

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VADYBOS KATEDRA**

**Evalda ENZINAITĖ**

**PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO SISTEMOS  
AKTUALIJOS ŠIAULIŲ MIESTO BENDROJO LAVINIMO  
MOKYKLOSE**

**Magistro darbas**

Šiauliai, 2009

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VADYBOS KATEDRA**

**Evalda ENZINAITĖ**

**PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO SISTEMOS  
AKTUALIJOS ŠIAULIŲ MIESTO BENDROJO LAVINIMO  
MOKYKLOSE**

**Magistro darbas  
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)**

**Magistro darbo autorė** Evalda Enzinaitė  
(vardas, pavardė, parašas)

**Vadovas** doc. dr. Artūras Blinstrubas.....  
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

**Recenzentas** doc. dr. Gintaras Šaparnis.....  
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

## **SANTRAUKA**

Evalda Enzinaitė

### **Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos aktualijos Šiaulių miesto bendrojo lavinimo mokyklose.**

Magistro darbas

Magistro darbe suformuluota, kas yra pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos aktualijos. Darbe atskleistos Šiaulių bendrojo lavinimo mokyklose dirbančių pedagogų nuomonės apie kvalifikacijos tobulinimo sistemą: dabartinės situacijos vertinimas; lūkesčiai; kylantys sunkumai. Tyrimo tikslui pasiekti, duomenys analizuojami dviem metodais: kiekybiniu (statistinių duomenų analizė), kokybiniu (anketoje esančių atvirų klausimų analizė). Analizuojamas ugdomosios veiklos tikslingumas, veiksmingumas, rezultatyvumas; bendravimas, bendradarbiavimas, veikla institucijos bendruomenėje bei asmeninis profesinis tobulėjimas. Taip pat analizuojami praktikoje naudojami kvalifikacijos tobulinimo metodai, motyvacija. Tyrime dalyvavo Šiaulių miesto bendrojo lavinimo mokyklų pedagogai (N=192).

Tyrimo ataskaitoje patvirtinama, jog pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemoje būtina pertvarka. Kyla finansiniai, vietos, laiko, metodų naudojimo ir kt. sunkumai. Norint optimizuoti pedagogų darbo veiklą ir gauti teigiamus rezultatus, būtina kaita. Bendrojo lavinimo mokyklose, pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos pertvarka sudarytų sąlygas pagerinti mokytojų darbo efektyvumą ir rezultatyvumą bei visą švietimo plėtotės kokybę.

## **SUMMARY**

Evalda Enzinaitė

### **Schoolteachers' qualification improvement system at Šiauliai city general education schools.**

Master's work

This Master's work reveals topicalities of the schoolteachers' qualification improvement system. In this work the opinions of Šiauliai general education school schoolteachers about qualification improvement system are provided: assessment of current situation, expectations, difficulties. In order to achieve the aim, data has been analyzed in two methods: quantitative analysis (analysis of statistical data) and qualitative analysis (analysis of open questions in questionnaire). Expedience of educational activity, effectiveness, usefulness, communication, collaboration, activity in institution community and personal professional development has been analyzed. Motivation and qualification improvement methods that are used in practice, has been also analyzed in this work. Schoolteachers of Šiauliai city general education schools participated in the research (N=192).

The findings of the research confirm the need to reform the schoolteachers' qualification improvement system. Financial, place, time, methods' usage and other difficulties arise. In order to optimize the activity of schoolteachers and to achieve positive results, the turnover is necessary. Reform of schoolteachers' qualification improvement system at general education schools would create conditions to improve effectiveness and usefulness of teachers' work and quality of overall education system development.

## TURINYS

ĮVADAS.....	7
1. MOKSLINĖS LITERATŪROS ANALIZĖ PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO TEMA.....	11
1.1. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo samprata ir reikšmė.....	11
1.1.1. Pedagogų kvalifikacija: nuolatinis kaitos suvokimas.....	12
1.1.2. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistema.....	13
1.2. Kvalifikacijos tobulinimo metodai ir mokymo principai.....	15
1.3. Pedagogų kvalifikacijos kėlimo motyvacija.....	19
1.4. Kvalifikacijos tobulinimo sistemoje kylantys sunkumai.....	21
2. ŠIAULIŲ MIESTO BENDROJO LAVINIMO MOKYKLŲ PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO SISTEMOS AKTUALIŲ TYRIMO METODOLOGIJA IR ORGANIZAVIMAS.....	23
2.1. Tyrimo metodika.....	23
2.2. Tyrimo objekto operacionalizacija.....	25
2.3. Tyrimo instrumentų pagrindimas.....	27
2.4. Tyrimo imties apibūdinimas.....	28
2.5. Tyrimo organizavimas ir duomenų apdorojimas.....	30
3. ŠIAULIŲ BENDROJO LAVINIMO MOKYKLOSE PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO SISTEMOS TYRIMO REZULTATAI IR ANALIZĖ.....	33
3.1. Ugdomosios veiklos tikslingumo, veiksmingumo ir rezultatyvumo gautų duomenų statistinė analizė.....	33
3.2. Bendravimo, bendradarbiavimo ir veiklos institucinėje bendruomenėje gautų duomenų statistinė analizė.....	39
3.3. Asmeninio profesinio tobulėjimo gautų duomenų statistinė analizė.....	44
3.4. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos praktikoje naudojamų metodų analizė.....	48
3.5. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo motyvacijos gautų duomenų statistinė analizė.....	50
3.6. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos anketoje pateiktų atvirų klausimų analizė.....	53
IŠVADOS.....	60
REKOMENDACIJOS.....	62
LITERATŪRA.....	63
PRIEDAI.....	66

## LENTELĖS

- 1 lentelė. Mokymosi sistema.
- 2 lentelė. Respondentų (N=192) pasiskirstymas pagal lytį.
- 3 lentelė. Respondentų (N=192) pasiskirstymas pagal amžių.
- 4 lentelė. Respondentų (N=192) pasiskirstymas pagal darbo stažą mokykloje.
- 5 lentelė. Respondentų (N=192) pasiskirstymas pagal kvalifikacinę kategoriją.
- 6 lentelė. Respondentų (N=192) pasiskirstymas pagal mokyklos tipą.
- 7 lentelė. Respondentų (N=192) ugdomosios veiklos tikslingumo, veiksmingumo ir rezultatyvumo vertinimai dažniais, paversti procentais (%).
- 8 lentelė. Demografinių kintamųjų įtaka vertinant ugdomosios veiklos tikslingumą, veiksmingumą ir rezultatyvumą.
- 9 lentelė. Respondentų (N=192) bendravimo, bendradarbiavimo ir veiklos institucinėje bendruomenėje vertinimai dažniais, paversti procentais (%).
- 10 lentelė. Demografinių kintamųjų įtaka vertinant bendravimą, bendradarbiavimą, veiklą institucijos bendruomenėje.
- 11 lentelė. Respondentų (N=192) asmeninio profesinio tobulėjimo vertinimai dažniais, paversti procentais (%).
- 12 lentelė. Demografinių kintamųjų įtaka vertinant asmeninį profesinį tobulėjimą.
- 13 lentelė. Respondentų (N=192) vertinimai dažniais, kurie metodai yra dažniausiai naudojami praktikoje, paversti procentais (%).
- 14 lentelė. Respondentų (N=192) kvalifikacijos tobulinimo motyvacijos vertinimai dažniais, paversti procentais (%).
- 15 lentelė. Demografinių kintamųjų įtaka vertinant pedagogų kvalifikacijos tobulinimo motyvaciją.

## PAVEIKSLAI

- 1 paveikslas. Tyrimo objekto operacionalizacijos schema.
- 2 paveikslas. Pedagogų nuomonės apie ugdomosios veiklos tikslingumą, veiksmingumą ir rezultatyvumą; vertinimas ir lūkesčiai (N=192).
- 3 paveikslas. Pedagogų nuomonės apie bendravimą, bendradarbiavimą ir veiklą institucinėje bendruomenėje; vertinimas ir lūkesčiai (N=192).
- 4 paveikslas. Pedagogų nuomonės apie asmeninį profesinį tobulėjimą; vertinimas ir lūkesčiai (N=192).
- 5 paveikslas. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo praktikoje naudojami metodai (N=192).
- 6 paveikslas. Pedagogų nuomonės apie kvalifikacijos tobulinimo sistemoje kylančias problemas.
- 7 paveikslas. Pedagogų nuomonės, ką reikėtų keisti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemoje.

## PAGRINDINĖS SĄVOKOS

### B

**Bendrasis lavinimas** – ugdymas pagal pradinio, pagrindinio, vidurinio, atitinkamas specialiojo ugdymo programas.

**Bendrojo lavinimo mokykla** – mokykla, kurios pagrindinė veikla yra ugdymas pagal formaliojo švietimo pradinio, pagrindinio, vidurinio ar atitinkamas specialiojo ugdymo programas.

### K

**Kvalifikacija** – tam tikrų žinių bei gebėjimų (kompetencijų) visuma, kurią įgijęs žmogus gali efektyviai ir kokybiškai (kompetentingai) dirbti atitinkamoje profesijoje. Profesiniame rengime įgytą kvalifikaciją pripažįsta įgaliotos institucijos bei jų išduodami diplomai.

**Kvalifikacijos laipsnis** – įgaliotos institucijos (valstybės ar darbdavio) pripažintas darbuotojo, tam tikroje mokymo/studijų įstaigoje ar veiklos srityje įgytos kvalifikacijos mastas, reiškiantis formalų jo atitikimą tam tikriems apibrėžtiems standartams ar kvalifikaciniams reikalavimams. Pvz. Mokytojai gali įgyti mokytojo, vyr. mokytojo, mokytojo metodininko ir mokytojo eksperto kvalifikacines kategorijas.

**Kvalifikacijų sistema** – profesinių kvalifikacijų visuma, charakterizuojama visoms galimoms veikloms (profesijoms) reikalingų skirtingų lygmenų, rūšių kvalifikacijų aprašymais iš vienos pusės bei kompetencijas ir kvalifikacijas vertinančia ir pripažįstančia veikla iš kitos pusės.

**Kvalifikuotas specialistas** – asmuo, turintis kvalifikaciją liudijantį diplomą ar kitą dokumentą.

### M

**Mokytojas** – asmuo, ugdantis mokinius pagal formaliojo arba neformaliojo švietimo programas.

**Mokytojų kvalifikacijos tobulinimas** – mokytojų dalykinių ir didaktinių žinių bei gebėjimų lavinimas įvairiomis kvalifikacijos tobulinimo formomis, taip pat ir savišvieta.

**Mokymo metodai** – apibūdina mokytojo ir mokinių veiklos būdą, perteikia tam tikrą mokymosi turinį siekiant iš anksto numatyto mokymosi tikslo (šiuo atveju mokinys yra mokytojas, mokytojas – vedantis paskaitas lektorius).

### P

**Pedagogas** – specialiai pedagogikos srityje pasirengę mokytojai, dėstytojai, treneriai, instruktoriai ir kt., dirbantys įvairiose mokymo institucijose.

Sąvokos aiškinamos Laužacko (2005) Profesinio rengimo terminų aiškinamuoju žodynu.

## ĮVADAS

**Tyrimo aktualumas ir naujumas.** „Valstybės nutarimu Nr. 315 (Žin., 2005, Nr. 40-1290), 572 punktą, Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutaria patvirtinti Valstybinę pedagogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos programą. Valstybinės pedagogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos programos paskirtis – vykdyti pedagogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemos pertvarką, kad pedagogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistema atitiktų Lietuvos švietimo sistemos ir visuomenės poreikius.“ (28). Stengiamasi keisti kvalifikacijos tobulinimo sistemą, tačiau vis dažniau girdimi pedagogams kylantys sunkumai, netvarka švietimo sistemoje. Egzistuojant tokiai sumaiščiai labiausiai nukenčia į švietimo sistemą įeinantys asmenys. Vieni iš jų ir svarbiausi yra mokyklose mokomi ugdytiniai. Jiems reikalingas pedagogų stabilumas, kad nenukentėtų jų mokymosi rezultatai (41). Norint apsaugoti ugdytinius, juos išauklėti dorais žmonėmis ir ištikimais piliečiais mokytojas turi nuolat mokytis, tobulėti, kelti kvalifikaciją.

Kvalifikacija – tai darbuotojo tam tikros profesijos, specialybės įvaldymo laipsnis, specialių žinių ir darbo įgūdžių visuma, kurią žmogus įgijęs gali kokybiškai (kompetentingai) dirbti atitinkamos rūšies darbą. Kvalifikacijos lygis išreiškiamas: darbininkų – tarifinėmis kategorijomis; tarnautojų – pareiginėmis kategorijomis; mokslo darbuotojų – moksliniais laipsniais ir vardais (10).

Manoma, kad informacijos apimtis padvigubėja kas penkeri metai. Todėl bazinis išsimokslinimas leidžia išlaikyti reikiamą pasirengimo lygį neilgai. Praėjus tam tikram laikotarpiu, kiekvienas darbuotojas turi tobulinti savo kvalifikaciją. Svarbu organizuoti tų sričių kvalifikacijos kėlimą, kur žinių pokyčiai yra esminiai (pvz.: informatikoje). Būtinumą mokyti darbuotojus, kelti jų kvalifikaciją sąlygoja pačių įmonių interesai ir poreikiai. Kiekvienos įmonės personalas ir administracija yra suinteresuoti geresniais darbo rezultatais ir darbo užmokesčiu, todėl personalo veiklą įprasta reglamentuoti kvalifikaciniais reikalavimais vadovaujantiems specialistams ir tarnautojams (41).

Personalo mokymo ir kvalifikacijos kėlimo svarbą lemia šios priežastys:

- nuolat keičiasi darbo pobūdis;
- įvairių ekonomikos šakų sandaros poslinkiai sąlygoja darbuotojų poreikio mažėjimą gamyboje, ir jo didėjimą aptarnavimo, informatikos srityse;
- mokslo ir technikos pažanga sukuria iš esmės naujų profesinių specialistų poreikį;
- darbuotojo profesinis pasirengimas ne visai tenkina įmonės reikalavimus;
- susidaręs požiūris, kad nuolatinis personalo kvalifikacijos kėlimas yra kiekvienos įmonės, kiekvieno asmens sėkmingos veiklos laidas.

Mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas naudingas ir individui, ir organizacijai. Individui naudingas dėl to, kad padeda rasti įvairių problemų sprendimus; padidina darbinės veiklos vertę ir

darbo našumą; sustiprina darbuotojo pasitikėjimą savo jėgomis; sukuria platesnes perspektyvas karjerai; formuoja geresnį organizacijos klimatą. Darbuotojų mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas organizacijai naudingas, nes skatina motyvacijos augimą ir didina lankstumą; garantuoja organizacijos narių reikiamo kvalifikacijos lygio palaikymą (25).

Kvalifikacijos tobulinimas ypač yra svarbus švietimo įstaigose. Želvio R. (1999) teigimu, nuolat besikeičiančioje visuomenėje pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistema turi orientuotis į šiuos kriterijus: naują mokyklos viziją, siekį mokytojui sudaryti sąlygas mokytis visą gyvenimą ir nuolat tobulinti savo kvalifikaciją įvairiuose savo profesinės karjeros etapuose.

Sparčiai kinta mokymosi programos, naujų informacinių technologijų įdiegimas mokyklose. Vis dažniau randami elektroniniai dienynai, mokytojai turi tobulinti savo darbą su informacinėmis technologijomis. Taip pat turi kelti savo kvalifikaciją, mokslinį vardą, nes kitaip atsiliks nuo naujovių ir praras savo efektingą mokymo sistemą, aukščiausią darbo kokybę.

**Tyrimo problema** išreiškiama šiais klausimais:

- Kokia dabartinė nauda tobulinant kvalifikaciją?
- Kodėl nepakankamai tobulinama kvalifikacijos kėlimo sistema?
- Ar seminaruose dažniausiai naudojami metodai yra efektyvūs ir naudingi?
- Su kokiais sunkumais susiduria pedagogai keliantys kvalifikaciją?

**Tyrimo objektas.** Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas Šiaulių miesto bendrojo lavinimo mokyklose.

**Tyrimo tikslas.** Atskleisti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos vertinimus, lūkesčius bei kylančius sunkumus.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. apžvelgti mokslinę literatūrą pedagogų kvalifikacijos tobulinimo tema;
2. išsiaiškinti kvalifikacijos tobulinimo svarbą;
3. išsiaiškinti, kokie yra pedagogų vertinimai bei lūkesčiai kvalifikacijos tobulinimo sistemoje:
  - ugdomosios veiklos tikslingumas, veiksmingumas ir rezultatyvumas.
  - bendravimas, bendradarbiavimas ir veikla institucijos bendruomenėje.
  - asmeninis profesinis tobulėjimas.
4. išanalizuoti kvalifikacijos tobulinimo metodus;



5. išsiaiškinti bendrojo lavinimo mokyklose dirbančių pedagogų motyvaciją tobulinant kvalifikaciją;
6. išanalizuoti pedagogų nuomonę, su kokiomis problemomis susiduriama keliant kvalifikaciją;

**Tyrimo metodologija.** Tyrimo tikslui pasiekti buvo pasirinkta kiekybinė ir kokybinė duomenų analizė. Šioje ataskaitoje pristatomas socialinis tyrimas, gauti rezultatai yra apdorojami ir vertinami. Šiame tyrime siekiama išsiaiškinti pedagogų nuomones apie kvalifikacijos tobulinimo sistemą. Taip pat analizuojami pedagogų vertinimai bei lūkesčiai kvalifikacijos tobulinimo sistemoje. Siekiama nustatyti, kokie sunkumai iškyla keliant kvalifikacinę kategoriją.

Tyrimo metodai:

- teoriniai – literatūros šaltinių analizė;
- empiriniai – anketinė, bendrojo lavinimo mokyklose dirbančių pedagogų apklausa;
- statistiniai – kiekybinė ir kokybinė duomenų analizė. Buvo taikomas (atvirų ir uždarų klausimų) apklausos raštu (anketavimas) metodas.

**Tyrimo instrumentarius.** Siekiant išsiaiškinti pedagogų nuomones apie kvalifikacijos tobulinimo sistemos aktualijas, buvo parengtas tyrimo instrumentas – anketa (1 priedas). Anketos duomenų pagalba buvo siekta užsibrėžto tikslo.

**Tyrimo empirinė bazė.** Tyrime dalyvavo Šiaulių miesto, pradinių, pagrindinių, vidurinių mokyklų ir gimnazijų pedagogai. Generalinė imtis – 192 respondentų. Tyrimo imties atrankos principas – atsitiktinė ir tikslinė atrankos. Tikslinė atranka buvo pasirinkti mokyklos tipai, tačiau pedagogai buvo renkami atsitiktine atranka.

**Tyrimo etapai:**

Pirmasis etapas (2007m. gruodžio – 2008m. sausio mėn.) – mokslinės literatūros analizė.

Antrasis etapas (2008m. vasario – 2008m. birželio mėn.) – pateikiama konceptualioji mokslinio darbo dalis.

Trečiasis etapas (2008m. rugsėjo – 2009m. sausio mėn.) – pateikiama analitinė mokslinio darbo dalis.

Ketvirtasis etapas (2009m. vasario – 2009m. balandžio mėn.) – tyrimo duomenų analizė bei apibendrinimas, ataskaitos parengimas.

**Rezultatų naujumas.** Išanalizuoti pedagogų vertinimai, lūkesčiai bei kylantys sunkumai kvalifikacijos tobulinimo sistemoje.

**Tyrimo teorinis rezultatų reikšmingumas.** Sukaupta gausi medžiaga apie kvalifikacijos tobulinimą, apie kaitos reikšmingumą bei pačią kvalifikacijos tobulinimo sistemą. Taip pat išsiaiškinta kokie sunkumai kildavo kvalifikacijos tobulinimo metu. Kokie vyravo kvalifikacijos tobulinimo metodai bei motyvacijos principai.

**Tyrimo praktinis rezultatų reikšmingumas.** Tyrimo metu nustatyti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos vertinimai, lūkesčiai bei kylantys sunkumai, kurie atveria galimybes nuosekliai tobulinti minėtą sistemą. Naikinti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemoje susidariusias problemas.

# I. MOKSLINĖS LITERATŪROS ANALIZĖ PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO TEMA

## 1.1. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo samprata ir reikšmė

Kvalifikacija – kaip aiškina “Darbo rinkos terminų ir sąvokų” žodynas tai darbuotojo tam tikros profesijos, specialybės įvaldymo laipsnis, specialių žinių ir darbo įgūdžių visuma, kurią žmogus įgijęs gali kokybiškai (kompetentingai) dirbti atitinkamos rūšies darbą. Kvalifikacijos lygis išreiškiamas: darbininkų – tarifinėmis kategorijomis; tarnautojų – pareiginėmis kategorijomis; mokslo darbuotojų – moksliniais laipsniais ir vardais(10).

Martinkus B. (2002) teigia, kad kvalifikacija – mokymosi ir lavinimosi proceso rezultatas ir įgytų sugebėjimų pritaikymas; profesinis išsilavinimas, darbo patirties, mąstymo sugebėjimai.

Sakalo A. (1997) nuomonė sutampa su Leonienės B. (2001) nuomone, jie mano, jog kvalifikacijos tobulinimas yra procesas, leidžiantis suvienodinti šiuo metu rengiamų ir seniau parengtų specialistų žinias.

Anot Sakalo A. (1997), bazinio mokymosi žinios sparčiai sensta, jas nuolat reikia atnaujinti. Tai jau kvalifikacijos kėlimo uždavinys. Kvalifikacijos tobulinimas leidžia suvienodinti tik dabar ir seniau parengtų specialistų bazines žinias. Jis sugalvojo kvalifikacijos kėlimo apibrėžimą perteikti formulės pavidalu:

$$\begin{array}{l} \textit{Kvalifikacijos} \\ \textit{kėlimas} \end{array} + \begin{array}{l} \textit{Seniau parengto} \\ \textit{specialisto} \\ \textit{žinios} \end{array} = \begin{array}{l} \textit{Dabar parengto} \\ \textit{specialisto} \\ \textit{bazinės žinios} \end{array}$$

Kvalifikacija – asmens gebėjimai ir žinios, kurias jis sugeba tam tikroje veikloje panaudoti tam tikru lygiu. Kvalifikacija įgyjama įgimtų gabumų ir ugdomų bei lavinamų bendrųjų gebėjimų pagrindu. Terminas naudojamas siekiant pabrėžti veiklos arba asmens profesinių gebėjimų tam tikroje srityje lygmenį. Juo apibrėžiami situaciniai tam tikros veiklos reikalavimai ir asmeninės savybės (18).

Nuo XX a. pabaigos pedagogikoje vis plačiau naudojamas kompetencijos terminas, kuriuo nusakomi bendrieji gebėjimai ir dispozicijos, panaudojamos sprendžiant kokias nors problemas arba dalyvaujant visuomeniniame, gyvenime, komunikuojant tiek dalykinėje, tiek ir kitose plotmėse. Pedagoginės kvalifikacijos tobulinimo sistema bendrojo lavinimo mokyklose yra tokia: Jaunesnysis mokytojas, mokytojas, vyresnysis mokytojas, mokytojas metodininkas ir mokytojas ekspertas (18).

Kalbant apie kvalifikacijos tobulinimą, analizuojant autorių apibrėžimus, matomas panašumas. Kvalifikacijos tobulinimas, tai mokymasis, žingsnis tobulybės link. Pedagogams ypač svarbu kelti savo kvalifikaciją, nes nuolat kinta programos, mokymo specifika. Kaip teigia Bučiūnienė I. (1996), kvalifikacijos kėlimas sudaro nepertraukiamo švietimo dalį. Jo tikslas – leisti pastoviai prisitaikyti prie technikos ir darbo sąlygų pasikeitimų, sudaryti palankias sąlygas jų socialiniam kilimui, padarant prieinamus įvairius kultūros lygius ir profesinę kvalifikaciją, bei jų įnašui i kultūrinį, ekonominį ir socialinį vystimąsi (5)

Kvalifikacijos tobulinimas modernioje visuomenėje – svarbus socialinio vystymosi veiksnys, suprantamas kaip technologinio progreso tikslas ir sparčiai besivystančios visuomenės natūralus kokybinis poreikis (4). Permainos moksle ir technikoje, socialinės transformacijos skatina keistis ir kelia naujus reikalavimus mokytojo karjerai – tobulėti, reflektuoti, nagrinėti, plėtoti turimas ir įgyti naujas kompetencijas, t. y. mokytis visą gyvenimą, siekiant prisitaikyti prie nuolat kintančių gyvenimo ir veiklos sąlygų (23).

### **1.1.1. Pedagogų kvalifikacija: nuolatinis kaitos suvokimas**

Pasak Leonienės B. (2001), nuolatinis mokymas – mokymo forma, lanksčiai priderinta prie galimybių rinktis studijų būdą, veikiamą techninių ir ryšio priemonių, besimokančiojo pasirinkto studijų lygio ir mokymosi tempo. Mokymosi visą gyvenimą filosofija yra nuolatinės kaitos suvokimas, įprasminantis tikslingą ėjimą žinių, gebėjimų ir bendražmogiškų vertybių link (18).

Laužackas R. (2008) teigia, jog profesinės kvalifikacijos tobulinimas labiausiai lemia ugdymo proceso sėkmę, todėl ją tobulinti reikia nuolat. Nauja mokymosi paradigma kelia naujus reikalavimus mokytojui: gebėjimą dirbti įvairiose mokymosi aplinkose, naujų idėjų skleidimą, žinių ir laimėjimų vertinimą, informacinio raštingumo poreikį, naujų mokymo metodų ieškojimą. Darbo organizavimo bei planavimo kaita lemia mokyklų programų reikalavimų kaitą: sudėtingėja mokymo programų turinys, išsamių žinių reikalauja egzaminai ir pan. Išaugo mokytojo atsakomybė parengti mokinius taip, kad pradėję savarankišką gyvenimo kelią jie turėtų ne tik reikiamų žinių, bet ir matytų savo gyvenimo perspektyvą. Svarbu ne tik tai, ko mokiniai mokomi, bet ir kaip mokomi, kokia paties mokytojo kvalifikacija, mokymo(si) poreikiai, nes mokytojo žinios, gebėjimai bei galimybės turi lemiamos reikšmės mokinių mokymuisi ir rezultatams. Mokytojui nebepakanka turimų pedagoginių kompetencijų. Žinių visuomenė kelia naujus reikalavimus mokytojui: mokytojas – mokymo(si) galimybių kūrėjas (ne žinių turėtojas ir perteikėjas), atliekantis mokymosi eksperto, koordinuotojo, motyvavimo ir mokymo(si) proceso aktyvinimo vaidmenis. Taigi mokymasis traktuojamas kaip permanentinis procesas, motyvuojanti veikla, inspiruojanti ir paties mokytojo vaidmens kaitą (23).

Mokytojų kvalifikacijos kėlimą, kaip nuolatinio mokymosi pagrindą, nagrinėja Barkauskaitė M. (2001). Ji prieina išvadą, kad nuolat besimokantys pedagogai daro didelę įtaką vidinei ir išorinei ugdymo institucijos kultūrai. Besimokančios institucijos tobulėjimas priklauso nuo joje dirbančių pedagogų teigiamo požiūrio į kaitą, aktyvios bendros veiklos, gebėjimo bendrauti ir bendradarbiauti, sutelktumo, kūrybiškumo, atsakingumo moksleiviams ir visuomenei. Nuolat besimokantys pedagogai daro įtaką vidinei ir išorinei ugdymo institucijos darbo, veiklos kultūrai, skatina bendruomenę domėtis naujovėmis, jas diegti savo veikloje, taip pereinant nuo kvalifikacijos kėlimo prie nuolatinio mokymosi.

Mokymosi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimo būtina sąlyga – šių dviejų paradigmu – švietimo, kaip dirbtinio proceso, kurio metu kuriamos mokymosi galimybės, ir mokymosi, kaip natūralaus proceso, kuris įgyvendinamas pasinaudojant sukurtomis galimybėmis, – dermė. Švietimo organizavimo funkcija yra padalyta tarp trijų sričių – rinkos, visuomenės ir valstybės institucijų, kuriant mokymosi galimybes pagal besimokančiųjų poreikius ir kt. O mokymosi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimo perspektyva kuriama, priskiriant nuolatiniam švietimui svarbiausią vaidmenį tam, kad individas mokydamasis galėtų integruotis į jį supančią kintančią aplinką (31).

Dautaro J. (2006) teigimu, pedagogų požiūris į mokymąsi visą gyvenimą yra beveik absoliučiai teigiama. Tai yra svarbus veiksnys įgyvendinant Lietuvos švietimo siekį ugdyti savarankišką, atsakingą, visą gyvenimą savo gebėjimus tobulinti pajėgiantį asmenį.

### **1.1.2. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistema**

Pasak Želvio R. (1999), nuolat besikeičiančioje visuomenėje pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistema turi orientuotis į šiuos kriterijus: naują mokyklos viziją, siekį mokytojui sudaryti sąlygas mokytis visą gyvenimą ir nuolat tobulinti savo kvalifikaciją įvairiuose savo profesinės karjeros etapuose.

Kaip ir Rytų Europos šalyse, taip ir Lietuvoje, vykstant švietimo reformai, kito pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistema: 1992m. įvykdyta pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos decentralizacija (38). 1994 m. pradėję kurtis savivaldybių pedagogų švietimo centrai tapo pirmuoju decentralizacijos požymiu (21). Decentralizacijos sąlygomis pasikeitė pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos sąranga. Greta egzistavusių kelių centralizuotų valdomų kvalifikacijos tobulinimo institutų, atsirado regioniniai švietimo centrai, kvalifikacijos kėlimo fakultetai prie aukštųjų mokyklų. Lietuvoje veikia šie specializuoti kvalifikacijos tobulinimo centrai: Pedagogų profesinės raidos centras, Mokytojų tobulinimo centras, Šiuolaikinių didaktikų centras ir kt. Be to, kvalifikacijos tobulinimo programas vykdo Švietimo informacinių technologijų centras, Švietimo plėtotės centras, Švietimo inovacijų centras ir kt. (38).

Bužinskas G. (2000) teigia, jog decentralizacija sumažino vertikalų bendradarbiavimą (centras – rajonai), kuris iki šiol nesusilaukė pasparties horizontalaus bendradarbiavimo (ŠC – ŠC) keliu. Pasigenda aktyvesnės Švietimo ir mokslo ministerijos veiklos ir kitais aspektais: programų ir lektorių akreditacijos, centrų juridinio statuso įtvirtinime. Tarp kai kurių centrų yra negatyvios įtampos ir konkurencijos. Šiuo atveju reikalingas nedviprasmiškas požiūris ir iniciatyvos užkertantis kelią abipusiems kaltinimams (pavyzdžiui, programų kopijavimu). Taigi ŠMM atžvilgiu adresuojamos pakankami gausios funkcijos. Centralizacijos – decentralizacijos aspektai iki šiol yra aiškiai nesubalansuoti.

Struktūriniai pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos pokyčiai sudarė galimybes mokytojams kelti kvalifikaciją arti savo gyvenamosios vietos, sutaupant kelionių ir pragyvenimo kitur kaštus ir laiką, padidėjo kvalifikacijos tobulinimo įvairovė, ji labiau atspindi regionų mokytojų poreikius (35).

„Lietuvos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistema dar nepadedą formuoti Lietuvos mokyklos strateginės nuostatos „centre – mokiny““. Ir toliau centre išlieka mokytojas“, – įsitikinęs Seimo Švietimo, mokslo ir kultūros komiteto patarėjas Kęstutis Kaminskas Laurinčiukienės L. straipsnyje. Jo teigimu, permąnų pedagogų kvalifikacijos sistemoje reikia, nes kinta pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos funkcionavimo sąlygos – atsiranda nauji mokymo programų reikalavimai, ugdymo procese taikomos naujosios informacinės technologijos, socialiniai visuomenės pokyčiai keičia pedagogų vaidmenis. Svarbiausia – orientuotis į pedagogų poreikių tenkinimą ir švietimo prioritetų įgyvendinimą. Pasak K. Kaminsko, Vakarų šalyse pedagogų kvalifikacijos tobulinimas suprantamas kaip veikla, kuria siekiama paremti pedagogą kaip savo profesinės bendruomenės, mokyklos komandos narį, valstybės švietimo politikos svarbiausią diegėją; Lietuvoje pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemoje išryškėjusi tendencija tobulinti mokytojo kaip individo ir dalykininko kompetencijas. Statistika rodo, kad Lietuvos mokytojai ir toliau labiausiai domisi savęs, kaip dalyko žinovų, tobulinimu, o įvairias socialinių įgūdžių ugdymo, tarpasmeninių santykių, vaiko psichologijos programas renkasi keliskart rečiau (21).

## 1.2. Kvalifikacijos tobulinimo metodai ir mokymo(si) principai

Mokytojas turi daug galimybių kelti savo kvalifikaciją — jis gali dalyvauti kursuose, seminaruose, metodinių susivienijimų veikloje, Pedagogų tarybos ir kituose posėdžiuose, stebėti ir aptarti kolegų pamokas ir pan. Visos šios išvardintos galimybės ir dar daug kitų yra vadinami metodais (16).

Anot Sakalo A. (2003), dauguma mokymo programų neatitinka šiandieninių reikalavimų. Išaiškinta, kad patiekiamos medžiagos išmokymo lygis priklauso nuo medžiagos pateikimo ir mokymosi formos: 10% - skaitant, 20% - klausantis, 30% - matant, 40% - klausantis ir matant, 70% - pačiam dalyvaujant pokalbyje, 90% - pačiam aktyviai dirbant ir perprantant medžiagą.

MOKYMO SISTEMA

1 lentelė

Sistemos dalys	Jų įvairovė
Mokymo formos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pagrindinis mokymas</li> <li>2. Kvalifikacijos</li> <li>3. Perkvalifikavimas</li> </ol>
Mokymo vietos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Švietimo centrai</li> <li>2. Aukštesnioji mokykla</li> <li>3. Institutas</li> <li>4. Universitetas</li> <li>5. Kitos</li> </ol>
Mokymo trukmė	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ilgalaikė</li> <li>2. Trumpalaikė</li> </ol>
Mokymo metodai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Savarankiškas mokymasis</li> <li>2. Paskaitos, seminarai</li> <li>3. Diskusijos</li> <li>4. Dalykiniai žaidimai</li> <li>5. Darbas grupėse</li> <li>6. Videotreningai</li> <li>7. Mokymas darbo vietoje</li> <li>8. Kitos</li> </ol>

(25)

„Darbuotojų mokymui taikomi metodai:

- Paskaita – tuo pat metu galima daug informacijos perduoti didelei auditorijai, kurią sudaro pasyvūs klausytojai.
- Demonstravimas – mokama žodinę informaciją papildant vaizdiniais, kurie leidžia geriau suvokti proceso ar procedūros eigą, nes juos galima atlikti žingsnis po žingsnio, taigi labiau sudominti besimokančius. Pastariesiems leidžiama aiškiai pamatyti, koks turi būti proceso ar procedūros rezultatas.
- Mokomasis pokalbis – dalyvauja riboto dydžio besimokančiųjų grupė. Mokoma klausimų ir atsakymo forma. Pokalbį vedantis asmuo yra aktyvus mokymo proceso dalyvis, tik nuo jo priklauso, ar pateikiami klausimai sukels diskusiją, t.y. ar bus keičiamasi nuomonėmis.
- Diskusija – dalyvauja nedidelė besimokančiųjų grupė, kurios nariai turi skirtingas nuomones tais pačiais klausimais, nes skiriasi jų turimos žinios, požiūriai, patirtis. Mokama suteikiant galimybę norintiems išsakyti savo nuomonę ir diskutuojant suformuoti bendrą nuomonę, kurios reikia sprendimui priimti.
- Darbas grupėse – besimokančiųjų grupė dalijama į mažesnes 3-5 asmenų grupes, kurios keičiasi nuomonėmis, norėdamos priimti bendrą sprendimą. Šis sprendimas traktuojamas kaip nauja kokybė, nes priimtas kūrybiškai, panaudojant skirtingą patirtį, informaciją, naujas idėjas.
- Imitaciniai žaidimai – mokoma, kai nedidelių grupelių nariai imituoja atskirus organizacijų veiklos momentus arba visos organizacijos veiklą konkrečiose situacijose. Tai įgalina praktiškai mokytis parengti sprendimus, aiškiai pamatyti, kaip jie veikia bendradarbių tarpusavio santykius, daro įtaką organizacijos veiklos rodikliams. Mokymo metodas ypač rezultatyvus, kai turima galimybė valdymo sprendimus pagrįsti ekonominiais skaičiavimais, atliekamais kompiuterine technika. Šiuo atveju operatyviai galima pademonstruoti, kaip nuo priimtų sprendimų atskirose organizacijos veiklos srityje priklauso bendras organizacijos veiklos rezultatas, jos situacija konkurencinėje rinkoje, taip pat išmokyti analizuoti finansinės atskaitomybės dokumentus, o remiantis juose pateikiama informacija, priimti naujus valdymo sprendimus.
- Videotreningas – šis metodas dažniausiai taikomas mokant įvairių lygių vadovus, kurie privalo gebėti prisistatyti, pateikti savo padalinio ar visos organizacijos atliekamus darbus. Kalbėjimas prieš videokamerą verčia susikaupti, gerai apmastyti pateikiamą informaciją, mokėti valdytis, kontroliuoti save.
- Ekskursijos, stažuotės – taikant šį metodą, duodama galimybė aiškiai įsitikint naujovių rezultatyvumu, pasidalyti žiniomis ir patirtimi su asmenimis, konkrečiai taikančiais šias naujoves savo darbe, arba paprasčiausiai su tokio pat darbo praktika gimininguose organizacijose. Lankymasis pirmaujančiose organizacijose, pažintis su jų veikla padeda rasti naujoms idėjoms, bendriems projektams, rengti konferencijas, seminarus.



- Savarankiškas mokymasis – pats darbuotojas studijuoja su profesine veikla susijusius įstatymus, nuostatus, instrukcijas, nuolat domisi naujovėmis, pasirodančiomis specialybės literatūroje, periodikoje ar internete. Šiuo atveju darbuotojas savo nuožiūra pasirenka kursus, seminarus, norėdamas įgyti žinių ir įgūdžių, kurių reikia jau dabar, norint didinti darbo efektyvumą, užtikrinti darbą besiplečiančioje organizacijose ar užimti aukštesnes pareigas ateityje.
- Mokymasis darbo vietoje – šiuo atveju naujas darbuotojas (mokinys) supažindindamas su darbu tiesiogiai jį mokant darbo vietoje.” (26).

Anot Sakalo A. (2003), labai svarbu pasirinkti tinkamą mokymo metodą. Metodai klasifikuojami labai įvairiai. Galima skirti:

„1. Tradicinius metodus: paskaitą; paskaitą naudojant garsines ir regimąsias priemones; paskaitą su diskusijomis; paskaitą, kombinuotą su programiniu mokymu; probleminę paskaitą.“

Šie metodai dar nėra plačiai taikomas Lietuvoje, nes personalas nėra pasirengęs dirbti naujais metodais. Taip pat yra labai brangūs, trūksta finansinių išteklių dauginimo medžiagoms ir kietai įrangai.

„2. Valdymo praktikos studijavimo, pasidalijimo žiniomis ir patirtimi aktyvius metodus. Šie metodai yra labai aktyvūs, nes geriau viena kartą pamatyti, nei keletą kartų išgirsti. Tai stažuotės užsienyje; išvažiuojamieji užsiėmimai; konkrečių projektų rengimas; konferencijos; konsultacinė veikla.

3. Sprendimo priėmimo, įgūdžių ugdymo aktyvius metodus: mokomasi analizuoti konkrečias situacijas; dirbama grupėse; galutinis mokymosi rezultatas; būna konkreti veikla (projektas, ataskaita).

4. Įsitikinimų ir pažiūrų formavimo psichologinius – emocinius metodus: viešas pasisakymas; psichodiagnostikos metodai (psichologiniu aspektu); grupiniai elgsenos imitavimo pratimai.“ (44) 183-184psl.

Pasak Sakalo A. (2003), reikia išskirti dvi pagrindines mokymo metodų tendencijas:

1. Metodai, paremti klausytojų įtraukimu į tiesioginį sprendimo procesą ir sprendžiamų problemų priartinimu prie praktikos.

2. Posūkis į savarankišką mokymąsi, kuris, pasirinkus tinkamus metodus, gali būti efektyvus ir, kas svarbiausia mūsų sąlygomis, pigus. Ypač gerų rezultatų pasiekama derinant savarankišką mokymąsi su grupiniais renginiais, kurių metu dalyviai supažindinami su savarankiškai mokantis taikytiniais mokymosi metodais: darbo laiko planavimus, autotreningu, greito skaitymo ir kitais metodais.

Šiuo metu jau yra geriau žinomi ir plačiau taikomi produktyvesni kvalifikacijos tobulinimosi metodai. Prie metodų Guskey R. Th. (2004) analizuoja ir keturis tobulinimosi principus:

1. Aiškus dėmesio nukreipimas į mokymąsi bei mokinius.

Uždavinys yra skatinti mokinius siekti geresnių mokymosi rezultatų, o tai mokytojus skatina įsipareigoti imtis didesnių permainų, lemiančių jų pačių ir mokinių dalyvavimą mokyklos gyvenime.

2. Svarbu, kad keistųsi ir individas, ir organizacija.

Mokyklos netobulės, kol nepatobulės jose dirbantys administratoriai ir mokytojai. Tačiau tokiam individualiam tobulėjimui paremti bei pastiprinti būtinas organizacijos tobulėjimas.

3. Mažos permainos, artinančios didžiąją viziją.

Nors įvairių permainų, kurių reikia tokiems užmojams, mastą lemia aplinka, visa prasideda nuo mažų žingsnelių, kurių vėliau būna vis daugiau.

4. Nuolatinis profesinis tobulinimasis kaip neatsiejama mokytojo darbo dalis.

Taikant sėkmingas programas bei permainų projektus, nereikia profesinio tobulinimosi laikyti atskiru nuo kasdienių profesinių pareigų įvykiu. Veikiau profesinis tobulinimasis yra nuolatinė veikla, įausta į kiekvieno švietimo darbuotojo profesinio gyvenimo audeklą (12).

Kaip teigia Sakalas A. (2003), dar galima suformuluoti pačius bendriausius mokymo organizavimo principus:

1. Mokomasi sparčiau, jei mokomasi sprendžiant realias problemas.
2. Vienkartinis mokymasis auditorijoje nekeičia to, kuris mokosi, elgsenos. Praktika duoda žymiai daugiau.
3. Geriausiai žmogus mokosi, kai jo vaidmuo aktyvus, o ne pasyvus. Aktyvus problemos sprendimas efektyviausias mišriose grupėse.
4. Geriau aktyviai mokytis, aiškintis situaciją pačiam, nei klausantis apie ją. Todėl keitimasis patyrimu yra labai svarbus mokymosi elementas.
5. Vadovybė turi būti įsitikinusi, kad būtina kelti kvalifikaciją, skirti tam laiko, atlyginti už jį, dalyvauti jame.
6. Pabrėžiama asmeninė pedagogo atsakomybė už savo kvalifikaciją, žinoma pripažįstant, kad būtina visokeriopa įstaigos parama.

Šiandien išskiriama mokymo veikloje reikšmė: savarankiškas tyrinėjimas, supančios aplinkos pažinimas, grupinė diskusija. Labai svarbus yra grupinis mokymas, jis yra reikšmingas praktinio mokymo elementas. Pastaruoju metu teigiama, jog būtina iš esmės keisti anksčiau įgytą bendrąjį pedagogo pasirengimą: reikia masiškai perkvalifikuoti elementariu lygiu, tai ypač aktualu mūsų sąlygomis.

### 1.3. Pedagogų kvalifikacijos kėlimo motyvacija

Pakalkaitės L. (2007) teigimu, dauguma darbuotojų dirbti pradeda entuziastingai. Tačiau, pasak tyrėjų, per 6 mėnesius nuo įsidarbinimo nes 85 proc. darbuotojų noras dirbti sparčiai mažėja. Didžiausia dalis atsakomybės už tokį motyvacijos praradimą tenka vadovams. Tiek vadovavimo politika ir procedūros, tiek įsigalėjęs vadovų ir darbuotojų bendravimo stilius turi įtakos darbuotojų norui dirbti. Jeigu pedagogas dirba neentuziastingai, jis taip pat nebeturės motyvacijos kelti savo kvalifikaciją. Kas šiuo metu yra neatsiejama nuo vaikus mokančio darbuotojo.

Motyvaciją galime apibrėžti, remdamiesi tam tikromis išorinio elgesio sąvokomis. Suinteresuoti žmonės labiau stengiasi pasiekti geresnių veiklos rezultatų nei nesuinteresuoti. Tačiau šitoks apibrėžimas yra reliatyvus ir mažai ką pasako. Kur kas vaizdžiau, tačiau ne taip konkrečiai būtų pasakyta, kad motyvacija yra noras kažką padaryti ir jį lemia veiksmo galimybė patenkinti poreikį (42).

Lileikienė T. pateikia kvalifikacijos tobulinimo motyvacijos sistemą (priemonių tipai):

1. Motyvavimas pabrėžiant strateginiuose mokyklos dokumentuose nurodytus veiklos prioritetus;
2. Motyvavimas kuriant sąlygas tobulintis;
3. Motyvavimas bendradarbiavimu, komandinio darbo skatinimu;
4. Nematerialus mokytojų skatinimas;
5. Vertinimo ir įsivertinimo sistema.

Kad pedagogų motyvacija tobulinti kvalifikaciją būtų kuo didesnė, siūlomas paslaugų kokybės derinimas:

#### 1. Organizavimo rekomendacijos:

- Mokykla turi gauti kuo išsamesnę informaciją apie siūlomą paslaugą, renginį;
- Daugumą renginių organizuoti popietiniu laiku;
- Didinti nemokamų renginių kiekį.

#### 2. Kokybiškos paslaugos kriterijai:

- Pritaikomumo, įgūdžių lavinimo aspektas;
- Seminarai tarpusavyje turi turėti loginį nuoseklumą, sistemingumą;
- Padalomoji medžiaga turi būti išsami ir kokybiška;
- Turi būti įvertinti seminarų ciklo privalumai.

Lileikienė T. (19) pateikia keletą aspektų, kaip suvokiama būtinybė kelti kvalifikaciją:

- Profesinio tobulėjimo poreikis;
- Galimybė prisidėti prie mokyklos sėkmės;
- Nemateriali kvalifikacijos kėlimo nauda;
- Informacijos apie kvalifikacijos kėlimo galimybes prieinamumas;
- Prioriteto teikimas paskaitų ir seminarų metodams;
- Rūpinimasis kvalifikacijos kėlimą patvirtinančiais dokumentais;
- Trūkstančių kompetencijų įsisąmoninimas.

Kiekviena savivaldybė skiria dalį biudžeto lėšų pedagogų kvalifikacijos tobulinimui, tačiau pastebėta, kad kvalifikaciją pedagogai daugiau tobulina dalykine linkme ir pakankamai retai kitais aspektais – technologijų, vadybos, psichologijos srityse. Gebėjimo taikyti technologijas požiūriu moksleiviai neretai yra pralenkę mokytojus, ypač kaimo vietovėse (19).

Pedagogų vidinis poreikis tobulėti labai svarbus, tačiau reikalingi išoriniai veiksniai, kurie skatintų vidinės motyvacijos plėtrą:

- Labiausiai pasireiškianti išorinė motyvacija yra atestacijos reikalavimai; vadinasi, mokyklos vadovui reikėtų atkreipti dėmesį į atestavimą, kuris turėtų padėti susieti individualius mokytojų ir visos mokyklos poreikius;
- Pedagogai neigia, kad tiesioginis vadovo raginimas tobulintis daro jiems įtaką, tačiau pripažįsta vadovo netiesioginio skatinimo svarbą (20).

Vidinė motyvacija:

- Sėkmingas naujai įgytų kompetencijų taikymas;
- Aktyvių metodų pasirinkimas tobulinimuisi;
- Kryptingas, savarankiškas mokymasis siekiant profesinio tobulėjimo;
- Karjeros, kuo aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, siekis (30).

Išorinė motyvacija:

- Administracijos ir metodinės tarybos lūkesčiai, rekomendacijos, dėmesys, įpareigojimai;
- Asmeniškai reiškiamas mokyklos vadovų susidomėjimas mokytojo kompetencija;
- Kolegų rekomendacijos, geroji tobulinimosi patirtis;
- Gerosios patirties sklaida, pripažinimo siekis;
- Mokytojų materialiniai poreikiai, kurių tenkinimą įtakoja turima kvalifikacinė kategorija (30).

Lileikienės T. teigimu pasitenkinimas siūlomomis kompetencijų įgijimo procedūromis, išorinė motyvacija, poreikis kelti kvalifikaciją ir vidinė motyvacija įtakoja mokyklose institucionalizuotų pedagoginės kompetencijos plėtros sistemų efektyvumą.

Vidinė motyvacija įtakoja kompetencijų plėtotės poreikių įsisąmoninimą ir optimalų kompetencijų plėtos paslaugų išnaudojimą. Poreikis kelti kvalifikaciją turi didžiausią įtaką motyvacijai dalyvauti kompetencijų plėtrą skatinančiose veiklose. Išorinė motyvacija – svarbiausias veiksnys, skatinantis įgyvendinti įgytas kompetencijas praktiniame darbe (30).

#### **1.4. Kvalifikacijos tobulinimo sistemoje kylantys sunkumai**

Mokykla turi tapti ne tiek žinių perteikėja, kiek gebėjimų mokyti, interpretuoti, sisteminti pritaikyti gautas žinias. Pasikeitęs mokyklos vaidmuo iš mokytojų taip pat reikalauja naujo požiūrio, nes tik turintis poreikį nuolat mokyti ir besimokantis mokytojas išugdys tokį patį mokinį. Kadangi didėja poreikis mokyti, taip pat plečiasi ir švietimo paslaugas teikiančių institucijų (11).

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo institucijų skaičiaus augimas didina konkurenciją švietimo paslaugų rinkoje. Tai skatina daugiau dėmesio skirti savo institucijos darbuotojų kvalifikacijai, valdymo procesų tobulinimui, marketingo klausimams, materialinės mokomosios bazės stiprinimui. Įvertinant skiriamas menkas lėšas kvalifikacijos tobulinimo institucijoms, PPRC galėtų, ŠMM pavedus, vystyti šių institucijų bendradarbiavimą, koordinuoti veiklos kryptis, kurti teikiamų paslaugų bendrą informacinę sistemą. Tai padėtų racionaliau ir efektyviau panaudoti valstybės skiriamas lėšas kvalifikacijos tobulinimui (39).

Kadangi didėja pedagogų kvalifikacijos tobulinimo poreikis, vis dažniau susiduriama su įvairiais sunkumais. Briedis M. (2007), akcentuoja, keletą ryškiai egzistuojančių problemų.

- Sunku pamatuoti kvalifikacijos tobulinimo įtaką ugdymo procesui, mokytojo veiklai ir mokinių ugdymo rezultatams;
- Stinga kvalifikacijos tobulinimo formų įvairovės, jų pasiūlos;
- Formos silpnai nereglamentuotos ir neaiškus jų efektyvumas besimokančiajam;
- Nėra individualaus konsultavimo ir supervizijos pedagogų kvalifikacijos tobulinime tradicijų, reglamentuotos tvarkos bei finansavimo galimybių;
- Tik dabar randasi monitoringo, institucijų ir programų akreditavimo dokumentai, pamažu kaupiama patirtis;
- Pamištos mokymosi kultūra ir tradicijos, silpnos ir retai sąmoningos individualios mokymosi nuostatos (4).

Labai yra svarbu plėtoti darnią, mokymosi visą gyvenimą užtikrinančią švietimo sistemą. Pedagogai turi patys norėti tobulintis, o ne per prievartą lankyti seminarus, rengiamus kursus, kad to reikalauja pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistema. Pedagogai turi suprasti ir noriai jungtis į ES adekvačią, pagrįstą valstybės švietimo politiką. Reikalaujant, kad pedagogai keltų kvalifikacinę

kategoriją, tai neduos jokių rezultatų. Mokinių rezultatai nekis, darbas bus lygiai toks pat kaip buvo anksčiau, nors jis turėtų vykti žymiai efektyviau.

(39) šaltinyje labai aiškiai yra pateiktos pagrindinės kvalifikacijos tobulinimo sistemos problemos:

- Kvalifikacijos tobulinimo veiklos liberalizavimas.
- Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo rinkos formavimasis, konkurencijos atsiradimas.
- Kvalifikacijos vykdytojų segmentacija, pasiskirstymas pagal pajėgumus, veiklos kryptis.
- Vieningos informacinės sistemos apie kvalifikacijos paslaugas ir jų tiekėjus stoka.
- Vidinės pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos švietimo įstaigose kūrimas ir tobulinimas.
- Neišstirtas kvalifikacijos tobulinimo renginių pasiūlos ir paklausos santykis.
- Sparti kvalifikacijos sistemos plėtra, privačių iniciatyvų gausa.
- Nepakankama pedagogų kvalifikacijos tobulinimo institucijų darbuotojų patirtis ir kvalifikacija.
- Silpni pedagogų kvalifikacijos institucijų tarpusavio ryšiai, jų veiklos koordinavimo stoka.
- Neišspręstas pedagogų kvalifikacijos tobulinimo programų kokybės vertinimas (39).

Jonilienė (2007), išskiria keletą švietimo politikos problemų, tai yra nešiuolaikiškas požiūris į mokymą, taip pat pedagogų rengimas nutolęs nuo mokyklos gyvenimo realybės. Jonson (2002) teigia, jog trūksta kvalifikacijos kėlimo renginių pradedantiesiems, kad nėra metodinių ir ugdymo priemonių, taip pat nevertinamos pradedančiųjų kompetencijos.

Susidūrus su dauguma paminėtų problemų, pedagogams dingsta iniciatyva tobulinti savo kvalifikacinę kategoriją. Lietuvoje dar nėra sudaryta tikslinga, nekelianti sunkumų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistema. Nėra nieko tobulo, tačiau šioje srityje yra ypač daug neįvertintų, ne iki galo apmąstytų veiksnių, kuriuos patiria pedagogai, norintys, kad švietimo sistema būtų kuo tobulesnė, kad nuo jų pastangų nenukentėtų mokyklose besimokantys mokiniai.

Kvalifikacijos tobulinimas – vienas iš mokymosi aspektų. Merkio G. (2004), teigimu pedagogų siekiai tobulinti savo kvalifikaciją susiję su jų profesinės karjeros perspektyvomis – kvalifikacinių kategorijų įgijimu. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas siejamas su mokytojų poreikiais įgyti aukštesnę kvalifikacinę kategoriją, tačiau kvalifikacinių kategorijų tvarka ne visada tenkina pedagogus (33).

## **2.ŠIAULIŲ MIESTO BENDROJO LAVINIMO MOKYKLŲ PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO SISTEMOS AKTUALIŲ TYRIMO METODOLOGIJA IR ORGANIZAVIMAS**

Šiame skyriuje aptariama tyrimo metodologija ir organizavimas. Skyriuje dėstoma, kaip buvo pasiektas tyrimo tikslas, kuriuo siekta išsiaiškinti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos vertinimus, lūkesčius bei kylančius sunkumus. Buvo pasirinktas apklausos raštu (anketa) metodas, kuriuo siekta apklausti kuo daugiau respondentų. Anketa buvo kuriama atsižvelgiant į Kardelio K. (2002), Charles C. M. (1999), Valackienės A. (2004), Stulpino T. (2002), Merkio G. (1995) patarimus literatūros šaltiniuose. Taip pat anketa buvo sudaryta remiantis Briedžio M. (2007), Sakalo A. (2003), bei kitų šaltinių teiginiais (30), (48).

### **2.1. Tyrimo metodika**

„Mokslinis tyrimas – mokslo tiriamoji veikla; metodiška naujų žinių, atradimų paieška, jų sisteminis dokumentavimas ir mokslinis publikavimas (moksliniai darbai, pvz., moksliniai straipsniai). Mokslinio tyrimo objektu gali būti daugelis gamtos ir visuomenės gyvenimo objektų bei reiškinių.“ (36). Šiame moksliniame tyrime buvo naudojamas apklausos žodžiu (anketavimas) metodas, kuris padėjo pasiekti tyrime užsibrėžto tikslo.

Tyrimas apibrėžiamas kaip atidus, sistemingas tam tikros informacijos faktų atskleidimas. Norint atskleisti kuo daugiau ir tikslesnių faktų anketoje buvo pateikiami uždaro ir atviro tipo klausimai.

Buvo atsižvelgta į apklausos raštu reikalavimus, etiketą:

- Įsipareigoti dalyviui – žmogus turi teisę pasirinkti vietą, laiką, informacijos, kuria nori dalintis kiekį.
- Atsiminti, kad pagrindinis reikalavimas – dalyvavimas turi būti savanoriškas.
- Garantuoti anonimiškumą ir konfidencialumą. Apklausos dažniausiai yra anonimiškos, tai yra kuomet atsakymas nesusiejamas su atsakinėjusiu į klausimus (1).

Į šiuos reikalavimus buvo atkreiptas dėmesys sudarant anketą. Pateikta anketa buvo anonimiška, nereikėjo įvardinti vardo bei pavardės. Pedagogai tai priėmė labai palankiai, nes verčiant užrašyti asmeninius duomenis, būtų sulaukiama pasipiktinimų ir pedagogai būtų atsisakę pildyti anketas. Buvo prašoma įrašyti savo amžių, rasta keletą anketų be šių duomenų. Manoma, kad šis prašymas taip pat turėtų būti anonimiškas. tačiau bendraujant su respondentais, buvo remtasi Kardelio K. (2002) išskirtais pagrindiniais tyrimo etikos principais:

- Paaikškinkite dalyviams kur ir koku tikslu naudosite informaciją gautą tyrimo metu.

- Atminkite, kad žmonės, kurie sutiko dalyvauti tyrime daro Jums paslaugą.
- Pasakykite, kokia nauda tam, kuris dalyvauja tyrime.

Platinant anketas buvo bendraujama su respondentais, atsakinėjama į iškilusius klausimus. Taip pat pedagogams buvo paaiškinta, kodėl yra atliekama tokia apklausa ir koks jos pagrindinis tikslas. Informuota, kur bus naudojami gauti duomenys. Su respondentais buvo elgiamasi pagarbiai, paaiškinta, kokia bus nauda atlikus tyrimą, kad jų nuomonės, bendradarbiavimas yra labai svarbus. Taip pat planuojama 2009m. rugsėjo mėnesį grįžti į tyrime dalyvavusias mokyklas ir pateikti visus gautus rezultatus, išvadas.

Apklausoje raštu metodas buvo pasirinktas, todėl, kad Merkio G. (1995) teigimu, šiuo būdu yra patogiau apklausiami respondentai. Variantas yra pigiausias, greičiausias ir apklausiamas daugiausiai asmenų.

Sudarant anketos klausimyną buvo remtasi Kardelio K. (2002) patarimais:

1. Klausimai klausimyne turi būti tik tie, kurie reikalingi – tai yra tie, kurių atsakymai bus naudojami siekiant išspręsti problemą.
2. Išlaikyti pusiausvyrą tarp uždarų ir atvirų klausimų. Neapsiriboti vien uždariais arba vien atvirais klausimais.
3. Negalima pateikti dvigubų klausimų: pvz.: ar norėtumėte lankyti kompiuterinio raštingumo kursą, ar dalyvauti X paskaitų cikle? Tai turėtų būti du atskiri klausimai.
4. Turi būti suteikta galimybė išvengti atsakymo: tai yra tarp pasirinkamų atsakymų turi būti atsakymas: nežinau, sunku pasakyti ir pan.
5. Klausimai turi būti paprasti ir aiškūs.

Sudarant anketą buvo stengiamasi pateikti pačius svarbiausius, problemai spręsti tinkamus klausimus, kurie nebūtų sudėtingai išreikšti. Taip pat buvo pateikti uždaro ir atviro tipo klausimai. Atviro tipo klausimai buvo pateikti anketos pabaigoje, tarsi reikalaujantys apibendrinimo, išvadų pateikimo. Pildant anketą buvo norima, kad pedagogas apmastytų visas esančias galimybes bei ko jis tikisi iš kvalifikacijos tobulinimo sistemos. Tokiu atveju buvo pasirinktas dvigubas atsakymų modelis, prie to paties teiginio. Pirma grupė buvo pateikta, kad įvertintų teiginį, o antroji – ar norėtų ką nors tobulinti šioje situacijoje. Taip buvo išvengta dvigubų klausimų. Sudarant klausimyną taip pat buvo atsižvelgta ir į tokias situacijas, kaip atsakymo nežinojimas arba abejojimas. Todėl buvo sudaryta sąlyga išvengti atsakymo, pažymint žodelį abejoju.

Jeigu norime rasti atsakymus į klausimus apie vykdomų programų efektyvumą, bendruomenės veiklą: ieškome priežasčių, kurios lemia aukštą ar žemą programos įvertinimą ar efektyvumą. Tai, ką sužinome, išvadas, kurias padarome mums leidžia keisti esamą situaciją, spręsti problemas: numatyti, ką galima daryti ir valdyti tam, kad situacija keistųsi (7).

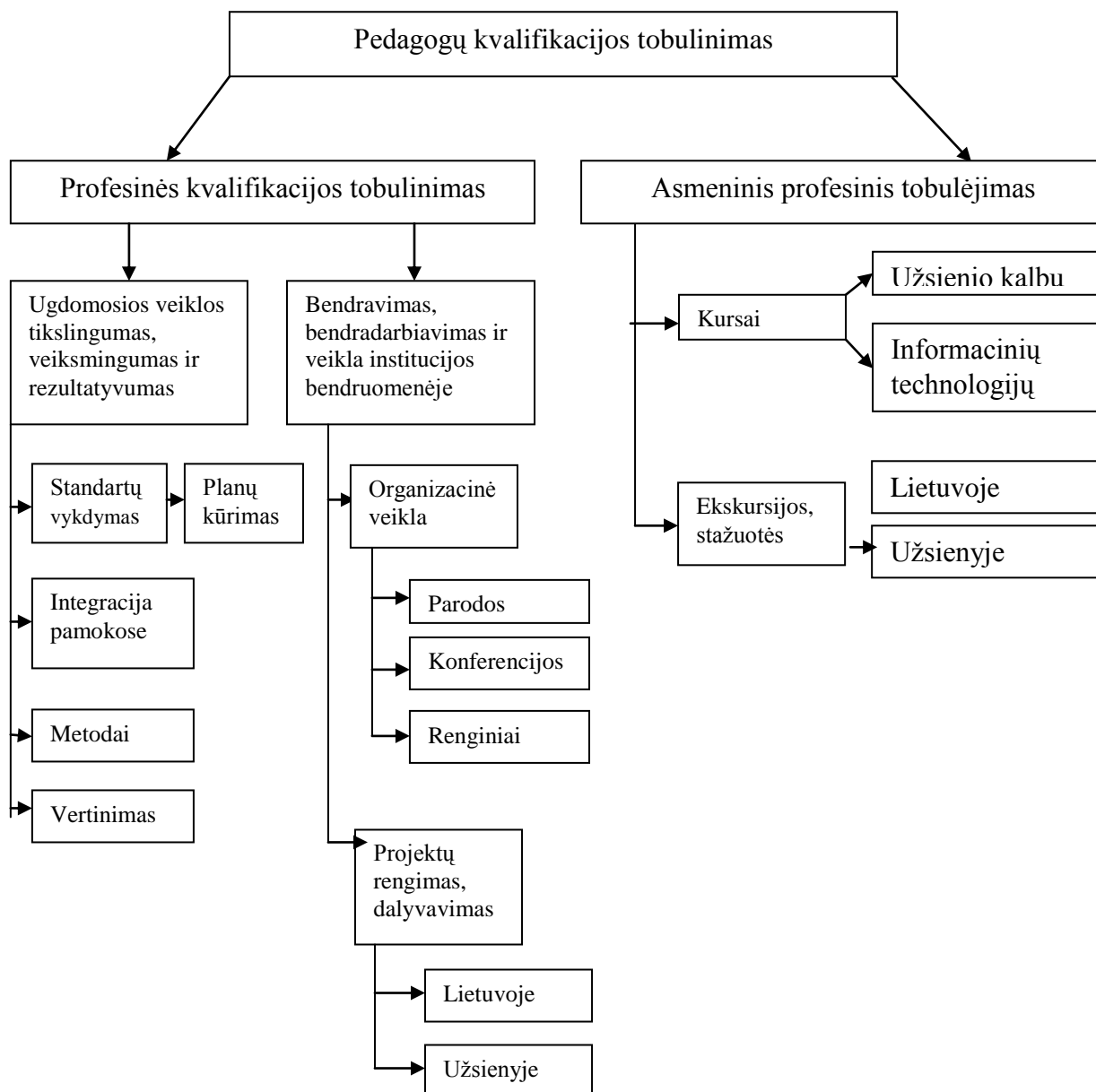


## 2.2. Tyrimo objekto operacionalizacija

Norint sudaryti visiems priimtina, aiškia, nekeliančia sunkumų anketa, pirmiausia reikia apgalvoti, kokie duomenys duos rezultatų, koku lengviausiu būdu bus pasiektas užsibrėžtas tikslas. Labai svarbu yra išsiaiškinti, kas aktualu yra pedagogams. Todėl sudarant anketą siekta aprėpti kuo daugiau sričių, kad būtų išsiaiškinta, kaip yra vertinama pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistema, kokie yra lūkesčiai bei kylantys sunkumai. Todėl buvo operacionalizuotas tyrimo objektas ir parengta jo atskleidimo metodika (žr. 1 pav.)

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimą galima suskirstyti į keletą skyrių. Buvo pasirinkti pagrindiniai du skyriai: profesinės kvalifikacijos tobulinimas bei asmeninis profesinis tobulėjimas. Profesinės kvalifikacijos tobulinimas buvo suskirstytas dar į du skyrius: ugdomosios veiklos tikslumą, veiksmingumą ir rezultatyvumą bei bendravimą, bendradarbiavimą ir veiklą institucijos bendruomenėje. Šie skyriai plačiai apima kvalifikacijos tobulinimo sistemą bei yra labai svarūs, aktualūs.

Kvalifikacijos tobulinimo sistemoje yra labai svarbi asmens motyvacija, tačiau kadangi ji yra svarbi ir prie profesinės kvalifikacijos tobulinimo, ir prie asmeninio profesinio tobulėjimo, tai šis skyrius nebuvo atskirai įtrauktas į operacionalizaciją. Tačiau kvalifikacijos tobulinimo motyvacija anketinėje apklausoje buvo iškelta, kaip atskiras skyrius ir suskirstytas: vidinė motyvacija; išorinė motyvacija.



1 pav. Tyrimo objekto operacionalizacijos schema

### 2.3. Tyrimo instrumentų pagrindimas

Tyrimo buvo naudojamas apklausos raštu metodas (anketavimas). Tyrimo instrumentas buvo sukurtas remiantis Sakalo A. (2003), (48) šaltinio teiginiais. Taip pat buvo remtasi internetinėmis priemonėmis (48) ieškant naudingos literatūros apie kvalifikacijos tobulinimo sistemą. Išanalizavus visus gautus duomenis buvo parengta tyrimo objekto operacionalizacijos schema, kuria buvo remtasi sudarant tyrimo instrumentą. Ši anketa orientuota į pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos vertinimus, lūkesčius bei kylančius sunkumus. Šiuo instrumentu norima išsiaiškinti pedagogų nuomones apie sistemą ir kaip galėtų būti sprendžiamos problemos. Duomenų klausimynų blokai yra suskirstyti į 6 skyrius.

Anketą sudaro 43 teiginiai, į šį skaičių neįeina demografiniai duomenys, kurie sudaro pirmąjį skyrių. Antrasis skyrius: Ugdamosios veiklos tikslingumas, veiksmingumas ir rezultatyvumas (11 teiginių). Šiame skyriuje yra trijų tipų teiginiai: susiję su ugdamosios veiklos tikslingumu 3 teiginiai; su veiksmingumu 4 teiginiai; su rezultatyvumu 4 teiginiai.

Trečiame skyriuje yra pateiktas klausimas: Kokie kvalifikacijos tobulinimo metodai dažniausiai naudojami Jūsų praktikoje? 4-iuose teiginiuose yra pateikti įvairių tipų metodai.

Ketvirtasis skyrius: Bendravimas, bendradarbiavimas ir veikla institucijos bendruomenėje (9 teiginiai). Šiame skyriuje yra taip pat trijų tipų teiginiai: susiję su bendravimu 3 teiginiai; su bendradarbiavimu 3 teiginiai, su veikla institucijos bendruomenėje 3 teiginiai.

Penktame skyriuje yra pateiktas teiginys: Jūsų kvalifikacijos tobulinimo motyvacija. Jis yra išskirtas į du blokus: pirmajame pateikti vidinės motyvacijos 4 teiginiai, antrajame pateikti išorinės motyvacijos teiginiai. Pagal juos nustatoma, kokia yra pedagogų motyvacija tobulinti kvalifikaciją.

Šeštasis skyrius: Asmeninis profesinis tobulėjimas (10 teiginių). 3 teiginiai susiję su asmeninio profesinio tobulėjimo tikslu, 4 teiginiai susiję su siūlomais kursais, seminarais, 3 teiginiai susiję su finansais bei dokumentacijomis.

Antras, ketvirtas ir šeštasis skyriai yra pateikiami su dvigubų atsakymų lentelėmis. Pasirinktas toks būdas, nes norima išsiaiškinti, kaip pedagogai vertina kvalifikacijos tobulinimo sistemą ir kokie yra jų lūkesčiai. Norima sužinoti, ar yra poreikis tobulinti kvalifikacijos kėlimo sistemą.

Tyrimo instrumento pabaigoje yra pateikti du atviri, apibendrinantys klausimai, kurie reikalauja, tarsi, išvados:

1. Su kokiomis problemomis susidūrėte, susiduriate tobulinant kvalifikaciją?
2. Kaip manote, ką reikia keisti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo organizavime, sistemoje?

Gauti pateiktų klausimų atsakymai, leis apibendrinti ir numatyti tyrimo išvadas bei rekomendacijas. Bus išanalizuota su kokiomis problemomis yra susiduriama tobulinant kvalifikaciją.

Tyrimo instrumento grupavimas pasirinktas todėl, kad pedagogams būtų aiškiau atsakinėti ir vertinti pateiktus teiginius, kad būtų koncentruojamas dėmesys bei vykdomas eiliškumas. Grupavimas padidina atsakymų patikimumą bei teikia tikslesnius teiginių vertinimus bei lūkesčius.

#### 2.4. Tyrimo imties apibūdinimas

Tyrimui atlikti buvo pasirinkti pedagogai, kurie dirba Šiaulių miesto bendrojo lavinimo mokyklose. Tyrime sutiko dalyvauti įvairios mokyklos, kuriose buvo išdalintos anketos. Buvo išdalinta 240 anketų, iš kurių 192 (81,7%) sugrįžo ir buvo apdorotos. Taigi tyrime dalyvavo 192 pedagogai (N=192). Didžiausias dėmesys dalinant anketas buvo skiriamas mokyklos tipams. Buvo pasirinktos visų tipų mokyklos: pradinės, pagrindinės, vidurinės, gimnazijos. Stengtasi išdalinti maždaug vienodas anketų skaičius į skirtingo tipo mokyklas, kad būtų surinkti kuo tikslesni duomenys.

Kadangi tyrimas buvo atliktas Šiaulių miesto bendrojo lavinimo mokyklose, tad pagal gautus duomenis negalima spręsti visos Lietuvos Respublikos mastu ir daryti išvadą, kad tokia yra visų pedagogų nuomonė. Galima daryti prielaidą apie Šiaulių miesto bendrojo lavinimo mokyklų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemą.

Tyrimo dalyvavusių pedagogų pasiskirstymas pagal lytį, amžių, darbo stažą mokykloje, kvalifikacinę kategoriją bei mokyklos tipą pateiktas 2 - 6 lentelėse.

Kadangi pedagoginį darbą daugiausia dirba moterys, tai ir apklaustųjų skaičiuje dominuoja moterys, tai galime matyti 2 lentelėje. Iš viso yra apklausta 192 respondentai iš kurių 166 yra moterys, 26 vyrai.

2 lentelė

##### Respondentų (N=192) pasiskirstymas pagal lytį

Lytis	Dažnis	%
Vyras	26	13,5
Moteris	166	86,5
Iš viso	192	100

Anketoje respondentams reikėjo patiems įrašyti savo amžių. Kai kurie pedagogai nepanoro to daryti, todėl buvo prarasta 10 duomenų. SPSS16 (*Statistical package for the social sciences*) programos pagalba pateikti duomenys buvo apdoroti ir sugrupuoti: 10-30; 31-45; 46-90. Taigi didžiausią dalį apklaustų respondentų sudaro 31-45 metų pedagogai. Tai matyti 3 lentelėje.

3 lentelė

**Respondentų (N=192) pasiskirstymas pagal amžių**

Amžius	Dažnis	%
10-30	31	13,1
31-45	83	43,2
46-90	68	35,4
Iš viso	182	94,8
Praleisti duomenys	10	5,2
Iš viso	192	100,0

Analizuojant gautus duomenis yra labai svarbu išsiaiškinti mokytojų pedagoginio darbo stažą. Respondentams reikėjo įrašyti savo darbo stažą, kuris SPSS16 (*Statistical package for the social sciences*) programos pagalba buvo sugrupuotas. Išskirti pedagoginio darbo stažo blokai metais: 1-10; 11-25; 26-50. 4-oje lentelėje matyti, kad dominuoja didesnę darbo stažą turintys pedagogai. Taigi 11-25 metų turintys pedagoginio darbo stažą sudaro 42,2% respondentų.

4 lentelė

**Respondentų (N=192) pasiskirstymas pagal darbo stažą mokykloje**

Darbo stažas mokykloje metais	Dažnis	%
1-10	64	33,3
11-25	81	42,2
26-50	47	24,5
Iš viso	192	100,0

Pagal pedagoginę kvalifikacinę kategoriją tyrimo imtyje dominuoja turintys vyresniojo mokytojo pedagoginę kvalifikacinę kategoriją. Tai matyti 5 lentelėje. 81 mokytojas iš 192 apklaustųjų turi minėtąją kategoriją. Kadangi iš visų respondentų buvo apklausta tik du ekspertai, jų nuomonės buvo sujungtos su metodininkų nuomonėmis. Akcentuojant ekspertų atsakymus atskirai būtų pateikti netikslūs duomenys, ir pateiktos neteisingos išvados, tad nuspręsta ekspertus prijungti prie metodininkų.

5 lentelė

**Respondentų (N=192) pasiskirstymas pagal kvalifikacinę kategoriją**

Kategorija	Dažnis	%
Mokytojas	63	32,81
Vyr. mokytojas	81	42,18
Metodininkas	46	23,95
Ekspertas	2	1,04
Iš viso	192	100

Atliekant tyrimą buvo stengtasi anketas išdalinti įvairių tipų mokyklose. Kadangi Šiaulių mieste daugiausiai yra vidurinių mokyklų, tai apklaustų pedagogų mokančių bendrojo lavinimo mokyklose sudaro 32,8% vidurinės mokyklos. Tai matyti pateiktoje 6 lentelėje.

6 lentelė

**Respondentų (N=192) pasiskirstymas pagal mokyklos tipą**

Mokyklos tipas	Dažnis	%
Pradinė	44	22,9
Pagrindinė	41	21,4
Vidurinė	63	32,8
Gimnazija	44	22,9
Iš viso	192	100,0

Visi duomenys pateikti 2-6 lentelėse bus naudojami tolimesniuose tyrimo etapuose. Jie bus lyginami su teiginių rezultatais bei lūkesčių įvertinimais. Taip pat bus analizuojama, kurie duomenys turi išskirtinumų, pagal vienus ar kitus teiginius.

### **2.5. Tyrimo organizavimas ir duomenų apdorojimas**

Tyrimas buvo atliktas vienu etapu, apklausa raštu (anketavimas). Tačiau 2009m. rugsėjo mėnesį planuojama nuvykti į tyrimo dalyvavusias mokyklas ir pateikti gautus rezultatus, pedagogų vertinimus bei lūkesčius. Tikimasi, kad į tai bus atsižvelgta ir daromos teisingos išvados. Tyrimo mokyklos buvo pasirinktos atsitiktiniu būdu ir sublokuoti mokyklų tipai, kad nebūtų apklausta vieno tipo mokyklos. Tyrimas apėmė 18 Šiaulių bendrojo lavinimo mokyklų, kai kurios pedagoginės organizacijos tyrimo dalyvauti atsisakė. Tyrimo dalyvavusių mokyklų tipai: pradinės, pagrindinės, vidurinės, gimnazijos.

Organizuojant tolimesnius tyrimo etapus buvo remtasi Stulpino T. (2002), pateikiamais tyrimo organizavimo aspektais:

- Tyrimų laikas (trukmė) ir vieta (geografinė, pastatas ir t.t.)
- Tyrimų sąlygos: gyvenamojoje aplinkoje, darbe, įstaigoje, bendruomenės centre ir t.t.
- Priemonės: kokios priemonės reikalingos atliekant apklausą (ar žmonės turės rašymo priemonės ir t.t.)
- Tyrimo eiga: ar pakankamai aišku kas, kur, kada ir iki kada apdoros duomenis? Kas už šio darbo organizavimą atsakingas?

Atsižvelgiant į pateiktus aspektus, pedagogams buvo skirta savaitė, per kuria jie galėjo pasirinkti vieta bei laiką. Nebuvo skubinama, tačiau buvo pranešta, kad po savaitės norima atgauti užpildytas anketas. Taip jie galėjo pasirinkti vieta, kur norima atsakinėti į klausimus bei laiką. Perskaite

anketos titulinį lapą, respondentai suprato, kad apklausa yra apie jų darbovietę. Taip pat jie žinojo, kad jiems bus reikalinga rašomoji priemonė, su kuria reikės pildyti anketą. Anketos apačioje buvo pateiktas tyrimą organizavusio autoriaus vardas, pavardė bei telefono numeris, kad respondentui kilus klausimams, jis galėtų teirautis paties organizatoriaus. Taip pat buvo informuota, kad tyrimą atlieka Šiaulių universiteto magistrantė, kad respondentai žinotų, kur bus naudojami gauti duomenys.

Valackienė, A. (2004), išskiria šiuos tyrimo dalyvių atrankos tipus:

- Atsitiktinė atranka – kai kiekvienas asmuo turi vienodas galimybes dalyvauti apklausoje, nepriklausomai nuo amžiaus, išsilavinimo ir t.t. Jeigu informacijos negalime gauti vieno asmens, tyrime dalyvauja kitas.
- Sistemine atranka – pvz.: turime bendruomenės centro narių sąrašą ir kas trečio pagal sąrašą paprašome dalyvauti tyrime ir užpildyti anketą.
- Patogi atranka – kuomet apklausiami tie, kuriuos lengva rasti: kaimynai, pažįstami, bendradarbiai ir t.t.
- Tikslinė atranka – dalyvauja tie žmonės, kurie gali geriausiai atsakyti į problemos klausimus; pvz.: jaunimo laisvalaikis bendruomenėje; paslaugų neįgaliesiems poreikis ir t.t.
- Sniego gniūžtės atranka – pasirenkama nedaug asmenų, atitinkančių kriterijus, turinčių vienodas savybes.

Remiantis šiais dalyvių atrankos tipais, buvo pasirinktos dvi atrankos. Visų pirmiausia, tyrimo temai atskleisti ir tikslui pasiekti buvo reikalingi tik pedagogai, todėl buvo pasirinkta tikslinė atranka, tačiau nebuvo svarbu, kokio amžiaus, lyties, kiek pedagoginio stažo turintys, kokia kvalifikacinę kategoriją turintys pedagogai dalyvaus apklausoje. Taigi buvo pasirinkta atsitiktinė atranka. Anketos buvo nuneštos į mokyklas, o ten atsitiktine tvarka jos buvo išdalintos ir užpildytos.

Nuvykus į bendrojo lavinimo mokyklas, buvo atsiklausta įstaigos vadovų, ar galima atlikti apklausą jų mokykloje. Kai kurios mokyklos noriai sutiko dalyvauti apklausoje, tačiau buvo ir tokių atvejų, kad mokykla griežtai atsisakė dalyvauti tyrime. Tačiau likusios ir tyrime dalyvavusios mokyklos, noriai dalyvavo apklausoje. Kai kurių mokyklų vadovai paskambino ir liepė atsiimti užpildytas anketas nesibaigus nutartam terminui. Tai rodo, kad mokytojai noriai dalyvavo apklausoje ir jiems tai yra labai aktualu.

Gauti anketiniai duomenys buvo sukeliami bei apdorojami su SPSS16 (*Statistical package for the social sciences*) programa. Matematiniai duomenys buvo keliami į Microsoft Excel 2007 programą ir nubraižomos reikalingos diagramos, paveikslai. Norint išgauti kuo tiksliausia, bei reikalingiausią informaciją buvo naudojamos įvairiomis SPSS16 (*Statistical package for the social sciences*) programos mokomosiomis knygomis, tokiomis, kaip: Pukėno K. (2005), Leonavičienė T. (2007), Boslaugh S. (2005). Remiantis minėtais literatūros šaltiniais buvo sukurta duomenų bazė,

atliktas duomenų apdorojimas bei analizė. Kadangi tyrimo instrumentas buvo sudarytas skyriais, tai duomenys taip pat buvo struktūruojami. SPSS16 (*Statistical package for the social sciences*) programos pagalba, buvo galima palyginti respondentų duomenų vertinimus bei lūkesčius. Taip pat buvo naudojamas Kruscal'o ir Wallis'o H testas, kurio metu buvo lyginamos kelios nepriklausomos imtys, kaip reikšmingumo lygmuo  $p < 0,05$ .



### **3. ŠIAULIŲ BENDROJO LAVINIMO MOKYKLŲ PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO SISTEMOS TYRIMO REZULTATAI IR ANALIZĖ**

Analizuojant Šiaulių miesto bendrojo lavinimo mokyklose, pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos aktualijos tyrimo rezultatus, buvo siekiama užsibrėžto tikslo: išsiaiškinti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos vertinimus, lūkesčius bei kylančius sunkumus. Tikslui pasiekti, vadovaujamosi operacionalizacija, kurios pagalba laikomasi eiliškumo. Pateikti duomenys yra originalūs, nepertaisyti.

Tikslas: išsiaiškinti Šiaulių miesto pedagogų nuomonę apie pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemą:

1. Išsiaiškinti pedagogų ugdomosios veiklos tikslingumo, veiksmingumo ir rezultatyvumo vertinimus;
2. Išsiaiškinti, kokie pedagogų kvalifikacijos tobulinimo metodai dažniausiai naudojami apklaustų pedagogų praktikoje;
3. Išsiaiškinti pedagogų bendravimo, bendradarbiavimo ir veiklą institucijos bendruomenėje vertinimą;
4. Išsiaiškinti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo motyvaciją;
5. Išsiaiškinti pedagogų asmeninio profesinio tobulėjimo vertinimą.
6. Išanalizuoti pedagogų nuomones apie kvalifikacijos tobulinimo sistemoje kylančias problemas bei ką reikėtų keisti minėtoje sistemoje, kokybiniu turinio (kontent) analizės būdu.

#### **3.1. Ugdomosios veiklos tikslingumo, veiksmingumo ir rezultatyvumo gautų duomenų statistinė analizė**

Pateikus su ugdomosios veiklos tikslingumu, veiksmingumu ir rezultatyvumu susijusius teiginius, buvo gauti šių teiginių įvertinimai. Jie buvo analizuojami norint sužinoti, kaip yra vertinama kvalifikacijos tobulinimo sistema. Galimi vertinimo būdai buvo: „Tikra ne“, „Lyg ir ne“, „Abejoju“, „Lyg ir taip“, „Tikrai taip“. Vertinimas žodeliu „Abejoju“ yra labai netikslus, atsakymas yra nežinomas, todėl šie duomenys analizėje buvo panaikinti.

**Respondentų (N=192) ugdomosios veiklos tikslingumo, veiksmingumo ir rezultatyvumo vertinimai dažniais, paversti procentais (%)**

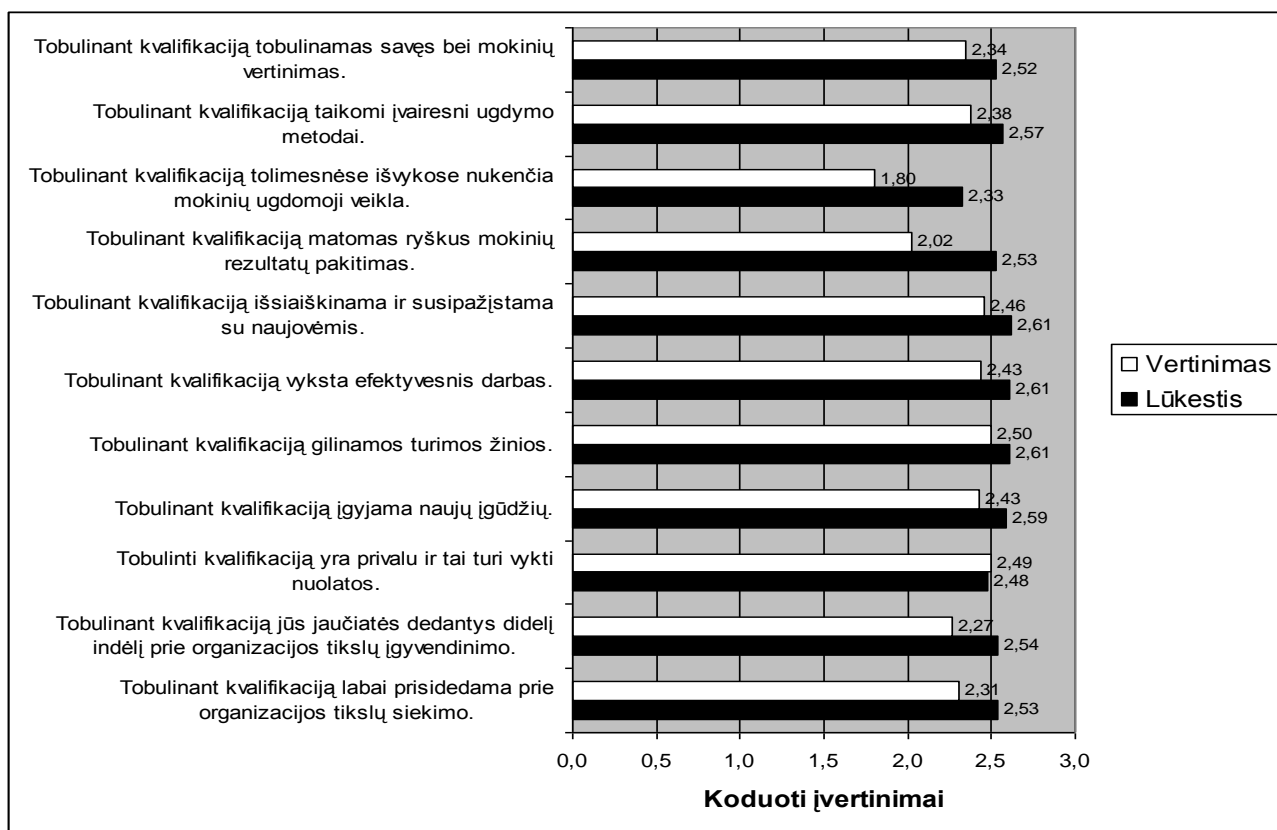
Ugdomosios veiklos tikslingumas, veiksmingumas ir rezultatyvumas	Ar sutinkate su šiais teiginiais?					Ar ateityje norėtumėte tobulinti situacija?				
	Tikrai ne	Lyg ir ne	Lyg ir taip	Tikrai taip	Pritarimo %	Tikrai ne	Lyg ir ne	Lyg ir taip	Tikrai taip	Pritarimo %
Tobulinant kvalifikaciją labai prisidedama prie organizacijos tikslų siekimo.	1,7	3,4	57,1	37,7	94,8	2,5	2,5	34	61	95
Tobulinant kvalifikaciją jūs jaučiatės dedantys didelį indėlį prie organizacijos tikslų įgyvendinimo.	1,8	8,5	50,9	38,8	89,7	1,9	2,5	35	60	95
Tobulinti kvalifikaciją yra privalu ir tai turi vykti nuolatos.	0,5	5,9	37,3	56,2	93,5	3,1	4,9	32,7	59,3	92
Tobulinant kvalifikaciją įgyjama naujų įgūdžių.	1,1	2,7	48,4	47,8	96,2	2,5	0,6	32,5	64,4	96,9
Tobulinant kvalifikaciją gilinamos turimos žinios.	0,5	1,6	45,1	52,7	97,8	2,5	1,3	28,9	67,3	96,2
Tobulinant kvalifikaciją vyksta efektyvesnis darbas.	0,6	4	46,8	48,6	95,4	3,2	0	29,5	67,3	96,8
Tobulinant kvalifikaciją išsiaiškinama ir susipažįstama su naujovėmis.	1,1	4,9	41,3	52,7	94	1,9	0,6	31,6	65,8	97,4
Tobulinant kvalifikaciją matomas ryškus mokinių rezultatų pakitimas.	4,8	13	57,5	24,7	82,2	2,6	3,9	31,4	62,1	93,5
Tobulinant kvalifikaciją tolimesnėse išvykose nukenčia mokinių ugdomoji veikla.	11,4	20,3	44,9	23,4	68,3	5,2	8,4	34,8	51,6	86,4
Tobulinant kvalifikaciją taikomi įvairesni ugdymo metodai.	0,6	3,9	52,8	42,7	95,5	2,5	1,2	33,5	62,7	96,2
Tobulinant kvalifikaciją tobulinamas savęs bei mokinių vertinimas.	1,2	3,5	55,5	39,9	95,4	3,8	2,5	31,2	62,4	93,6

7 lentelėje pateikti duomenys yra vertinimų dažniai, paversti procentais. Daugiausiai teiginiai yra vertinami „Lyg ir taip“. Tai yra šiek tiek abejojama, todėl negalima teigti, kad su tuo teiginiu yra visiškai sutinkama. „Tobulinant kvalifikaciją labai prisidedama prie organizacijos tikslų siekimo“, pedagogai abejoja, ar yra prisidedama prie organizacijos tikslų siekimo, net 57,1% iš šių teiginių atsakė „Lyg ir taip“. Pedagogai vangiai nori prisidėti prie įvairių organizacijos tikslų siekimo, žymiai lengviau būtų vesti pamokas ir kuo mažiau užsiimti su mokiniais, bendrauti, auklėti. Tačiau 61% norėtų, kad ši situacija pasikeistų, kad ji tobulėtų. Nes, galima prielaida, kad turi būti keičiamas mokinių auklėjimas, mažiau darbinių santykių, daugiau bendravimo, bendradarbiavimo. „Tobulinant kvalifikaciją jūs jaučiatės dedantys didelį indėlį prie organizacijos tikslų įgyvendinimo“ teiginyje, gauti labai panašūs duomenys, tačiau „Tobulinti kvalifikaciją yra privalu ir tai turi vykti nuolatos“ teiginiui pasirinko atsakymo variantą „Tikrai taip“. 56,2% respondentai, teigia, kad tobulinti kvalifikaciją yra privalu ir norima tobulinti šia situaciją. Paklausus ar įgyjama naujų įgūdžių dalyvaujant kvalifikacijos tobulinimo seminaruose, vertinimas buvo panašus, tačiau 64,4% teigė, jog būtina keisti esamą

situaciją. Galima prielaida, kad rengiami seminarai yra neefektyvūs, neprasmingi. Labai panašūs atsakymai buvo pasirinkti ir prie šių teiginių: „Tobulinant kvalifikaciją gilinamos turimos žinios“, „Tobulinant kvalifikaciją vyksta efektyvesnis darbas“. Tobulinant kvalifikaciją yra susipažįstama su naujovėmis, tai teigia 52,7% apklaustųjų, tačiau šią situaciją reikia tobulinti, teigia 65,8%. Galima prielaida, kad su naujovėmis supažindinama nenuosekliai, tai mažai duoda naudos.

Pateikus teiginį „Tobulinant kvalifikaciją matomas ryškus mokinių rezultatų pakitimas“, buvo norima sužinoti, ar mokinių rezultatai priklauso, nuo mokytojo kategorijos lygio. Labai sunku nuspręsti, ar pasitobulinęs pedagogas, efektyviau, aiškiau išdėsto temas ir ar nuo to keičiasi mokinių rezultatai. 57,5% mokytojų teigia, kad lyg ir matomas mokinių rezultatų pakitimas, tačiau situaciją reikalinga keisti. Labai panašai įvertinti ir šie teiginiai: „Tobulinant kvalifikaciją taikomi įvairesni ugdymo metodai“, „Tobulinant kvalifikaciją tobulinamas savęs bei mokinių vertinimas“. Pateikus teiginį apie pedagogų išvykas tobulinti kvalifikaciją, daugiausiai buvo pasirinkta „Lyg ir taip“ variantas. 62,7% teigia, jog ateityje turėtų būti keičiama esama padėtis. Mokytojai negali išvykti į užsienyje organizuojamus kvalifikacijos tobulinimo kursus, seminarus. Dėl susidariusios situacijos nukenčia vaikai, todėl dažniausiai organizacijos vadovai neleidžia vykti į tokio tipo seminarus.

Išanalizavus ugdomosios veiklos tikslingumo, veiksmingumo ir rezultatyvumo vertinimų dažnių lentelę, galima teigti, jog labai svarbu pedagogams sudaryti sąlygas kelti kvalifikaciją, nes tai yra naudinga mokiniams, tačiau daugumoje situacijų yra labai didelių spragų, kurias reikia keisti.



**2pav.** Pedagogų nuomonės apie ugdomosios veiklos tikslingumą, veiksmingumą ir rezultatyvumą; vertinimas ir lūkesčiai (N=192)

Išanalizavus dažnių lentelę, galima atlikti lyginamąją analizę. 2 pav. lyginami vertinimai su lūkesčiais. Kaip pedagogai vertina esamą situaciją ir ko laukia ateityje. 2 pav. yra pateikti teiginiai, kurie yra vertinami trijų balų sistemoje. Atsakymai koduoti: 0 – „Tikrai ne“; 1 – „Lyg ir ne“; 2 – „Lyg ir taip“; 3 – „Tikrai taip“. Šiame paveiksle pavaizduoti vertinimai yra labai panašūs, tačiau beveik prie kiekvieno teiginio didesnę dalį sudaro noras tobulinti situaciją. Didžiausias skirtumas matomas prie „Tobulinant kvalifikaciją tolimesnėse išvykose nukenčia mokinių ugdomoji veikla“ ir „Tobulinant kvalifikaciją matomas ryškus mokinių rezultatų pakitimas“ teiginių. Labiausiai abejojama, ar vaikų ugdomoji veikla nukenčia, jei pedagogas išvyksta į toliau organizuojamus seminarus, kitas veiklas. Daugiausiai buvo rinktasi „Lyg ir ne“, „Lyg ir taip“ atsakymai, o prie klausimo: ar norima tobulinti esamą situaciją; atsakyta: „Lyg ir taip“, „Tikrai taip“. Tai rodo, kad pedagogai šioje srityje mato iškylančius sunkumus, ir nori, kad situacija kistų. Labiausiai panašūs atsakymai buvo prie teiginio: „Tobulinti kvalifikaciją yra privalu ir tai turi vykti nuolatos“. Tai rodo, jog su šiuo teiginiu yra pilnai sutinkama, ir tolygiai pasiskirsto nuomonės, kad norima, jok situacija kistų.

Šiame paveiksle akivaizdžiai matosi, kad pedagogai yra linkę į tai, jog kvalifikacijos tobulinimo sistema būtų keičiama ugdomosios veiklos tikslingume, veiksmingume ir rezultatyvume.

8 lentelės duomenys gauti SPSS16 programos pagalba, atlikus Kruscal'o ir Wallis'o H testą (reikšmingumo slenkstis  $p \leq 0,05$ ) (40).

8 lentelė

Demografinių kintamųjų įtaka vertinant ugdomosios veiklos tikslingumą, veiksmingumą ir rezultatyvumą

Skrysius	Anketos teiginiai apimantys pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos aktualijas	Demografiniai kintamieji								Paaškinimai
		Amžius		Darbo stažas mokykloje		Kvalifikacinė kategorija		Mokyklos tipas		
		D	A	D	A	D	A	D	A	
Ugdomosios veiklos tikslingumas, veiksmingumas ir rezultatyvumas	Tobulinant kvalifikaciją labai prisidedama prie organizacijos tikslų siekimo.									<ul style="list-style-type: none"> <li>Vyr. mokytojai (p = 0,011)</li> <li>Vidurinės mokyklos (p = 0,045)</li> </ul>
	Tobulinant kvalifikaciją jūs jaučiatės dedantys didelį indėlį prie organizacijos tikslų įgyvendinimo.									<ul style="list-style-type: none"> <li>Vyr. mokytojai (p = 0,048)</li> </ul>
	Tobulinti kvalifikaciją yra privalu ir tai turi vykti nuolatos.									<ul style="list-style-type: none"> <li>Metodininkai, ekspertai (p = 0,008)</li> </ul>
	Tobulinant kvalifikaciją matomas ryškus mokinių rezultatų pakitimas.									<ul style="list-style-type: none"> <li>Metodininkai (p = 0,004)</li> <li>Vidurinės mokyklos (p = 0,034)</li> </ul>
	Tobulinant kvalifikaciją tolimesnėse išvykose nukenčia mokinių ugdomoji veikla.									<ul style="list-style-type: none"> <li>31-45m amžiaus (p = 0,041)</li> <li>11-25m stažas (p = 0,041)</li> <li>Vidurinės mokyklos (p = 0,043)</li> </ul>
	Tobulinant kvalifikaciją tobulinamas savęs bei mokinių vertinimas.									<ul style="list-style-type: none"> <li>Vyr. mokytojai (p = 0,008)</li> </ul>

Atlikus Kruscal'o ir Wallis'o H testą pagal demografinių kintamųjų įtaką vertinant pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemą, galima teigti, kad kai kurių teiginių vertinimai susiję su ugdomosios veiklos tikslingumu, veiksmingumu ir rezultatyvumu, priklauso nuo demografinių kintamųjų.

8 lentelėje įvestas žymėjimas: D ir A. D – dabartinis vertinimas. A – lūkesčio vertinimas. Taigi pateiktoje lentelėje matome, kad yra išskirtos dvi išvados. Prie „Tobulinant kvalifikaciją labai prisidedama prie organizacijos tikslų siekimo“ teiginio, labiausiai išsiskyrė vyr. mokytojų nuomonė. Testas parodė, kad šios kvalifikacinės kategorijos pedagogai labai linkę suabejoti, ar labai prisidedama prie organizacijos tikslų siekimo. Galima prielaida, kad vyr. mokytojai mažai prisideda prie mokyklos tikslo įgyvendinimo. Kadangi Šiaulių mieste vidurinėse mokyklose dirba daugiausiai pedagogų, ir jų kvalifikacinė kategorija yra vyr. mokytojai, tai lentelėje matome ir priklausomybę nuo mokyklos tipo. Vidurinės mokyklos pedagogai daugiausiai pasirinko atsakymą „Lyg ir taip“. Galima prielaida, kad šios kategorijos pedagogams yra palankus toks stovis, nes jie sukelia tik abejones dėl ateis, situacijos tobulinimo, kai tuo tarpu kiti pedagogai, mano, jog šią situaciją keisti būtina.

„Tobulinant kvalifikaciją jūs jaučiatės dedantys didelį indėlį prie organizacijos tikslų įgyvendinimo“ šis teiginys išsiskiria pagal kvalifikacijos kategorijos atsakymus. Kadangi vyr. mokytojai abejoja ar labai prisidedama prie organizacijos tikslų siekimo, tai ir prie šio teiginio daugiau vyr. mokytojų renkasi „Lyg ir taip“ atsakymą.

Pateiktame „Tobulinti kvalifikaciją yra privalu ir tai turi vykti nuolat“ teiginyje labiausiai išryškėjo metodininkų, ekspertų nuomonės, kad būtina nuolat mokytis ir tobulėti. Kadangi jie turi aukštą kvalifikacinę kategoriją, ir žino gaunamus rezultatus, todėl teigia, jog reikia tobulintis ir kelti kvalifikaciją, kad nebūtų atsiliekama nuo naujovių.

„Tobulinant kvalifikaciją matomas ryškus mokinių rezultatų pakitimas“ analizė rodo, jog metodininkai, ekspertai abejoja, ar matomas mokinių rezultatų pakitimas. Kadangi jie turi aukštą kvalifikacinę kategoriją, jiems labai sudėtinga nusakyti, ar pakėlus kvalifikacinę kategoriją, pakito ugdytinių rezultatai. Pedagogai tobulindamiesi savo kvalifikacinės kategorija įgauna naujų žinių, įgūdžių, kinta jų ugdomoji veikla, tačiau ar nuo to keičiasi ir mokinių rezultatai? Į šį klausimą labai sunku atsakyti, nes perteikiami įgūdžiai, žymiai vėliau gali duoti teigiamus rezultatus. Su minėtuoju teiginiu buvo rastas ryšys tarp mokyklos tipų. Vidurinėse mokyklose norima išspręsti, šioje pastraipoje minėtą klausimą, todėl norima skirti dėmesio ir tobulinti esamą situaciją, kad būtų matomas rezultatas.

Vyresnio amžiaus (31-45m.) pedagogai, mano, kad reikia tobulinti situaciją susidariusią dėl pedagogų kvalifikacijos kėlimuose dalyvaujančius mokytojus. Jie mano, kad per įvairias išvykas nukenčia mokiniai, todėl būtina keisti esama padėtį. Kadangi buvo išskirti vyresnio amžiaus pedagogai, tai testas parodė, kad ir 11-25 metų pedagoginį stažą turintys mokytojai, galvoja, jog nukenčia mokinių ugdomoji veikla, dėl ugdytojų išvykų. Prie šio teiginio buvo rastas dar vienas ryšys, tarp mokyklos tipo. Vidurinėse mokyklose manoma, jog dėl išvykų nenukenčia mokinių ugdomoji veikla, nes šių tipų mokyklos nereikalauja situacijos kitimo ateityje. daugiausiai buvo pateikta „Lyg ir ne“ atsakymų.

„Tobulinant kvalifikaciją tobulinamas savęs bei mokinių vertinimas“ prie šio teiginio rastas vienas ryšys tarp kvalifikacinės kategorijos. Vyr. mokytojai abejoja ar kvalifikacijos tobulinimo sistemos medžiaga gali prisidėti prie mokinių bei savęs vertinimo.

Kiti, tyrimo instrumente pateikti teiginiais nebuvo analizuojami, nes nebuvo rastas ryšys tarp demografinių kintamųjų bei pateiktų teiginių ugdomosios veiklos tikslingumo, veiksmingumo ir rezultatyvumo skyriuje.

### 3.2. Bendravimo, bendradarbiavimo ir veiklos institucinėje bendruomenėje gautų duomenų statistinė analizė

Pateikus teiginius apie bendravimą, bendradarbiavimą ir veiklą institucinėje bendruomenėje buvo gauta 9 lentelė. Čia vaizduojami teiginių vertinimo dažniai paversti procentais.

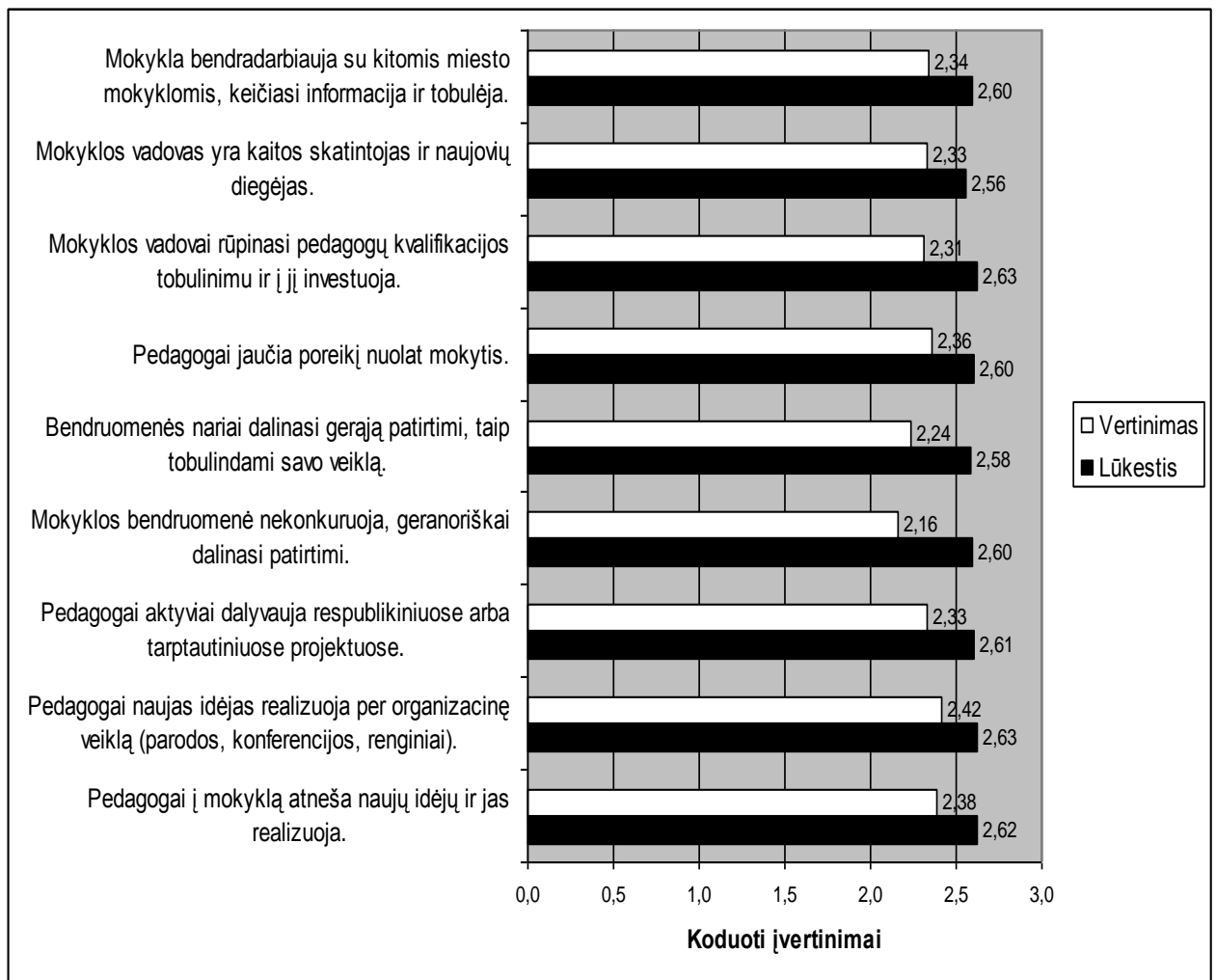
9 lentelė

**Respondentų (N=192) bendravimo, bendradarbiavimo ir veiklos institucinėje bendruomenėje vertinimai dažniais, paversti procentais (%)**

Bendravimas, bendradarbiavimas ir veikla institucijos bendruomenėje	Ar sutinkate su šiais teiginiais?					Ar ateityje norėtumėte tobulinti situacija?				
	Tikrai ne	Lyg ir ne	Lyg ir taip	Tikrai taip	Pritarimo %	Tikrai ne	Lyg ir ne	Lyg ir taip	Tikrai taip	Pritarimo %
Pedagogai į mokyklą atneša naujų idėjų ir jas realizuoja.	0,6	2,2	55,6	41,7	97,3	0,6	3	30,3	66,1	96,4
Pedagogai naujas idėjas realizuoja per organizacinę veiklą (parodos, konferencijos, renginiai).	0,6	1,1	54,3	44	98,3	0,6	5	25,5	68,9	94,4
Pedagogai aktyviai dalyvauja respublikiniuose arba tarptautiniuose projektuose.	0,6	4,6	56	38,8	94,8	0,6	5,5	26,7	67,3	94
Mokyklos bendruomenė nekonkuruoja, geranoriškai dalinasi patirtimi.	4,2	10,2	50,9	34,7	85,6	1,2	4,9	26,5	67,3	93,8
Bendruomenės nariai dalinasi gerą patirtimi, taip tobulindami savo veiklą.	2,3	8,6	52	37,1	89,1	1,2	4,8	28,5	65,5	94
Pedagogai jaučia poreikį nuolat mokytis.	1,2	4,1	52,6	42,1	94,7	1,2	3,7	28,8	66,3	95,1
Mokyklos vadovai rūpinasi pedagogų kvalifikacijos tobulinimu ir į jį investuoja.	1,8	8,8	46,2	43,3	89,5	1,9	3,7	24,2	70,2	94,4
Mokyklos vadovas yra kaitos skatintojas ir naujovių diegėjas.	0,6	10,1	45,3	44,1	89,4	2,5	6,2	24,7	66,7	91,4
Mokykla bendradarbiauja su kitomis miesto mokyklomis, keičiasi informacija ir tobulėja.	1,1	6,3	49,7	42,9	92,6	1,8	3,7	27,6	66,9	94,5

9 lentelėje, kaip ir buvo tikimasi, dažniausias pasirinktas atsakymas yra „Lyg ir taip“. Tai rodo, kad tais teiginiais yra abejojama. Šioje lentelėje dėmesį patraukia du teiginiai: „Mokyklos bendruomenė nekonkuruoja, geranoriškai dalinasi patirtimi“ ir „Bendruomenės nariai dalinasi gerą patirtimi, taip tobulindami savo veiklą“. Atsakymai į šiuos teiginius rodo, jog mokyklos bendruomenės yra ne itin draugiškos, tai kelia nepatogumų, susivaržymo, darbo aplinkoje. Tačiau lūkesčių lentelė rodo, kad esama situacija yra nepalanki ir nemaloni pedagogams, nes net 67,3% ir 65,5% nori tobulinti susidariusią situaciją.

Šis skirtumas matomas ir 4 pav. Paveiksle yra pateikti teiginiai, kurie yra vertinami trijų balų sistemoje. Atsakymai koduoti: 0 – „Tikrai ne; 1 – „Lyg ir ne“; 2 – „Lyg ir taip“; 3 – „Tikrai taip“.



**3 pav.** Pedagogų nuomonės apie bendravimą, bendradarbiavimą ir veiklą institucinėje bendruomenėje; vertinimas ir lūkesčiai (N=192)

3 paveiksle pavaizduoti vertinimai yra labai panašūs, tačiau beveik prie kiekvieno teiginio didesnę dalį sudaro noras tobulinti situaciją. Didžiausias skirtumas matomas prie „Mokyklos bendruomenė nekonkuruoja, geranoriškai dalinasi patirtimi“ teiginio, tai rodo, jog mokyklose yra susidariusi nepalanki tobulėjimui situacija. Pedagogai sunkiai bendrauja tarpusavyje, konkuruoja. Mokykla papuola į nemalonus tarpusavio ryšius, įtraukiami ir kiti bendruomenės nariai, bei ugdytiniai. Kadangi pedagogai supranta esamą situaciją, jie žino kad tai nesuteiks gerų rezultatų, todėl nori keisti susidariusią situaciją, daugiausiai buvo vertinama 2 ir 3 koduotais įvertinimais. Tai reiškia, kad buvo renkamosi „Lyg ir taip“, „Tikrai taip“ atsakymo variantai.



Demografinių kintamųjų įtaka vertinant bendravimą, bendradarbiavimą, veiklą institucijos bendruomenėje

Skyrius	Anketos teiginiai apimantys pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos aktualijas	Demografiniai kintamieji						Paaiškinimai
		Darbo stažas mokykloje		Kvalifikacinė kategorija		Mokyklos tipas		
		D	A	D	A	D	A	
<b>Bendravimas, bendradarbiavimas ir veikla institucijos bendruomenėje</b>	Pedagogai į mokyklą atneša naujų idėjų ir jas realizuoja.							<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-10m. stažas (p = 0,041)</li> <li>• Mokytojai (p = 0,018)</li> <li>• Mokytojai (p = 0,001)</li> </ul>
	Pedagogai naujas idėjas realizuoja per organizacinę veiklą (parodos, konferencijos, renginiai).							<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-10m. stažas (p = 0,025)</li> <li>• Mokytojai (p = 0,021)</li> <li>• Mokytojai (p = 0,002)</li> </ul>
	Pedagogai aktyviai dalyvauja respublikiniuose arba tarptautiniuose projektuose.							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mokytojai (p = 0,027)</li> <li>• Gimnazijos (p = 0,001)</li> </ul>
	Pedagogai jaučia poreikį nuolat mokytis.							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vidurinės mokyklos (p = 0,041)</li> </ul>
	Mokyklos vadovai rūpinasi pedagogų kvalifikacijos tobulinimu ir į jį investuoja.							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vyr. mokytojai (p = 0,026)</li> </ul>
	Mokyklos vadovas yra kaitos skatintojas ir naujovių diegėjas.							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodininkai, ekspertai (p = 0,017)</li> </ul>
	Mokykla bendradarbiauja su kitomis miesto mokyklomis, keičiasi informacija ir tobulėja.							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vidurinės mokyklos p = 0,026</li> </ul>

Atlikus Kruscal'o ir Wallis'o H testą pagal demografinių kintamųjų įtaką vertinant pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemą, galima teigti, kad kai kurių teiginių vertinimai susiję su bendravimu, bendradarbiavimu ir veikla institucinėje bendruomenėje, priklauso nuo demografinių kintamųjų, tai matyti 10 lentelėje.

Bendravimo, bendradarbiavimo ir veiklos institucinėje bendruomenėje skyriuje buvo pateiktas teiginys: „Pedagogai į mokyklą atneša naujų idėjų ir jas realizuoja“. Šiame teiginyje rastas išskirtinumas, pagal kvalifikacinę kategoriją. Mokytojo kategoriją turintys pedagogai renka „Tikrai taip“ atsakymo variantą. Galima prielaida, kad mokytojai, kurie neturi pedagoginės patirties, mano, jog yra lengva realizuoti savo naujas idėjas, atsineštas iš universitetų bei kt., todėl šis ryšys aiškiai matomas tarp minėtojo teiginio ir mokytojo kvalifikacinę kategoriją turinčių pedagogų.

Kadangi mokytojo kategoriją turintys pedagogai mano, jog mokyklose yra realizuojamos atsineštos naujos idėjos, tačiau testo pagalba yra išskiriama, jog 1-10m. stažą turintys pedagogai, teigia, jog situacija turi būti tobulinama. Kadangi ryšys yra netoli  $p < 0,005$ , galima prielaida, jog tai atsakė turintys kiek daugiau patirties turintys pedagogai, nei visiškai pradedantys dirbti pedagoginį darbą. Taip pat su šia nuomone sutinkantys asmenys išsiskiria kvalifikacinės kategorijos demografiniame žymėjime. Mokytojai teigia, jog situacija turi būti tobulinama, nes galima prielaida, kad truputį didesnę stažą turintys pedagogai, žino, jog nėra lengva realizuoti naujai atsineštas idėjas.

„Pedagogai naujas idėjas realizuoja per organizacinę veiklą (parodos, konferencijos, renginiai)“ teiginyje matomas ryšys tarp mokytojo kvalifikacinę kategoriją turinčių pedagogų. Išskiriama nuomonė, jog mokytojai mano, kad pedagogai naujas idėjas gali ir realizuoja per organizacinę veiklą. Tačiau atėjus dirbti į mokyklą viskas atrodo daug paprasčiau. Vėliau suprantama, kad norint pakeisti esama situaciją kyla įvairiausių sunkumų. Atsiradus nenumatytoms problemoms žlunga idėjų įgyvendinimas, nebėra motyvacijos imtis tolimesnės veiklos, tam tikslui pasiekti.

Taip pat yra išskirtinė 1-10m. stažą turinčių pedagogų nuomonė, jie teigia, jog reikia tobulinti susidariusią situaciją. Galima prielaida, jog šį atsakymo variantą rinkosi, ne 1-3 metus pedagoginio darbo stažą, turintys pedagogai. Taip pat matoma, jog situacijos kitimui pritaria mokytojo kvalifikacinę kategoriją turintys mokytojai. Manoma, kad „Tikrai taip“ atsakymo variantą galėjo rinkti pedagogai pirmą kartą susidūrę su egzistuojančiomis problemomis.

„Pedagogai aktyviai dalyvauja respublikiniuose arba tarptautiniuose projektuose“ su šiuo teiginiu sutinka gimnazijose dirbantys pedagogai, tai reiškia, jog aukštesnio tipo mokyklos yra dažniau įtraukiamos į projektines, tarptautines programas, jos žymiai aktyviau įsitraukia į papildomas veiklas. Testas parodė, jog mokytojo kvalifikacinę kategoriją turintys pedagogai teigia, kad reikia tobulinti esamą situaciją dėl dalyvavimo respublikiniuose bei tarptautiniuose projektuose. Galima prielaida, jog minėtą kvalifikacinę kategoriją turintys pedagogai dar nėra pakankamai įsitraukę į projektines veiklas. Todėl jiems svarbu, kad ši situacija būtų tobulinama.

Kruskal'o ir Wallis'o H testas parodė, jog vidurinėse mokyklose dirbančių pedagogų nuomonė išsiskiria iš kitų mokyklų pedagogų nuomonių. Jie daugiausiai pasirinko abejotiną „Lyg ir taip“ variantą, manoma, kad tai galėtų reikšti, jog pedagogams dirbantiems vidurinėse mokyklose nėra labai svarbus nuolatinis mokymasis, todėl jų nuomone, situacija yra pakankamai gera ir šiuo metu jos tobulinimu abejojama.

Metodininkai, ekspertai šiuo „Mokyklos vadovas yra kaitos skatintojas ir naujovių diegėjas“ teiginiu suabejoja, dažniausiai pasirenkamas atsakymas „Lyg ir taip“. Galima prielaida, kad pedagogai turintys metodininko ar eksperto kvalifikacinę kategoriją yra patyrę, jog vadovai ne itin noriai

skatina pedagogus imtis naujovių. Tikimasi, kad pedagogai tobulės savaime arba iš asmeninių lėšų, nes šiuo teiginiu galima prielaida ir dėl finansinių paskatų.

„Mokykla bendradarbiauja su kitomis miesto mokyklomis, keičiasi informacija ir tobulėja“, pateiktame teiginyje testas parodo, jog šie atsakymai priklauso nuo mokyklų tipo. Vidurinė mokyklos šiame teiginyje renkasi „Lyg ir taip“ atsakymo variantą. Galima prielaida, jog vidurinės mokyklos nėra itin suinteresuotos bendrauti su kitomis miesto mokyklomis, bet tam jaučia poreikį. Todėl, manoma, jog dėl šios priežasties vidurinių mokyklų pedagogai norėtų, kad situacija pakistų, būtų tobulinama.

Atlikus Kruscal'o ir Wallis'o H testą buvo išsiaiškinta, jog mažiausiai aktyvūs ir motyvaciją bei interesus praradę yra pedagogai, kurie dirba vidurinėse mokyklose. Taip pat buvo pastebėta, jog mažą darbo stažą turintys pedagogai, dar nėra susidūrę su itin dideliais pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemoje vyraujančiais sunkumais. Visa tai pateikta 10 lentelėje.

Kiti, tyrimo instrumente pateikti teiginiais nebuvo analizuojami, nes nebuvo rastas ryšys tarp demografinių kintamųjų bei pateiktų teiginių bendravimo, bendradarbiavimo ir veiklos institucijos bendruomenėje skyriuje.

### 3.3. Asmeninio profesinio tobulėjimo gautų duomenų statistinė analizė

Pateikus su asmeniniu profesiniu tobulėjimu susijusius teiginius, buvo gauti šių teiginių įvertinimai. Galimi vertinimo būdai buvo: „Tikra ne“, „Lyg ir ne“, „Abejoju“, „Lyg ir taip“, „Tikrai taip“. Vertinimas žodeliu „Abejoju“ yra labai netikslus, atsakymas yra nežinomas, todėl šie duomenys analizėje buvo panaikinti. 11 lentelėje pateikti duomenys yra vertinimų dažniai, paversti procentais.

11 lentelė

**Respondentų (N=192) asmeninio profesinio tobulėjimo vertinimai dažniais, paversti procentais (%)**

Asmeninis profesinis tobulėjimas	Ar sutinkate su šiais teiginiais?					Ar ateityje norėtumėte tobulinti situacija?				
	Tikrai ne	Lyg ir ne	Lyg ir taip	Tikrai taip	Pritarimo %	Tikrai ne	Lyg ir ne	Lyg ir taip	Tikrai taip	Pritarimo %
Tobulėjimas yra svarbiausias mano edukacinės veiklos tikslas.	0,5	8,1	43,2	48,1	91,3	3,7	3,7	31,3	61,3	92,6
Tobulindamasi(s) asmeniškai, galiu pasirinkti sau patrauklią, reikalingą sritį.	0	4	55,9	40,1	96	3,6	4,2	30,2	61,8	92
Tobulinant kvalifikaciją užtenka tiek kursų, seminarų, kiek siunčia mokyklos vadovybė.	9,7	23,2	46,5	20,6	67,1	1,9	5,6	30,4	62,1	92,5
Tobulindamasi(s) galiu pasirinkti sau tinkamą laiką, vietą, medžiagą, pagal savo poreikius.	10,6	20	47,5	21,9	69,4	2,4	3,6	29,3	64,7	94
Tobulindamasi(s) iškeliamas klausimas: dėl kokių priežasčių tai darome?	3	10,1	50,6	36,3	86,9	3,1	4,3	30,9	61,7	92,6
Tobulindamasi(s) negailiu finansinių išteklių, jei tikiuosi gerų rezultatų ateityje.	4,1	11,8	50,6	33,5	84,1	3,9	4,5	31	60,6	91,6
Stengiuosi neatsilikti nuo informacinių technologijų teikiamų naujovių.	0,5	1,1	48,9	49,5	98,4	3	3,7	31,7	61,6	93,3
Stengiuosi tobulinti savo užsienio kalbos žinias.	2,8	10,1	48,3	38,8	87,1	4,2	4,2	27,9	63,6	91,5
Kvalifikacijos tobulinimas svarbus tik dėl finansinių paskatų.	13,4	23,6	40,8	22,3	63,1	11,3	9,3	27,8	51,7	79,5
Kvalifikacijos tobulinimo kursas, seminarus lankau tik dėl išduodamų dokumentų.	23,4	23,4	29,1	24,1	53,2	14,8	10,1	26,2	49	75,2

11 lentelėje matomas asmeninio profesinio tobulėjimo vertinimas. Pažvelgus į dabarties ir ateities lūkesčių lenteles, matomas ryškus skirtumas. Aiškiai išsiskiria noras, kad tobulėtų asmeniniai profesinio tobulėjimo veiksniai. Ateities lūkesčių stulpelyje dažniausias vertinimas yra „Tikrai taip“. Beveik visi teiginiai vertinami daugiau nei 60%. Išskyrus du paskutiniai teiginiai, kurie galima teigti, jog palietė asmeninius interesus. Galima prielaida, kad surinkti duomenys gali būti netikslūs. Tačiau atkreipus dėmesį į dabartinės situacijos vertinimus, vis dėl to, pedagogai linkę

manyti, jog kvalifikacijos tobulinimas yra gan svarbus dėl finansinių paskatų. Manoma, kad pedagogai nori tobulėti profesionaliai, kad būtų gaunami rezultatai, dėl to net 51,7% teigė, jog būtina keisti esamą padėtį.

Daugiau nei puse pedagogų, dalyvavusių apklausoje, pasirinko teiginį, kurį įvertino „Lyg ir taip“ atsakymo variantu, kad asmeninis profesinis tobulėjimas yra gan svarbus galimybe pasirinkti sau patrauklią veiklą.

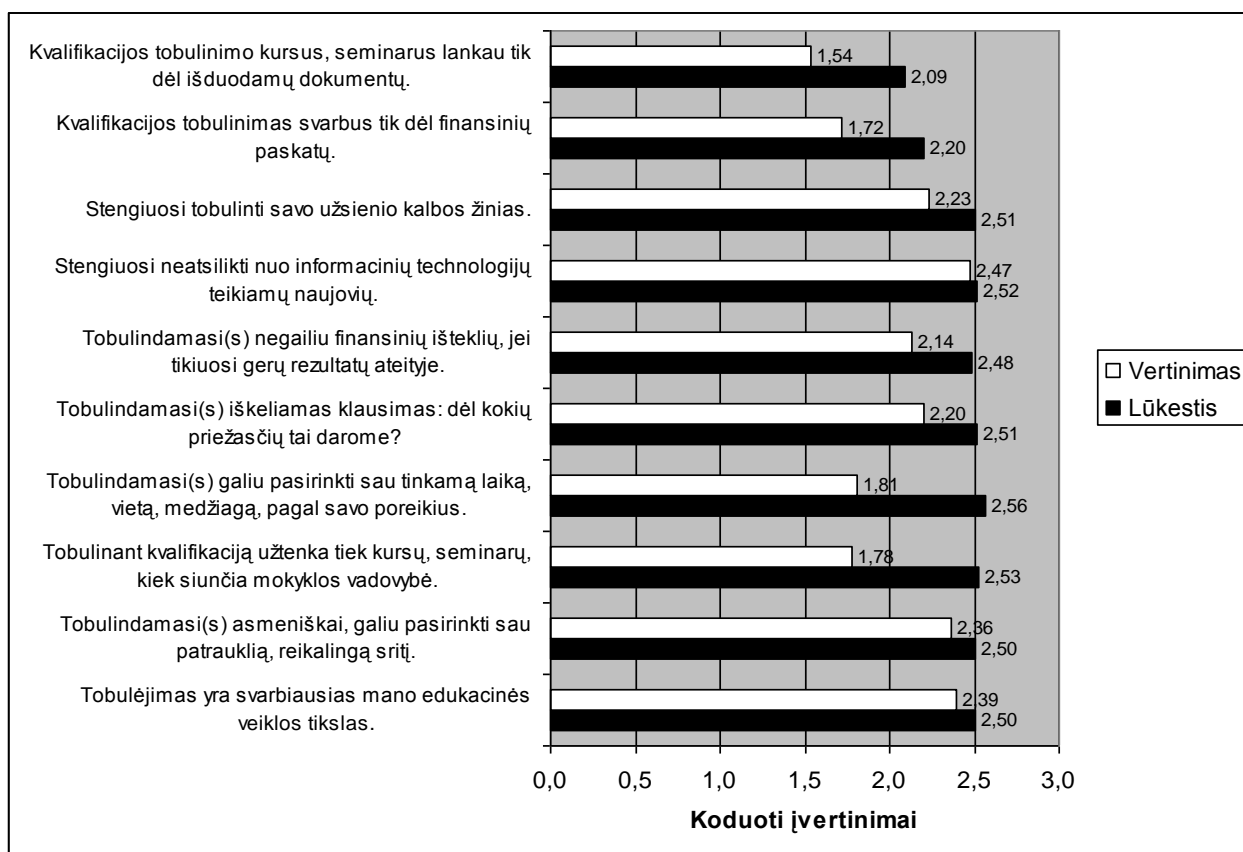
„Tobulinant kvalifikaciją užtenka tiek kursų, seminarų, kiek siunčia mokyklos vadovybė“ teiginys įvertintas „Lyg ir ne“ atsakymo variantu net 23,2% respondentų. Tai reiškia, kad pedagogams trūksta kvalifikaciją tobulinančių kursų, seminarų ar kt. veiklos. Taip pat teigiamai vertinamas laiko bei vietos pasirinkimas, 47,5% pasirinko „Lyg ir taip“ atsakymą. Tai rodo, jog yra galimybė pasirinkti, kuriuo laiku ir kurioje vietoje norima aplankyti vienokio ar kitokio tipo kursus. Tačiau kai į seminarus, konferencijas siunčia vadovybė, to pasirinkti negalima. Pedagogams tai dažnai sudaro sunkumų, įvairios veiklos vyksta pamokų metu, ar labai sunkiai pasiekiamose vietose.

Pedagogams yra svarbus rezultatų gavimas. Tai rodo „Tobulindamasi(s) negailiu finansinių išteklių, jei tikiuosi gerų rezultatų ateityje“ pateikto teiginio vertinimų gavimas. Net 50,6% respondentų, pasirinko atsakymą: „Lyg ir taip“. Jiems yra svarbi ne finansinė pusė, o gaunami rezultatai. Tokį pat procentą sudarė ir į „Tobulindamasi(s) iškeliamas klausimas: dėl kokių priežasčių tai darome?“ teiginį „Lyg ir taip“ atsakiusieji respondentai. Tai rodo, kad dauguma pedagogų išsikelia klausimus, kodėl jam reikalingas kvalifikacijos tobulinimas. Manoma, jog tai yra teigiama, nes siekiama kažkokio tikslo.

11 lentelėje matoma, jog labai tolygiai išsidėsčiusios nuomonės apie informacinių technologijų bei užsienio kalbų kursus. Dabar tai yra itin svarbūs veiksniai, nes atsiranda vis daugiau reikalavimų dirbant su kompiuteriais, taip pat svarbu mokėti užsienio kalbą, nes vis dažniau mokyklos dalyvauja tarptautiniuose projektuose, kur bendraujama su užsienio atstovais. Tačiau pažvelgus į ateities lūkesčių vertinimus, matoma, jog net 61,6% ir 63,6% respondentu teigia, kad ši sritis privalo būti tobulinama. Galima prielaida, kad pedagogai lankydami tokio tipo kursus negauna lauktų rezultatų, nes nėra pakankamai gerai išdėstoma medžiaga, ar naudojami netinkami metodai.

„Kvalifikacijos tobulinimo kursus, seminarus lankau tik dėl išduodamų dokumentų“ šis teiginys liečia asmeninius, moralinius jausmus. Galima prielaida, kad gauti rezultatai yra netikslūs, tačiau atsakymų variantai yra pasiskirstę labai tolygiai. Dabarties situacija prie kiekvieno atsakymo varianto apytiksliai vertinama po 25%. Galima prielaida, kad yra įvairių tipų pedagogų, kurie nori tobulintis, įgyti naujų įgūdžių, neatsilikti nuo naujovių. Tačiau yra pedagogų, kuriems svarbūs tik dokumentai, kurių pagalba bus galima pakelti kvalifikacinę kategoriją. Lanko tik tuos seminarus, kursus, kur išduodamas kvalifikacijos tobulinimo pažymėjimas. Pakėlus kvalifikacinę kategoriją, bus gaunamas didesnis atlyginimas, tačiau šiuo atveju nelieka jokios vidinės motyvacijos. Taip griunama švietimo kvalifikacijos tobulinimo sistema.

Taigi buvo išsiaiškinta, kad matomas skirtumas tarp dabartinio kvalifikacijos tobulinimo vertinimo ir tarp ateities lūkesčių. Šis skirtumas aiškiau matomas pateiktame 4 pav. Paveiksle yra pateikti teiginiai, kurie yra vertinami trijų balų sistemoje. Atsakymai koduoti: 0 – „Tikrai ne; 1 – „Lyg ir ne“; 2 – „Lyg ir taip“; 3 – „Tikrai taip“. Šiame paveiksle pavaizduoti vertinimai yra labai panašūs, tačiau beveik prie kiekvieno teiginio didesnę dalį sudaro noras tobulinti situaciją. Didžiausi skirtumai matomi prie „Tobulinant kvalifikaciją užtenka tiek kursų, seminarų, kiek siunčia mokyklos vadovybė“ ir „Tobulindamasi(s) galiu pasirinkti sau tinkamą laiką, vietą, medžiagą, pagal savo poreikius“ teiginių. Tai rodo, jog teiginys įvertintas „Lyg ir taip“ atsakymų, tačiau yra gan didelis poreikis tobulinti esama situaciją. Ateities lūkesčio dažniausi vertinimai „Lyg ir taip“ ir „Tikrai taip“. Manoma, jog esama situacija nėra itin bloga, tačiau ją norima tobulinti.



**4 pav.** Pedagogų nuomonės apie asmeninį profesinį tobulėjimą; vertinimas ir lūkesčiai (N=192)

Šiame paveiksle akivaizdžiai matosi, kad pedagogai yra linkę į tai, jog kvalifikacijos tobulinimo sistema būtų keičiama asmeninio profesinio tobulėjimo veikloje

Atlikus Kruscal'o ir Wallis'o H testą pagal demografinių kintamųjų įtaką vertinant pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemą, galima teigti, kad kai kurių teiginių vertinimai susiję su asmeniniu profesiniu tobulėjimu, priklauso nuo demografinių kintamųjų, tai matyti 12 lentelėje.

## Demografinių kintamųjų įtaka vertinant asmeninį profesinį tobulėjimą.

Skyrius	Anketos teiginiai apimantys pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos aktualijas	Demografiniai kintamieji								Paiškinimai
		Amžius		Darbo stažas mokykloje		Kvalifikacinė kategorija		Mokyklos tipas		
		D	A	D	A	D	A	D	A	
Asmeninis profesinis tobulėjimas	Tobulėjimas yra svarbiausias mano edukacinės veiklos tikslas.									<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mokytojai (p = 0,048)</li> <li>• Vidurinės mokyklos (p = 0,021)</li> </ul>
	Tobulindamasi(s) asmeniškai, galiu pasirinkti sau patrauklią, reikalingą sritį.									<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vidurinės mokyklos (p = 0,013)</li> </ul>
	Tobulinant kvalifikaciją užtenka tiek kursų, seminarų, kiek siunčia mokyklos vadovybė.									<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vidurinės mokyklos (p = 0,018)</li> </ul>
	Tobulindamasi(s) iškeliamas klausimas: dėl kokių priežasčių tai darome?									<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 – 10m. stažas (p = 0,020)</li> </ul>
	Kvalifikacijos tobulinimas svarbus tik dėl finansinių paskatų.									<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1-10m. stažas (p = 0,005)</li> <li>• 1-10m. stažas (p = 0,025)</li> <li>• Mokytojai (p = 0,000)</li> <li>• Mokytojai (p = 0,019)</li> </ul>

12 lentelėje įvestas žymėjimas: D ir A. D – dabartinis vertinimas. A – lūkesčio vertinimas. Asmeninio profesinio tobulėjimo skyriuje, prie teiginio „Tobulėjimas yra svarbiausias mano edukacinės veiklos tikslas“ matomi du ryšiai tarp demografinių kintamųjų bei teiginio. Akivaizdžiai išsiskiria, mokytojų kvalifikacinę kategoriją turintys pedagogai, kurių nuomone, būtina tobulinti susidariusia situaciją. Galima prielaida, kad pedagogai nori turėti didesnę vidinę motyvaciją, tačiau šioje švietimo sistemoje, jie yra užsklęsti pedagoginiame darbe, kuriame yra pamirštos diegiamos naujovės.

Taip pat išsiskiria ir vidurinėse mokyklose dirbančių pedagogų nuomonės. Jie rinkasi „Lyg ir taip“ atsakymo variantą. Galima prielaida, jog vidurinėse mokyklose, ne taip stipriai kaip kitose, reikalaujamas kvalifikacinis tobulėjimas. Todėl pedagogai dirbantys vidurinėse mokyklose, nereikalauja tobulėjimo šioje situacijoje.

„Tobulindamasi(s) asmeniškai, galiu pasirinkti sau patrauklią, reikalingą sritį“, vidurinėse mokyklose dirbantys pedagogai šį teiginį įvertino „Tikrai taip“ atsakymo variantu. Tai reiškia, jog šio tipo mokykloje yra sudarytos sąlygos pasirinkti patrauklią tobulinimosi sritį arba, kad vidurinėse

mokyklose dirbantys pedagogai dažniau sau leidžia nueiti į seminarus, kursus, kurie yra reikalingesni, teikiantys rezultatus.

Atliktame teste, „Tobulinant kvalifikaciją užtenka tiek kursų, seminarų, kiek siunčia mokyklos vadovybė“ teiginyje labiausiai išsiskyrė vidurinių mokyklų, ateities lūkesčio vertinimo nuomonės. Vidurinių mokyklų pedagogai, nėra tikri, kad yra reikalinga tobulinti esamą situaciją, dėl kursų į kuriuos siunčia mokyklos vadovybė. Jiems užtenka esamų kursų arba jie lanko seminarus asmeninėmis paskatomis. Palyginus šį teiginį su anksčiau minėtuoju, galima teigti, jog vidurinės mokyklos pedagogai labiau lankosi į jiems priimtinius seminarus, o privalomi kursai neduoda naudos, į juos nemalonu vaikščioti, nėra matomų rezultatų.

1-10m. stažą turintys pedagogai, tobulinantys kvalifikaciją nelabai atkreipia dėmesį, dėl ko tai daro, tokia prielaida daroma iš to, kad šį pedagoginį darbo stažą turintys pedagogai, norėtų tobulinti situaciją prie pateikto teiginio: „Tobulindamasi(s) iškeliamas klausimas: dėl kokių priežasčių tai darome?“ Galima prielaida, kad 1-10m. stažą turintys pedagogai, nėra apsisprendę dėl kokių priežasčių nori tobulinti kvalifikaciją.

Atlikus Kruscal'o ir Wallis'o H testą, „Kvalifikacijos tobulinimas svarbus tik dėl finansinių paskatų“ teiginio, buvo rasta daug demografinių ryšių. 1-10m. stažą turintys pedagogai, jog tobulinimasis yra svarbus tik dėl finansinių paskatų. Lentelėje taip pat matomas, ryšys su tuo pačiu teiginiu tarp kvalifikacinės kategorijos, mokytojai pilnai sutinka su pateiktu teiginiu. Šis pastebėjimas išryškėja, todėl, kad pedagogai turintys mažiausi kvalifikacinę kategoriją yra mažiausiai išdirbę pedagoginį darbą ir turintys mažą darbo stažą, todėl šios prielaidos sutampa. Minėtame teiginyje tokie pat demografiniai kintamieji išsiskiria ir prie ateities lūkesčio vertinimų. Šią situaciją norėtų tobulinti 1-10m. stažą, bei mokytojo kvalifikacinę kategoriją, turintys pedagogai. Galima prielaida, jog dabar kvalifikacijos tobulinimas yra svarbus tik dėl finansinių paskatų, tačiau šią situaciją norima keisti.

Kiti nepaminėti teiginiai buvę tyrimo anketoje, asmeninio profesinio tobulėjimo skyriuje nenagrinėjami, nes nebuvo rastas ryšys tarp demografinių kintamųjų.

### **3.4. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos praktikoje naudojamų metodų analizė**

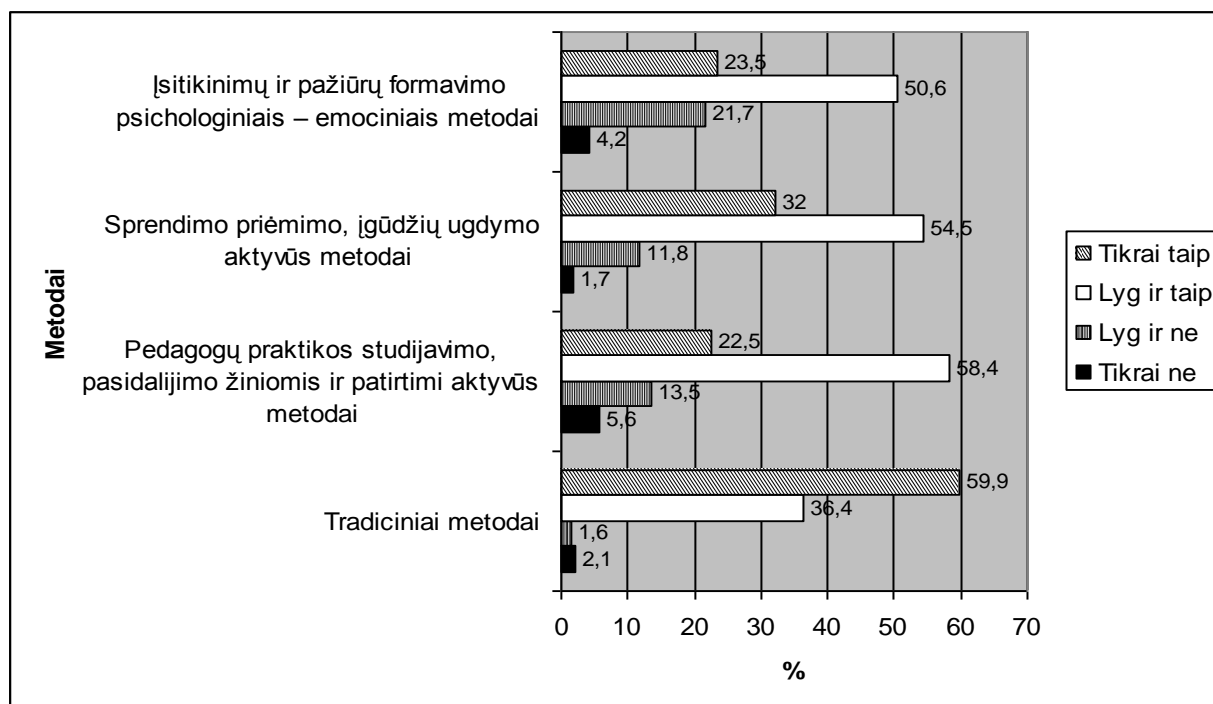
Anketoje buvo pateiktas skyrius, kurio atsakymai atskleistų vieną iš kvalifikacijos tobulinimo sistemos problemų. Buvo pateiktas klausimas: kokie pedagogų kvalifikacijos tobulinimo metodai dažniausiai naudojami jūsų praktikoje? Taip pat buvo pateikti keturi metodų tipai. Buvo norima sužinoti, kokie metodai dažniausiai yra taikomi praktikoje.



**Respondentų (N=192) vertinimai dažniais, kurie metodai yra dažniausiai naudojami praktikoje, paversti procentais (%)**

Kokie pedagogų kvalifikacijos tobulinimo metodai dažniausiai naudojami Jūsų praktikoje?	Ar sutinkate su šiais teiginiais?				
	Tikrai ne	Lyg ir ne	Lyg ir taip	Tikrai taip	Pritarimo %
<b>Tradiciniai metodai:</b> paskaita; paskaita naudojant garsines ir regimąsias priemones; paskaita su diskusijomis; paskaita kombinuota su programiniu mokymu; probleminė paskaita.	2,1	1,6	36,4	59,9	95,9
<b>Pedagogų praktikos studijavimo, pasidalijimo žiniomis ir patirtimi aktyvūs metodai:</b> stažuotės užsienyje; išvažiuojamieji užsiėmimai; konkrečių projektų rengimas; konferencijos; konsultacinė veikla.	5,6	13,5	58,4	22,5	80,9
<b>Sprendimo priėmimo, įgūdžių ugdymo aktyvūs metodai:</b> mokomasi analizuoti konkrečias situacijas; dirbama grupėse; galutinis mokymosi rezultatas; būna konkreti veikla (projektas, ataskaita).	1,7	11,8	54,5	32	86,5
<b>Įsitikinimų ir pažiūrų formavimo psichologiniais – emociniais metodai:</b> viešas pasisakymas; psichodiagnostikos metodai (psichologiniu aspektu); grupiniai elgsenos imitavimo pratimai.	4,2	21,7	50,6	23,5	74,1

13 dažnių lentelė (paversta procentine išraiška) parodo, jog dažniausiai yra naudojami tradiciniai metodai. Tai sudaro prielaidą, kad pedagogams šis metodas yra pasenęs, nepriimtinas. Reikalingas sudominimas, o svarbiausia nauda. Pedagogai neradę, ko tikėjosi, į tokio pat tipo seminarus nebegrįžta, žlunga vidinė motyvacija tobulinti kvalifikacinę kategoriją. Labiausiai nenaudojamas yra sprendimo priėmimo, įgūdžių ugdymo aktyvus metodas. Pedagogus sudomintų įvairūs rengiami projektai, kuriuos kurtų kursų metu. Gilintusi į projektinę veiklą, įgytų įgūdžių.



**5 pav.** Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo praktikoje naudojami metodai (N=192)

5 pav. matoma, kad dažniausiai pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemoje naudojami tradiciniai metodai. Tai rodo, kad lektoriai, rengiantys seminarus ar kursus, naudoja paprasčiausius metodus. Galima prielaida, kad pedagogams yra šis metodas yra neefektyvus, sunkiai prisimenama dėstoma medžiaga, todėl sunku laukti teigimų rezultatų. Tai viena iš pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemoje kylančių problemų.

Atlikus Kruscal'o ir Wallis'o H testą pagal demografinių kintamųjų įtaką vertinant įvairių metodų taikymą pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemoje svarbių išskirtinumų, ryšio tarp vieno ar kito demografinio kintamojo nebuvo. Todėl galima teigti, kad rengiamuose, seminaruose yra naudojami visų sričių pedagogams. Tokie pasirinkti metodai nesudaro sunkumų pasiruošiant ir dėstant reikalingą medžiagą, tačiau kokių rezultatų tikimasi, iš labai gerų įgūdžių neteikiančių metodų.

### **3.5. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo motyvacijos gautų duomenų statistinė analizė**

Anketoje buvo pateikti teiginiai apie pedagogų kvalifikacijos tobulinimo motyvaciją. Jie buvo išskirti į dvi pagrindines dalis: vidinę; išorinę. Pateiktoje 14 lentelėje vaizduojami teiginių vertinimo dažniai, paversti procentais.

**Respondentų (N=192) kvalifikacijos tobulinimo motyvacijos vertinimai dažniais, paversti procentais (%)**

Jūsų kvalifikacijos tobulinimo motyvacija:											
Vidinė	Ar sutinkate su šiais teiginiais?					Išorinė	Ar sutinkate su šiais teiginiais?				
	Tikrai ne	Lyg ir ne	Lyg ir taip	Tikrai taip	Pritarimo %		Tikrai ne	Lyg ir ne	Lyg ir taip	Tikrai taip	Pritarimo %
Sėkmingas naujai įgytų kompetencijų taikymas.	0	2,7	51,4	45,9	97	Gerosios patirties sklaida, pripažinimo siekis.	1,1	13,3	45,3	40,3	85,6
Aktyvių metodų pasirinkimas tobulinimuisi.	0	4,4	55,5	40,1	95,6	Kolegų rekomendacijos, geroji tobulinimosi patirtis.	1,1	10,1	43,8	44,9	88,7
Kryptingas, savarankiškas mokymasis siekiant profesinio tobulėjimo.	0	4,8	53,4	41,8	95,2	Asmeniškai reiškiamas mokyklos vadovų susidomėjimas mokytojo kompetencija.	2,3	14,5	40,5	42,8	83,3
Karjeros, kuomet aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, siekis.	2,3	10,8	39,2	47,7	86,9	Mokytojų materialiniai poreikiai, kurių tenkinimą įtakoja turima kvalifikacinė kategorija.	0,6	7,7	43,6	48,1	91,7
						Administracijos ir metodinės tarybos lūkesčiai, rekomendacijos, dėmesys, įpareigojimai.	2,3	14,9	42,5	40,2	82,7

14 lentelėje pasiskirstę duomenys rodo, jog pedagogų motyvacija keliant kvalifikacines kategorijas yra vidinė. Pedagogai dažniau renkasi „Lyg ir taip“ atsakymo variantus, nes labiau krypsta į sutikimo pusę, kad jų motyvacija yra atitinkanti teiginį. Didžiausią procentą sudaro vidinės motyvacijos galimybė pasirinkti aktyvius metodus tobulinimuisi. Galima teigti, jog 5 pav. išanalizuota išvada, parodo, kad dažniausiai yra naudojami tradiciniai metodai, pedagogai daug dėmesio skiria į tai, kad būtų galimybė pasirinkti metodus ir būtų gaunamas rezultatas. Pedagogų motyvacija – galimybė pasirinkti kvalifikacijos tobulinimo metodus. Nes jei nebus galimybės pasirinkti metodo, jie kartosis, bus neefektingi ir nesudarys sąlygų tobulėjimui, reiškia nebus gaunami rezultatai, dėl to neverta lankytis tokiais pat metodais rengiamuose kvalifikacijos tobulinimo kursuose, seminaruose.

Taip pat 14 lentelėje matyti, jog išorinėje motyvacijoje pateikiami teiginiai yra renkiami „Tikrai ne“ atsakymo variantai. Tai rodo, kad daugiau pedagogų vadovaujasi vidine motyvacija, nei išorine.

Galima prielaida, kad didelę įtaką pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemoje sudaro vadovo skatinimas, reagavimas į kaitą. Jei mokytojas yra skatinamas vadovo, kelti kvalifikaciją, jis labiau pasitiki savo jėgomis, yra pasiruošęs įveikti gresiančius sunkumus.

Atlikus Kruscal'o ir Wallis'o H testą pagal demografinių kintamųjų įtaką vertinant pedagogų kvalifikacijos tobulinimo motyvaciją, galima teigti, kad labai mažai rasta išsiskyrimų, pagal demografinius kintamuosius. Tai rodo, kad tobulinant pedagoginę kvalifikaciją mokytojų nuomonė yra labai panaši nepriklausant nuo amžiaus, lyties ir kt. demografinių kintamųjų. Tai matyti, pateiktoje 15 lentelėje.

15 lentelė

Demografinių kintamųjų įtaka vertinant pedagogų kvalifikacijos tobulinimo motyvaciją.

Skynius	Anketos teiginiai apimantys pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos aktualijas	Demografiniai kintamieji			Paaškinimai
		Amžius	Kvalifikacinė kategorija	Mokyklos tipas	
		1	2	3	
Kvalifikacijos tobulinimo vidinė motyvacija	Aktyvių metodų pasirinkimas tobulinimuisi.				<ul style="list-style-type: none"> <li>• 31-45m. amžius (p = 0,002)</li> <li>• Mokytojai (p = 0,028)</li> </ul>
	Kryptingas, savarankiškas mokymasis siekiant profesinio tobulėjimo.				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodininkai, ekspertai (p = 0,033)</li> <li>• Gimnazijos (p = 0,016)</li> </ul>
	Karjeros, kuo aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, siekis.				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mokytojas (p = 0,002)</li> </ul>

Kaip pavaizduota 15 lentelėje, matome, kad „Aktyvių metodų pasirinkimas tobulinimuisi“ išsiskiria 31-45m. amžiaus pedagogų nuomonė, kuri rodo, jog šie pedagogai daugiausiai pasirinko „Lyg ir taip“ atsakymo variantą. Galima teigti, jog šio amžiaus grupės nariai, labiausiai abejoja laisvai pasirenkamais kvalifikacijos tobulinimo metodais. Pedagogai mano, kad tai yra sudėtinga, negalima laisvai pasirinkti organizuojamų tobulinimosi kursų, seminarų. Ši prielaida, jiems kelia abejonių, jie mano, jog pasirinkti pačiam, kokius tobulinimosi seminarus, kursus aplankyti, kol kas yra gan sudėtinga, todėl šis teiginys kelia abejonių dėl vidinės motyvacijos.

Prie to paties teiginio išsiskiria pedagogų nuomonės, kurie dar nesucidūrė su kvalifikacinės kategorijos tobulinimu. Mokytojai teigia, jog jų motyvacija yra vidinė, todėl, kad jie laisvai sau gali leisti pasirinkti kvalifikacijos tobulinimo metodus ir lankyti tuos kursus, seminarus, kt. veiklą, kuri jiems yra priimtinausia. Minėtoje situacijoje, mokytojai renkasi aktyvius metodus. Tai kelia vidinę motyvaciją.

Kruscal'o ir Wallis'o H testas parodė, jog mokytojai turi ypač svarią vidinę motyvaciją. Jie teigia, jog „Kryptingas, savarankiškas mokymasis siekiant profesinio tobulėjimo“ yra labai svarbus ir jie dažniausiai rinkos „Tikrai taip“ atsakymo variantą. Kadangi pedagogai turintys aukštesnę kvalifikacinę kategoriją dirba aukštesnio tipo mokyklose, todėl, pagal testą, matome, jog „Tikrai taip“ atsakymą pasirinko gimnazijose dirbantys pedagogai. Norint pasiekti gerų rezultatų, pedagogai turi patys kryptingai ir savarankiškai to siekti, todėl aiškiai matyti, kad metodininkai, ekspertai dirbantys gimnazijose turi vidinę motyvaciją.

Prie vidinės motyvacijos priskiriama ir „Karjeros, kuo aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, siekis“. Šio teiginio vertinimas išsiskyrė kvalifikacinės kategorijos demografiniame skyriuje. Mokytojai pasirinko „Tikrai taip“ atsakymo variantą. Galima prielaida, kad tai juos skatina turima pati žemiausia kvalifikacinė kategorija ir noras pasiekti didesnių rezultatų. Taip pat neatmetama prielaida, jog noras siekti karjeros, skatina ir finansinės paskatos.

Atlikus Kruscal'o ir Wallis'o H testą buvo išsiaiškinta, jog didžiausią vidinę motyvaciją turi metodininkai ir ekspertai dirbantys gimnazijose. Taip pat buvo pastebėta, jog pedagogai turintys žemiausią kvalifikacinę kategoriją turi noro siekti karjeros ir tobulintis.

Kiti, tyrimo instrumente pateikti teiginiai, susiję su išorine motyvacija, nebuvo analizuojami, nes nebuvo rastas ryšys tarp demografinių kintamųjų bei pateiktų teiginių kvalifikacijos tobulinimo motyvacijos skyriuje.

### **3.6. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos anketoje pateiktų atvirų klausimų analizė**

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos atliktame tyrime buvo klausama pedagogų nuomonės apie iškylančias problemas. Taip pat buvo klausama, ką pedagogai norėtų keisti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemoje. Tyrimo instrumente buvo pateikiami du atviro tipo klausimai, pagal kuriuos buvo išsiaiškintos pedagogų nuomonės. Mokytojai laisvai galėjo išreikšti savo mintis, nes atsakymą reikėjo įrašyti patiems. Analizei buvo pasirinktas turinio (kontent) analizės metodas.

Kontent – analizės metodas (angl. content analysis; vok. Content – Analyse; rus. контент–анализ – turinio analizė) yra socialinės informacijos turinio kokybinė analizė. Bendriausia prasme kontent – analizė yra technika, leidžianti, objektyviai ir sistemiškai išnagrinėjus teksto ypatybes, daryti patikimas išvadas. Analizė yra objektyvi, jei įvairūs tyrėjai, nagrinėdami tuos pačius dokumentus, prieina prie tų pačių išvadų (15).

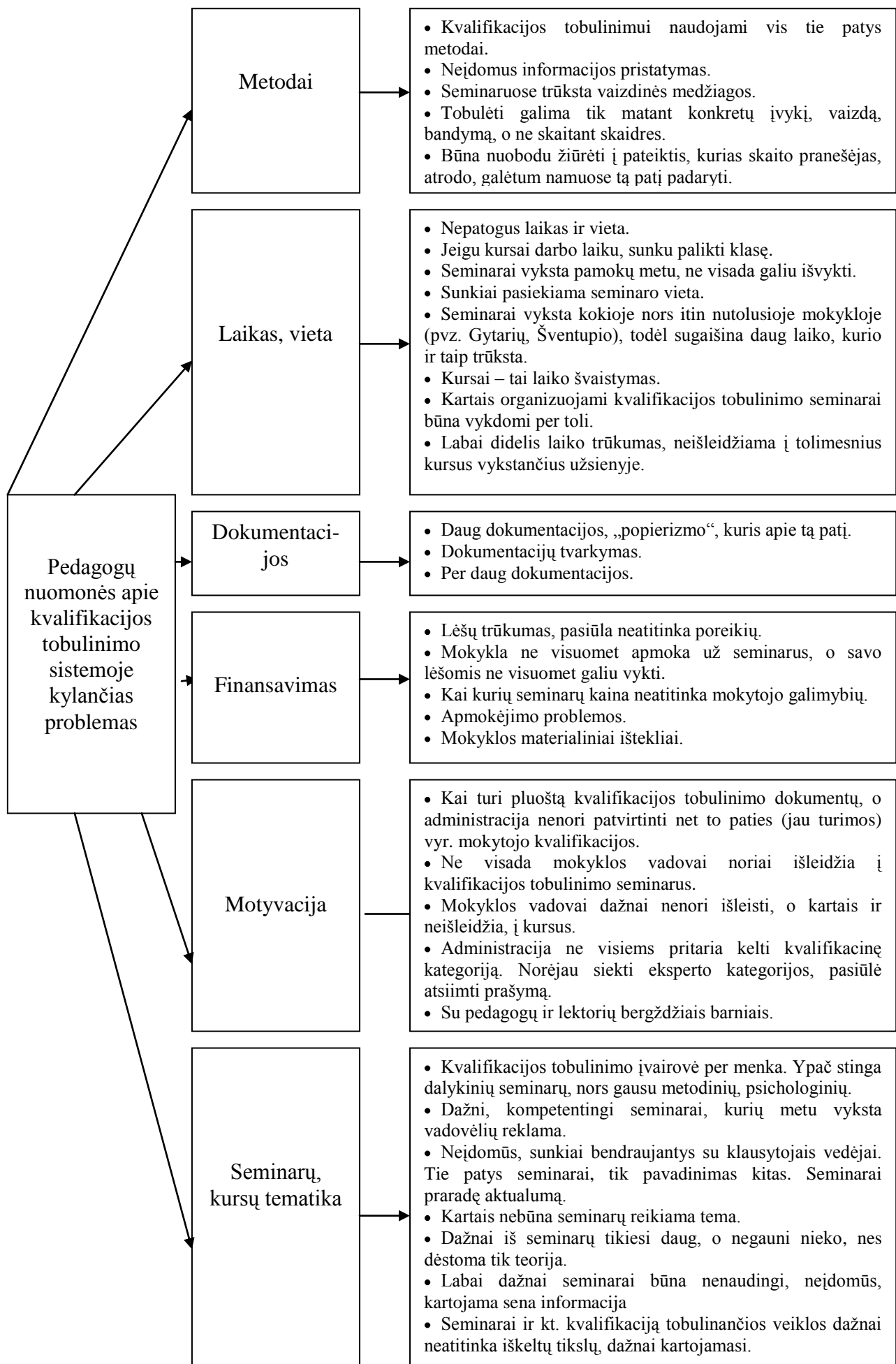
**Tikslas:** Išanalizuoti pedagogų nuomones apie kvalifikacijos tobulinimo sistemoje kylančias problemas bei ką reikėtų keisti minėtoje sistemoje, kokybiniu turinio (kontent) analizės būdu.

Vienas iš klausimų buvo: **Su kokiomis problemomis susidūrėte, susiduriate tobulinant kvalifikaciją?**

Atviro tipo klausimo atsakymai pateikti 2 priede.

Deja, iš visų respondentų (N=192) į pirmąjį atviro tipo klausimą atsakė 48 pedagogai. Galima teigti, jog buvo nenoriai atsakinėjama į anketoje pateiktus atviro tipo klausimus. Tačiau, atsakiusiųjų teiginiai yra išsamūs ir naudingi. Jais remiantis buvo padarytos išvados, dėl kvalifikacijos tobulinimo sistemos kylančių problemų.

Perskaičius ir išanalizavus visus atsakymo variantus buvo padarytos pirminės išvados, jog atsakymai turi būti grupuojami. Atsakymai buvo sugrupuoti į šešias pagrindines dalis: Metodai; Laikas, vieta; Dokumentacijos; Finansavimas; Motyvacija; Seminarų, kursų tematika. Tai matyti 6 paveiksle. Tokie skyriai buvo iškelti, todėl, kad kai kurie atsakymai į klausimą buvo panašūs, buvo susidurta su labai panašiomis problemomis.



6 pav. Pedagogų nuomonės apie kvalifikacijos tobulinimo sistemoje kylančias problemas

Pirmasis skyrius rodo, jog kvalifikacijos tobulinimo sistemoje problemos kyla dėl naudojamų metodų. 6 paveiksle matoma, jog pedagogai yra nepatenkinti seminaruose naudojamais metodais. Mokytojai nori, kad jie būtų naudingi, ne vien seminarų tipo, nes tokie kursai yra neefektyvūs, neinformatyvūs. Sunku įsiminti ir praktikoje naudoti suteiktą medžiagą, nes ji dažniausiai būna perskaitoma, parodoma skaidrėse, kad ją įsimintų vaizdinę atmintį turintys mokytojai.

Labai daug teiginių buvo rasta apie seminarų laiką bei vietą. Daugumai pedagogų kelia susirūpinimą dėl laiko švaistymo. Seminarai rengiami tolimose mokyklose, į jas sunku nuvažiuoti, o taip pat gaištamas laikas. Taip pat seminarai dažniausiai vyksta pamokų metu, administracija nenoriai išleidžia iš pamokų, taip pedagogams nesudaromos sąlygos tolygiam kvalifikacijos tobulinimui.

Kita pedagogams kylanti problema, kad keliant kvalifikaciją yra labai daug dokumentacijų, kurios jų manymų yra nereikalingos. Jie tai vadina „popierizmu“, pats žodis pasako, jog tai veikla, kuri neduoda naudos.

Ketvirtas skyrius buvo išskirtas kaip finansavimo problemos. Pedagogams yra numatytos lėšos, kurios leidžia lankyti kvalifikacijos tobulinimo kursus. Jos yra labai menkos, todėl administracija yra priversta taupyti. Būna atvejų, kad mokykla dėl finansinių galimybių nesudaro sąlygų nuvykti į tam tikrus seminarus, arba pasiūlo apsimokėti patiems mokytojams. Kadangi pedagogų finansinės galimybės būna dažnai ribotos, jie negali patys apsimokėti išvykų. Todėl finansavimo problema yra labai aktuali bei sukelia nenumatytų sunkumų.

Pedagogai iškėlė keletą problemų susijusių ir su motyvacija. Šiuo atveju motyvacija buvo išorinė. Minimi atvejai, kai mokyklos administracija apsiūlė atsiimti prašymą dėl kvalifikacijos tobulinimo. Vadovybė turėtų skatinti pedagogus nuolatiniam mokymuisi ir noriai priimti pedagogus norinčius tobulėti. Nuo to priklauso ir mokyklos svarba visuomenėje, jei joje dirba daug kvalifikuotų pedagogų, bus noriai vedami nauji mokiniai.

Taip pat susiduriama ir su kita motyvacijos sritimi, kai žlugdoma vidinė motyvacija. Atvykus į kvalifikacijos tobulinimo seminarus, kartais tenka išklausti priekaištų iš pedagogų, apie kvalifikacijos tobulinimą bei netikusius metodus ir kt. kyla įvairūs ginčai. Jų beklausant dingsta noras klausyti paskaitų, dingsta motyvacija eiti tobulintis į tam tikrus kursus.

Paskutinė iškelta problema buvo seminarų bei kursų tematika. Pedagogai neretai skundžiasi, kad nėra reikalingų, norimų klausyti temų. Norima daugiau dalykinių seminarų, kad būtų naudojami aktyvūs metodai. Dažnai pedagogai paskaitę seminaro pavadinimą susidomi, tačiau apsilankę nusivilia. Skaitoma girdėta medžiaga, pavadinimai neatitinka temos, arba vyksta vadovėlių, prekių reklama.

Norint sudominti dabartinį pedagogą, būtina imtis kaitos priemonių. Būtina pasirinkti aktualią temą, metodus; vadovai pedagogus turi skatinti mokytis, motyvuoti, kad tai bus reikalinga ateityje.



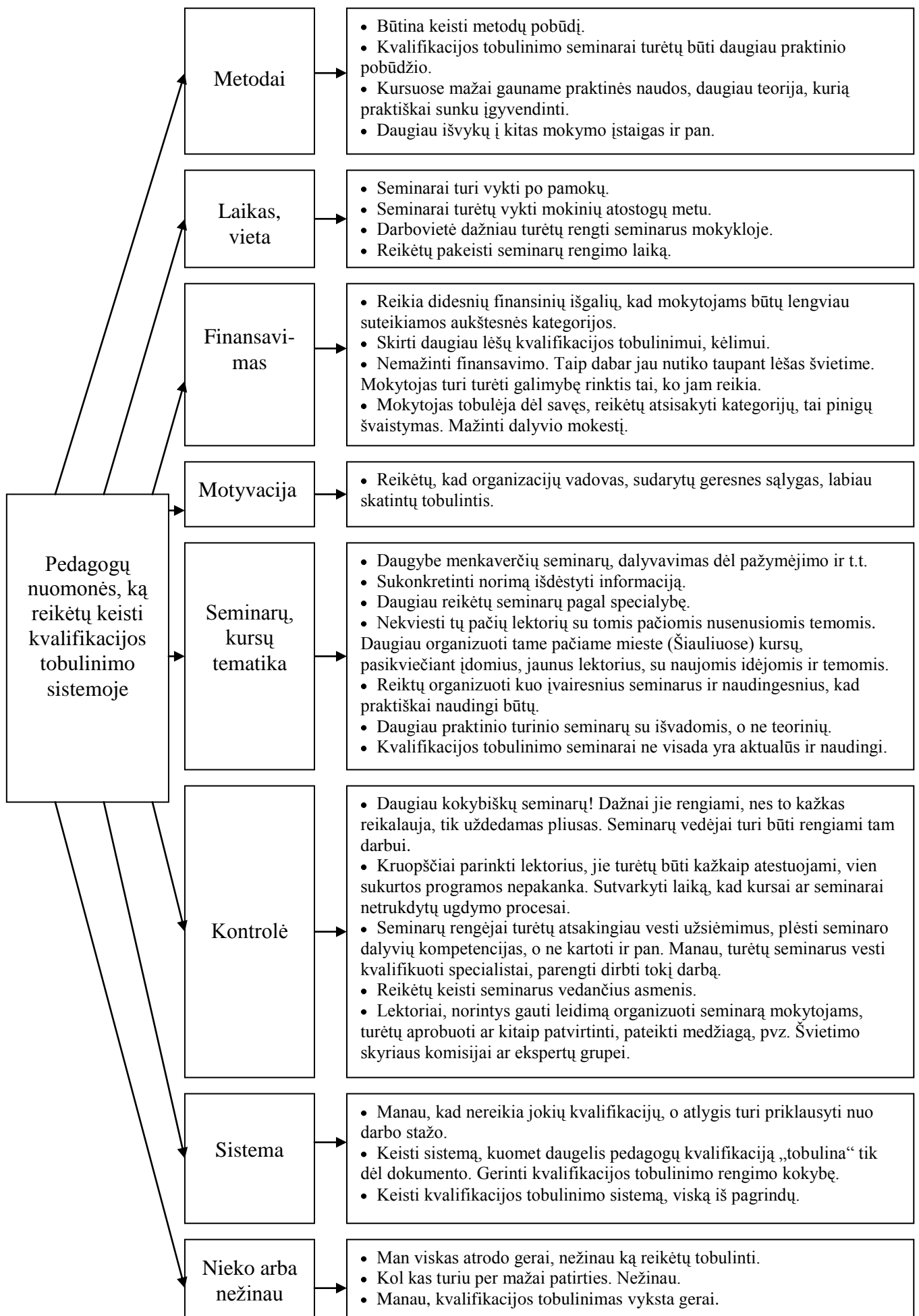
Dažniau seminarus rengti pačiose mokyklose, kad nebūtų švaistomas laikas, bei nekiltų problemų su transportu. Taip kils mažiau problemų ir pedagogai noriai tobulins savo kvalifikacinę kategoriją.

Antras klausimas buvo: **Kaip manote, ką reikia keisti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo organizavime, sistemoje?**

Atviro tipo klausimo atsakymai pateikti 3 priede.

Deja, iš visų respondentų (N=192) į antrąjį atviro tipo klausimą atsakė 51 pedagogas. Galima teigti, jog buvo nenoriai atsakinėjama į anketoje pateiktus atviro tipo klausimus. Tačiau, atsakiusiųjų teiginiai yra išsamūs ir naudingi. Jų pagalba buvo galima palyginti, su kokiomis problemomis susiduria, o ką norėtų keisti kvalifikacijos tobulinimo sistemoje Šiaulių miesto bendrojo lavinimo mokyklų pedagogai.

Perskaičius ir išanalizavus visus atsakymo variantus, kaip ir pirmojo klausimo atsakymai buvo sugrupuoti, tačiau į 8 skyrius: Metodai; Laikas, vieta; Finansavimas; Motyvacija; Seminarų, kursų tematika; Kontrolė; Sistema; Nežinau arba nieko. Tai matyti 7 paveiksle. Tokie skyriai buvo išskirti, todėl, kad kai kurie atsakymai į klausimą buvo panašūs, buvo susidurta su labai panašiais tobulinimo sistemos keitimo pasiūlymais.



7 pav. Pedagogų nuomonės, ką reikėtų keisti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemoje

Palyginus 6 pav. ir 7 pav. matoma, jog penki skyriai sutampa, tačiau 7 pav. prisideda dar trys papildomi skyriai. Galima, teigti, jog pedagogai neįvardino visų kylančių problemų, bet tai paminėjo prie sistemos keitimo galimybių. Šiame skirstyme pedagogai nebemini dokumentacijų, manoma, jog ši sistema po truputį kinta, todėl galima prielaida, kad dokumentacijų gausumo naikinimas tobulėja. Kaip jau buvo minėta, pedagogai nori keisti organizuojamų seminarų metodiką. Jiems reikalingi praktinio pobūdžio, informatyvesni metodai. Mokytojams trūksta išvykų, svarbu yra pamatyti, kaip dirba kitos Lietuvos bei užsienio mokyklos.

Laiko ir vietos skyriuje yra akcentuojama, jo seminarai gali vykti po pamokų arba atostogų metu. Bus sudarytos sąlygos tobulėti nenukenčiant ugdytinių rezultatams. Mokytojai siūlo, jog dažniau būtų organizuojami seminarai pačiose mokyklose.

Trečiame skyriuje buvo minimas finansavimas. Pedagogai mano, jog reikia keisti finansų sistemą, kad būtų lengviau prieinamas kvalifikacijos tobulinimas. Taip pat mano, jog nereikia mažinti finansavimo, o skirti daugiau lėšų kvalifikacijos kėlimui. Pedagogai, pamini ir tai, kad reikia mažinti seminarų dalyvio mokesčius, ne kiekvienas mokytojas gali sau leisti nueiti į jam reikalingą, įdomų seminarą.

Vienas pedagogas išskyrė poreikį kitimą motyvacijoje. Jo manymu, labai svarbu yra tai, jog mokyklos vadovas skatintų kelti kvalifikaciją. Tai turėtų pakisti visoje visuomenėje, nes vadovo skatinimas sukelia vidinę motyvaciją tobulinimuisi.

Penktame skyriuje yra išskirta seminarų, kursų tematika. Pedagogams labai svarbu, kad pakistų seminarų temos, kad jos nesikartotų ir duotų naudos. Taip pat mokytojai siūlo sukonkretinti visą norimą pateikti informaciją, kad seminarai nesitęstų per ilgai, kad nebūtų dėstoma jau žinoma medžiaga.

Kadangi pedagogams atrodo, jog seminarai yra nekokybiški, jie siūlo keisti pačius lektorius, arba kviestis naujus, su patirtimi bei naujomis idėjomis. Šis skyrius buvo pavadintas kontrole, nes pedagogai siūlo, kad dėstantys naują medžiagą pedagogai būtų apbruojami, kad būtų patikrinta ruošiamą medžiagą ir duotas leidimas vesti seminarą ar kt. Kartais vedami seminarai būna visiškai neinformatyvūs, neefektingi, todėl būtina kontrole.

Kai kurie pedagogai teigė, jog turi būti keičiama visa kvalifikacijos tobulinimo sistema, kad ji turi būti keičiama iš pagrindų. Taip pat turi būti atsižvelgta į tai, kad dabar dauguma pedagogų, kvalifikaciją tobulina tik dėl gaunamų dokumentų, kurių prireiks kategorijos kėlimui. Taip pat antrojo atviro klausimo atsakymuose buvo rasta, jog viskas kvalifikacijos tobulinimo sistemoje yra gerai, arba, kad dar neteko susidurti su šiomis problemomis. Galima prielaida, jog taip atsakė mažą pedagoginio darbo stažą turintys pedagogai.

Išanalizavus pateiktus atsakymus galima teigti, jog kvalifikacijos tobulinimo sistemos kaita yra būtina, nes iškyla daug sunkumų norintiems pakelti kvalifikaciją.

## IŠVADOS

### **Išvados, išplaukiančios iš pedagogų kvalifikacijos tobulinimą reglamentuojančios metodinės ir mokslinės literatūros analizės:**

- Nauja mokymosi paradigma kelia naujus reikalavimus mokytojui: gebėjimą dirbti įvairiose mokymosi aplinkose, naujų idėjų skleidimą, žinių ir laimėjimų vertinimą, informacinio raštingumo poreikį, naujų mokymo metodų ieškojimą.
- Kvalifikacijos tobulinimas – tai nepertraukiama švietimo dalis, todėl pedagogams ypač svarbu kelti savo kvalifikaciją, nes nuolat kinta mokymo specifika, būtina prisitaikyti prie naujovių.
- Nuolat besimokantys pedagogai daro didelę įtaką vidinei ir išorinei ugdymo institucijos kultūrai. Mokykla priklauso nuo joje dirbančių pedagogų teigiamo požiūrio į kaitą, aktyvios bendros veiklos, gebėjimo bendrauti ir bendradarbiauti, sutelktumo, kūrybiškumo, atsakingumo moksleiviams ir visuomenei.

### **Išvados, išplaukiančios iš ugdomosios veiklos tikslingumo, veiksmingumo ir rezultatyvumo skyriaus analizės:**

- Didžioji pedagogų dalis prisideda prie mokyklos tikslų įgyvendinimo, efektyvesnio darbo, nuolatinio mokymosi bei gerų rezultatų siekimo.
- Pedagogai tikisi, jog kvalifikacijos tobulinimo sistema bus keičiama ugdomosios veiklos tikslingume, veiksmingume bei rezultatyvume.
- Ugdomosios veiklos tikslingumo, veiksmingumo ir rezultatyvumo skyriuje kvalifikacijos tobulinimo etapus labiausiai aktualizuoja vyr. mokytojo, bei metodininko, eksperto kategoriją turintys pedagogai, kurie dirba vidurinėse mokyklose, esantys vidutinio amžiaus (31-45m.) ir turintys 11-25 metų pedagoginio darbo stažą.

### **Išvados, išplaukiančios iš bendravimo, bendradarbiavimo ir veiklos institucinėje bendruomenėje skyriaus analizės:**

- Pedagogams bendraujant su kolegomis abejonių kelią jų nuoširdumas, geranoriškumas, vyrauja konkurencingumas.
- Dalis pedagogų abejoja, ar mokyklos vadovybė rūpinasi kvalifikacijos tobulinimu ir skatina diegti naujoves, tokios mokyklos administracija nėra įsitikinusi, jog tobulintis, įgyti naujų žinių yra privalu, nes tik tokiu būdu prisitaikoma prie naujovių.
- Bendravimo, bendradarbiavimo ir veiklos institucinėje bendruomenėje lūkesčiai pranoksta dabartinius vertinimus, todėl šioje srityje turi būti tobulinama situacija.

- Bendravimo, bendradarbiavimo ir veiklos institucinėje bendruomenėje skyriuje kvalifikacijos tobulinimo etapus labiausiai aktualizuoja mokytojo kvalifikacinę kategoriją turintys pedagogai, kurie dirba gimnazijose. Ateities vertinimus labiau aktualizuoja mokytojai turintys 1-10m. pedagoginio darbo stažą.

#### **Išvados, išplaukiančios iš asmeninio profesinio tobulėjimo skyriaus analizės:**

- Pedagogai noriai dalyvauja kvalifikacijos tobulinimo veiklose be švietimo įstaigų, vadovų paskatinimų, nes daugumos pedagogų pagrindinis edukacinis tikslas yra tobulėjimas.
- Reikia kelti motyvaciją asmeninio profesinio tobulėjimo veikloms, nes jos dar nėra pilnai išvystytos.
- Dabartinės situacijos bei ateities lūkesčių vertinimus, apie asmeninį profesinį tobulėjimą, labiausiai aktualizuoja vidurinėse mokyklose dirbantys mokytojai, turintys 1-10m. pedagoginio darbo stažą.

#### **Išvados, išplaukiančios iš metodų ir motyvacijos skyrių analizės:**

- Kvalifikacijos tobulinimo metu dažniausiai naudojami tradiciniai metodai, kurie mažiausiai sukelia emocijų, yra neefektyvūs ir neveiksmingi, greitai atsibostantys ir duodantys mažai teigiamų rezultatų.
- Didesnę pedagogų dalį sudaro turintys vidinę kvalifikacijos tobulinimo motyvaciją, todėl pedagogai savarankiškai siekia aukštesnės kvalifikacijos.

#### **Išvados, išplaukiančios iš atviro tipo klausimų analizės:**

- Išanalizavus ir apibendrinus respondentų atsakymus į klausimus, galima teigti, jog pedagogai tobulinant kvalifikaciją susiduria su įvairiais sunkumais: metodų parinkimas seminarų metu; laikas, vieta; dokumentacijų gausa; finansavimas; motyvacija; tematika.
- Pedagogai kvalifikacijos tobulinimo sistemoje norėtų keisti: metodus; laiką, vietą; nemažinti finansavimo; didinti išorinę motyvaciją; parengti ekspertų ar kt. aukštos kvalifikacinės kategorijos asmenų grupę, kad būtų kontroliuojamas medžiagos aktualumas pateikiant visuomenei.

Išanalizavus ir apibendrinus visus tyrimo instrumentarijų sudariusius teiginius, bei klausimus, galima teigti, jog kvalifikacijos tobulinimo sistema nėra ideali. Ją reikia nuosekliai peržiūrėti ir patobulinti, kad pedagogams norintiems pasikelti kvalifikaciją nekiltų jokių problemų.

## REKOMENDACIJOS

- Mokyklose sudaryti reikalingas sąlygas personalo kvalifikacijos tobulinimui.
- Mokyklose kurti projektus, kurie suteiktų galimybę pedagogams bendrauti, bendradarbiauti su kitomis Lietuvos bei užsienio mokyklomis.
  - Keisti lektorius, kurie veda kvalifikaciją tobulinančius seminarus, kviestis naujus, su patirtimi bei naujomis idėjomis.
  - Mokyklose skatinti pedagogus kelti kvalifikaciją, kad darbas būtų efektingas ir gautų gerus rezultatus.
  - Apklausti, kokių tipų, temų seminarų nori pedagogai, juos surengti mokyklose.

## LITERATŪRA

1. Balčiūnaitė, R. [Žiūrėta: 2008-10-19]. Prieiga per internetą: <[raudondvaris.lt/Puslapiai/sociologiniai\\_tyrimai.do](http://raudondvaris.lt/Puslapiai/sociologiniai_tyrimai.do)>
2. Barkauskaitė, M. (2001). Mokytojų kvalifikacijos kėlimo – nuolatinio mokymosi pagrindas. *Pedagogika*, T. 52, p. 66-67.
3. Boslaugh, S. (2005). *An intermediate guide to SPSS programing: using syntax for data management*. Thousand Oaks, California: Sage.
4. Briedis, M. (2007). Mokyklos vadovų ir pedagogų kvalifikacijos tobulinimo situacija Lietuvoje ir patirtis kitose ES šalyse. [Žiūrėta: 2007-11-26]. Prieiga per internetą: <<http://www.mkc.lt/dokumentus/akreditavimas/20071112/1MindaugasBriedis.ppt#256,1>>
5. Bučiūnienė, I (1996). *Personalo motyvavimas*. Kaunas: Technologija.
6. Bužinskas, G., Ignatavičius, S., Tamošiūnas, T. (2000). Lietuvos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos kaitos analizė. [Žiūrėta: 2008-05-24]. Prieiga per internetą: <[http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/docs/Signatav\\_tyrimas-straipsnis.doc](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/Signatav_tyrimas-straipsnis.doc)>
7. Charles, C. M. (1999). *Pedagoginio tyrimo įvadas*. Vilnius: Alma litera.
8. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2001). *Statistika ir jos taikymai*, I dalis, Vilnius: TEV.
9. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2004). *Statistika ir jos taikymai*, II dalis, Vilnius: TEV.
10. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. (1998). Vilnius: Agora
11. Dautaras, J., Rukštelienė, N. (2006). Mokymosi visą gyvenimą motyvacija: pedagogų požiūris. *Pedagogika*, T. 83, p. 78.
12. Guskey, R. Th. (2004). *Profesinio tobulinimosi vertinimas*. Vilnius: Garnelis.
13. Guskey, R. Th. (2002). Does it Make a Difference? Evaluating Professional Development//Educational Leadership, no. 6, p. 24-27.
14. Jonilienė, M., Monkevičienė, O., Stankevičienė, K. (2007). Pradedančio dirbti pedagogo profesinės raidos ypatumai. *Pedagogo kompetencijos*. Kaunas: Technologija.
15. Jonson, K. F. (2002). *Being Effective Mentor. How to hepl beginning teathers succeed*. California: Thouasand Oask, A Sage Publications Company.
16. Jurašaitė-Harbison, E. (2005). Kaip pedagogas kvalifikaciją kelia kiekvieną dieną. *Žvirblių takas*, 6, p. 12.
17. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex.
18. Kvalifikacija. Straipsnis iš Vikipedijos, laisvosios enciklopedijos. [Žiūrėta: 2007-11-26]. Prieiga per internetą: <[http://lt.wikipedia.org/wiki/Kvalifikacija#Pedagogin.C4.97\\_kvalifikacija](http://lt.wikipedia.org/wiki/Kvalifikacija#Pedagogin.C4.97_kvalifikacija)>

19. Kvalifikacijos tobulinimas ir perkvalifikavimas. [Žiūrėta: 2008-06-14]. Prieiga per internetą: <http://www.alytus.aps.lt/stotisFiles/uploadedAttachments/kvalifikacijos%20tobulinimas%20ir%20perkvalifikavimas20073249164.pdf>
20. Kubilienė, R. Vadovo vaidmuo skatinant tobulintis profesijos mokytojus. [Žiūrėta: 2008-06-14]. Prieiga per internetą: [http://www.vdu.lt/alearning2003/II%20Dalis/kubiliene\\_lt\\_kalb.doc](http://www.vdu.lt/alearning2003/II%20Dalis/kubiliene_lt_kalb.doc)
21. Laurinčiukienė, L. (2008). Kokia pedagogų tobulėjimo sistema efektyvi? [Žiūrėta: 2008-06-10]. Prieiga per internetą: <http://svietimas.takas.lt/il/il.php?st=3&msgid=84>
22. Laužackas, R. (2005). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
23. Laužackas, R., Gedvilienė, G., Tūtlys, V., Juozaitienė, D. (2008). Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai. *Pedagogika*, T. 89, p. 29.
24. Leonavičienė T. (2007). *SPSS programų paketo taikymas statistiniuose tyrimuose*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
25. Leonienė, B. (1998). *Verslo pradmenys*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
26. Leonienė, B. (2001). *Darbuotojų vadyba*. Kaunas: Šviesa.
27. Liaudanskienė A. „Švietimo naujienos“ Pedagogų kvalifikacija: nuolatinis kaitos suvokimas [Žiūrėta 2008-06-10]. Prieiga per internetą: <http://www.zebra.lt/svietimas/il/il.php?st=3&msgid=587>
28. Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimas. 2006 m. gegužės 25 d. Nr. 468. [Žiūrėta: 2008-10-19]. Prieiga per internetą: [www.smm.lt/prtm/docs/mkt/mokytoju\\_%20reng\\_ir\\_kvalf\\_tob\\_programa.doc](http://www.smm.lt/prtm/docs/mkt/mokytoju_%20reng_ir_kvalf_tob_programa.doc)
29. Lileikienė, A., Šaparnis, G., Tamošiūnas, T. (2004). *Magistro darbo rengimo metodika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
30. Lileikienė T. Pedagoginių kompetencijų plėtra Kauno miesto bendrojo lavinimo mokyklose. [Žiūrėta: 2007-11-26]. Prieiga per internetą: [http://www.kaunas.lt/files/769/kompetenciju\\_pletra\\_tyrimas%20TOMos%20spalio.ppt#256,1,>](http://www.kaunas.lt/files/769/kompetenciju_pletra_tyrimas%20TOMos%20spalio.ppt#256,1,>)
31. Linkaitytė, M. G., Žilinskaitė, L. (2008). Mokymosi visą gyvenimą idėjos įgyvendinimo perspektyva Lietuvoje. *Pedagogika*, T. 89, p. 46.
32. Martinkus, B., Neverauskas, B., Algimantas, S. (2002). *Vadyba: specialistų rengimo kiekybinis ir kokybinis aspektas*. Kaunas: Technologija.
33. Merkys, G. (2004). *Mokytojų poreikio kaita ir karjeros ypatumai optimizuojant mokyklos tinklą* (tyrimo ataskaita, užsakovas LR ŠMM). Šiauliai/Kaunas.



34. Merkys, G. (1995). *Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys*. Šiauliai: SPI leidybos centras.
35. Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo pertvarka. [Žiūrėta: 2008-05-24]. Prieiga per internetą: <<http://www.kpskc.lt/content/view/33/38/>>
36. Mokslinis tyrimas. Straipsnis iš Vikipedijos, laisvosios enciklopedijos. [Žiūrėta: 2007-11-26]. Prieiga per internetą: <[http://lt.wikipedia.org/wiki/Mokslinis\\_tyrimas](http://lt.wikipedia.org/wiki/Mokslinis_tyrimas)>
37. Pakalkaitė, L. (2007). Kaip išlaikyti darbuotojų motyvaciją. *Vadovas ir pasaulis*, 6, p. 28.
38. Pečiuliauskienė, P. (2005). Kvalifikacijos tobulinimo sistemos pokyčiai: humanitarinių, socialinių ir realinių dalykų mokytojų požiūris. [Žiūrėta: 2008-06-10]. Prieiga per internetą: <[www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=5C87242C-ED6A-43A6-8335-94F3B7C797CB](http://www.ceeol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=5C87242C-ED6A-43A6-8335-94F3B7C797CB)>
39. Pukėnas, K. (2005). *Sportinių tyrimų duomenų analizė SPSS programa. Mokomoji knyga*. Kaunas: LKKA.
40. Pedagogų profesinės raidos centro veiklos strategija. [Žiūrėta: 2008-05-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.pprc.lt/apie/kryptys.html>>
41. Rhodes, Ch., Stokes, M., Hampton, G. (2006). *A practical guide to mentoring, coaching and peer-networking: teacher Professional development in school and colleges*. London: Routledge.
42. Robbins, P. St. (2003). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
43. Sakalas, A., Šalčius, A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija.
44. Sakalas, A. (2003). *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi raštai.
45. Stulpinas, T. (2002). *Tyrimo pradmenų mokymas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
46. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimo metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
47. Valackienė, A. (2004). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: Technologija.
48. Veiklos vertinimo sritys. (2008). [Žiūrėta: 2008-05-12]. Prieiga per internetą: <[http://www.lvjc.lt/uploads/File/centriausios%20zinios/Centriausios\\_zinos\\_Nr5.pdf](http://www.lvjc.lt/uploads/File/centriausios%20zinios/Centriausios_zinos_Nr5.pdf)>
49. Želvys, R. (1999). *Švietimo vadyba ir kaita*. Vilnius.

# PRIEDAI