

Aušra FOKIENĖ, Laima SAJIENĖ

Vytauto Didžiojo universitetas • Vytautas Magnus University

PORTFOLIO METODAS VERTINANT NEFORMALIOJO IR SAVAIMINIO MOKYMOSI PASIEKIMUS

PORTFOLIO METHOD IN ASSESSMENT OF NON-FORMAL AND INFORMAL LEARNING ACHIEVEMENTS

SANTRAUKA

Straipsnyje aptariamas mokymosi pasiekimų apilankas (angl. *portfolio*) metodo taikymas vertinant neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimus (angl. *Assessment of Non-formal and Informal Learning Achievements/ANILA*). Remiamasi profesijos mokytojų rengimo pavyzdžiu. Šio straipsnio tikslas – ištirti šio metodo pritaikymo galimybes profesijos mokytojų profesiniam tobulėjimui patikrinti ir paskatinti diskusijas apie neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo metodus, kurie naudingi tiek reflekyviam įsivertinimui, tiek profesiniam atskaitingumui. Tyrimui naudoti mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodai.

PAGRINDINIŲ SAŲVOKŲ APIBRĖŽIMAI

- *ANILA kandidatas* – asmuo, siekiantis gauti akademinį įvertinimą už mokymosi patirtis, įgytas ne formalaus mokslo institucijose.
- *Įvertinimas* – sprendimų priėmimas pagal vertinimo rezultatus ir nustatytus kriterijus.
- *Kompetencija* – gebėjimas atlikti tam tikrą veiklos (proceso) dalį remiantis žiniomis, gebėjimais ir vertybinėmis nuostatomis. Tam

ABSTRACT

This paper discusses the use of portfolio method in the process of assessment of non-formal and informal learning achievements (ANILA), with reference to the example of vocational teacher education. The purpose of the article is to explore the use of *portfolio* method as an opportunity to monitor the professional development of vocational (VET) teachers as well as to foster discussion on ANILA methodologies, contributing to both reflective self-assessment and professional accountability. Scientific literature and document analysis was employed in the research.

DEFINITIONS OF KEY WORDS

- *ANILA Candidate* is a person, seeking to be awarded an academic credit for learning experiences acquired outside the formal education institutions.
- *Evaluation* – making judgements according to assessment results and agreed criteria.
- *Competency* (pl. competencies) is a capability to perform a certain part of activity (operation), on the grounds of knowledge, skills, values and attitudes. The combination of

tikrų kompetencijų derinys sudaro profesijos standartą.

- *Kompetentingumas* – parodyta efektyvi ir kokybiška veikla, atitinkanti darbo pasaulio reikalavimus. Kompetentingumą apibrėžia kvalifikacijos lygmuo ir profesinė patirtis.
- *Mokymosi pasiekimas* – asmens įgytos žinios, gebėjimai ir nuostatos (nepriklausomai nuo mokymosi konteksto).
- *Mokymosi pasiekimų aplankas (angl. portfolio)* – sistemingos struktūros mokymosi pasiekimų, įgytų formaliojo mokymo metu ar už jo ribų arba darbo aplinkoje, įrodymų rinkinys, paremtas savianalize. Jame parodyti asmeniniai mokymosi ir tobulėjimo poreikiai.
- *Numanoma kompetencija* – kompetencija, kuriai asmuo pateikia įrodymus ir siekia gauti pripažinimą.
- *Studijų rezultatas* – teiginys, apibūdinantis ką besimokantysis turėtų žinoti, suprasti ar gebėti atlikti baigęs apibrėžtą studijų programą.
- *Vertinimas* – sistemingas mokymosi pasiekimų įrodymų rinkimas ir analizė siekiant nustatyti, ar jie atitinka studijų rezultatus, numatytus studijų programoje ar kompetencijas, nurodytas profesijos standartuose.

ĮVADAS

Europos Sąjungos valstybių dėmesys ugdymo klausimams yra antras prioritetas po ekonominių interesų. ES valstybėms būdingas vienodas dėmesys ugdymo procesams ir ugdymo prielaidoms. Aptardamas profesijos mokytojų rengimo prioritetus, B. Buck (2002) teigia, kad jie turi būti labiau siejami su ateities darbu mokyklose ir būsima mokinų veikla darbo pasaulyje. Darbo orientavimas į šiuos prioritetus skatina naujo požiūrio į profesijos mokytojų rengimą poreikį. Tačiau Lietuvoje profesijos mokytojų rengimo sistema visapusiai dar nefunkcionuoja. Atlikto

certain competencies constitutes professional standard.

- *Competence* – demonstrated effective quality activity, which meets the requirements of the world of work. Competence is determined by the level of qualification and professional experience of a person.
- *Learning achievements* – knowledge, skills and attitudes acquired by a person (irrespective of the learning context).
- *Portfolio* – a systematically structured collection of evidence of learning achievements based on self analysis, acquired inside or outside the formal training or in the work environment. It reflects the needs of professional development of a person.
- *Implicit competency* – is the competency that a person claims to evidence and get the recognition for.
- *Study outcome* – the statement of what a learner is expected to know, understand and/or be able to demonstrate after a completion of a study programme.
- *Assessment* – a systematic process of collecting and analyzing evidence information of learning achievements to determine its appropriateness to study outcomes, foreseen in the study programme (or competencies in the professional standard).

INTRODUCTION

In the European Union, the attention to educational issues is a priority area next to the economic interests. EU countries can be characterized by equal attention to educational processes and educational background. When discussing the priorities of vocational teacher education, Buck (2002) states that it should be closer related to their future work at school and students' future work in the world of work. Orienting the work towards these priorities fosters the emergence of a new approach

tyrimo rezultatai atskleidė, kad 30 proc. profesijos mokytojų iki šiol nėra įgiję formaliosios mokytojo kvalifikacijos (Fokienė, 2006).

Šiame kontekste atsiranda naujų iššūkių profesijos mokytojų rengimui – studijų proceso organizavimas turi būti lankstesnis ir atviresnis. Tapimo specialistu procesas – tai sistemingas profesinis tobulėjimas, apimantis visus tobulėjimo etapus ir trunkantis tol, kol sukaupiama tinkama patirtis. Mokymasis yra visą gyvenimą trunkantis procesas, o ne laiko tarpas nuo pirmosios pamokos iki dokumento, suteikiančio kvalifikaciją, gavimo. Aki vaizdu, kad naudingas mokymasis gali vykti daugelyje aplinkų ir apimti mokymąsi darbo vietoje, neakademinės bet struktūriškai apibrėžtas mokymosi formas, konferencijas, kursus, seminarus, paslaugas bendruomenei ir kt. Nors neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų pripažinimas yra svarbus, tačiau profesijos mokytojų rengimui jis dar nėra taikomas. Šiuo metu taikoma vertinimo tvarka turi būti peržiūrėta dėl nepaprastai greitų pokyčių aukštojo mokslo srityje ir darbo rinkoje.

Savęs vertinimu grįstas mokymosi pasiekimų aplanko metodas jau pradedamas realizuoti įvairiuose Lietuvos mokymosi sektoriuose. Šis vertinimo būdas neturi tvirtų tradicijų, tačiau, remiantis kompetencijomis grįstu (orientuotu į mokinį) požiūriu į mokymąsi, jį būtina plėtoti ir pradėti įgyvendinti. Straipsnyje aptariamas, o po to pristatomas mokymosi pasiekimų aplanko naudojimas profesijos mokytojų rengimo sektoriui, kuriame neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimas vis dar lieka problemine sritis.

Vertinimas reikalauja daug laiko. Atsižvelgiant į tai, kad profesinis dirbančių mokytojų rengimo modelis šiuo metu keičiamas iš akademinio į kompetencijomis grįstą, kyla esminis klausimas: kokie metodai geriausiai tiktų profesijos mokytojų profesiniam tobulėjimui, įgytoms žinioms ir įgūdžiams vertinti.

to vocational teacher education. In Lithuania, however, vocational teacher education system is not fully functioning yet. It was evidenced by the research into this area that 30% of vocational teachers still do not have their formal teaching qualification (Fokiene, 2006).

This context provides new challenges for vocational teacher education – it requires more flexibility and openness when organizing the study process. Becoming a professional is a process of systematic professional development that occurs in all stages of growth and continues for as long as appropriate experience is formed. Learning is a lifelong process, not a period of time from the first lesson till obtaining a document that confers the qualification. It becomes obvious that a valuable learning can take place in a variety of settings, including, but not limited to: on job training, non-academic but structured forms of study, conferences, courses, seminars, community service, etc. Although the recognition of non-formal and informal learning achievements is important, it is not a usually applied practice in VET teacher education. Current assessment practices have to be revised against the background of concurrent, rapid change in higher education and labour market.

The self-assessment-based *portfolio* method is in the phase of being started to be implemented in various learning sectors in Lithuania. This kind of assessment has no deep traditions, yet, according to the competence-based (learner-centred) learning approach, there is a need to develop and implement it. The paper will mainly discuss and present the portfolio inventory throughout the vocational teacher education sector, where ANILA causes specific problems.

Assessment is a time-consuming process. Taking into consideration that in-service professional education of teachers is experiencing a transfer from academic to competence model based on school practice, a fundamental question arises: what kind of

Šiame straipsnyje daugiausiai analizuojamas mokymosi pasiekimų apilanko metodas: siekiama apibūdinti jo savybes ir pateikti jo taikymo rekomendacijas neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo kontekste. Šio straipsnio uždaviniai:

- apžvelgti neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo procesą, aptarti jo logiką, etapus ir metodus;
- paaiškinti mokymosi pasiekimų apilanko sąvokos savitumą mokytojo profesijoje;
- atskleisti mokymosi pasiekimų apilanko metodo ypatumus vertinant profesijos mokytojų ankstesnio mokymosi pasiekimus.

1

NEFORMALIOJO IR SAVAIMINIO MOKYMOŠI PASIEKIMŲ VERTINIMAS: LOGIKA, ETAPAI IR METODAI

1.1. NEFORMALIOJO IR SAVAIMINIO MOKYMOŠI PASIEKIMŲ VERTINIMO TIPAI

Kompetencijas pripažinti galima įvertinus asmens mokymosi pasiekimų atitikimą studijų rezultatams, numatytiems studijų programoje ar kompetencijoms, nurodytoms profesiniuose standartuose. Vertinimas yra laikomas informacijos rinkimu, sisteminimu ir analize siekiant padaryti sprendimą, t. y. įvertinti. Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimas gali būti apibūdintas kaip sistemingas įrodymų apie mokymosi pasiekimus rinkimas ir analizė, siekiant nustatyti jų atitikimą studijų rezultatams, numatytiems studijų programoje. Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pripažinimas siejamas su patirtiniu mokymusi, vertinamu pagal išorinius standartus, reikalavimus ar kriterijus (*Recognition and Validation...*, 2007).

Daugeliu atvejų vertinimą galima atlikti remiantis iš anksto nustatytais kriterijais.

methods would best fit the assessment of vocational teachers' professional growth, acquired knowledge and skills? This paper mainly addresses the portfolio method aiming to characterize its features and guidelines for its use in the context of ANILA. The following research objectives are being tackled:

- To overview the process of ANILA, discussing its logics, stages and methods;
- To explain the concept of portfolio in teaching profession;
- To reveal the characteristics of portfolio assessment method in assessing prior learning achievements of vocational teachers.

1

ASSESSMENT OF NON-FORMAL AND INFORMAL LEARNING ACHIEVEMENTS: LOGIC, STAGES AND METHODS

1.1. TYPOLOGIES OF ASSESSMENT OF NON-FORMAL AND INFORMAL LEARNING ACHIEVEMENTS

Recognition of competencies can be performed after having assessed if a person's learning achievements correspond to the study outcomes, set in a study programme, or competencies, formulated in a professional standard. Assessment is understood as collection, systematization and analysis of information in order to take a decision, i.e. to evaluate. ANILA can be described as a systematic process of gathering and analyzing evidence information of learning achievements to determine its appropriateness to the study outcomes, foreseen in the study programme. Recognition of non-formal and informal learning refers to the outcome resulting from the assessment of experiential learning measured against external standards, requirements or criteria (*Recognition and Validation...*, 2007).

In majority of cases assessment can be carried out on the grounds of criteria agreed

Mokymosi pasiekimų vertinimo teorijoje ir praktikoje išskiriami du pagrindiniai vertinimo tipai: norminis vertinimas ir kriterinis vertinimas. Norminis vertinimas suteikia galimybių palyginti besimokančiųjų pasiekimus, todėl vertinimo rezultatai priklauso nuo bendrojo besimokančiųjų grupės pasiekimų vidurkio. Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo atveju tinkamesnis yra kriterinis vertinimas, nes jam būdingas besimokančiojo pasiekimų palyginimas su iš anksto nustatytais kriterijais.

Pagal vertinimo modelių klasifikaciją, kurią pateikia Hudges (2005), remdamasis FitzPatric, Sanders ir Worten (2004), neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimą profesijos mokytojų rengime galima apibūdinti kaip:

- Orientuotą į rezultatą (vertinimas yra paremtas studijų rezultatais ar kompetencijomis).
- Orientuotą į mokymosi vadybą (remiantis ANILA rezultatais galima daryti sprendimus apie formaliojo mokytojų rengimo sistemos tobulinimą).
- Orientuotą į vartotoją (neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo efektyvumas ir naudingumas yra nuolat tiriamas apklausiant pagrindinius socialinius dalininkus: profesijos mokytojus, profesijos mokytojų rengėjus ir profesinių mokyklų vadovus).
- Orientuotą į profesinę patirtį (patirtis, įgyta neformalaus ar savaiminio mokymosi būdu, yra pagrindinis vertinimo objektas).
- Orientuotas į mokymąsi (remiantis vertinimo rezultatais, parengiamas asmeninis mokymosi planas siekti tolimesnio profesinio tobulėjimo).

Turint galvoje, kad neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo procedūra pradedama patikrinimu ir egzaminavimu, o baigiama asmeninių profesinio tobulėjimo planų kūrimu, svarbu paminėti, kad neformaliojo ir savaiminio mokymosi

upon in advance. In theory and practice of assessment of learning achievements, two main types of assessment are distinguished: the norm-based and criteria-based assessment. The normative assessment provides the possibilities to compare learners' achievements; and therefore, assessment results depend on the overall average of achievements of a group of learners. In the case of ANILA, the criteria-based assessment is more applicable, as it is characterized by the comparison of learner's achievements against the criteria agreed in advance. Learners assess their achievements with regard to the study outcomes set in the curriculum.

According to the classification of assessment models, characterized by Hudges (2005), with reference to FitzPatric, Sanders and Worten (2004), ANILA in VET teacher education can be described as:

- Outcome-oriented (as it is based on study outcomes or competencies).
- Learning management oriented (as according to ANILA results, one can make decisions on improving the system of formal education of teachers).
- Consumer-oriented (as the effectiveness and usefulness of ANILA is being constantly researched by surveying major stakeholders: VET teachers, VET teacher educators as well as heads of VET schools).
- Professional experience oriented (because experience gained in non-formal or informal ways is the main object of assessment).
- Learning oriented (because on the grounds of the assessment results, a personal learning plan for further professional development is being prepared).

Keeping in mind that the procedure of ANILA starts with testing and examining and finishes with personalized professional development plans, it is worth mentioning that ANILA is not only about the measurement of learning achievements, but also

pasiekimų vertinimas nėra susijęs vien tik su mokymosi pasiekimų įvertinimu, bet ir su efektyviausio mokymosi būdo parinkimu konkrečiam asmeniui.

S. Bailie ir C. O'Hagan (1998), atsižvelgdami į Ch. Butterworth (1992), pateikia du vertinimo modelius, atspindinčius ANILA tikslus. Pirmasis sąlyginai yra pavadintas „atitikimo modeliu“, nes jo svarbiausias tikslas – formalizuoti neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimus (ar įgytos žinios ir gebėjimai atitinka studijų rezultatus, pateiktus studijų programoje). Antrasis – „augimo (tobulėjimo) modelis“ – laikomas nepriklausomu mokymosi patirties tyrimu. Šiuo atveju asmuo savo iniciatyva, taikydamas įvairius metodus, renka informaciją, įrodymus ir apmąsto savo pasiekimus, įgytus neformaliojo ir savaiminio mokymosi eigoje. Augimo modelis atitinka formuojamojo vertinimo, padedančio pasiekti mokymosi visą gyvenimą tikslus, sąvoką. Net jei minėti modeliai pateikiami juos supriešinant, šiuo metu vyrauja tendencija naudotis abiejų modelių savybėmis. Augimo modeliu galima remtis visos profesijos mokytojo karjeros metu: ruošdami mokymosi pasiekimų aplanką, mokytojai renka įrodymus apie savarankišką, patirtinį mokymąsi, dalyvavimą įvairiuose profesinio pobūdžio renginiuose, pripažinimą profesinėje srityje ir t. t., o atitikimo modelis skirtas nuolat tikrintis dėl atitikimo standartams.

1.2. ANILA: ĮRODYMAIS PAREMTAS TYRIMAS

Pagal etapus ir logiką, neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo procesą būtų galima sąlyginai palyginti su įrodymais paremtu empiriniu tyrimu, apimančiu šiuos etapus: tyrimo tikslo ir problemos formuluotė, hipotezės iškėlimas, jos tyrimas, remiantis rašytiniais ir empiriniais šaltiniais, ir galiausiai išvadų darymas. Svarbu paminėti, kad šis procesas apima ne mažiau kaip du žmones: kandidatą ir vertintoją. Tačiau

about finding the most effective learning path for an individual learner.

Bailie and O'Hagan (1998), with regard to Butterworth (1992), present two assessment models reflecting the aims of ANILA. The first one is relatively called “the correspondence model” since its main aim is to formalize the achievements of non-formal and informal learning (whether demonstrated knowledge and skills correspond to the study outcomes in the curriculum). The second one is “the growth model” and it is described as an independent investigation of learning experience when an individual, on his own initiative and with the help of various methods, collects information and evidence and reflects on his own achievements gained through non-formal and informal learning. The growth model corresponds to the conception of formative assessment contributing to the goals of lifelong learning. Even though the mentioned models are presented as opposing ones, the present-day tendency is to use the features of both models. The growth model can be used throughout the entire career of a VET teacher: when preparing the portfolio of learning achievements, teachers collect evidence of independent experiential learning, participation in various professional events, acknowledgements in their professional sphere, etc., whereas the correspondence model serves as a periodic checking against standards.

1.2. ANILA: EVIDENCE BASED RESEARCH

According to its stages and logics, the process of ANILA could be relatively compared to the process of the empirical research that is based on evidence and that includes such steps as formulating the research problem and goal, raising the hypothesis, examining the hypothesis on the grounds of written and empirical resources, and, finally, drawing conclusions. It is important to mention that the process of ANILA employs at least two persons: the

gerosios praktikos pavyzdžiuose dar randamas ir patarėjas, kuris konsultuoja kandidatą pasirengimo vertinimui metu. 1 lentelėje sugretinami empirinio tyrimo etapai ir neformaliojo

Candidate and the Assessor. In the examples of good practice there is also the Counsellor, who gives consultations for the Candidate in the process of preparation for the assessment.

1 lentelė. **Empirinio tyrimo ir ANILA etapų sąsajos**

Table 1. **Comparison of stages in empirical research and ANILA**

EMPIRINIO TYRIMO ETAPAI / STAGES OF EMPIRICAL RESEARCH	ANILA VEIKSMAI / ACTIONS OF ANILA
<i>Tyrimo problemos nustatymas</i> <i>Identifying research problem</i>	Kandidatas pateikia prašymą studijuoti ar pareigoms gauti, tačiau ankstesnis mokymasis ir/arba profesinė patirtis nėra dokumentuota ir įvertinta. Candidate applies to a study programme or job position, yet a part of prior learning and/or professional experience is not documented and no credit awarded.
<i>Tyrimo tikslo formulavimas</i> <i>Formulating the goal of the research</i>	Kandidatas prašo ankstesnio mokymosi pasiekimų pripažinimo pagal mokymosi rezultatų, pateiktų studijų programoje, sąrašą. Candidate claims for recognition of prior learning achievements, according to the list of study outcomes in the study programme.
<i>Hipotezės iškėlimas</i> <i>Raising hypothesis</i>	Kandidatas teigia, kad jis/ji įgijo tam tikrų žinių ir gebėjimų neformaliojo ir savaiminio mokymosi ar profesinės patirties eigoje. Kompetencijų, kurias prašoma pripažinti, identifikavimas. Candidate states that he/she has acquired certain knowledge and skills during non-formal and informal learning or professional experience. Identification of competencies to be recognized.
<i>Hipotezės tikrinimas rašytiniuose šaltiniuose</i> <i>Examining hypothesis in written resources</i>	Kandidatas paruošia ir pateikia savianalize grįstą mokymosi pasiekimų aplangą, kuriame pateikia dokumentuotus numanomų kompetencijų (t. y. žinių, gebėjimų, vertybių ir požiūrių) įrodymus. Candidate prepares and submits self-analysis based portfolio, which includes documented evidence of implicit competencies (i.e. knowledge, skills, values and attitudes).
<i>Hipotezės tikrinimas empiriniuose šaltiniuose</i> <i>Examining hypothesis in empirical resources</i>	Vertintojas pasirenka konkrečius vertinimo metodus: - žinioms įvertinti - gebėjimams įvertinti - vertybėms ir požiūriams įvertinti Assessor chooses certain assessment methods: - for assessing knowledge - for assessing skills - for identifying values and attitudes
<i>Duomenų analizė</i> <i>Data analysis</i>	Vertintojas lygina dokumentuotus įrodymus su empirinio patikrinimo rezultatais (pavyzdžiui, mokymo veiklos stebėjimas, kandidato apklausa ir pan.) Assessor compares the documented evidence with the results of empirical examination (e.g. observation of teaching activity, interview with the Candidate, etc.)
<i>Išvados</i> <i>Conclusions</i>	Vertintojas nusprendžia, ar/ kurios numanos kompetencijos gali būti pripažįstamos. Vertintojas rekomenduoja kandidatui individualų studijų planą remdamasis ANILA rezultatais. Assessor makes the decision whether and which implicit competencies can be recognized. Assessor recommends Candidate an individual study plan based on the results of ANILA.

bei savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo veiksmi.

Hipotezės iškelimo etape neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo atveju nustatoma, kurias numanomas kompetencijas, įgytas neformaliojo ir savaiminio mokymosi metu, galima būtų pripažinti. Numanomos kompetencijos nustatomos (identifikuojamos) pagal studijų rezultatų sąrašą (pateiktą studijų programoje) ar kompetencijas (randamas profesiniuose standartuose). Kitaip sakant, identifikavimas – tai asmeninio mokymosi pasiekimų, kuriuos reikės pagrįsti ANILA proceso metu, sąrašo parengimas. Šiame etape svarbiausia – kandidato sąmoningumas ir aktyvumas. *Hipotezės tikrinimas rašytiniuose šaltiniuose* apima visų įmanomų dokumentų ir sertifikatų, kuriais galima įrodyti tam tikrų žinių ir gebėjimų įgijimą profesinės patirties metu, surinkimą. Pagrindinis šiuo etapu – mokymosi pasiekimų aplanko (*portfolio*) metodas. Mokymosi pasiekimų aplanko parengimas – tai „popierinių“ įrodymų rinkimas, kurį atlieka pats mokytojas (ANILA kandidatas), padedamas patarėjo, o įrodymus, pateiktus aplanke, vertina kvalifikuotas vertintojas.

Surinkus visus dokumentuotus įrodymus, pereinama prie *empirinio patikrinimo* etapo. Priklausomai nuo numanomų kompetencijų ir pateiktų dokumentinių įrodymų, vertintojas pasirenka empirinio vertinimo metodus. Šiame etape numanomos kompetencijos lyginamos su kompetencijomis, pateiktomis profesiniuose standartuose, ar mokymosi rezultatais, nurodytais pasirinktoje mokymo programoje taikant atitinkamus vertinimo metodus (pvz., testus, pokalbius, mokymo stebėjimą ir pan.). Apibendrinus metodus, kurie aprašomi įvairių autorių (Davies, Golacher, Reeve, 1998; Vargas Zuniga, 2002; Webb, 2006, Teresevčienė, Laužackas, 2003), 2 lentelėje atskleidžiamas konkrečių vertinimo metodų tinkamumas siekiant įver-

Table 1 juxtaposes the stages of empirical research and the actions of assessment of non-formal and informal learning achievements.

The phase of *raising the hypothesis* in the case of ANILA is identification of the implicit competencies, achieved by a person during the processes of non-formal and informal learning, that can be selected for recognition. Identification of the implicit competencies is being done in accordance with the list of study outcomes (in the study programme) or competencies (in the professional standard). In other words, the identification means preparing a personal list of learning achievements, to be evidenced and proven during the process of ANILA. In this stage, awareness and activeness of the ANILA candidate is emphasized. *Examining the hypothesis in written resources* means gathering various possible documents and certificates that can prove the acquisition of certain knowledge and skills during professional experience. The dominating method in this stage is portfolio. Preparation of portfolio, i.e. gathering the “paper” evidence, is performed by the teacher (ANILA Candidate) him/herself with the support of the Counsellor, whereas the assessment of the evidence, presented in a portfolio, is undertaken by a qualified Assessor.

After all documented evidence has been gathered into portfolio, the phase of *empirical examination* follows. Subject to the list of implicit competencies as well as to the submitted documental evidence, the empirical assessment methods are chosen by the Assessor. In this stage, identified implicit competencies are compared to those set in the professional standard or to the study outcomes in a chosen study programme by applying appropriate assessment methods (such as tests, interviews, observations of teaching, etc.). After drawing generalizations on the methods discussed by different authors (Davies, Golacher, Reeve, 1998; Vargas Zuniga, 2002; Webb, 2006, Teresevčienė, Laužackas, 2003),

2 lentelė. **Mokymosi pasiekimų vertinimo metodai**

Table 2. **Methods for assessment of learning achievements**

VERTINIMO METODAS / ASSESSMENT METHOD	KOMPETENCIJOS SUDĖTINĖS DALYS / INTEGRAL PARTS OF COMPETENCY		
	Ž / K	G / S	V
<i>Portfolio</i> (mokymosi pasiekimų applanke) / <i>Portfolio</i>	○	○	○
Testas teorinėms žinioms patikrinti / Test for checking theoretical knowledge	●	-	-
Praktinių gebėjimų testas / Test for checking practical abilities	○	●	
Pokalbis su profesijos mokytoju (interviu) / Interview with a VET teacher	●	○	●
Mokomosios veiklos stebėjimas / Observation of teaching activity	○	●	●
Savęs vertinimas / Self-assessment	-	●	○

Ž – žinios / K – knowledge, Į – įgūdžiai / S – skills, V – vertybės / values

● – pilnai / fully, ○ – iš dalies / partly

tinti atskiras sudedamąsias kompetencijos dalis: žinias (Ž), įgūdžius (Į) ir vertybes (V).

Kaip matyti iš 2 lentelės, mokymosi pasiekimų applanke tvirtinama apie tam tikrų mokymosi pasiekimų – žinių, įgūdžių ir vertybinių nuostatų – turėjimą. Ši informacija, kaip kandidato surinktų įrodymų apie (numanomus) mokymosi pasiekimus rinkinys, privalo būti patikrinta naudojant kitus vertinimo metodus, leidžiančius įsitikinti, kad kandidato applanke nurodyti gebėjimai atitinka studijų programos rezultatus.

Kiekvienas savo iniciatyva gali pradėti neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo procedūrą. ANILA kandidatas padedamas patarėjo mokymosi pasiekimų applanke išvardija įgytus gebėjimus ir pateikia profesinės patirties įrodymus. Tokiu būdu sukaupta medžiaga vėliau tampa atspirties tašku siekiant įforminti neformaliojo ir/arba savaiminio mokymosi pasiekimus.

Antroje straipsnio dalyje didžiausias dėmesys bus sutelktas į profesijos mokytojo, siekiančio gauti ankstesnio mokymosi pripažinimą, mokymosi pasiekimų applanke rengimą.

Table 2 illustrates the suitability of particular assessment methods when assessing the constituent parts of competencies: knowledge (K), skills (S), and values and attitudes (V).

Portfolio can “claim” the possession of certain learning achievements: knowledge, skills and attitudes / values. Being a collection of evidence on (suppositional) learning achievements gathered by the Candidate, this information should be verified using other assessment methods to ascertain if the abilities, indicated in the portfolio, correspond to the outcomes of the study programme.

Everyone can start the ANILA procedure on his/her own initiative. With the help of a Counsellor, the ANILA Candidate lists gained abilities and collects evidence of professional experience in a portfolio. Accumulated portfolio material of such kind later becomes an initial point while in the process of formalization of personal non-formal and/or informal learning achievements.

The second part of the article will focus on the issue of preparing the portfolio of a VET teacher applying to get the recognition of his/her prior learning.

2 STRUKTŪRIZUOTAS ĮRODYMŲ APIE ANKSTESNĮ MOKYMĄSI PATEIKIMAS

2.1. KAS YRA (MOKYTOJO PATIRTIES) APLANKAS (PORTFOLIO)?

Apskritai, mokymosi pasiekimų aplankas yra apmąstymų ir hipotezių apie individualią patirtį ir veiklų, atliktų per tam tikrą laikotarpį, rinkinys. Aplanko metodas naudojamas padėti savarankiškai besimokantiems asmenims užfiksuoti, susisteminti, integruoti ir iš naujo panaudoti savo neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimus per tam tikrą laiko tarpą, jis taip pat skatina besimokančiuosius pasinaudoti šia sukaupta informacija planuojant ir vertinant savo mokymosi pažangą (Stefani, Mason, Pegler, 2008). Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo kontekste, mokymosi pasiekimų aplanką galima pavadinti išsamia ataskaita, apibūdinančia ir dokumentais patvirtinančia ankstesnio mokymosi (neformaliojo ar savaiminio) pasiekimus. Paremtas savęs vertinimu, šis metodas sudaro sąlygas besimokantiems tapti savo pačių mokymosi pažangos socialiniais dalininkais. Harris ir Bell (1990) nuomone, toks vertinimas nėra siejamas tik su besimokančiųjų naudai vykdoma veikla, bet taip pat siejamas su pačių besimokančiųjų atliekama veikla ir bendradarbiavimu su jais.

Mokytojo pasiekimų aplankas yra susijęs su mokytojo profesijos specifika. Tai dokumentuota mokytojo mokymosi proceso istorija mokymosi standartų kontekste (Painter, 2001, cituojama Bullock & Hawk, 2005). Norint sėkmingai sukurti mokymosi pasiekimų aplanką reikia sąmoningai parinkti įrodymus ir nuosekliai apmąstyti veiklos rezultatus, kurie suteikia įžvalgų apie mokytojo profesinį tobulėjimą. Mokytojo pasiekimų aplanke dedami pamokų planų pavyzdžiai, mokymosi dalykai ir profesiniai dokumentai, atspindintys mokytojo žinias, įgūdžius ir įsitikinimus (vertybes ir požiūrius) (Bullock & Hawk, 2005).

2 STRUCTURED PRESENTATION OF EVIDENCE ON PRIOR LEARNING

2.1. WHAT IS A (TEACHING) PORTFOLIO?

Generally speaking, portfolio is a collection of reflections and speculations on individual experience as well as assignments accomplished over a period of time and gathered into a file. Portfolio method is used to help individual learners capture, organize, integrate and reuse the achievements of their formal, non-formal and informal learning experiences acquired over a certain period of time; to allow learners to take advantage of this accumulated information when planning and assessing the progress of their learning (Stefani, Mason, Pegler, 2008). In the context of ANI-LA, portfolio can be defined as a comprehensive report that describes and documents the achievements of a person's prior (non-formal and informal) learning. Being self-assessment based, portfolio method enables learners to become the stakeholders of their individual learning progress. According to Harris and Bell (1990), this kind of assessment is not just something "done to" learners but also "done with" and "done by" learners.

A teaching portfolio is specific to the education profession. Teaching portfolio is a documented history of a teacher's learning process, viewed against a set of teaching standards (Painter, 2001 in Bullock & Hawk, 2005). Successful development of a complete portfolio is achieved through the deliberate selection of evidence and thoughtful reflections of those artefacts, which provide insight into teacher's professional development. Teachers' portfolio contains the samples of lesson plans, units of study and professional documents reflecting knowledge, skills and beliefs (values and attitudes) of the teacher (Bullock & Hawk, 2005). Developing the portfolio as a method to assess teachers' professional development was grounded on the

Mokymosi pasiekimų aplanko kūrimas, kaip mokytojo profesinio tobulėjimo vertinimo metodas, buvo paremtas nuostatomis, kad mokytojai privalo sugebėti ir norėti nuolat ir tikslingai savarankiškai mokytis, tobulėti ir suprasti savo profesinės veiklos privalumus ir trūkumus.

Profesijos mokytojų rengimo kontekste mokymosi pasiekimų aplankas tampa galimybe pademonstruoti profesinį tobulėjimą, kuris būtų paremtas asmeniniais interesais ir mokymosi poreikiais. Aplanko rengimas turi suteikti mokytojui galimybę apmąstyti savo mokymąsi ir veiklą (Hebert, 1992). Klenowski (2002) teigia, kad aplankas gali apimti nemažą skaičių vertinimo tikslų siekiant pagerinti mokymo bei mokymosi procesus – atskaitomybę, sumuojamąjį vertinimą, patvirtinimą, atranką, paskatinimą, vertinimą ir įvertinimą. Be neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinime panaudojimo, Pollard & Tann (1995) nurodo ir kitas galimybes, kaip pritaikyti mokymosi pasiekimų aplanką:

- Tiems, kurie yra susiję su profesijos mokytojų rengimo organizavimu – susipažinti su mokytojo pasiekimais, įvertinti jų svarbą ir pateikti atsiliepimus.

- Mokytojui – plėtoti savo žinias bei įgūdžius ir siekti profesinio tobulėjimo. Dėl didėjančios motyvacijos ir įvairių skatinimo formų, numatyti savo tolesnį tobulėjimą, pasiekimus, trūkumus ir galimybes.

- Mokytojų rengimo institucijoms – nustatyti studijavimo problemas, pakeisti studijų programas, formas ir metodus, studijų proceso organizavimo tvarką, kad mokytojų parengimas būtų efektyvesnis.

Svarbu pabrėžti tai, kad neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo atveju, mokytojo pasiekimų aplankas naudojamas ne tik savęs vertinimui, bet ir išoriniam įvertinimui. Todėl aplanke pateikta informacija turi būti aiški abiem „auditorijoms“ – mokytojui (ANILA kandidatui) ir vertintojui, kuris privalo atlikti išorinį įvertinimą. 3

principle, that it is essential for teachers to be able and desire to learn and develop on their own constantly and purposefully, to perceive strengths and weaknesses in their professional activity.

In the context of VET teacher education, portfolio becomes a possibility to demonstrate professional development based on personal interests and learning needs. The preparation of portfolio has to provide a real opportunity for a teacher to think over his / her own learning and activity (Hebert, 1992). Klenowski (2002) maintains that portfolio can serve a range of assessment purposes - accountability, summative assessment, certification, selection, promotion, appraisal and assessment in support of teaching and learning processes. Pollard & Tann (1995) distinguish the following opportunities for portfolio application besides ANILA:

- For those involved in organizing VET teacher education – to get acquainted with teacher achievements, assess their significance and provide feedback.

- For a teacher – to develop his/her knowledge and skills and foster professional development due to growing motivation and a variety of encouragement forms; clearly envisage personal development, achievements, shortcomings and possibilities.

- For teacher education institutions – to identify study problems, modify study programmes, forms and methods and study process organization in order to provide a more effective education for teachers.

It is important to emphasize that in the case of ANILA, a portfolio of a teacher is used both for self-assessment and external review. Therefore, the information in portfolio should address and be clear for both “audiences” – a teacher (ANILA Candidate) him/herself and the Assessor, who has to do the external review. Table 3 explains the

3 lentelė. Mokymosi pasiekimų aplankų tipai (pritaikyta iš Hartnell-Young, Morris, 2007; Bullock, Hawk, 2005)

Table 3. Typology of Portfolios (adapted from Hartnell-Young, Morris, 2007; Bullock, Hawk, 2005)

PROFESINIO TOBULĖJIMO TIKSLAI / PROFESSIONAL DEVELOPMENT PURPOSES		RINKODAROS TIKSLAI (PARODOMASIS APLANKAS) DARBO SUSIRADIMAS MARKETING PURPOSES (SHOWCASE PORTFOLIOS) OBTAINING EMPLOYMENT
<i>Formuojamasis (tobulėjimo aplankas)</i> <i>Mokymosi palaikymas</i> <i>Formative (Growth portfolios)</i> <i>Supporting learning</i>	<i>Sumuojamasis (atskaitomybės aplankas)</i> <i>Mokymosi įvertinimas</i> <i>Summative (Accountability portfolios)</i> <i>Evaluating learning</i>	
<i>Tikslas.</i> Gauti patarimų/ įgyti supratimą apie mokomosios veiklos tobulinimą <i>Aim:</i> to get consultations / awareness on improving own teaching activity	<i>Tikslas.</i> Priimti vertinamąjį sprendimą apie atitikimą reikalavimams <i>Aim:</i> to take evaluative decision about qualifying against requirements	<i>Tikslas.</i> Gauti pareigas / kvalifikaciją <i>Aim:</i> to get a position / qualification
<i>Tikslinė auditorija.</i> Pats/pati ir mokymosi padėjėjas/mentorius <i>Audience:</i> self and learning facilitator / mentor	<i>Tikslinė auditorija.</i> Pats/pati ir vertintojas <i>Audience:</i> self and assessor	<i>Tikslinė auditorija.</i> (Potencialus) darbdavys <i>Audience:</i> (potential) employer
<i>Savybės</i> Apima dalykus, kuriuos reikia aptarti su mokymosi padėjėju/mentoriumi (mokymo koncepcija, klasės valdymo planai, mokymo strategijos ir pan.) <i>Features:</i> Includes issues to be discussed with learning facilitator (teaching philosophy, classroom management plans, teaching strategies, etc.)	<i>Savybės</i> Paremtas profesijos standartais ar studijų rezultatais, nurodytais studijų programoje <i>Features:</i> Based on professional standards or study outcomes in the curriculum	<i>Savybės</i> Apima geriausias pavyzdžius, geriausiai atskleidžiančius profesinę veiklą <i>Features:</i> Includes best examples, illustrating one's professional activity
<i>Naudojimo pavyzdžiai</i> Profesinio tobulėjimo planavimas Nuolatinio profesinio tobulėjimo fiksavimas Pasiekimų įvertinimas: mokymasis visą gyvenimą <i>Examples of usage:</i> Professional development planning Recording of continuing professional development Celebration of achievements: life-long learning	<i>Naudojimo pavyzdžiai</i> Reikalavimai siekiant įstoti į universitetą/kursus Veiklos peržiūra ir paaukštinimas pareigose Profesinė atestacija <i>Examples of usage:</i> University admission / Course requirements Performance review and promotion Professional certification	<i>Naudojimo pavyzdžiai</i> Kreipiantis dėl darbo Prisistatant „klientams“ Organizaciniai gebėjimai (personalo gebėjimai, pateikti mokyklos bendruomenei) <i>Examples of usage:</i> Job application Introduction to “clients” Organizational capability (abilities of the staff, presented for school's community)

lentelėje pateikiami trys pagrindiniai mokymosi pasiekimų aplanko tipai, kurie apibūdinami pagal jų tikslą: profesinis tobulėjimas, atskaitomybė ir rinkodara.

Taigi egzistuoja keletas mokymosi pasiekimų aplankų tipų, kuriais gali pasinaudoti mokytojas siekdamas atitinkamų tikslų:

three main types of portfolios, which can be characterized by their purposes: professional development, accountability and marketing.

It is apparent that there are several types of portfolio, which can be used by teachers, depending on the goal: professional development, evaluation or marketing. The portfolio

profesinio tobulėjimo, vertinimo ir rinkodaros. Mokymosi pasiekimų aplankas neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo kontekste pirmiausia reikalingas vertinimo tikslais, tačiau vertinimo rezultatai skatina profesinį tobulėjimą atsižvelgiant į asmeninius mokymosi poreikius.

Portfolio – tai aplankas, kuriame sukaupti kandidato atliktų užduočių pavyzdžiai. ANILA kandidatas kaupia esminę medžiagą viso mokymosi proceso eigoje: įvairius sertifikatus iš kvalifikacijos kėlimo kursų, studijuotų literatūros šaltinių sąrašą, pastabas apie literatūros analizę, pamokų planus, susirinkimų programas, aprašus, projektus, veiklos aprašus, atliktas užduotis ir t. t.

Pagrindinis mokymosi pasiekimų aplanko rengimo principas – nuolatinis savo veiklos ir mokymosi apmąstymas. Mokytojai mokosi iš patirties. Tačiau norint efektyviai mokytis, būtina tobulinti savo reflekyvius gebėjimus, kadangi pats efektyviausias mokymasis vyksta reflektavimo ir analizės metu.

2.2. PORTFOLIO RENGIMAS ANKSTESNIO MOKYMOSI PASIEKIMAMS VERTINTI

Renkantis, kokio tipo mokymosi pasiekimų aplanką kurti, būtina atsižvelgti į šiuos aspektus: tikslą, principus ir vertinimo procedūrą. Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinime mokymosi pasiekimų aplanko uždavinys – surinkti, atrinkti, apmąstyti, suplanuoti ir pateikti (Barrett, 2000) mokymosi pasiekimų (žinių, įgūdžių, vertybių ir požiūrių), įgytų neformaliojo ir savaiminio mokymosi aplinkoje, įrodymus siekiant jų pripažinimo. Todėl įrodymai, pateikti aplanke, yra pagrindas (ar vizitinė kortelė) kitam ANILA proceso etapui – pasirinkti konkretaus vertinimo turinį ir metodus.

Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo atveju pasitelkiami šie vertinimo principai, sąlygojantys mokymosi pasiekimų aplanko rengimą:

in ANILA context first serves the evaluation goal, yet the assessment results lead to the professional development, which is driven according to personal learning needs.

Portfolio is a file where the samples of Candidate's accomplished assignments are collected. The ANILA Candidate accumulates a collection of essential material throughout the learning period, i.e. various certificates from qualification upgrading courses, a list of literature resources that have been studied, remarks on literature analysis, lesson plans, meeting schedules, descriptions, projects, activity descriptions, performed tasks, etc.

The main principle of portfolio preparation is a constant reflection of one's own activity and learning. Teachers learn through experience. In order to learn efficiently, however, it is necessary to develop reflection skills, as the most efficient learning takes place through reflection and analysis.

2.2. PREPARING PORTFOLIO FOR ASSESSMENT OF PRIOR LEARNING ACHIEVEMENTS

When choosing which kind of portfolio to construct, it is essential to consider the following aspects: the purpose, principles and process of assessment. The objective of portfolio in ANILA is to collect, select, reflect, project and present (Barrett, 2000) the evidence of learning achievements (knowledge, skills, values and attitudes), acquired in non-formal or informal learning setting having the purpose to get the recognition. Thus, evidential information presented in a portfolio is the basis (or like a business card) for further elaboration of ANILA process – choosing a particular content and methods of assessment.

In the case of ANILA, the assessment principles that influence the preparation of the portfolio are as follows:

principle 1: Integrity / Process approach is grounded on a series of procedures

I principas. Integralumas/procesinis požiūris paremtas kai kuriomis procedūromis, apimančiomis ANILA sistemos kūrimą ir plėtojimą. Pabrėžiama, kad būtina atsižvelgti į laipsniškas neformaliojo ir savaiminio mokymosi vertinimo procedūras, o kiti vertinimo metodai bus taikomi informacijai, pateiktai aplanke, patikrinti.

II principas. Vertinimo metodų įvairiapusiškumas iškelia mokymosi metodų įvairovės ir trianguliacijos būtinybę siekiant pagrįsti vertinimo rezultatus išsamesne kognityvinių, psichomotorinių ir emocinių mokymosi pasiekimų analize. Vertinimo metodai turi apimti rašytinės informacijos vertinimą ir empirinių įrodymų apie numanomas kompetencijas, kurias siekiama pripažinti, analizę.

III principas. Tikslingumas laikomas galimybe panaudoti vertinimo rezultatus, pasirinkti tą formaliojo ugdymo programą, kuri geriausiai atitinka asmeninius mokymosi poreikius ir yra paskata toliau dalyvauti visą gyvenimą trunkančio mokymosi procesuose.

IV principas. Vertinimo ir pripažinimo palengvinimas apibrėžiamas kaip modelis, kuris užtikrina, kad ANILA kandidatas turės galimybių konsultuotis, rengdamas savo mokymosi pasiekimų aplanką neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimams vertinti.

V principas. Tikslumas, pagrįstumas ir aiškumas siejamas su vertinimo rezultatų patikimumu, kuris priklauso nuo pagrįstos vertinimo metodikos.

VI principas. Voliuntarizmas ir sąmoningumas teigia, kad vertinimo ir pripažinimo procesas yra sudėtinga, daug laiko atimanti ir reikalaujanti kandidato pastangų veikla, todėl jis neturi būti privalomas, o paremtas pasirinkimo galimybe.

VII principas. Atsakomybės (užtikrinančios vertintojų kompetentingumą) teigiama, kad atsakomybė vertinimo procese yra susijusi su asmenimis, atliekančiais vertinimą, jų formalia kvalifikacija ir realiais gebėjimais.

composing the design and development of the ANILA system. It is emphasized that all the step-by-step procedures of the assessment of non-formal and informal learning must be taken into account, and that another assessment methods will be used to verify the information presented in the portfolio;

principle 2: Versatility of assessment methods emphasizes the diversity of learning methods and triangulation in order to base the assessment results on deeper analysis of cognitive, psycho-motoric and affective learning achievements. The assessment methods should include both the assessment of written information and the examination of the empirical evidence of the implicit competencies to be recognized;

principle 3: Expedience, which is understood as an opportunity to use the assessment results, an ability to choose the part of formal education programme, which corresponds personal learning needs best, and as a stimulus for further participation in lifelong learning processes;

principle 4: Facilitation in the assessment and recognition is described as a pattern to ensure ANILA Candidate the possibilities to get consultations when preparing the portfolio for the ANILA;

principle 5: Exactness, validity and transparency is associated with the reliance on the results of assessment that depends on reasoned assessment methodology;

principle 6: Voluntarism and consciousness states that the process of assessment and recognition is a complex, time-consuming and requiring endeavour of a Candidate; and therefore, it should not be compulsory, but based on the possibility to choose;

principle 7: Trust (assuring the competence of Assessors) states that trust in the assessment process is related to the people, implementing the assessment, their formal qualification and the real competence;

VIII principas. Periodiškas atnaujinimas. Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo sistema atvira pokyčiams ir tobulinimui, todėl svarbu ją nuolat atnaujinti. Būtina nustatyti konkrečius peržiūros intervalus. Atnaujinti galima įvertinant sistemos efektyvumą ir jos tobulinimą. Procedūros reikalingumas, naudojimas, tinkamumas ir metodikos efektyvumas turėtų būti periodiškai įvertinami. Mokymosi pasiekimų aplanko logika ir struktūra turi būti peržiūreta atnaujinant neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo procedūrą.

Parinkant vertinimo metodą vienam ar kitam dalykui, svarbu atsakyti į šiuos klausimus: ką svarbu įtraukti į mokymosi pasiekimų aplanką; kokiais kriterijais reikia vadovautis nustatant besimokančiojo darbą; kokie kriterijai nusako, ar besimokančiojo darbo rezultatai yra pakankami; kokie vertinimo žymenys bus naudojami (balai ar kitos vertinimo priemonės).

Portfolio rengimas pradedamas nuo susipažinimo su profesijos standartais ar studijų rezultatais, nurodytais studijų programoje, ir nuo numanomų kompetencijų „dokumentacijos“. Tačiau netgi šiame etape įrodymai renkami ir sisteminami pagal nustatytus standartus ir struktūrą. Tokiu būdu *portfolio* tampa būdu, padedančiu atskleisti mokymosi pasiekimus iš dokumentų, sumuojamaisiais ir formuojamaisiais tikslais.

Mokytojo mokymosi pasiekimų aplanke pateikiami įrodymai, apimantys mokytojo žinias, gebėjimus, gabumus ir polinkius tam tikrais jo/jos tobulėjimo etapais (Bullock, Hawk, 2005). Taigi rengiant *portfolio* neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimams vertinti būtina paminėti vertinimo kriterijus. Sumuojamojo (atskaitomybės) *portfolio* atveju kriterijai yra studijų rezultatai (teiginiai, ką formaliosios mokymosi programos dalyvis privalo žinoti ir gebėti). Studijų rezultatų sąrašas laikomas išėties tašku vertinant neformaliojo ir savaiminio mokymosi

principle 8: Periodic renewal. The system of assessment of non-formal and informal learning is open for change and development; therefore, it should undergo periodic renewal. It is necessary to set regular intervals for its revision. The renewal could be performed through the evaluation of the system's effectiveness and its improvement. The necessity of ANILA procedure, its utility, feasibility, propriety and accuracy, as well as the effectiveness of assessment methodology should be periodically examined. The logic and structure of the portfolio should be revised in line with renewals of ANILA procedure.

When designing the assessment method for one or another subject to be assessed, it is important to answer the following questions: what has to be included into portfolio file; what criteria should be used to ascertain learner work; what are the criteria to determine that the work of a learner is sufficient; what are the signs of evaluation (points or other evaluation means).

Portfolio preparation starts at the stage of getting acquainted with the professional standard or the study outcomes of a study programme and the 'documentation' of implicit competencies. Even at this stage, however, evidence is gathered and organized according to the agreed standards and structure. This makes portfolio an important method for making learning achievements visible in documents, both for summative and formative purposes.

A teaching portfolio contains evidence revealing knowledge, skills, values and attitudes of a teacher at his/her particular stage of development (Bullock, Hawk, 2005). Therefore, when preparing the portfolio for ANILA, it is essential to mention the assessment criteria. In case of summative (accountability) portfolio, the criteria are study outcomes (i.e. statements indicating what a participant of a formal study programme should know and be able to do). The list of study outcomes is understood as a starting point when assessing

pasiekimus. Vadinasi, studijų rezultatai kyla iš kompetencijų ir tai suteikia jiems ypatingos svarbos kuriant lengvai palyginamų kompetencijų ir jų pripažinimo sistemą. Studijų rezultatai yra tarsi kontrolinis sąrašas, apibūdinantis gerą mokymą, ir „metras“, kuriuo išmatuojami asmeniniai pasiekimai lyginant juos su atitinkamais reikalavimais. Studijų rezultatai formuluojami kaip būtini studijų programos siekiniai. Kuriant neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo aplanko struktūrą, būtina turėti galvoje, kad jame turi būti ir *mokymosi įrodymai* (pamokų planai, mokymosi dalykai ir kiti dokumentai, susiję su profesiniu tobulėjimu), ir *asmeniniai apmąstymai* (užrašytos mintys ir idėjos apie įrodymus, pateiktus aplanke).

Tačiau šio aplanko rengimas sudėtingas dėl to, kad tuo atveju, kai jo pagrįstumas ir struktūra nėra aiški ar tiksliai apibrėžta, jo patikimumas gali nebūti toks didelis, kokio reikalaujama. Medžiaga, surinkta mokymosi pasiekimų aplanke, apima mokymosi procesą, visų diskusijų išvadas ir santrumpas, pastabas apie perskaitytą ir apmąstytą medžiagą, svarstymus apie problemų sprendimus, diskusines esė, asmeninius pamąstymus ir kitus klausimus. Remiantis Brown ir Knight (1995), mokymosi pasiekimų aplankas nėra tik medžiagos krūva ar beformė masė. Jo vertę rodo jo turinys, medžiagos atrinkimo principai ir gebėjimas tinkamai pateikti informaciją.

Daugeliu atvejų mokymosi pasiekimų aplankas profesijos mokytojų rengime yra gana naujas dalykas. Neįgijus tam tikrų gebėjimų, kandidatams gana sudėtinga surinkti medžiagą, todėl jiems būtina pagalba. Rengiant minėtą aplanką, svarbu, kad mokytojas, besirengiantis neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimui sulauktų tinkamos paramos iš konsultanto (ar mentorius). Padedant konsultantui, kandidatas peržiūri aplanke sukauptą medžiagą ir nusprendžia, kuri medžiaga geriausiai atspindi jo profesinį

the achievements of non-formal and informal learning. Study outcomes are derived from competencies, and this peculiarity makes them crucial when creating the system of easily comparable competencies and their recognition. Study outcomes are as a “check-list”, describing good teaching, and a “meter” to compare personal achievements against the required ones. Study outcomes are formulated as the required results within the study programme. In the course of ANILA portfolio development, one should bear in mind that it must contain both *evidence of learning* (lesson plans, units of study and other documents, related to professional development) and *personal reflections* (written thoughts and ideas on the evidence presented in a portfolio).

However, portfolio preparation is challenging in a way that if the structure is not clear and well defined, the validity and reliability may not be as high as needed. Material included into portfolio reflects the learning process, conclusions and summaries of all the discussions, notes on the read and reflected material, reflections on problem solving, argumentative essays as well as personal reflections and questions. According to Brown and Knight (1995), portfolio is not a bunch of material or shapeless collection of it. The value of portfolio is reflected in its real content, principled selection of the material and ability to present the material properly.

In many cases, preparation of portfolios in VET teacher education is a rather new task. Without certain skills it is quite complicated for candidates to compile a portfolio; consequently, additional assistance is needed. In the process of portfolio preparation it is important for the teacher, going for ANILA, to receive a necessary support from the Counsellor (e.g. mentor, if applicable). With the help of the Counsellor, the Candidate reviews the data gathered in the file and decides which material reflects their professional growth best. The Counsellor and the Candidate discuss

tobulėjimą. Konsultantas ir kandidatas kartu aptaria šiuos klausimus: kuriuo tikslu reikia surinkti medžiagą, kokie yra aplanko parengimo būdai, kokie reikalavimai keliami medžiagos pateikimui (jos apimtis, aplanko forma ir t. t.)? Webb (2007) siūlo suburti kandidatų grupę būtent tam, kad jie pasidalytų savo patirtimi ir pasimokytų vieni iš kitų taip padėdami kitiems proceso dalyviams rengti aplanką ANILA procedūrai labiau pasitikint savim. Tokius užsiėmimus vėliau gali papildyti individualios konsultacijos. Rengdami aplanką, mokytojai privalo remtis tam tikra metodika, kurią jie aptaria su savo konsultantu / mentoriumi.

IŠVADOS

Remiantis literatūros apžvalga, galima daryti išvadą, kad taikant mokymosi pasiekimų aplanko metodą profesijos mokytojų rengime siekiant pripažinti jų neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimus, šio aplanko apibrėžimo turinys turi būti susisietas su profesijos mokytojo specialybės ypatumais, specifiskumu ir profesijos mokytojų rengimo kontekstu.

Pagal keliamus tikslus mokytojų mokymosi pasiekimų vertinimo aplankus galima suskirstyti į tris tipus: profesinio tobulėjimo (formuojamasis pobūdis), atskaitomybės (sumuojamasis pobūdis) ir parodomąjį (rinkodaros). Kadangi ANILA aplanką galima panaudoti ne tik formaliajam mokymui, bet ir siekiant pagrįsti neformaliojo bei savaiminio mokymosi pasiekimus, jis atitinka tiek formuojamąjį, tiek sumuojamąjį požiūrį į vertinimą. Savo pobūdžiu ir forma tai sumuojamasis mokymosi pasiekimų vertinimo aplankas, tačiau tinkamas ir formuojamajam vertinimui, nes padeda sukurti mokymosi planą, paremtą individualiais mokymosi poreikiais. Pasitelkus aplanką abiem atvejais siekiama surinkti įrodymus apie tam tikras profesines žinias ir gebėjimus.

the following questions: why is it necessary to gather the material?, what are the possible ways of making a portfolio?, what are the requirements for material in terms of scope, portfolio file format, etc. Webb (2007) suggests gathering groups of Candidates together specifically for the purpose of sharing the experience and learning from each other; thus enabling all participants to proceed with greater assurance to prepare their own portfolio for ANILA process. Such sessions can later be complemented with individual tutorials. While preparing a portfolio, teachers have to be guided by a certain methodology, which they discuss together with their Counsellor / Mentor.

CONCLUSIONS

With reference to literature review it can be stated that, in the case of portfolio method application in VET teacher education for recognition of non-formal and informal learning achievements, the definition of portfolio should be more related to the characteristics and specificities of the VET teacher profession and VET teacher education context.

According to their purpose, portfolios of teachers may be at least of three types: professional development (formative character), accountability (summative character) and showcase (marketing) portfolios. Since ANILA portfolio may be used both in the process of formal education and when proving non-formal and informal learning, it conforms to both formative and summative approaches towards assessment. In terms of its nature and form, it is a summative portfolio, yet contributing to the formative assessment as well by enabling the preparation of a learning plan based on individual learning needs. In both ways, using the portfolio aims at collecting the evidence information for proving the possession of certain professional knowledge and skills.

Neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų vertinimo procese aplanko metodas, kuris grindžiamas savęs vertinimu, yra laikomas svarbiausia priemone. Savęs vertinimo rezultatai sąlygoja empirinio patikrinimo įrodymų, pateiktų mokymosi pasiekimų aplanke, metodiką.

Literatūros apžvalgos rezultatai rodo, kad prasmingam mokymosi pasiekimų vertinimo aplanko naudojimui būtinos prielaidos – profesijos standartai ar studijų rezultatų sąrašas, pateiktas pasirinktoje mokymo programoje. Be to, konsultantas atlieka svarbų vaidmenį nurodydamas, kaip pateikti mokymosi pasiekimus aplanke, kad jie būtų aiškiai matomi ir lengvai įvertinti pagal profesijos standartus ar studijų rezultatus, nurodytus studijų programoje. Dėl aplanko struktūros turi susitarti vertintojai ir ANILA kandidatai.

Svarbu pabrėžti, kad vienas svarbiausių uždavinių pildant mokymosi pasiekimų aplaną po mokymosi pažangos įvertinimo, yra mokytojų profesinis tobulėjimas remiantis savo veiklos savianalize. Kadangi aplanke yra priemonė, atspindinti mokytojo profesinį tobulėjimą, naudojimas juo neturėtų sutapti su formaliosios studijų programos pabaiga.

In the process of ANILA, portfolio is a starting method based on self-assessment. The results of self-assessment determine the nature of empirical examination of the evidential statements presented in the portfolio.

The results of literature review reveal that a meaningful use of portfolio requires such preconditions as the professional standard or the list of study outcomes formulated in a chosen study programme. Moreover, the important role should be assumed by the Counsellor providing instructions on how to include personal learning achievements into the portfolio so that they are visible and easily measurable against the professional standard or the study outcomes in a study programme. The structure of portfolio should also be agreed upon by those, taking the role of Assessors, and the ANILA Candidates.

It is worth emphasizing that after the evaluation of learning progress, one of the main tasks for the portfolio development is to encourage teachers' self-development through professional self analysis. As portfolio is a tool for reflecting the professional development of a teacher, it should not finish with a formal education programme.

LITERATŪRA / REFERENCES

Bailie S., O'Hagan C. (1998). Accrediting Prior Experiential Learning in Higher Education: Bridging the Gap Between Formal and Informal Learning // *Conference on Assessment of Prior Experiential Learning as a Key to Lifelong Learning*. Bremen.

Brown S. & Knight P. (1995). Assessing learners in higher education. Cogan Page.

Bullock A. A., Hawk P. P. (2005). *Developing a Teaching Portfolio. A guide for preservice and practicing teachers*. 2nd Ed. Merril Prentice hall.

Collection of Methods and Best Approaches (2007). *Validation and Recognition of Experiential Learning*. Final Book of the REACTION project. Kaunas: VDU

Davies P., Gallacher J., Reeve F. (1998). The Accreditation of Prior Experiential Learning: a Comparison of Current Practice Within the UK and France // *Conference on Assessment of Prior Experiential Learning as a Key to Lifelong Learning*. Bremen.

Fokiene A. (2006). *Profesijos mokytojų neformaliojo ir savaiminio mokymosi didaktinių pasiekimų vertinimo sistemos parametrai*. Daktaro disertacija. Kaunas: VDU.

Harris D., Bell C. (1990). *Evaluating and Assessing for Learning*. London: Kogan Page.

Hartnell-Young E., Morris M. (2007). *Digital Portfolios. Powerful Tools for Promoting, Professional Growth and Reflection*. 2nd Ed. Corwin Press, Thousand Oaks.

Hudges J. (2005). *The Evolution of Evaluation Theory*. Internetinis adresas: <http://www.evaluate-europe.net/eval3/Modelsandtheories> Puslapis aplankytas 2006 m. gegužės 5 d.

Klenowski V. (2002). *Developing Portfolios for Learning and Assessment: processes and principles*. London: Routledge.

Polard A. & Tann S. (1995). *Reflective teaching in the school*. London: Cassel Education.

Popham W. J. (2006). *Mastering assessment: a self-service system for educators*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.

Profesijos mokytojo/dėstytojo rengimo Lietuvoje koncepcija. Projektas. [The Conception of Vocational Teacher/Lecturer education in Lithuania. Draft] (2002). *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 4. Kaunas: VDU, p. 104.

Recognition and Validation of Non-formal and Informal learning for VET Teachers and Trainers in the EU

Member States (2007). *Cedefop Panorama series 147*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Stefani L., Mason R., Pegler Ch. (2008). *The educational potential of e-portfolios. Supporting personal development and reflective learning*. New York: Routledge.

Vargas Zúñiga F. (2002). *Competencies in training and competencies in human talent management convergences and challenges*. Internetinis adresas: http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/com_hum/iii.htm Puslapis aplankytas 2006 m. gegužės 9 d.

Webb E. (2006). *Recognition and validation of informal and non-formal learning for VET teachers and trainers in the EU Member States*. Revised final report. CEDEFOP.

*Įteikta 2009 m. balandžio mėn.
Delivered 2009 April*

AUŠRA FOKIENĖ

Mokslinių interesų kryptys:
neformaliojo ir savaiminio mokymosi pasiekimų
vertinimas, mokytojų rengimas, studijų kokybės
tyrimai.

Research interests:
assessment of non-formal and informal learning
achievements, teacher education, research of quality
of studies.

Vytauto Didžiojo universitetas
Studijų kokybės centras

Vytautas Magnus University
Centre for Quality of Studies

*S. Daukanto 27, LT-44249 Kaunas, Lithuania
a.fokiene@skc.vdu.lt*

LAIMA SAJIENĖ

Mokslinių interesų kryptys:
profesinio rengimo turinio tyrimai, mokymo/
studijų programų kūrimas ir vertinimas, mokytojų
rengimas.

Research interests:
curriculum development in vocational education
and research, development and assessment of
learning/study programmes, teacher education.

*K. Donelaičio 52, LT-44244 Kaunas, Lithuania
l.sajiene@art.vdu.lt*