžiai susijusios, nes šis vertinimo detalizavimas suteikia kandidatui informaciją apie vertinimo procesą.

3. Vertinimo proceso rengimas. Neformalųjį ir mokymąsi savaime apibūdina profesinė individo veikla, jo veikla šeimoje ar laisvalaikiu, todėl kiekviena neforma-

liojo ir mokymosi savaime pasiekimų vertinimo situacija yra specifinė. Remiantis V. Klenowski (2002), numatomas vertinimas turi atitikti esamą situaciją, o nenumatyti įvykiai turi būti vertinami teisingai ir sąžiningai. Vertintojas turi gebėti nustatyti, ar kandidatų įrodymai apie neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją atitinka požymius, pagal kuriuos vertinama. Siekiant vertinimo kokybės, svarbu, kad vertintojas gebėtų pritaikyti kompetencijos vertinimo kriterijus konkrečiam vertinimo atvejui. Vertinant neformaliojo ir mokymosi savaime pasiekimus, skatintina naudotis tokiomis vertinimo metodais, kurie geriausiai atskleistų vertinamojo įgytą kompetenciją; vertinant neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją aukštajame moksle, svarbu, kad vertintojas gebėtų parengti kompetencijos vertinimo užduočių metodiką bei šias užduotis konkrečiai studijų programai.

4. Vertinimo organizavimas ir vykdymas. Organizuojant vertinimą ir vertinant, reikia atsižvelgti į tai, kad vertinimo aplinka būtų palanki, efektyvi, teisinga ir saugi. Už aplinkos kūrimą atsakingas vertintojas. Šiame vertinimo etape svarbu, kad vertintojas gebėtų vertinti kompetenciją, vadovaudamasis nustatytais reikalavimais, gebėtų taikyti vertinimo kriterijus, tikrinti vertinimo rezultatus ir fiksuoti juos dokumentuose. Vertinant įrodymus, galinčius pagrįsti asmens mokymosi pasiekimus, atsižvelgiant į tokius reikalavimus: autentiškumas, pagrįstumas ir įrodymų pakankamumas. Įrodymų apie pasiekimus rūšis, kokybė ir tipas vertinami atsižvelgiant į vertinimo rezultatus, visus vertinimo kriterijus, kurie yra tiesiogiai susiję su vertinimo standartu ir tos srities, kurioje

kandidatas siekia įvertinimo, reikalavimais. Vertintojas vertinimo sprendimą turi patvirtinti kokybės ir kiekybės įrodymu, sprendimą – pagrįsti logiškais terminais, o jei prireikia, tai ir pakartotiniu kandidato vertinimu.

5. Vertinimo proceso tobulinimas. Vertinant neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją, svarbu, kad vertintojas gebėtų tobulinti vertinimo procesą. Šiai vertintojo veiklai, remiantis vertintojo kompetencijos aprašu, priskiriamos kompetencijos: kompetencijos vertinimo tinkamumo analizė ir rekomendacijų teikimas dėl kompetencijos vertinimo tobulinimo.

6. Vertintojo profesinė ir asmeninė saviugda. Kadangi grįžtamasis ryšys parodo vertinimo proceso privalumus ir trūkumus, galutinė vertintojo veikla apibrėžiama kaip profesinė ir asmeninė vertintojo saviugda. Konstruktyvus grįžtamasis ryšys sustiprina savivoką, išplečia vertinimo pasirinkimo galimybes, skatina vertintojo asmeninį, profesinį ir vertinimo proceso tobulėjimą. Šiame etape vertintojas turi gebėti apmąstydamas samprotauti ir vertinti savo veiklą viso vertinimo proceso metu. Tai – baigiamasis vertinimo etapas, kai vertintojas plėtoja ir ugdo savo asmenines ir profesines potencijas. Todėl šiame vertinimo etape vertintojas turi gebėti savikritiškai vertinti savo – kompetencijos vertintojo – veiklą ir teikti bei priimti grįžtamąjį ryšį.

Toliau straipsnyje analizuojamas vadovaujantis projektu „Kompetencijų centras: pasirengimas neformaliai ir savaime įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procesui, kuriant neformaliai ir savaime įgytų kompetencijų vertinimo centrą uni-

versitete (VDU)“ rengiamų vertintojų mokėjimas vertinti neformaliai bei savaime įgytą kompetenciją.

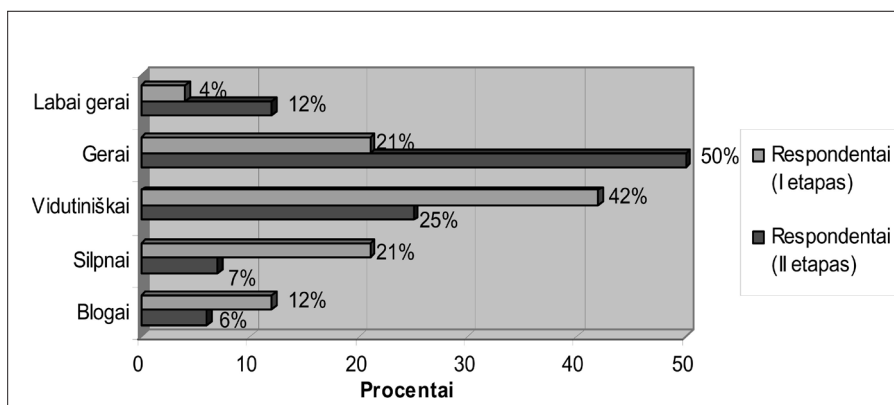
Respondentų požiūris į savo pasirengimą vertinti neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją

Jei vertinimo kriterijumi laikysime respondentų požiūrį į pasirengimą dirbti vertintoju, tai pirmojo (seminarų pradžioje) ir antrojo (baigus mokymą(si)) etapų apklausų rezultatai rodo, kad mokymas(is) buvo efektyvus. Rezultatai analizuojami pasitelkus kompetencijų aprašą, parengtą projektui „Kompetencijų centras: pasirengimas neformaliai ir savaime įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo procesui, kuriant neformaliai ir savaime įgytų kompetencijų vertinimo centrą universitete (VDU)“.

Vertinimo planavimas ir pasirengimas vertinimo procesui

Respondentų vertinimo planavimo ir pasirengimo vertinimo procesui veiklos rezultatai turimų kompetencijų įsivertinimui pirmuoju ir antruoju etapais pavaizduoti 1 pav. Pastebėta, kad respondentų požiūris į savo pasirengimą vertinti neformaliai ir mokantis savaime įgytą kompetenciją ir požiūris į nepriklausomus kintamuosius, t. y. darbą tam tikroje studijų srityje ar kt., yra beveik nesusijęs.

Apibendrinus tyrimo duomenis, matyti, kad per pirmąjį apklausos etapą daugelis respondentų savo pasirengimą vertinimo procesui ir planavimui įvertino blogiau nei vidutiniškai, nes 42 proc. apklaustųjų savo pasirengimą pirmajai veiklai įvertino vidutiniškai, 21 proc. – silpnai ir 12 proc.



1 pav. Vertinimo planavimas ir pasirengimas vertinimo procesui

respondentų nurodė gebą šią veiklą atlikti blogai. Taigi net 75 proc. apklausiamų kandidatų pasirengimą vertinimo procesui ir planavimui įvertino vidutiniškai, silpnai ir blogai, o 25 proc. – pasirengimą pirmajai veiklai įvertino gerai ir labai gerai („gerai“ nurodė 21 proc., „labai gerai“ – 4 proc. apklausiamų respondentų).

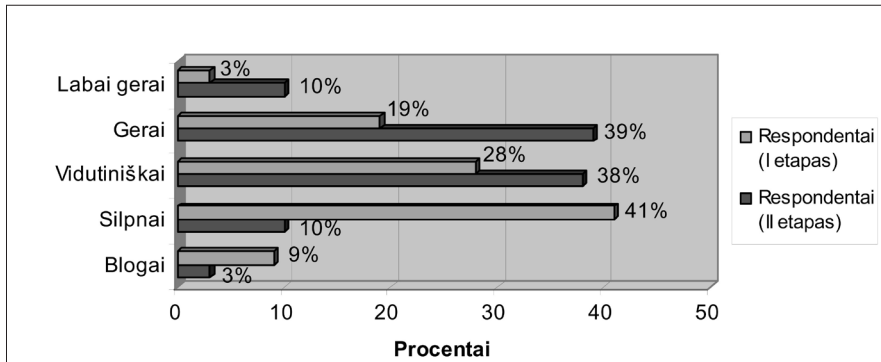
Antrojo apklausos etapo duomenys parodė, kaip kito respondentų pasirengimas pirmajai vertintojo veiklai (1 pav.). Apibendrinus antrojo etapo duomenis, matyti, jog daugiau respondentų savo pasirengimą vertinti ir planuoti vertinimą vertina gerai (50 proc.) ir labai gerai (12 proc.). Taigi galima teigti, kad dauguma respondentų (62 proc.) yra kompetentingi planuoti vertinimą ir pasirengti vertinimui.

Pastebėta, kad įsivertinimo pokytis statistiškai patikimas apibūdinant beveik visas kompetencijas: pavyzdžiui, yra daugiau manančių, kad geba parengti vertinimo planą ($\chi^2 = 20,53$; $p = 0,000$), taip pat daugiau manančių (ir pokytis statistiškai reikšmingas), kad geriau supranta konkrečios profesijos kiekybinius ir kokybinius pokyčius ($\chi^2 = 18,48$; $p = 0,001$).

Kandidatų rengimas vertinimui

Tyrimo dalyvių pasirengimas antrajai veiklai prieš mokantis ir po mokymų pavaizduotas 2 pav. Apibendrinus pirmosios ir antrosios apklausos anketų duomenis, galima teigti, kad respondentų pasirengimas antrajai vertintojo veiklai, kandidatų rengimo vertinimui, taip pat gerėjo (2 pav.). Matyti, kad pirmajame etape net 50 proc. respondentų nurodė, jog parengti kandidatus vertinimui geba silpnai arba blogai („silpnai“ – 41 proc., „blogai“ – 9 proc.) ir 28 proc. respondentų geba tai atlikti vidutiniškai. Tačiau antrosios apklausos duomenys parodė, jog beveik pusė (49 proc.) respondentų geba gerai arba labai gerai („gerai“ – 39 proc., „labai gerai“ – 10 proc.) parengti kandidatus vertinimui ir tik 13 proc. apklaustųjų antrajame etape nurodė gebą tai atlikti silpnai arba blogai („silpnai“ – 10 proc., „blogai“ – 3 proc.). Taigi mokydami vertintojai pasirengė antrajai vertintojo veiklai vidutiniškai ir geriau nei vidutiniškai.

Įsivertinimo pokytis yra statistiškai reikšmingas ($\chi^2 = 9,82$; $p = 0,043$).

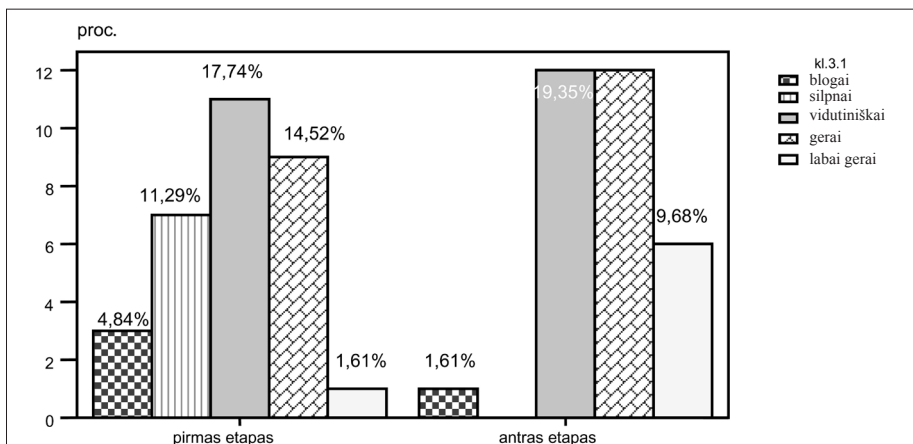


2 pav. Kandidatų parengimas vertinimui

Vertinimo proceso rengimas

Tyrimo dalyvių pasirengimas trečiajai vertintojo veiklai, vertinimo proceso rengimui, lyginant pirmosios ir antrosios apklausos rezultatus, pagerėjo. Pirmajame apklausos etape daugelis respondentų (67 proc.) gebėjimą parengti vertinimo procesą įvertino vidutiniškai ir blogiau nei vidutiniškai. 38 proc. apklausiamų kandidatų nurodė, jog trečiąją vertintojo veiklą sugeba atlikti vidutiniškai, 20 proc. – silpnai ir 9 proc. – blogai. Antrosios apklausos anketų duomenys parodė, kad respondentų gebėjimas parengti vertinimo procesą pagerėjo, nes

daugiau kaip pusė apklausiamų respondentų (55 proc.) savo kompetenciją, reikalingą trečiajai vertintojo veiklai, įvertino gerai arba labai gerai (gerai – 31 proc. ir labai gerai – 24 proc.), o silpnai ir blogai – tik po 2 proc. apklausiamų (pirmajame etape „silpnai“ nurodė 20 proc., o „blogai“ – 9 proc. respondentų). Taigi galima teigti, kad respondentų gebėjimas parengti vertinimo procesą pagerėjo ir vertintojų pasirengimas trečiajai vertintojo veiklai yra vidutiniškas ir geresnis nei vidutiniškas. Kaip iliustruota 3 pav., respondentai geriau vertina savo pasirengimą apibūdinti



3 pav. Vertinimo proceso parengimas: išsamus apibūdinimas vertinant kandidatus – tikslų, proceso, galimybių, vaidmenų, pareigų ir atsakomybės

vertinimą kandidatams ir pokytis yra statistiškai reikšmingas ($\chi^2 = 12,04$; $p = 0,017$).

Pokytis statistiškai reikšmingas ir įsivertinant kitas kompetencijas.

Vertinimo organizavimas ir vertinimas

Tyrimo dalyvių pasirengimas ketvirtajai vertintojo veiklai, vertinimo proceso rengimui, atskleistas per pirmąją ir antrąją apklausas, pavaizduotas 4 pav. Pateiktame paveiksle matyti, kad per pirmąjį tyrimo etapą daugelis respondentų savo pasirengimą organizuoti vertinimą ir vertinti įvertino vidutiniškai ir blogiau nei vidutiniškai (61 proc. apklausiamų). 37 proc. respondentų nurodė gebą tai atlikti vidutiniškai ir po 12 proc. respondentų – silpnai arba blogai. Pastebėtas vienintelis statistiškai patikimas savo gebėjimo sukurti kandidatams palankią psichologinę aplinką ir darbo patirties ryšys. Nustatyta, kad kuo didesnė darbo patirtis, tuo aukštesnis įsivertinimas ($\chi^2 = 25,5$; $p = 0,012$).

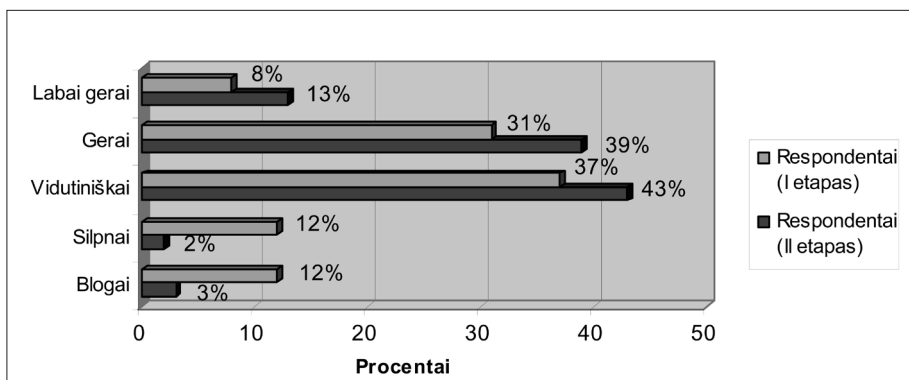
Antrosios apklausos tyrimo duomenys parodė, jog respondentų gebėjimas orga-

nizuoti vertinimą ir vertinti pagerėjo, nes jau 52 proc. visų apklausiamų kandidatų antrajame etape įvertino savo pasirengimą organizuoti vertinimą ir vertinti gerai arba labai gerai („gerai“ nurodė 39 proc. ir „labai gerai“ – 13 proc. respondentų). Galima teigti, jog po mokomųjų seminarų daugelis respondentų yra pasirengę šiai vertintojo veiklai vidutiniškai (43 proc.) ir geriau nei vidutiniškai, nes „silpnai“ nurodė 2 proc. apklausiamų respondentų ir „blogai“ – 3 proc.

Pastebėtina, kad šių kompetencijų įsivertinimo pokytis statistiškai nereikšmingas. Galima daryti prielaidą kad, kol dar nėra vertinimo praktikos, pasirengimas vertinimui (nors ir vertinamas šiek tiek geriau) yra „žinojimo apie“, o ne gebėjimų vertinti lygmuo.

Tokią pat prielaidą galime daryti ir analizuodami respondentų įsivertinimą gebėjimą tobulinti vertinimą. Statistiškai patikimo pirmojo ir antrojo etapo apklausos rezultatų pokyčio nenustatyta, nors tam tikrų teigiamų pokyčių pastebėta.

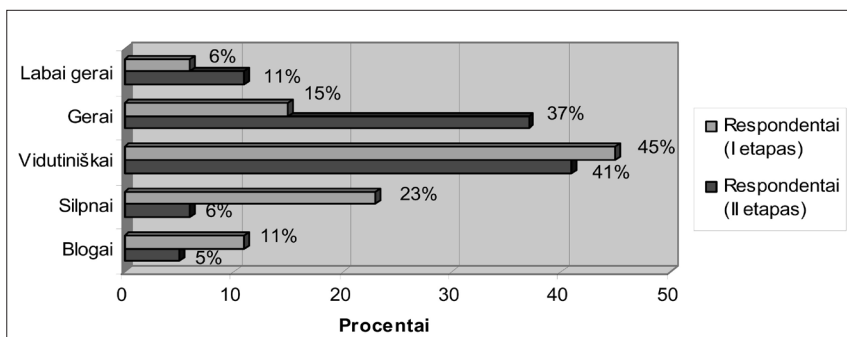
Per pirmąjį tyrimo etapą daug respondentų savo pasirengimą tobulinti vertinimą



4 pav. Vertinimo proceso organizavimas ir atlikimas

įvertino vidutiniškai ir blogiau nei vidutiniškai (79 proc. respondentų). 45 proc. apklausiamų kandidatų nurodė gebą šią veiklą atlikti vidutiniškai, 23 proc. – silpnai ir 11 proc. respondentų – blogai. Taigi galima teigti, kad daug respondentų pasirengimą tobulinti vertinimą per pirmąjį apklausos etapą įvertino vidutiniškai ir blogiau nei vidutiniškai (5 pav.).

Respondentų įsivertinimas, kaip jie geba atlikti šią veiklą antrajame etape, rodo teigiamą poslinkį, nes 89 proc. tyrimo dalyvių nurodė gebą tobulinti vertinimo procesą vidutiniškai ir geriau nei vidutiniškai. 41 proc. respondentų nurodė „vidutiniškai“, 37 proc. – „gerai“ ir 11 proc. respondentų – „labai gerai“. Taigi antrosios apklausos duomenys rodo, jog



5 pav. *Vertinimo proceso tobulinimas*

respondentai penktąją vertintojo veiklą geba atlikti vidutiniškai ir geriau nei vidutiniškai (5 pav.), taip pat pastebėta, kad antrajame etape egzistuoja statistiškai patikimas ryšys tarp kompetencijos įsivertinimo ir atstovaujamos mokslo srities: yra daugiau pasitikinčių savimi vadybos ir ekonomikos sričių atstovų, mažiau – humanitarinių mokslų srities atstovų ($\chi^2 = 31,90$; $p = 0,001$).

Vertintojo profesinė ir asmeninė saviugda

Per pirmąją apklausą daug respondentų savo gebėjimą atlikti šią veiklą įsivertino vidutiniškai (42 proc.) ir gerai (41 proc.), per antrąją apklausą anketų duomenys rodo, kaip pagerėjo tyrimo dalyvių pasirengimas šiai vertintojo veiklai: „vidutiniš-

kai“ pasirengimą įvertino 27 proc. respondentų, tiek pat procentų respondentų, kaip ir per pirmąją apklausą (41 proc.), nurodė „gerai“ ir 24 proc. per antrąją apklausą dalyvių nurodė „labai gerai“, tačiau pirmojo ir antrojo etapų apklausos rezultatų pokytis nėra statistiškai patikimas. Antrajame etape nustatytas statistiškai patikimas gebėjimo savikritiškai vertinti savo veiklą ir studijų krypties ($\chi^2 = 25,13$; $p = 0,014$) ryšys.

Išvados

1. Vertintojas turi būti savo srities profesionalas ir turėti specialų pasirengimą, reikalingą vertinti neformaliai ir savaime įgytą kompetenciją bei būti išsilavinęs, plačios erudicijos. Vertindamas neformaliai ir savaime įgytą kompeten-

ciją, vertintojas: planuoja vertinimą ir pasirengia vertinimui; parengia kandidatus vertinimui; organizuoja vertinimą, vertina; tobulina vertinimą; ugdo savo – kompetencijos vertintojo – profesionalumą ir asmenines savybes.

2. Atliktas empirinis tyrimas parodė, kad prieš mokydamiesi vertintojai įsivertino savo gebėjimą vertinti neformaliuotu būdu ir mokymosi savaime įgytą kompetenciją vidutiniškai ir blogiau nei vidutiniškai. Antrosios apklausos duomenys atskleidė, kad vertintojai mano yra pasirengę vertinimui vidutiniškai ir geriau negu vidutiniškai.
3. Galutinei vertintojo veiklai, profesinei ir asmeninei vertintojo saviugdai res-

pondentai pasirengę gerai ir labai gerai, todėl galima teigti, kad būtų atliktas aukštas respondentų įsivertinimas, kompetencijų vertintojo veiklą lemia ne tik tyrimo dalyvių mokymai, bet ir jų pedagoginio darbo patirtis universitete.

4. Atliktas tyrimas parodė, kad universiteto dėstytojų ir administracijos darbuotojų mokymas(is) buvo efektyvus. Atsižvelgiant į tai, kad suaugusiųjų neformaliai ir savaime įgyta kompetencija universitetuose pradedama vertinti tik pastaraisiais metais, reikia, kad vertintojai tinkamai pasirengtų, užtikrinti mokymą(si) pabrėžiant būtiną vertintojo veiklą ir kompetenciją.

LITERATŪRA

Evans N. Assessment of Prior Experiential Learning for Work – Based Learning // Corradi C., Evans N., Valk A. (2006). *Recognising Experiential learning: Practices in European Universities*. Tartu: University Press. P. 138–150.

Gage N. L., Berliner D. C. (1994). *Pedagoginė psichologija*. Vilnius: Alna littera.

Straka G. A. (2005). Formaliai, neformaliai bei savaime įgytų kompetencijų sertifikavimo ritualas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 2005, Nr. 9.

Fokienė A. (2006). *Profesijos mokytojų neformaliojo ir savaiminio mokymo didaktinių pasiekimų vertinimo sistemos parametrai*: daktaro disertacija. Kaunas: VDU leidykla.

Klenowski V. (2002). *Developing portfolios for learning and assessment. Processes and principles*. London and New York.

Laužackas R., Stasiūnaitienė E., Teresevičienė M. (2005). *Kompetencijų vertinimas neformalajame ir*

savaiminiame mokymesi. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

Laužackas R., Stasiūnaitienė E. (2005). Mokymosi pasiekimų aplanko ir pokalbio taikymas vertinant neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimus. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 2005, Nr. 9.

Rajeckas V. (1999). *Mokymo organizavimas*. Kaunas: Šviesa.

Recognising Prior Learning. Prieiga per internetą: <http://www.surrey.ac.uk/priorlearning/information4.htm>

South African Qualifications Authority. Prieiga per internetą: <http://www.saqa.org.za/>

Guskey T. R. (2004). *Profesinio tobulinimosi vertinimas*. Vilnius: Garnelis.

Mokomoji medžiaga vertintojams. Vertintojo standartas (2006). Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto Profesinio rengimo studijų centras.

READINESS OF EVALUATORS TO ASSESS NON-FORMALLY AND INFORMALLY ACQUIRED COMPETENCES

Margarita Teresevičienė, Vaiva Zuzevičiūtė, Sandra Kabišaitytė

S u m m a r y

The aim of the paper is to discuss the role and readiness of evaluators to assess non-formally and informally acquired competences of adults entering university. Research made at Vytautas Magnus University prepared university community for new activities – evaluation of competences acquired in labor market, non-formally and informally. The paper presents theoretical background for research based on critical analysis of references. Six main areas of competences of evaluators were defined: preparing evaluation process and planning; preparing candidates for evaluation; preparing process of evaluation; organization and performance of evaluation;

development of evaluation process; professional and personal development of evaluators. 35 future evaluators, including university teachers and administration staff members, were trained accordingly to the defined competence areas. Questionnaires were filled in before and after the teaching process. The results showed that evaluators think they can act differently in separate areas of competence evaluation and perform assessment better after teaching sessions. However, it is necessary to organize teaching sessions for evaluators because of complexity of the activities and the new phenomenon at university.

Įteikta: 2007 10 05

Priimta: 2008 01 07