

Vilniaus universitetas
Filosofijos fakultetas
Edukologijos katedra

Lina Kesiūnaitė

Edukologijos studijų programa

Magistro darbas

**KĖDAINIŲ MIESTO MOKYTOJŲ KVALIFIKACIJOS
TOBULINIMO POREIKIAI BEI GALIMYBĖS**

Darbo vadovas: doc. dr. Kęstutis Kaminskas

Vilnius 2009

TURINYS

Įvadas.....	3
1. PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PRIELAIDOS.....	5
1.1. Mokytojo vaidmuo šiuolaikinėje visuomenėje.....	5
1.2. Švietimo sistemos kaita.....	5
2. DOKUMENTŲ, REGLAMENTUOJANČIŲ MOKYTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMĄ, APŽVALGA.....	6
3. ŠVIETIMO KOKYBĖ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO ASPEKTU.....	8
3.1. Veiksmingas mokymas – svarbi ugdymo proceso dalis.....	8
3.2. Mokytojo vaidmenys, pedagoginės kompetencijos ir gebėjimai.....	9
4. MOKYTOJŲ RENGIMO POCESAS.....	13
4.1. Mokytojų nuolatinio mokymosi sistema.....	14
4.1. 1. Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo politika.....	15
4.2. Mokyklos kaip organizacijos parama ir kaita.....	17
4.3. Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo komponentai.....	18
4.4. Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo būdai ir formos.....	19
5. KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO KONTROLĖ IR VERTINIMAS.....	23
5.1. Kvalifikacijos tobulinimo vertinimo parametrai.....	25
5.2. Kvalifikacijos tobulinimo vertinimo būdai ir strategijos.....	26
5.3. Atestacija.....	27
6. KĖDAINIŲ MIESTO MOKYTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIŲ BEI GALIMYBIŲ TYRIMO REZULTATAI.....	28
6.1. Tyrimo metodika ir organizavimas.....	28
6.2. Respondentų charakteristika.....	29
6.3. Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo mastas	30
6.4. Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai, mokytojų atvirumas naujovėms ir galimybės dalyvauti kaitoje.....	31
6.5. Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo problemos.....	39
Išvados.....	42
Pasiūlymai.....	43
Santrauka.....	44
Summary.....	45
Literatūros sąrašas.....	46
Priedai.....	49

IVADAS

Didžiausia švietimo organizacijos vertybė – darbuotojai ir mokiniai. Šių dviejų grupių nuolatinis bendradarbiavimas daro tiesioginę įtaką organizacijos veiksmingumui. Keičiantis ekonominėms, socialinėms, techninėms sąlygoms, geras išsilavinimas tampa vis svarbesnis. Kaip teigiama Bendrosiose programose ir išsilavinimo standartuose (2003), vaiko ugdymas laikomas vienu svarbiausių šiuolaikinės švietimo politikos prioritetų, mokymosi visą gyvenimą pagrindu. Todėl kiekviena švietimo organizacija tuo vadovaudamasi turi teikti kuo geresnį išsilavinimą (Bendrosios programos ir išsilavinimo standartai, 2003).

Pedagogas – tai kvalifikuotas, kitą žmogų ugdantis asmuo. Pagal LR Švietimo įstatymą, pedagogu gali dirbti asmuo, įgijęs aukštąjį išsilavinimą, tačiau tik šio kriterijaus nepakanka. Sparčiai tobulėjant mokslui, mokytojas turi nuolat tobulintis, kad galėtų teikti kuo aukštesnį išsilavinimą. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas padeda jų poreikius ir tikslus suderinti su institucijos lūkesčiais ir tikslais ir per tai siekti organizacijos tikslų. Kvalifikacijos tobulinimas nėra atskiras reiškinys švietimo sistemoje, pedagogo mokymasis glaudžiai susijęs su karjera švietimo sistemoje. Labai svarbu organizuoti pedagogų mokymą – tobulinti jų gebėjimus informacinių technologijų ir telekomunikacijų projektų valdymo srityse bei daugeliu kitų klausimų. Pedagogų kompetencija turėtų atitikti realų švietimo veiklos poreikį Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. Siekiant, kad mokytojas kuo greičiau ir efektyviau prisitaikytų prie šiandienos pokyčių bei daugelio keliamų naujų uždavinių, sukurta mokymo sistema, kuri yra pagrindinė pedagogų kompetencijų stiprinimo priemonė.

Kadangi, pasak Bulajevos T., pedagogas yra pagrindinis kaitos veiksnys, todėl jo vaidmuo yra ypatingai svarbus, nes kritinio mąstymo ugdymasis yra išsigelbėjimas iš dogmatinio mąstymo ir uždaros visuomenės. Kritinis mąstymas skatina priiimti visą atsakomybę už daromus sprendimus, tad iškyla daug gyvybiškai svarbių klausimų, į kuriuos atsakymus gali rasti tik save ir savo aplinką nuolat tobulinantys mokytojai (Bulajeva T., 2001).

Atsižvelgiant į dabartinę situaciją, pedagogui, kaip pagrindiniam švietimo reformos veikėjui visuomenės užsakymas „įvesdinti asmenį į žinių visuomenę, padėti jam plėtoti dabarties gyvenime svarbius komunikacinius gebėjimus ir informacinę kultūrą, šiuolaikinę socialinę kompetenciją ir tapti doru bei atsakingu žmogumi, norinčiu ir gebančiu nuolat mokytis ir savarankiškai kurti savo gyvenimą“ (LR Švietimo įstatymas, 2004) kreipia mokytojus tobulintis bei įgyti naujų kompetencijų, kurios kartu verčia ir vertybių sistemą.

Sparčiai kintančioje aplinkoje pedagogų kvalifikacijos tobulinimas yra sudėtingas, ilgai trunkantis ir nuolat kintantis procesas. Mokant naudojamos įvairios formos, populiariausios jų: konferencijos, stažuotės, seminarai, tobulinimosi kursai, paskaitos. Visus šiuos procesus dažniausiai

Lietuvoje organizuoja kiekvieno rajono kvalifikacijos tobulinimo centrai. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas vykdomas gana paprastais ir visiems prieinamais būdais, todėl šiame darbe keliamas klausimas, kaip sėkmingai, naudingai ir efektyviai tai daroma.

Todėl šio darbo **tikslas** : įvertinti Kėdainių miesto vidurinių ir pagrindinių mokyklų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo poreikius ir galimybes.

Šiam tikslui pasiekti iškeliami tokie **uždaviniai**:

- Išanalizuoti mokytojų kvalifikacijos tobulinimo būdus bei patirtį.
- Nustatyti Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo mastą, poreikius bei problemas.
- Pasitelkus tyrimo metodus, nustatyti Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo ypatumus, pedagogų požiūrį į mokymąsi, aptarti jo efektyvumą, galimus trūkumus ir taisytinas vietas, padaryti išvadas ir pateikti rekomendacijas.

Iškeliamas **hipotezė**: Gaunamos informacijos apimtis didėja labai sparčiai. Todėl bazinis išsimokslinimas leidžia išlaikyti reikiamą pasirengimo lygį neilgai. Kiekvienas mokytojas periodiškai turi tobulinti savo kvalifikaciją. Kvalifikacijos kėlimu galima suvienodinti dabar ir seniau parengtų specialistų bazines žinias.

Tyrimo objektas - Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai, galimybės, problemos.

Tikslinė grupė – Kėdainių miesto mokytojai.

1. PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PRIELAIDOS

Socialinė, ekonominė ir kultūrinė kaita valstybėje skatina ugdytis naujų įgūdžių: priimti ir valdyti informaciją, išrinkti tai, kas naudinga ir svarbu. Mokykla tampa nuolat besikeičiančia organizacija, kurioje taikomi naujausi ugdymo metodai, įvairios technologijos. Mokinys mokosi mokytis, atlikdamas asmenines užduotis, sukurdamas savo įgūdžių ir žinių suvokimo sistemą.

1.1. Mokytojo vaidmuo šiuolaikinėje visuomenėje

Keičiantis mokytojo vaidmeniui, jis tampa mokinių ugdymosi proceso partneris ir padėjėjas. Jo tikslas - padėti mokiniui suvokti save, pažinti jį supančią aplinką, formuoti vertybines nuostatas“. (Kanclerienė D., Kvietkauskienė G., 2008, p. 23). Mokytojas turi tobulėti kartu su aplinka, dažnu atveju mokytojas turi būti pirmas daugelyje sričių. Tik taip jis galės mokiniams perteikti naujas žinias, padės jiems patiems integruotis į kultūringą, intelektualią visuomenę.

Pasak Richardo I. Arendso, mokytis būti mokytoju – ilga ir sudėtinga kelionė, kupina žavesio ir išbandymų. Pradžioje patirtis, kurią įgyjame bendraudami su savo tėvais ir broliais arba seserimis, toliau ištikus šešiolika arba dvidešimt metų mokydami viena po kito stebime mokytojus. Profesijos mokymasis – tik formalioji tos kelionės pabaiga, o iš esmės ji tęsiasi visą mokytojo gyvenimą (Arends R. I., 1998, p. 16) .

Mūsų visuomenė pageidauja, kuo daugiau profesionalesnių mokytojų. Kadangi jie yra specialistai ir profesionalai, tikimasi, jog jie, remdamiesi geriausiais mokymosi būdais, padės mokiniams įgyti svarbiausių įgūdžių ir nuostatų. Nepakanka, kad mokytojai būtų vaikams geri ir juos mylėtų nei kad mokytų remdamiesi vien intuicija, asmeniniais polinkiais arba tradicine išmintimi. Dabartiniai mokytojai atsako už tai, kad jų mokymo būdai būtų veiksmingi, kaip kad iš kitų profesijų, tokių kaip medicina, teisė, architektūra, atstovų reikalaujama laikytis nustatytų veiklos standartų (Arends R. I., 1998 p. 33) .

1.2. Švietimo sistemos kaita

Mokytojo kvalifikacijos tobulinimo poreikiai nuolat kinta, atsižvelgiant į įvairius išorinius ir vidinius švietimo sistemos kaitos veiksnius. Ši sąveika tarp kaitos veiksnių ir mokytojo kvalifikacijos tobulinimo poreikių apima visas mokytojo veiklos sritis. Mokymo proceso didėjantis atvirumas rinkai bei veiklos pasauliui iš esmės keičia mokymo turinio sampratą ir jo kūrimo principus. Ugdymo politikos dokumentai (Bendrosios programos ir išsilavinimo standartai, 2003, LR Švietimo įstatymas) verčia keistis ugdymo turinį į ne tokį steriliai akademinį ir griežtai apibrėžtą disciplinų ribų. Į jį įtraukiamos vadinamosios kasdienės žinios ir veiklos patirtis, jo sudarymas tampa ne tik siauros

specialistų grupės, bet visų mokytojų veiklos uždaviniu, dažnai įtraukiant veikėjus, esančius už mokymo proceso ribų – darbdavius, įvairių kitų sričių ekspertus, jo struktūra tampa ne tokia vientisa – vyksta moduliacijos procesas, nyksta ribos tarp akademinų ir profesinių žinių (Young M., 1998).

Visa tai iškelia naujus mokytojo kompetencijos poreikius ir daro įtaką mokymo bei mokymosi laimėjimų vertinimo metodikos kaitai, plačiau taikant įvairius naujus metodus, kurie sudaro galimybes savarankiškam mokymuisi ir darbui grupėse, taikant įvairias lanksčias mokymo(si) formas (nuolatinis mokymasis). Taip pat daroma įtaka naujų mokymo ir mokymosi laimėjimų vertinimo metodų kūrimui ir taikymui, labiau orientuotam į mokymosi laimėjimus. Visa tai reikalauja iš mokytojų ne tik nuolat tobulinti kvalifikaciją, bet ir nuolat tyrinėti kintančius kvalifikacijų tobulinimo poreikius. Nustatant ir vertinant šiuos poreikius būtinas platus požiūris, apimantis ne tik vidinius mokymo proceso aspektus, bet ir kuo daugiau įvairių išorinių veiksnių (Laužackas R., ir kt. 2008).

2. DOKUMENTŲ, REGLAMENTUOJANČIŲ MOKYTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMĄ, APŽVALGA

Sparčiai vystantis naujoms technologijoms pradėta kalbėti apie kuriamą naują Žinių visuomenę, kuriai keliami iš ties dideli reikalavimai. Informacinių ir komunikacinių technologijų pasiekimai per pastaruosius dvidešimt metų labai pakeitė visą verslo pasaulį, o tai turi įtakos bendrajai politikai. 2000 m. Europos taryba Lisabonoje pripažino, kad Europa įžengė į žinių amžių.

Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2001) išreiškiamas tvirtas požiūris į kaitą Europos kultūriniame, ekonominiame bei socialiniame gyvenime. Aiškiai suvokiama tiesa yra ta, kad dabartiniam jaunimui per savo darbo karjerą nuolat reikės tobulinti savo profesionalumą, o gal ir ne vieną kartą pakeisti profesiją. Tad mokymasis tampa natūraliu poreikiu, kuris padeda individui prisitaikyti nuolat kintančioje visuomenėje.

Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2001) aptariama visos Europos gyventojų būtinybė mokytis visą gyvenimą. Šiame dokumente pabrėžiama, kad reikalingiausios investicijos į žmogų, nes ne technologijos, o individas ir jo gyvenimo kokybė bei gebėjimas prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų yra svarbiausia. Todėl kuriama visus narius įtraukianti visuomenė, suteikianti lygias aukštos kokybės mokymosi galimybes visą gyvenimą, visiems žmonėms, o švietimas ir mokymas grindžiami pirmiausia ir daugiausia individų poreikiais bei reikalavimais. Tuo tikslu keičiami ir pritaikomi švietimo ir mokymo būdai, siekiama aukštesnio švietimo ir kvalifikacijos lygio visose srityse, kad būtų garantuotas aukštos kokybės mokymas ir mokymasis (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001).

Labai svarbią vietą šiandieninėje profesinio tobulinimosi erdvėje užima įvairūs tarptautiniai projektai. Nacionalinės kvalifikacijų sistemos sukūrimo dokumento genezė: 2004m. vasario-gruodžio mėn. Parengtos Švietimo ir mokslo ministrų rekomendacijos; 2005m. Kovo mėnesį vykusiame susitikime ES Vyriausybės vadovai pageidavo sukurti dokumentą, kuriame būtų apibūdinami pagrindiniai numatomos sukurti Europos kvalifikacijų sąrangos (EKS) bruožai. Šis dokumentas leistų susieti kvalifikacijų sąrangas ir sistemas nacionaliniu sektoriniu lygiu. Pagrindinė EKS funkcija – sustiprinti tarpusavio pasitikėjimą ir bendradarbiavimą tarp įvairių suinteresuotų šalių, dalyvaujančių mokymosi visą gyvenimą procese. Europos kvalifikacijų sąranga yra puikus orientyras kuriant ES šalių narių nacionalines kvalifikacijų sistemas, kurios iki 2010 m. turės būti susietos su Europos kvalifikacijų sąranga. Kol kas ES šalių kvalifikacijų sistemos ir sąrangos labai skiriasi, todėl kyla keblumų, kai kitose šalyse norima įsidarbinti ar mokytis. Remiant Europos socialiniam fondui Lietuvoje vykdomas projektas Nacionalinės kvalifikacijų sistemos sukūrimas (Zemlickas G., 2007).

Pagrindinė EKS paskirtis – remti mokymosi visą gyvenimą idėją ir užtikrinti, kad mokymosi pasiekimai būtų tinkamai įvertinti ir naudojami. Kriterijai apibrėš kvalifikacijas pagal hierarchiją, kuri apims viską: nuo privalomo bendrojo lavinimo mokyklų iki aukščiausio lygio profesionalų kvalifikacijų, įskaitant ir kvalifikacijas, įgytas neformalaus ar informalaus mokymosi būdu ir pasinaudojus mokymosi visą gyvenimą galimybėmis (Projektas“Nacionalinės kvalifikacijų sistemos sukūrimas“, 2005).

Švietimo plėtotės kokybės užtikrinimui turi būti nuolat vertinamas mokytojų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemų veiksmingumas ir atliekama tarptautinė studijų programų ekspertizė bei sukuriama integrali mokytojų rengimo bei kvalifikacijos tobulinimo sistema, orientuota į kintantį mokytojo vaidmenį žinių visuomenėje ir šiuolaikiniam mokytojui būtinas naujas kompetencijas bei vertybines nuostatas. Kuriant žinių visuomenę, keičiamas pats mokytojo vaidmuo: mokytoją – žinių turėtoją ir perteikėją kaičia mokytojas – mokymosi organizatorius, mokymosi galimybių kūrėjas, mokymosi patarėjas, partneris, tarpininkas tarp mokinio ir įvairių šiuolaikinių informacijos šaltinių. Kartu mokytojas dabarties visuomenėje turi išlikti ir ugdytojas, gyvenimo tiesų liudytojas, perduodantis tradiciją bei mokantis ją kūrybingai plėtoti. Be to, įdiegiami bendrieji pedagoginių studijų bei kvalifikacijos tobulinimo moduliai ir bendroji kvalifikacijų suteikimo ir pripažinimo sistema, užtikrinamas mokytojų rengimo, kvalifikacijos tobulinimo ir naujų kvalifikacijų įgijimo programų, atitinkančių švietimo reformos poreikius, reikiamas finansavimas. Visiems mokytojams sudaromos galimybės tobulinti kvalifikaciją arba įgyti naujų kvalifikacijų (LRS nutarimas 2003-07-04, Nr.IX - 170).

Svarbus pedagogams projektas – Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo pertvarka. Jį vykdo tiesiogiai ŠMM pavaldi įstaiga, vykdanči mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos kokybės

stebėseną bei siekianti užtikrinti mokytojų kvalifikacijos tobulinimo kokybę. Projekto tikslas inicijuoti ir vykdyti mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos pertvarką, siekiant užtikrinti šiuolaikinę regioninių mokytojų kvalifikacijos tobulinimo institucijų veiklos kokybę bei suteikti visiems Lietuvos mokytojams lygias galimybes įgyti naujų socialiniam ir profesiniam gyvenimui reikalingų kompetencijų.

Dauguma kvalifikacijos tobulinimą reglamentuojančių dokumentų leidžia mums suprasti, kad ateityje mokytojų dar laukia ne tik sunkus ir atsakingas darbas, bet ir visapusiškas palaikymas, parama bei kaita dalyvaujant tobulinimosi procese.

3. ŠVIETIMO KOKYBĖ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO ASPEKTU

Pasak R. Želvio ir kitų autorių švietimo kokybė visais laikais buvo suprantama nevienodai. Vargu ar reikia tuo stebėtis: juk kokybės suvokimas priklauso tiek nuo subjektyvių ją vertinančių asmenų nuostatų, tiek nuo konteksto, kuriame šis vertinimas vyksta. Išsamiau panagrinėjus švietimo kokybės problemas ir pabandžius suformuluoti, kas yra kokybiškas švietimas, aiškėja, kad švietimo kokybė nėra vienalytė. Visuminė švietimo kokybė susideda ne mažiau kaip iš penkių svarbių sudedamųjų dalių: pradinių sąlygų (aplinkos, vadovėlių, mokomųjų priemonių, pedagoginio personalo ir kt.); ugdymo proceso (mokymo per pamokas, popamokinės veiklos, mokytojų moksleivių tarpusavio santykių, mokyklos klimato ir kt.); rezultatų (valstybinių brandos egzaminų rezultatų, tarptautinių lyginamųjų tyrimų rezultatų, laimėjimų olimpiadose ir kt.); švietimo padarinių (tokių kaip kylantis visuomenės kultūros lygis, nedarbo mažėjimas, sėkmingas konkuravimas tarptautinėje darbo rinkoje ir kt.); pridamosios vertės (kiek svarbus buvo ugdymo įstaigos indėlis, palyginti su kitais veiksniais: individo gabumais, tėvų pastangomis, korepetitorių pagalba ir kt.) (Želvys R ir kt. 2003, p. 72-73).

3.1. Veiksmingas mokymas – svarbi ugdymo proceso dalis

Švietimo kokybė yra kontekstuali: ji priklauso nuo socialinio, kultūrinio, ūkinio konteksto. Vienas pagrindinių kokybės rodiklių – kaip švietimas atitinka nuolat kintančius asmens ir visuomenės poreikius. Šiandien reikalinga laiduoti tokią šalies švietimo kokybę, kuri atitiktų atviroje pilietinėje visuomenėje ir rinkos ūkyje gyvenančio asmens reikmes (Švietimo gairės 2003-2012, p. 141)

Mokytojo profesija labai sudėtinga ir reikšminga. Mokytojo darbo objektas yra augantis ir kas akimirka besikeičiantis žmogus. Darbo esmė – tai nuolatinė sąveika tarp savęs, kaip žmogaus, kaip mokytojo ir mokinio. Šios sąveikos pasekmės lemia ne tik jos tikslai ir būdai, bet ir visa kintanti

aplinka, mokytojo ir mokinio patirtis, būsenos, lūkesčiai, troškimai, vertybės, žinios įgūdžiai ir sugebėjimai (Butkienė G., ir kt. 1996, p. 11).

Pasak R. I. Arendso mokymosi veiksmingumą lemia keletas priežasčių. Norint padidinti mokymo veiksmingumą, autoriaus nuomone, pirmiausia reikia gabių mokslui žmonių, kurie gerai išmano mokomąjį dalyką, kuriems rūpi vaikų ir jaunuomenės gerovė. Taip pat reikia žmonių, kurie gali pasiekti gerų rezultatų – pagerinti mokinių pasiekimus, padidinti žinių kiekį (Arends R. I. 1998, p. 26).

Šios savybės yra būtinos sąlygos mokytojo profesijai, tačiau jų nepakanka, jei nesama dar keturių aukštesnio lygio savybių grupių:

- Veiksmingai dirbantys mokytojai turi žinių pagrindus apie mokymą ir mokymąsi ir, remdamiesi tomis žiniomis, savo mokymo praktikoje derina mokslą ir meną.
- Veiksmingai dirbantys mokytojai turi geriausių mokymo būdų (modelių, strategijų, procedūrų) repertuarą ir gali juos taikyti mokydami vaikus klasėse bei suaugusiuosius mokykloje.
- Veiksmingai dirbantys mokytojai yra nusiteikę ir sugeba laikytis refleksiškos, kolegiškos ir orientuoto problemų sprendimo požiūrio į visus savo veiklos aspektus (Arends R. I. 1998, p. 26).

Veiksmingai dirbantys mokytojai turi žinių pagrindą, lemiantį tai, ką jie, kaip mokytojai, daro ir klasėje, ir už jos ribų. Iš tikrųjų vadinamieji profesionalai turi informacijos (žinių pagrindą) ir moka ja naudotis, ir dėl to tam tikrus dalykus gali nagrinėti išvalgiau ir sėkmingiau negu vidutinis žmogus (Arends R. I. 1998, p. 27). Šiuolaikinė pedagogija moko labai svarbaus dalyko: nė vienas mokytojas negali kitų ko nors išmokyti, tačiau gali sukurti situacijas ir taip organizuoti veiklą, kad besimokantieji patys mokytųsi. Beprasmiška prievarta brukti žinias, ypač jei besimokantieji jaučia, kad tos žinios jiems nereikalingos ir nepritaikomos – tuomet jie vistiek užmirš didesnę jų dalį. Mokytojas turi keisti savo vaidmenį – užuot tik perteikinėjęs informaciją, turėtų sugalvoti, kaip sužadinti mokinių gebėjimus, turimas savybes. Tam labai svarbu tinkamai pasirinkta metodika, kuri padėtų vaikui laisvai, nesuvaržomai mokytis (Gedvilienė G. ir kt. 2007, p. 120).

3.2. Mokytojo vaidmenys, pedagoginės kompetencijos ir gebėjimai

Dabartis mokytojo profesijai kelia iš esmės naujus socialinius, pedagoginius ir dalykinius reikalavimus. Mokytojui tampa būtinas kur kas platesnis bendrasis ir dar labiau specializuotas dalykinis išsilavinimas. Dabarties mokykloje mokytojas privalo tapti savarankiškų mokymosi procesų moderatoriumi. Jis turi gebėti plėsti socialines mokyklos funkcijas, bendradarbiaudamas su kolegomis, mokiniais bei tėvais projektuoti ir nuolat tobulinti ugdomąją mokyklos veiklą. Todėl atsiranda vis naujų mokytojo vaidmenų (Švietimo gairės 2003-2012, p. 141).

„Lietuvos švietimo plėtotės strateginės nuostatos. Švietimo gairės 2003 – 2012“ akcentuoja kelis pagrindinius mokytojo vaidmenis. Šiandieninis mokytojas turi būti besiorientuojantis šiuolaikinėje švietimo kaitoje, gebėti tarpininkauti ir būti partneriu švietimo erdvėje, plėtoti socialines mokyklos funkcijas - bendradarbiauti su kolegomis, mokiniais, tėvais. Mokytojas turi išmokti kompiuterinio raštingumo, kad galėtų tapti tarpininku tarp mokinio ir įvairių informacijos šaltinių. Šiuolaikinėje mokykloje labai svarbu, kad mokytojas taptų mokymo proceso organizatoriumi, galimybių kūrėju, mokymosi talkininku, gebančiu organizuoti savo ir mokinių laiką, panaudojant jį efektyviam mokymuisi. Norėdamas to pasiekti mokytojas privalo nuolat mokytis, gebėti kurti bei naudoti naujus mokymosi metodus taip pat vadovauti savarankiškam mokinių mokymuisi. Pasiiekti gerų rezultatų švietimo erdvėje gali tik geras komunikatorius, kolektyvinių projektų vadovas, vadybininkas, savo veiklos ir švietimo procesų tyrėjas, mokyklos darbo vertintojas ir tobulintojas (Švietimo gairės 2003-2012, 2002, p. 141).

Keičiantis ekonominei, socialinei situacijai, o kartu su ja ir švietimo sistemai, kiekvienas žmogus, o ypač pedagogas, susiduria su vis naujomis ir greitai besikeičiančiomis situacijomis, reikalaujančiomis ypač kompleksinių problemų sprendimo, o tam – vis naujo žinojimo ir mokėjimo.

Todėl „Lietuvos švietimo plėtotės strateginės nuostatos. Švietimo gairės 2003 – 2012“ pabrėžia, kad šiandieninis pedagogas turi pereiti prie interpretacinio santykio su švietimo turiniu (gebėti planuoti, konkretinti, individualizuoti švietimo turinį, naudoti tam šiuolaikinius mokymo ir ugdymo metodus).

Taigi savo veikloje pedagogas turi įsisavinti tradicinius, besikeičiančius ir pakitusius, ir naujai atsiradusius vaidmenis, kurie siejasi su mokytojo kompetencijomis ir jų kaita.

Tradiciškai nusistovėję pedagogo vaidmenys – tai dalyko mokytojas (informacijos perteikėjas, mokymo proceso vadovas, ugdymo proceso organizatorius) bei auklėtojas (bendradarbiaujantis vyresnysis draugas, klasės lyderis).

Doc. dr. Nijolė Bankauskienė ir dr. Nijolė Čiučiulkienė programos „Mokytojo kaip komunikatoriaus vaidmuo XXI a. komunikacinėje kultūroje: moki žodį - rasi kelią“ medžiagoje pedagoginės informacijos duomenų bazei teigia, kad pastaruju metu vis dažniau išskiriami nauji, šiuolaikiško mokytojo vaidmenys: novatorius, konsultantas, mokymo procesų vadovas, skatintojas, tyrėjas, katalizatorius, pokyčių tarpininkas, socialinis pedagogas, bendradarbiaujantis kolega.

Aktualus tampa pedagogo – mokymosi konsultanto vaidmuo, nes reikia gebėti patarti susigaudyti įvairių komunikacijos technologijų įvairovėje, mokymosi aplinkoje. Konsultantas padeda ugdytiniui vystyti savo mokymosi įgūdžius, atsižvelgiant į mokymosi stilių; pataria, kaip taikyti naujas technikas; palaiko interaktyvų grįžtamąjį ryšį; skatina ir palaiko ugdytinio pastangas mokytis netradiciniais būdais; padeda įveikti mokymosi sunkumus; individualizuoja mokymosi modulius; analizuoja ugdytinių mokymosi poreikius.

Šiandieninis mokytojas – ugdymosi (mokymosi) procesų skatintojas, savotiškas mokinių padėjėjas, kūrybiškumo ir noro tobulėti skatintojas. Pedagogo ir ugdytinio kaip lygiaverčių partnerių bendra veikla padeda surasti naujų būdų kaip mokytis, skatina ugdytinio asmenybės individualumą (Bankauskienė N., Čiučiulkienė N., 2008).

Kintančioje švietimo aplinkoje keičiasi pedagogo – auklėtojo vaidmens pobūdis. Ypač aktuali tampa pedagogo asmeninio autentiškumo paieška ir nuolatinis tobulinimasis. Pedagogui būtina išmokti savirefleksijos. Pasak Andrew Polard refleksyvusis mokymas mokytojams kaip asmenybės turėtų teikti pasitenkinimą ir nuolatos gerinti mokinių mokymo kokybę. Kadangi refleksyvusis mokymas grindžiamas įrodymais jis padeda mokytojams siekti veiklos standartų ir reikiamos kompetencijos. Refleksija padeda išlaikyti ir tobulinti profesinę patirtį (Pollard A., 2006, p.22). Taip mokytojas geriau pažįsta ir supranta save. Klasės auklėtojas tampa vyresnysis draugas, klasės lyderis, psichologinio klasės klimato formuotojas, bendradarbiaujantis kolega, socialinis pedagogas.

Šiuolaikinėje dinamiškoje visuomenėje pedagogas turi būti nuolat atsinaujinantis ugdymo proceso veikėjas. Taigi – pedagogui būdingas katalizatoriaus vaidmuo, kuris susijęs su pedagogo – filosofo ir klinicisto vaidmenimis. Šios savybės leidžia mokytojams apmąstyti ir integruoti savo žinias ir patirtį, plėtoti savo nuomonę, pagrįsti profesinius sprendimus tuo pačiu lengviau organizuoti mokymosi ir išmokimo procesą ir kurti efektyvias mokymo strategijas (Bankauskienė N., Čiučiulkienė N., 2008).

Dr. Renaldas Čiužas savo pranešime „Iššūkiai Lietuvos mokytojų didaktinei kompetencijai: kaip rengti mokytojus“ teigia, kad Lietuvoje, kaip ir kitose šalyse, ilgą laiką pedagoginė praktika buvo grindžiama poveikio (mokymo) paradigma. Pedagogų didaktinė kompetencija turi daug bendrumų įvairiose šalyse ir priklauso nuo edukacinės paradigmos (Čiužas R., 2008). Šiuo siekiama edukacinės paradigmos virsmo iš mokymo į mokymosi.

LR švietimo įstatyme (2004 p. 4) kompetencija apibrėžiama kaip mokėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma (LR Švietimo įstatymas).

Pedagogų rengimo koncepcijoje (2004) apibūdinamos pedagogo kompetencijos, kurių pagrindą sudaro tokie glaudžiai susiję dėmenys: bendroji kultūrinė kompetencija, dalykinė kompetencija, pedagogo profesinė kompetencija (Pedagogų rengimo koncepcija, 2004).

Kvalifikaciniuose reikalavimuose mokytojams (2004) išskiriama: bendrakultūrinė kompetencija, perkeliamosios kompetencijos, pedagoginė bendroji kompetencija ir pedagoginės specialiosios kompetencijos (Monkevičienė O., Stankevičienė K., 2008, p. 66).

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministras 2007 m. sausio 15 d. sakymu Nr. ISAK-54 patvirtino Mokytojų profesijos kompetencijų aprašą, kuriame išskiriamos mokytojų

kompetencijos: bendrakultūrinės (lemia sėkmingą veiklą konkrečioje kultūroje); profesinės (reikalingos sėkmingai bendrajai ugdymo veiklai, jos neskirstant pagal ugdymo turinio sritis); bendrosios(reikalingos mokytojo veiklai ir galimos perkelti iš vienos rūšies veiklos į kitą, kurių ugdymas didžia dalimi paremtas asmeninėmis savybėmis); specialiosios (lemiančios sėkmingą jo veiklą konkrečioje ugdymo turinio srityje) (Mokytojo profesijos kompetencijų aprašas, 2007).

Nuolatinio mokymo procese ypač išskyla būtinybė tobulinti profesines ir didaktines kompetencijas, nes žinios sensta, atsiranda naujų, keičiasi ir ugdymo turinys. Bendrosios kompetencijos reiškiasi visose veiklos srityse. Jaunystėje įgytas išsilavinimas netenkina viso gyvenimo reikalavimų. Švietimo galimybės yra labai išsiplėtojusios ir turi ženklinti šalies švietimo vizijas ir reformas, ypač keičiant mokymo turinį ir metodus. Būtina sąlyga tobulėti profesine prasme ir siekti karjeros yra mokymasis ir kvalifikacijos tobulinimas (Laužackas R., ir kt. 2008).

Monkevičienė O. Teigia, kad lyginant įvairiuose valstybiniuose dokumentuose teikiamas kompetencijas, akivaizdu, jog naujausiuose dokumentuose linkstama pernelyg apibendrinti pedagogo kompetencijų struktūrą, kuri pedagogui gali nepakankamai atskleisti tikrąją jo darbo paskirtį – ugdyti žmogų kaip asmenį. Tik profesijos mokymo dėstytojo standarto kūrėjai aiškiai įvardina asmenybinio ugdymo(si) kompetencijas, tačiau kituose dokumentuose, skirtuose mokytojams, jos neakcentuojamos. Tad pedagogams tenka patiems sutelkti dėmesį, kad tinkamu lygiu, aiškiai suvokiant ugdymo(si) paskirtį, būtų galima įgyvendinti ugdymą(si) (Monkevičienė O., Stankevičienė K., 2008, p. 67).

Pedagoginiai gebėjimai, kaip ir daugelis kitų žmogaus savybių, yra iš dalies įgimti, iš dalies išsiugdomi. Kai kuriuos iš jų paveldime, kiti susiformuoja vaikystėje, dar kiti formuojasi visą gyvenimą. Tačiau ir įgimtus gebėjimus galima toliau plėtoti, tobulinti, o tuos, kurių stokoja, ugdyti. Kaip tai daryti, vienareikšmiško atsakymo nėra. Tai priklauso nuo paties mokytojo: kiek jam svarbus šis profesinės veiklos aspektas, kokios problemos kyla dirbant ugdomąjį darbą, ar jis turi noro keistis, kokios ugdymosi formos jam labiausiai priimtinos, kiek jis numato skirti laiko ar dėmesio saviugdai (Girdzijauskienė R., 2005, p. 5).

Taigi gebėjimai – žmogaus psichikos savybė, pasireiškianti tik kūrybiškai dirbant, maksimaliai išryškėjanti ir klestinti tik veikloje. Tačiau atskiri gebėjimai dar negarantuoja sėkmės darbe, žmogaus veikloje. Kad pasiektum rezultatų, reikia valios pastangų. Įvairiapusiams gebėjimams ugdyti puikias sąlygas sudaro mokykla visu mokymo turiniu, platus užklasinis ir užmokyklinis darbas (Voveris V., 1990, p. 99).

Pagrindiniai mokslinėje literatūroje išskiriami pedagoginiai gebėjimai: projekciniai, konstrukciniai, akademiniai, kūrybiniai, didaktiniai, komunikaciniai, diagnostiniai, organizaciniai, socialiniai, ekspresiniai, sugestyviniai (Girdzijauskienė R., 2005, p.5).

Nepriklausomai nuo to kas vertina pedagoginės veiklos sėkmę, vienas iš pageidaujamų ugdytojo asmenybės bruožų yra pedagoginiai gebėjimai, t.y.individualios savybės įgalinančios lengvai, greitai ir gerai atlikti pedagoginę veiklą. Tai nėra vienalytis darinys. Įvertinus ugdymo sudėtingumą bei įvairiapusiškumą, galima išskirti gebėjimų kompleksą (Girdzijauskienė R., 2005,p.5).

4. MOKYTOJŲ RENGIMO POCESAS

Mokslininkas Ž. Jackūnas teigia, kad ekspertai, vertindami dabarties švietimo sistemų gebėjimą atspindėti visuomenės joms keliamus naujus reikalavimus, dažniausiai prieina prie išvados, kad švietimas kol kas nepajėgia pateisinti visų su juo siejamų vilčių. Viena iš priežasčių, lemiančių tokią nuomonę, yra tai, kad pedagogai nėra tinkamai parengti naujai iškilusiems uždaviniams spręsti, stokoja tam reikalingos profesinės kultūros. Dabartiniam pedagogui svarbios naujos kompetencijos dažnai nepadedą įgyti ir lėtai besikeičianti, nelanksti pedagogų rengimo sistema (Jackūnas Ž., 2004, p.63).

Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD) ekspertai, atlikę Lietuvos švietimo politikos tyrimą (2000), pabrėžė lėtą pedagogų rengimo pertvarką Lietuvoje. Jų manymu, pedagogai nepakankamai parengiami kaitai. Ekspertai pasiūlė nustatyti pedagogų rengimo standartus, stiprinti praktinį būsimųjų mokytojų rengimą įvedant pusės ar vienerių metų trukmės pedagoginę stažuotę, subalansuoti akademinį ir praktinį pedagogo darbui rengiamų asmenų darbą (Jackūnas Ž., 2004, p.63).

Pedagogų rengimo tikslas - sudaryti sąlygas asmeniui įgyti profesinę kompetenciją, reikalingą sėkmingam darbui mokykloje ugdant asmenybę, kuri vadovautųsi humanizmo, demokratijos,šiuolaikinio tautiškumo ir atsinaujinimo vertybėmis puoselėdama mokinių kompetenciją, būtiną šiuolaikinės visuomenės nariui (Pedagogų rengimo koncepcija, 2004).

LR Vyriausybės nutarimo dėl Valstybinės pedagogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos programos bendrosiose nuostatose teigiama, kad šios programos paskirtis vykdyti pedagogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemos pertvarką, kad pedagogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistema atitiktų Lietuvos švietimo sistemos ir visuomenės poreikius.

Ši Programa apima visas pedagogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemos posistemas (studijas aukštosiose mokyklose, pedagogo profesinės kvalifikacijos įgijimo, kvalifikacijos tobulinimo formaliojo ir neformaliojo švietimo sistemose (LR Vyriausybės nutarimas Nr. 315 (Žin., 2005, Nr. 40-1290)

4.1. Mokytojų nuolatinio mokymosi sistema

Pedagogo kvalifikacijos tobulinimas – nenutrūkstamas procesas, suaugusiųjų švietimo sudedamoji dalis. Tapti tikru savo srities meistru bet kurioje žmonių veikloje galima tik per ilgą laiką. Reikia tikslingų veiksmų, kuriuos įkvepia troškimas tobulėti; būtina nuostata, kad mokymo ir mokymosi menas yra visą gyvenimą trunkantis tobulėjimas, kurį apmąstant, kritiškai analizuojant, pamažu atrandamas savas, geriausias stilius.

Nuolatinio mokymosi samprata akcentuoja suaugusio žmogaus profesinį tobulėjimą bei kvalifikacijos tobulinimą nuolat kintant darbo keliams reikalavimams. Tai lemia keletas pagrindinių argumentų:

Ekonominis argumentas pabrėžia žiniomis grįstos ekonominės sistemos poreikius nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu. Norėdamos konkurencinėje aplinkoje išlikti, organizacijos privalo orientuotis į nuolatinį savo darbuotojų tobulėjimą profesine prasme. Mokymasis ne tik formalioje švietimo institucijoje įvairiu metu, įvairiais amžiaus tarpsniais tampa esmine paradigma, rengiant darbo jėgą ateičiai.

Socialinės darnos argumentas akcentuoja paramą socialiai atstumtiesiems, marginalinėms grupėms, atsiradusioms dėl padidėjusios nelygybės pajamų atžvilgiu. Visuomenės adaptacijos stebėjimų poreikis yra siejamas su technologinių pokyčių greičiu, kuris vargu ar kada nors taps lėtesnis, greičiau – priešingai.

Visuomenės senėjimo reiškiniu bei „gyvenimo ciklo“ pokyčiais remiasi ketvirtas argumentas. Kitaip tariant, ekonominė bei darbo rinkos veikla vis labiau koncentruojasi į žmogaus antrąją gyvenimo pusę, t.y. vis daugiau vyresnio amžiaus žmonių išlieka darbo vietose.

Mokymosi visą gyvenimą terminas taikomas visai populiacijai, neatsižvelgiant į amžių ir padėtį darbo rinkoje. Pati samprata apima mokymąsi apskritai, t.y. formalųjį, neformalųjį, bei savaiminį, vykstantį natūraliai kiekvieną dieną. Išsivysčiusių šalių pedagogų kvalifikacijos tobulinimas traktuojamas kaip nuolatinio suaugusiųjų mokymosi sudėtinė dalis. Dėl to kvalifikacijos tobulinimas suprantamas kaip:

- studijų tąsa, kurių metu vyksta nuolatinis įgytos profesinės kvalifikacijos ir profesinių žinių bei mokėjimų atnaujinimas;
- papildomas mokymas, per kurį, jeigu įmanoma, mokytojas gali įgyti naują diplomą ir pakeisti profesijos kryptį (specializaciją) (Rudzinskienė V., 2005, p. 139-140).

4.1.1. Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo politika

Darbuotojų tobulinimas neatsitiktinai susijęs su mokyklos tobulinimu. Siekiant pagerinti mokyklą, reikia tokių veiksmingų strategijų, kurios susietų šias dvi sritis abiemis naudingu būdu (Želvys R., 1998, p.161). Ankstesnė politika buvo tobulinti pavienius mokytojus, siūsti juos į pasirinktus kvalifikacijos tobulinimo kursus. Toks požiūris turi trūkumų:

Darbuotojai gauna neadekvačius patarimus dėl savo profesinio tobulinimosi. Kiekvienas pats pasirenka kvalifikacijos tobulinimo kursus, taigi vieni gali gauti daug, o kiti mažai arba nieko. Profesinis tobulinimasis ir kvalifikacijos tobulinimo kursai dažnai nebūna susiję su mokyklos reikmėmis. Dažniausiai kvalifikacijos tobulinimo kursai vyksta ne mokykloje, ir darbuotojams sunku susieti tai, ką išmoko, su savo įprastine darbo aplinka. Individualaus profesinio tobulinimosi rezultatais nebūtinai dalijamasi mokykloje. Pačioje mokykloje vykstantis darbuotojų tobulinimasis, profesinio mokymo renginiai ir atestacija skatina geresnę darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo politiką bei praktiką. Mokyklos darbuotojų tobulinimo politika turėtų remtis šiais dalykais:

- Reikėtų sutelkti dėmesį į mokyklos poreikius ir tiems poreikiams patenkinti būtiną profesinį tobulinimą.
- Mokytojų atestavimas turėtų padėti susieti individualius ir visos mokyklos poreikius.
- Reikia įsisamoninti, kad kiekvienas mokytojas turi teisę profesiskai tobulėti, taigi reikia tikslingiau paskirstyti galimybes kelti kvalifikaciją.

Kadangi profesinis mokymasis turi padėti mokytojams, dirbantiems tam tikrose srityse, žiniomis ir įgūdžiais, įgytais tobulinant kvalifikaciją, tuo turėtų būti nelaukiant pasinaudota mokyklos labui (Hopkins D., Ainscow M., West M., 1998, p.161).

Tradiciškai mokytojų profesinio tobulinimosi pagrindą sudaro kursų bei seminarų lankymas. Tačiau pastaraisiais metais vis daugiau dėmesio kreipiama į darbuotojų tobulinimą pačioje mokykloje. Čia pabrėžiama tai, kad nustatyti visos mokyklos poreikiai neprieštarautų svarbiausiam tikslui – gerinti klasės veiklą. Taigi svarbu tobulinti darbuotojų, kaip komandos, darbą, taip pat kiekvieno jų mąstymą ir veiklą.

Mokyklos, norėdamos greitai ir lengvai įgyvendinti darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo politiką, dažnai ieško greito sprendimo. Pasitelkia konsultantus iš išorės, teikiančius vienkartinę pagalbą. Daugelis dabartinių schemų iš tiesų yra labai instrumentiškai teoriškai aiškinamos; tai yra įvardijami poreikiai, o paskui ieškoma sprendimų, nors varžo nepaprastai griežti finansiniai apribojimai. Tokios formulės padariniai – daugiau tumpalaikių ir paprastai neefektyvių sprendimų, taip pat per ilgesnį laiką padaugėję „improvizuoti“ sprendimai, o ne rimti bandymai padėti mokytojams mokytis. Ši problema siejama su kitu dalyku: naiviai interpretuojamas tariamai svarbiausias darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tikslas. Dabartinis kvalifikacijos tobulinimo

organizavimas mokyklos vadovų, bei administracijos paprastai interpretuojamas taip, kad lieka nedaug galimybių tikram profesiniam mokytojų tobulinimuisi, kadangi siauriai susitelkiama į matomus mokyklos poreikius, kurių vėliau tiesiogiai imamasi. Toks tiesioginis reagavimas paprastai susijęs su konkrečia situacija. Vadinasi, neskatinamas platesnis, didesnius tikslus keliantis požiūris į mokytojo tobulinimąsi. Darbuotojų tobulinimasis, nors ir gali atsižvelgti į trumpalaikius poreikius, jais neapsiriboja, siekia ilgalaikių tikslų.

Veiksmingos strategijos, kurios darbuotojų tobulinimąsi susieja su mokyklos tobulinimu, turi atitikti du esminius kriterijus: pirma, jos turi būti susijusios su mokykloje vykstančia veikla ir ją gerinti, o antra, jos turėtų sieti ir stiprinti kitas mokyklos organizacijos vidines ypatybes. Jei mokyklos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo programa neskatina tobulinti visą mokyklą, ta veikla paprastai tampa nereikšminga (Hopkins D., Ainscow M., West M., 1998, p.161). Tokią situaciją atskleidė ir Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikių bei galimybių tyrimas. Paaiškėjo, kad didelė dalis mokytojų kvalifikacijos tobulinimo renginiuose įgytų žinių ir išmoktų metodų neturi galimybės pritaikyti praktiškai, nes tai nesusiję su tiesioginių jų darbu bei mokyklos veikla.

Pasak R. Želvio, švietimo organizacijos yra specialistų organizacijos ir į jas dirbti ateinantys žmonės dažniausiai jau turi atliekamam darbui būtiną kvalifikaciją, todėl mokymai organizuojami rečiau. Specialistų organizacijoms aktualesni kvalifikacijos tobulinimo renginiai. Visi švietimo organizacijoje dirbantys pedagogai turi teisę nustatyta tvarka tobulinti savo kvalifikaciją. Norint gauti aukštesnę kvalifikacijos kategoriją, dalyvavimas kvalifikacijos tobulinimo renginiuose būtinas. Pedagogai turi galimybę patys pasirinkti tobulinimosi kursų temas, laiką ir vietą, tačiau privalo asmeninius interesus derinti su organizacijos poreikiais (Želvys R., 2003, p. 44).

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 (Jurašaitė-Harbison E., 2008).

Neretai darbuotojai sudaro individualaus tobulinimosi programas, kurios kartu turi padėti įgyvendinti ir mokyklos užsibrėžtus tikslus ir uždavinius. Kvalifikacijos tobulinimo renginiai organizuojami aukštesiose mokyklose, nacionaliniuose ir regioniniuose kvalifikacijos tobulinimo centruose, bei pačiose švietimo organizacijose. Tai kursai, seminarai, pratybos, konferencijos ir kiti renginiai. Pastaruoju metu vis populiarsnės tampa besimokančios organizacijos, t.y. organizacijos, kuri kryptingai rūpinasi nuolatiniu ir sistemingu visų darbuotojų tobulinimusi, idėjos. Tokioje organizacijoje formuojasi mokymosi kultūra, o permanentinis mokymasis tampa organizacijos gyvenimo norma (Želvys R., 2003, p. 44).

4.2. Mokyklos kaip organizacijos parama ir kaita

R.I. Arends manymu, švietimo organizacijos turi savo bendruomenes, kurioms bendri įsitikinimai, nuostatos, veiklos būdai bei lūkesčiai (Arends R.I., 1998, p. 38). Panašią nuomonę išreiškia ir kitas mokslininkas A. Hargreaves, jis teigia, jog bendri tikslai, lūkesčiai ir misijos leidžia mokytojams jausti savo darbo rezultatyvumą, tikėti, kad gali pagerinti ugdymo pažangą. Prasmingo darbo pajauta ypač svarbi tobulumo siekiantiems mokytojams. Be to, labai svarbus yra pasitikėjimas, kuris atsiranda dalijantis patirtimi su kolegomis, nesibaiminant eksperimentavimo rizikos (Hargreaves A., 1999). Bendradarbiavimas organizacijos viduje, teigiamai veikia ir pačios institucijos tobulėjimą, kadangi skatina mokytojus žvelgti į kaitą ne kaip į užduotį, kurią reikia atlikti, bet kaip į nesibaigiantį nuolatinio tobulinimo procesą, siekiant vis geresnių rezultatų ir ieškant būdų spręsti greitai besikeičiančias problemas. Mokyklos negali likti abejingos daugeliui esmingų aplinkos pokyčių, nes „keičiantis visuomenei, keičiamės ir mes, moksleiviai, mokytojai ir mokyklų vadybininkai“ (Dalin P., Rolff, Kleekamp B., 1999, p. 19). Autoriai teigia, jog išskylančioms problemoms spręsti reikia vis daugiau lėšų, kompetencijos, vadovavimo ir kitų metodų, todėl naujoviška mokykla yra tokia, kuri jau „išmokusi mokytis, išsiugdžiusi gebėjimą protingai įvertinti minėtus reikalavimus, įtraukdama kiekvieną žmogų“.

Be atvirumo kaitai, labai svarbus veiksnys mokytojų tobulinimuisi – yra vadovavimas. Vadovas beveik visada lemia įvairius pokyčius mokyklos bendruomenės viduje. Tik pakeisti nuostatas, įsitikinimus, vertybes ir normas nėra paprasta. „Tokiems pokyčiams reikia daug laiko, atsidavimo ir apgalvotos struktūros profesinio tobulinimosi“ (Guskey T.R., 2004, p.157). mokyklos atvirumą kaitai lemia aplinka, kuri susiformuoja mokytojams ilgai dirbant kartu. Todėl pokyčiai būna sėkmingi tuomet, kai sugeba prisitaikyti ir pasinaudoti konteksto įvairove. Todėl galimybes tobulintis turi sudaryti ir pačios organizacijos veiksmai.

Organizacija, kuri mokosi, kuri palaiko naujovišką organizacinę kultūrą, vadybą ir mokytojų tobulinimąsi, atsižvelgdama į visuomenės plačiąją prasme poreikius, - mokytojų kvalifikacijos tobulinimo laidas. Organizacijos politika, mokyklos vadovo bei aukštų administratorių vadovavimas bei parama, laiko ir kitų išteklių paskirstymas, gebėjimas apsaugoti darbuotojus nuo įvairių trukdžių, baimės dėl nesėkmių sumažinimas, kolegų parama bei sėkmės pripažinimas – tai tik keletas nepaprastai svarbių organizacijos paramos aspektų. Įsitraukusiems į sunkų kaitos ir tobulumo siekimo darbą mokytojams, tokia parama sustiprina mokyklos misijos suvokimą, paskatina ir toliau stengtis, ieškoti naujų būdų tobulėti, net kartais pasitaikančių ir neišvengiamų nesėkmių atveju.

4.3. Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo komponentai

Tobulinimosi procesas yra sudėtingas, nes jį sąlygoja įvairaus lygio komponentai. K. Kaminskas išskiria veiksnius, nuo kurių priklauso profesinis tobulinimasis:

- Pedagogai ir švietimo vadovai kaip šio proceso objektas ir subjektas. Autorius teigia, kad pedagogai ne vien tik tobulinasi ir kelia savo kvalifikaciją, bet ir aktyviai dalyvauja formuodami turinį ir būdus. Kadangi, anot Bulajevos T. (2001), pats mokytojas yra savo profesinio tobulinimosi vadybininkas, tai nuolat dalyvaudamas saviugdros procese tampa kritišku dalyviu institucinio pobūdžio renginyje (Bulajeva T., 2001).

- Mokymosi paslaugos tiekėjai yra visi tie, kurie dalyvauja rengiant ir organizuojant tobulinimosi programas, konsultantai. K. Kaminskas teigia, kad šis veiksnys yra dviprasmiškas, nes kvalifikacijos tobulinimo įstaigos jau keletą metų yra susibūrusios į asociaciją ir kaip visuomeninė organizacija gali daryti įtaką visai švietimo sistemai. Mokslininkas teigia, kad išskyla nauja paslaugų kokybės svarba, kuri savo ruožtu kelia naujus reikalavimus:

1. Paslaugų kokybę vis labiau vertins klientai.
2. Paslaugų kokybė bus vertinama pagal tai kiek ji atitinka tikslą.
3. Paslaugų tiekėjai bus priversti nuolat įrodinėti, kad jų paslaugos yra rezultatyvios.
4. Rinkos sąlygomis kvalifikacijos tobulinimo įstaiga galės išlikti tik labiau orientuodamasi į problemų prevenciją, o ne vien reaguodama į seniai susikaupusias problemas.
5. Pedagogų profesinės programos turėtų būti grindžiamos gyvenimo vertybėmis, kad padėtų pedagogui tobulėti kaip asmenybei.
6. Veikla rinkos sąlygomis inspiruoja nuolatinį objektyvų, savo veiklos vertinimą (Kaminskas K. 2004, p. 17-18)

- Švietimo priežiūros institucija – vienas iš žinomiausių kvalifikacijos tobulinimo veiksnių. Mokslininko (Kaminskas K. 2004) nuomone, švietimo priežiūros institucijos visose švietimo sistemose yra priklausomos nuo politinių aplinkybių ir pareigūnai, kurie atsakingi už švietimo priežiūrą, privalo dalyvauti tęstinėse kvalifikacijos tobulinimo programose.

- Kintantis kontekstas (aplinka) – globalizacija ir šalies ekonominio gyvenimo kaitai reikalauja naujų gebėjimų. Mokytojui keliami tirai aukšti reikalavimai, tačiau parama tiems reikalavimams dažnai esti nepakankama. Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikių bei galimybių tyrimas atskleidė, kad šiuolaikiniai mokytojai yra atviri kaitai, nuolat seka ir ieško naujos informacijos, galinčios padėti darbe. Tyrimo rezultatai rodo, kad ne visada mokytojai gauna paramą iš mokyklos organizacijos ar kolegų. Socialinis, politinis, mokslinis, teisinis švietimo kontekstas, švietimo priežiūros institucijos, mokymosi paslaugos tiekėjai, patys pedagogai ir jų vadovai daugiau

ar mažiau daro įtaką profesinio tobulinimosi procesui, todėl sudėtinga, bet būtina suderinti šiuos tarpusavyje glaudžiai susijusius komponentus.

4.4. Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo būdai ir formos

Paprastai mokytojai kelia savo kvalifikaciją lankydami įvairius vienos dienos ar kelių dienų kursus, seminarus, kurie organizuojami kitose ugdymo institucijose. Pedagogas, susidūręs su problema, gal remtis ne tik įvairių renginių metu gauta, bet ir savarankiškai surasta įvairia informacija. Siūlomi metodiniai leidiniai: rekomendacijos, mokytojo knygos ir kt. gali padėti rasti problemų sprendimo būdus. Tokia literatūra labai svarbi pradedančiajam mokytojui.

Vis didesnis dėmesys yra skiriamas kritiniam mastymui, bei transformuojančiam mokymuisi. Čia svarbus tampa mokymais iš patirties, bei refleksija ir savianalizė. Viena iš žmonių mokymosi mokytį tyrimų sričių yra susijusi su raidos samprata. Žymūs teoretikai bei tyrėjai vis labiau sutaria, kad žmogaus pažintinė bei jausmų raida rutuliojasi pakopomis. Sprinthall ir Thies-Sprinthall(1983) apibendrina šį požiūrį ir išdėstė tokius raidos teorijos teiginius.

- Visi žmonės turi patirčiai pavaldą suteikiančias kognityviasias struktūras, vadinamas pakopomis pagal Piaget schemos sampratą.
- Šios kognityviosios struktūros organizuojamos didėjančiai pakopomis nuo ne tiek sudėtingų prie sudėtingesnių.
- Raida nuosekliai pereina nuo tam tikros pakopos į kitą. Toks pokytis yra kokybinis esminis šuolis į daug sudėtingesnę patirties organizavimo pakopą.
- Raida nėra savaiminė, nei vienpusė, ji įmanoma tik atitinkamai sąveikaujant žmonėms ir aplinkai
- Elgesį galima nusakyti ir numatyti pagal konkrečią individo raidos pakopą. Tačiau numatymai nėra tikslūs.

Tai reiškia, kad tapsmas mokytoju, kaip ir tapsmas bet kuo kitu, yra toks procesas, kai gana sistemingai tobulėjama pakopomis, o augama tol, kol nesusiformuoja atitinkama patirtis.

Yra kelios specifinės raidos teorijos, aiškinančios, kaip žmonės mokosi mokytį. Gana aiškiai tai atskleidžia *Fuller* rūpesčių pakopos:

1. Rūpestis savimi. Kai žmonės pradeda įsivaizduoti, kas yra mokymas ir kai pirmąkart susiduria su vaikais klasėje iš priekio, o ne iš suolo, jiems labiausiai rūpi, kaip patiems susitvarkyti. Jie abejoja ir nerimauja, patiks ar nepatiks savo mokiniam. Jiems taip pat labai neramu, ar pavyks kontroliuoti klasę ir, kad gali jos nesuvaldyti.

2. Rūpestis mokymo situacija. Tačiau tam tikru momentu, kuris kiekvieno pradedančiojo mokytojo kitoks, pradeda jaustis geriau. Įvairūs mokinių kontroliavimo, bendravimo su jais

aspektai darosi beveik įprasti. Šioje pakopoje mokytojai savo dėmesį ir energiją sutelkia pačioms mokymo aplinkybėms. Jie pradeda rūpintis mokymo laiko trūkumu ir kai kuriais tikrais klasės dalykais, kaip antai per dideliu mokinių skaičiumi, nepakankama mokomąja medžiaga ir galbūt savo pačių nepakankama mokymo strategijos visuma.

3. Rūpestis mokiniams. Galų gale mokytojai subręsta ir randa būdų įveikti arba išspręsti dalykus, susijusius su jais pačiais arba situacija. Tik tada mokytojai pereina prie svarbesnių problemų ir pradeda domėtis socialinėmis ir emocinėmis mokinių reikmėmis, nešališkumu ir mokymo strategijos bei mokomosios medžiagos derinimu su mokinių reikmėmis ir mokymusi.

Fuller modelis padeda įsivaizduoti mokymąsi mokyti. Kita tyrėja *Sharon Feiman – Nemser* taip pat išskyrė keletą tapsmo mokytojais pakopų.

Pradinė išlikimo pakopa. Šioje pakopoje atsiduria naujokai, pradėdami veikti. Pradedančiojo žinios apie mokymą ir mokyklas apsiriboja tuo, ką jis įgijo studijų metu.

Tvirtėjimo pakopa. Pradedantieji įveikia išlikimo pakopą ir ima labiau pasitikėti savo sugebėjimais mokyti ir susitvarkyti bei bendrauti su mokiniams. Jų asmeniniai profesiniai tikslai darosi aiškesni ir glaustesni, daugelis nusistovėjusių dalykų, be kurių neįmanoma veiksmingai mokiniams vadovauti ir juos mokyti, virsta įpročiu.

Meistriškumo pakopa. Šioje raidos pakopoje mokytojai įgyja svarbiausių mokymo ir vadovavimo klasei dalykų, kurie tampa veiksmingi ir įprasti. Mokytojai dabar savo energiją nukreipia į mokinių reikmes ir stengiasi kuo geriau mokyti, remdamiesi savų nuolat plėtojamų metodų ir strategijų visuma bei vis geresne mokomojo dalyko samprata.

Šie modeliai rodo kad mokymasis mokyti yra raida, kurios metu kiekvienas žengia iš pradžių paprastas ir konkrečias, o vėliau sudėtingesnes, bei abstraktesnes pakopas. Taigi remiantis raidos modeliais galima suformuoti požiūrį į savo tobulėjimą.

Pasitelkus šiuos modelius, galima išaiškinti savo pačių rūpimo dalyko lygį ir raidos pakopą. Šios žinios gali padėti mokytojams susitaikyti su pirmųjų metų nerimu ir rūpesčiais ir svarbiausia planuoti, kaip mokantis būtų lengviau pasiekti brandesnio ir sudėtingesnio veikimo (Arends R. I., 1998, p. 34).

Visiems suprantama, kad pedagogas mokosi kasdien ir neformaliai: minutę stabtelėdamas koridoriuje ir persimesdamas keliomis replikomis su kitu mokytoju, valgykloje tarp kolegų dalydamasis savo mokinių pasiekimais ir nesėkmėmis, mokytojų kambaryje, kai, besiruošdamas kitai pamokai, išgirsta pedagogų, dėstančių aukštesnėse klasėse, diskusiją apie mokinių kompetencijas, taip pat savo klasėje, taisydamas mokinių darbus ir viena akimi stebėdamas dalyko mokytojo pamoką ir kt.

Formalusis mokymas orientuotas į specifinių profesinių kompetencijų ugdymą, o neformalusis prasideda pedagogui pačiam ėmus ieškoti būdų, kaip išspręsti iškilusias profesines

dilemas, ieškant atsakymų į konkrečius klausimus, norint ką nors pakeisti savo pedagoginiame darbe (Jurašaitė-Harison E., 2008).

Neformalus mokymasis vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001).

Išmintis ir veiksmingas mokymas neatsiranda iš bendrų mokymo principų žinojimo, juos reikia priderinti prie savo asmeninių savybių ir prie to, kaip mokysime. Pedagogai ekspertai visada reflektuoja, ieško būdų kaip jiems vis geriau mokytis; aiškinasi ar einama teisinga linkme, ar mokiniai vis geriau išmoka. Refleksija būdinga ne tik mokymui, bet ir paties mokytojo mokymuisi tapti geresniu mokytoju. Refleksijos panaudojimas yra vienas iš veiksmingiausių nuolatinio profesinio tobulėjimo būdų. Refleksija yra procesas, padedantis profesinę patirtį versti (konvertuoti) į mokymąsi. Mokymasis yra verčiamas į profesinį ir asmeninį vystymąsi, pagaliau šis vystymasis – į kokybiškesnį (geresnį) profesinės veiklos atlikimą. Refleksijos rezultatas gali būti nauji įgūdžiai, naujos žinios, naujas supratimas, nauja prasmė, naujas suvokimas. Tai padeda įvairiapusį išmokimą pakelti į aukštesnės kokybės profesinę veiklą. Refleksijos įgūdžiai yra ypač svarbūs kaip esminė asmeninio ir profesinio tobulėjimo sąlyga. Kaip teigia tyrinėtojai, nuolatinė refleksija, apmąstymai, lūkesčių analizė padeda išvengti automatiško elgesio, darbinės rutinos (Laurinavičiūtė J., 2008, p. 49).

Labai dažnai mokytojai veikia ne individualiai, o būdami grupės ar atskiros komandos, kuri suburta visoms kylančioms problemoms efektyviau spręsti, nariai. Dalyvaudamas grupiniame darbe, mokytojas veikia ne tik kaip tos grupės narys, bet ir kaip grupės narių komplektuotojas, koreguojantis ir kontroliuojantis savo ir grupės narių elgesį ir kiekvienoje situacijoje siekiantis grįžtamojo ryšio. Mokytojas savo veikloje dažnai turi organizuoti derybas ir kiekvienoje situacijoje surasti efektyviausius sprendimus (Christauskas J., 2005). Mokytojų grupės įveikia dalykininkų atskirumą, sutelkia visą kolektyvą darbui ir šitokiu būdu propaguoja lygybės ugdymo procese idėją, bei nenutrūkstamo profesinio tobulinimosi poreikį.

Dar viena kvalifikacijos tobulinimo forma yra dalyvavimas kuriant ar peržiūrint mokomąsias programas, dėstymo strategijas ar sprendžiant kitas iškilusias problemas. Tuomet visų švietimo grandžių atstovai diskutuoja, tariasi, tiria, stebi ir priima bendrus sprendimus. Trūkumas slypi dalyvių skaičiuje. Mokyklose, kur dar ypač stipri tradicija, silpnai pagrįstos mokytojų nuomonės nugalėti net ir naujausių tyrimų rezultatus, bei efektyvius praktinių pavyzdžių teikiamus pasiūlymus. Ši tobulinimosi veikla nebus produktyvi, jei nebus bendradarbiaujama su aukštesnio lygmens švietimo institucijomis kaip universitetai, kolegijos, švietimo skyriai, kur visada galima būtų remtis konkrečių tyrimų rezultatais ar ekspertų nuomonėmis.

Veikla, kuriai kryptį suteikia patyręs ir gerai dirbantis mokytojas, labai individualizuoja požiūrį į profesinį tobulinimąsi, o tai suteikia naudos abiem mokytojams. Kiekvienam

pradedančiajam mokytojui labai svarbu turėti tinkamą pavyzdį. Tačiau svarbiausia ne tik sekti „teisingu“ pavyzdžiu, labai svarbu, kad abu proceso dalyviai suderintų savo interesus, pasidalintų idėjomis, požiūriais. Toks suaugusiųjų mokymosi modelis, kuris apima labiau patyrusio asmens pagalbą mažiau patyrusiam, vadinamas mentoriavimu. Anot andragogų (Mačianskienė N., Gedvilienė G., Linkaitytė G., Teresevičienė M., 2004, 18p.), tai „pradedančiojo (pameistrinio) mokymasis iš mokytojo (meistro)“, tai sąmoningas labiau kvalifikuoto ar patyrusio žmogaus bendradarbiavimas su mažiau patyrusiu ar kvalifikuotu, kad mažiau kvalifikuotas asmuo tobulintų tam tikrą kompetenciją“. Tokiu būdu, ne tik vyresnysis mokytojas, perduoda savo patirtį, bei žinias, tačiau ir pats jaučia poreikį pasitempti, ieškoti naujų darbo metodų, bei galimybių. Taip vyksta abipusis tobulinimosi procesas.

Suaugusiųjų švietime ypatingą vietą užima naujos mokymo kryptys – distancinis, modulinis, programuotas ir kt. mokymas.

Distancinis mokymas atitinka šio amžiaus iššūkį – informacinės visuomenės ugdymą. Tai sparčiausiai šiuo metu besivystanti švietimo sritis. Lietuvių kalboje dar nėra vieningo priimto termino, kuris tiktų distanciniam mokymui apibūdinti. Bandant šį terminą sulietuvinti, vartojamas „nuotolinio švietimo“ terminas, tačiau jis nėra populiarus, nes atstumas nėra esminė distancinio švietimo charakteristika (Targamadzė V., Normantas E. ir kt., 1999).

Distancinis mokymasis tai mokymasis, kuris dažniausiai vyksta kitoje vietoje nei pats mokymas procesas ir reikalauja specialaus kurso dizaino ir dėstymo metodikos, specialių bendravimo formų, naudojant naujausias technologijas, metodus bei ypatingo organizacinio ir administracinio pasirengimo (Barkauskaitė M., 2006, p. 80-87).

Formalusis švietimas – švietimas, vykstantis pagal teisės aktų nustatyta tvarka patvirtintas ir įregistruotas ugdymo programas, kurias baigus įgyjamas pradinis, pagrindinis, vidurinis, aukštesnysis arba aukštasis išsilavinimas ir (ar) kvalifikacija (LR Švietimo įstatymas). Formalusis mokymasis vyksta švietimo ir mokymo įstaigose. Besimokantieji gauna pripažintus diplomus ir kvalifikacijas (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001).

Formalųjį mokymą sudaro daug mokymosi formų:

Paskaita – informacijos dėstymas viešo kalbėjimo būdu, pateikiant aktyvinančius klausimus ir laukiant atsakymų iš auditorijos iki šiol yra efektyvus mokymo metodas.

Diskusija – nepažeidžiant pagrindinių metodinių reikalavimų, keliamų diskusijai, abi pusės įvairiais aspektais pasiekia puikių rezultatų. Labai svarbu organizuoti dalykines diskusijas, kurios besimokančiam padeda geriau orientuotis dalyke, integruojant visas turimas žinias.

Konkrečių situacijų metodas – mokyti ir tobulinti savo gebėjimus įvairioje veikloje, tiriant analizuojant, svarstant konkrečias situacijas.

Dalykiniai žaidimai – labai efektyvi išmoktos medžiagos tikrinimo forma, be to šis metodas suteikia besimokantiejiems gerą galimybę įgytas žinias panaudoti beveik realiomis sąlygomis.

Kiekvienas pedagogas turi kūrybiškai komponuoti įvairius mokymo metodus. Per mokėjimą juos komponuoti, tobulinti, taikant procese vis naujas formas, atsiskleidžia pedagoginio darbo unikalumas, kūrybiškumas ir įvairumas (Barkauskaitė M., 2006, p. 80-87).

Iki šiol politiniame mąstyme dominavo formalusis mokymasis. Jis lėmė kelius, kuriais teikiamas švietimas ir mokymas, taip pat žmonių supratimą, ką reiškia mokymasis. Mokymosi visą gyvenimą kontinuumas padidina neformaliojo ir informального mokymosi svarbą. Pagal apibrėžimą neformalusis mokymasis vyksta už mokyklos, kolegijos, mokymo centro ir universiteto ribų. Jis retai laikomas „tikru“ mokymusi. Jo rezultatai neturi konkurencinės vertės darbo rinkoje. Neformalusis mokymasis paprastai nepakankamai vertinamas (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001).

Informalusis mokymasis gali likti visai nepaminėtas, nors tai seniausia mokymosi forma ir pagrindinė vaikystėje. Tai, kad mikrokompiuterių technologijos atsirado pirma namuose, paskui mokyklose, pabrėžia informального mokymosi reikšmę. Jis suteikia labai daug mokymosi galimybių ir gali būti svarbus mokymo ir mokymosi metodų naujovių šaltinis.

Informalusis mokymasis – tai natūralus kiekvieną dieną vykstantis mokymasis. Skirtingai nuo formального ir neformального informalusis mokymasis nebūtinai tyčinis, todėl jo gali nepripažinti net patys individai, papildantys savo žinias ir įgūdžius (Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, 2001).

5. KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO KONTROLĖ IR VERTINIMAS

Profesinio tobulinimosi svarba pabrėžiama švietimo dokumentuose apie kokybišką mokymą, kuris reikalauja nuolatinio žinių atnaujinimo bei gebėjimo prisitaikyti prie vis didėjančių informacinės visuomenės reikalavimų. Lygiai taip pat kaip ir kitų profesijų atstovai, mokytojai privalo būti pasirengę pasinaudoti atsirandančiomis naujomis žiniomis nuolat kintančioje ugdymo erdvėje, o kartu turi prisidėti ir „reiklumas kiekviename švietimo lygmenyje“ - kad tai yra svarbu, ugdant visą visuomenę, pabrėžia (Lukšienė M., 2000, p. 261).

Organizacijose, institucijose, įstaigose ir įmonėse, kur darbuotojų darbo rezultatai apčiuopiami, suskaičiuojami, atliktą darbą įvertinti nesudėtinga: įmanoma tai apskaičiuoti. Tokie įvertinimai leidžia palyginti ir nustatyti, kurie asmenys dirba geriau, o kurių darbas nėra toks efektyvus, kaip to reikalaujama iš šios įmonės dirbančiųjų. Žymiai sudėtingiau įvertinti atliktą ir/ar

atliekamą tų profesijų darbuotojų darbą, kurių tiesioginiai darbo rezultatai nėra realiai apčiuopiami, suskaičiuojami.

Kaip įvertinti intelektines paslaugas teikiančių darbuotojų veiklos rezultatus?

Ar galima mokytojo darbą vertinti vien pagal tai, kad jis per savaitę išdėstė dvidešimt keturias pamokas, ištaisė tris šimtus sąsiuvinų ar pan.?

Turbūt kiekvienas bet kokio tipo ugdymo įstaigos vadovas, paklaustas, kaip dirba konkretus jo įstaigos pedagogas, sugebės bendrais bruožais nusakyti atliekamo darbo pobūdį ir kokybę. Tačiau paklausus, kuris pedagogų geriausiai galėtų atlikti atsakingą užduotį, vadovams ilgai tenka sukti galvą, dažnai pripažinti, jog vieni nėra pajėgūs šio klausimo profesionaliai ir subtiliai išspręsti. Taip dažniausiai nutinka dėl to, kad vadovų nuomonės apie tai, kaip dirba jų darbuotojai, dažnai remiasi ne aiškiai „Pedagogų atestacijos nuostatuose“ suformuluotais kriterijais, sistemingais vertinimais, o dažniau bendru ir ganėtinai subjektyviu požiūriu apie savo ugdymo institucijos pedagogus. (Navickienė S., Pranskaitis R., 2007, p. 21-22).

Kaip švietimo kokybę matuoti ir vertinti? Tai galima daryti įvairiai, tačiau dažniausiai pasitelkiamos trys matavimo kategorijos. Atitikimas ekspertų nustatytiems kokybės standartams (švietimo standartams, egzaminų reikalavimams); atitikimas susitarimu nustatytiems kriterijams (tėvų komiteto ir mokyklos susitarimas, kokias papildomas paslaugas mokykla teiks); Individo poreikių tenkinimas, t.y. atsižvelgimas į konkrečias kiekvieno moksleivio reikmes.

Nors kokybės užtikrinimo politikoje paprastai stengiamasi derinti visas tris minėtas kategorijas, įvairiose šalyse gali būti ne vienodai sudėlioti akcentai. Jie paprastai priklauso nuo požiūrio į švietimo misiją ir švietimo sistemos centralizacijos laipsnio (Želvys R., Būdienė V., Zabulionis A., 2003, p.72-73).

Pedagogo profesinio pasirengimo lygis yra nustatomas suteikiant kvalifikacinę kategoriją atestacijos metu. Norėdami nuolat tobulinti savo kvalifikaciją pedagogai gali periodiškai atestuotis.

Dabartinėmis rinkos ekonomikos sąlygomis didelis dėmesys skiriamas teikiamų paslaugų kokybei. Tad kvalifikacijos tobulinimo vertinimas taip pat tampa itin svarbus. Vertinimai – tai įrankiai, kurie įgalina racionaliai planuoti, panaudoti, diegti įvairius tobulinimosi modelius, iš anksto žinant, kad nebus švaistomas, nei laikas, nei energija, nei kiti ištekliai. Švietimo reforma suintensyvino naujos informacijos poreikį, todėl ypač svarbūs tampa rezultatai, sėkmės sąlygos, kaštai ir t.t. Be to, mokytojai turi būti pasiruošę įrodyti savo produktyvumą ne tik administracijai, bet ir tėvams, mokiniams. Taigi profesinio kvalifikacijos vertinimas tampa itin aktualus ir reikalingas, siekiant geresnės ugdymo proceso kokybės.

5.1. Kvalifikacijos tobulinimo vertinimo parametrai

Daugelis kvalifikacijos tobulinimui skirtų renginių vertinami paviršutiniškai, atsižvelgiant dažniausiai į pradinę dalyvių reakciją, bet nesistengiama gauti informacijos apie sąlygas ir procesus, garantavusius sėkmę arba nesėkmę. Pagal Amerikiečių mokslininką T. R. Guskey nesėkmingą kvalifikacijos tobulinimo elementų nustatymą lemia trys pagrindinės priežastys:

1. supainioti efektyvumo kriterijai (dalyvių reakcija į naują patirtį, nuostatos kaitą, naujų metodų ar įgūdžių įdiegimo lygmuo, mokinių mokymasis),

2. klaidinančios pastangos nustatyti pradinį poveikį (daug svarbiau yra nustatyti ne bendrą vidurkį, bet išsiaiškinti, kokiomis sąlygomis kvalifikacijos tobulinimas greičiausiai duos geresnių rezultatų),

3. kokybės veiksnių nepaisymas (dauguma tyrėjų nagrinėja tik kiekybės veiksnius).

Pedagogams praktikams reikia ne teorijų apie kvalifikacijos tobulinimo efektyvumą, o konkrečių atsakymų bei sprendimo būdų. Situacija tokia, kad nėra susitarta dėl vertinimo kriterijų, todėl vienas vertintojas prioritetu laiko dalyvių reakciją į kvalifikacijos tobulinimo patirtį, kitas – į mokytojo nuostatos pasikeitimą ir sprendimą dirbti naujai, dar kitas orientuojasi į naujų metodų ar įgūdžių panaudojimo lygį, bet nepagrįstai nuvertinamas kaip pagrindinis vertinimo kriterijus yra mokinių mokymasis.

Tobulinimosi poveikį mokinių mokymuisi lemia sąlygos, kur taikomos naujovės (programų turinys mokymosi procesas, bei kontekstas). Todėl apie bendrą poveikį negalima kalbėti, nes tobulinimosi renginyje perduota nauja patirtis įgyvendinama visiškai skirtingomis aplinkybėmis. Didelis dėmesys turi būti skiriamas sąlygų, leidžiančių kuo efektyviau ir greičiau diegti naujoves darbe, bei sulaukti rezultatų.

Trečia pagrindinė nesėkmingo kvalifikacijos tobulinimo vertinimo priežastis yra ta, kad pernelyg daug dėmesio yra skiriama paruošiamiesiems darbams, ir, kai ateina laikas įgyvendinti programą, dalyviai jau būna išsekę. Atsižvelgimas į kiekybinius dalykus, užgožia svarbiausią tikslą – kokybės vertinimą. Svarbu prisiminti, kad vertinimas yra vertės nustatymas. Šiuo konkrečiu atveju tobulinimosi procese dominuoja mokymosi naudingumo nustatymas, kuris suteikia patikimos informacijos, mažstant apie permainas, programas ir kita švietimo politikos kontekste.

Efektyvaus kvalifikacijos tobulinimas remiasi į mokinių mokymosi pasiekimų gerinimą. Tiek mokytojai, tiek administracija turėtų aiškiai suformuluoti sau pagrindinį tikslą – mokinių daromą pažangą. Ne5manomas ugdymo institucijos tobulėjimas, jei netobulėja joje dirbantys mokytojai bei administratoriai. Organizacijos parama, nukreipta bendru pažangos tikslu, motyvuoja kiekvieną mokytoją tobulintis tiek individualiai, tiek kolektyviai. (Guskey T.R., 2004, p. 50-53)

Bendra organizacijos tobulinimosi vizija tiesiogiai paliečia ir ugdytinius, kurie jaučia permainas, jose dalyvauja ir tuo pat metu veikia kaip indikatoriai. Reikia suvokti, jog dideli pokyčiai prasideda nuo visai nežymių, bet prasmingų eksperimentavimų, rezultatų analizės, patirties sklaidos ir programos tęstinumo.

Šiais laikais visi švietimo srityje dirbantys žmonės privalo pateikti ataskaitą apie savo darbo kokybę bei kaštus. To pagrįstai reikalauja mokesčių mokėtojai, tėvai, politikai ir kt. neįmanoma pateikti įrodymų neatlikus vertinimo procedūros. Patys mokytojai siekia patikrinti naujovių įdiegimo naudingumą, bei kokybiškumą, todėl nieko nelaukdami patys imasi vertinti savo veiklą. Išorinis vertinimas visada reikalauja tam tikrų kokybiškos veiklos įrodymų – atskaitomybės. Po truputį tampa norma vykdyti vidaus auditus, paskui išorinius, o tai rodo mokyklų norą išsiaiškinti savo darbo kokybiškumą.

5.2 Kvalifikacijos tobulinimo vertinimo būdai ir strategijos

Paties vertinimo tikslai priklauso trimis bendro pobūdžio kategorijoms, todėl pagal tai ir susiformuoja vertinimo tipai: planuojamasis, formuojamasis ir apibendrinamasis.

Planuojamasis vertinimas siekia įvardinti tobulinimosi poreikius, dalyvių ypatybes, kontekstą. Svarbu nesupainioti poreikių su iškylančiomis problemomis, sunkumais ar tiesiog mokytojų norais. Šis vertinimas padeda identifikuoti konkrečius vertinimo uždavinius bei užtikrinti, kad jie bus sprendžiami laiku ir efektyviai.

Formuojamasis vertinimas vyksta tobulinimosi programos ar renginio metu, kai norima įsitikinti, ar viskas klostosi pagal planą, ar yra pažanga. Priešingu atveju, mokymosi programai būtini patobulinimai. Šio vertinimo privalumas tas, kad šiaip jau pačiam žmogui būdinga nuolat savęs klausti, ar viskas, kas yra daroma, eina pagal numatytą planą, ar numatoma sėkmė realiai pateisina lūkesčius, ar efektyviai sprendžiami įvairūs sunkumai, bei iškylančios problemos. T.R. Guskey siūlo kelis kartus atlikti formalųjį vertinimą, nes taip bus laiku pašalintos kliūtys, bei sutrumpintas laikas skirtas galutiniam vertinimui. (Guskey T.R. ,2004,p. 72)

Apibendrinamasis vertinimas atliekamas pabaigus vykdyti tobulinimosi programą. Jame yra pateiktos išvados dėl tobulinimosi renginio ar programos naudingumo: kokios pasekmės, galutiniai rezultatai, ar panaudoti ištekliai verti pasiektos naudos.

Pagal T.R. Guskey kiekvienas kvalifikacijos tobulinimo lygmuo yra tiesiogiai priklausomas nuo ankstesniojo, todėl kito lygmens vertinimas ir informacijos kaupimas pareikalauja vis daugiau laiko ir išteklių. Šie lygmenys yra vienas su kitu susiję, todėl sėkmingą mokinių mokymosi pasiekimų vertinimą sąlygoja prieš tai tinkamai įvertinti lygmenys. Todėl profesinį

mokytojų tobulinimąsi geriausia būtų vertinti apimant ne tik pedagogo asmenybės savybes, bet ir atsižvelgiant į platų, nuolatinį, kintantį procesą(Guskey T.R. , 2004, p.89).

5.3. Atestacija

Pedagogams nuolat tobulintis, geriau suprasti švietimo reformos idėjas bei siekius, domėtis pedagogine psichologija, pedagoginės minties raida, mokomojo dalyko ir jo mokymo metodikos naujovėmis, konstruktyviai vertinti savo ir kolegų patirtį yra skirta atestacija. Pedagogų atestaciją reglamentuoja Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, ugdymo įstaigų vadovų, aukštesniųjų mokyklų dėstytojų atestacijos, švietimo įstaigų nuostatai. Pirmą kartą pedagogui atestuojantis, vertinami jo paskutinių 5 metų pedagoginės veiklos rezultatai. Vėlesnių atestacijų metu vertinami pedagogo rezultatai, pasiekti po paskutinės atestacijos. Pagal šiuos nuostatus atestuojami ir kitų ministerijų, žinybų pedagogai tų ministerijų, žinybų ar nevalstybinių švietimo įstaigų steigėjų raštišku pageidavimu (LR Švietimo įstatymas, 2004).

LR švietimo ir mokslo ministro įsakymu 2007 m. Liepos 27d. patvirtintose mokytojų atestacijos nuostatose keliami tikslai:

Skatinti mokytoją tobulinti savo kompetenciją, sudaryti sąlygas mokytojui siekti karjeros ir įgyti jo kompetenciją ir praktinę veiklą atitinkančią kvalifikacinę kategoriją, skatinti jį materialiai. Didinti mokytojo atsakomybę už ugdymo rezultatus bei profesinį tobulėjimą. (Mokytojų atestacijos nuostatai, 2007)

Nauji atestacijos nuostatai naudingi mokytojams, nes atestacija neprivaloma, nebelieka privalomų įskaitų (yra privalomi kalbos kultūros ir kompiuterinio raštingumo kursai) tačiau baigusiam edukologijos ar su mokomuoju dalyku susijusias magistro studijas, kursų lankyti nereikia. Įskaitoma mokytojo kvalifikacinė kategorija, turintiems aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą ir pedagogo kvalifikaciją, nebelieka atestacijos išimties tvarka, mokantiems dalyką ne pagal specialybę. Numatyta galimybė siekti mokytojo metodininko kvalifikacinės kategorijos, turintiems aukštesnįjį išsilavinimą. Vieneriais metais (nuo 3 iki 2) sumažintas laikas tarp atestacijų, nereikės savivaldybės metodinio būrelio rekomendacijos, pretenduojantiems įgyti mokytojo metodininko kvalifikacinę kategoriją. Nereikės ekspertų komisijos rekomendacijos, pretenduojantiems įgyti mokytojo eksperto kvalifikacinę kategoriją. Daugiau pripažįstama kvalifikacinių kategorijų mokant giminingų dalykų (Mokytojų atestacijos nuostatai, 2007).

Pačioje mokykloje vykstantis darbuotojų tobulinimasis, profesinio mokymo renginiai ir atestacija skatina geresnę darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo politiką ir praktiką (D. Hopkins, 1998, p.162)

6. KĖDAINIŲ MIESTO MOKYTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIŲ BEI GALIMYBIŲ TYRIMO REZULTATAI

6.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Tyrimo buvo taikomi šie metodai:

Teoriniai (mokslinės literatūros analizė, švietimo dokumentų analizė); empiriniai (anketinė apklausa, duomenų statistinė analizė).

Mokslinės literatūros analizė atlikta siekiant išsiaiškinti į pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ateities kryptis, susipažinti su mokslo visuomenės nuomone, kokio profesinio tobulinimosi mokytojams reikia ir kaip tai vertinti.

Švietimo dokumentų analizė atlikta siekiant išsiaiškinti, kokia yra dabartinė mokytojų situacija, profesinį tobulinimąsi reglamentuojančių teisnių dokumentų kontekste.

Anketinė apklausa atlikta siekiant per trumpą laiką surinkti pakankamą kiekį duomenų. Respondentai – Kėdainių miesto mokytojai, dirbantys bendrojo lavinimo mokyklose. Tyrimas atliktas anonimiškai. Anketos buvo išdalintos asmeniškai.

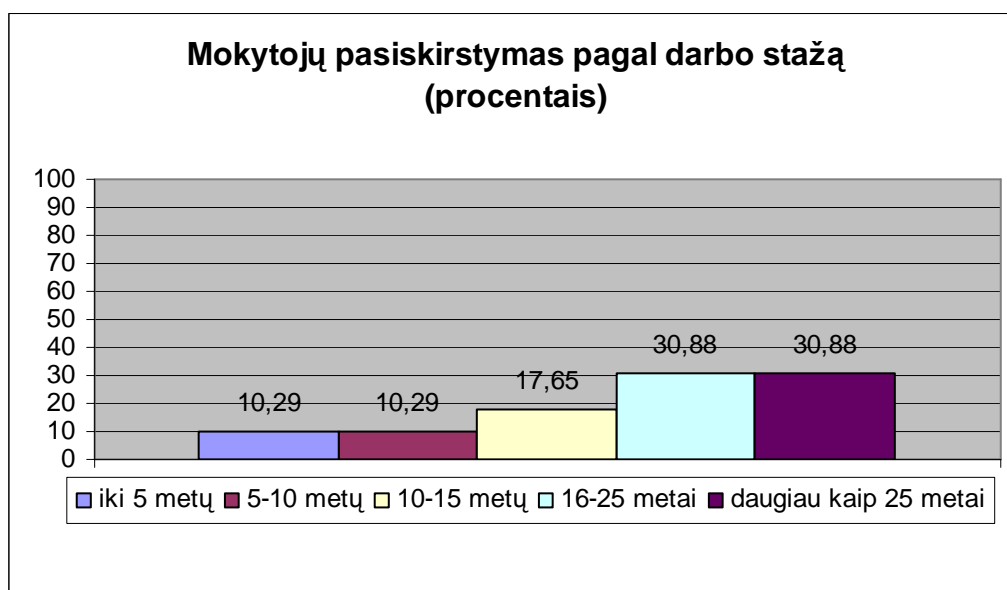
Tyrimas vyko respondentų darbo vietose. Mokytojų buvo prašoma atsakyti į anketos klausimus, su kiekvienu buvo asmeniškai tariamasi dėl apklausos, kad nebūtų išankstinio neigiamo nusistatymo, ar viešumo baimės. Buvo paaiškinamas apklausos tikslas bei užpildymo būdas. Laikas užpildymui nebuvo ribojamas. Duomenų apdorojimui ir grafiniam pavaizdavimui naudota programa Microsoft Office Excel 2003. Anketos atsakymų variantai įvairūs, buvo siūloma pasirinkti vieną arba kelis tinkamus atsakymus. Analizuojant anketų duomenis įvertinta nuomonių dalis procentais. Nuomonių dalis apskaičiuota vienos rūšies atsakymus padalinus iš visų atsakymų į tą klausimą sumos ir padauginta iš šimto.

Susisteminius gautus atsakymus, buvo siekiama įvertinti įvairius Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo aspektus: mastą, poreikius, problemas, galimybes. Anketą sudarė penkios dalys: pirmoji – respondentų charakteristika (mokslų sritis, darbo stažas); antroji – kvalifikacijos tobulinimo mastas; trečioji – kvalifikacijos tobulinimo poreikiai, atvirumas, galimybės; ketvirtoji – kvalifikacijos tobulinimo problemos.

Rengiant anketą buvo remtasi PPRC, Kauno miesto pedagogų kvalifikacijos centro bei Lietuvos suaugusiųjų švietimo ir informavimo centro metodika (<http://www.pprc.lt/anketa/>; www.kpkc.lt).

6.2. Respondentų charakteristika

Kėdainių mieste yra 1 gimnazija, 3 vidurinės ir 2 pagrindinės mokyklos. Šiose mokyklose dirba 408 mokytojai. Vykdam tyrimą buvo pasirinktas atsitiktinumo metodas ir tokiu būdu išrinktos trys mokyklos: „J. Paukštelio“ pagrindinė mokykla (mokytojų sk. - 77), „M. Daukšos“ pagrindinė mokykla (mokytojų sk. - 46) ir „Aušros“ vidurinė mokykla (mokytojų sk.- 94). Buvo apklausta 217 įvairių mokslo sričių respondentų. Į pateiktas anketas atsakė 182 mokytojai. Tai sudaro 83,87 proc. visų apklaustųjų, todėl galima teigti, kad tyrimas įvyko sklandžiai ir jo rezultatai yra svarūs. Buvo siekta apklausti panašaus dydžio grupes, tuo tarpu iš tiesų mokyklose dirbančios įvairių mokslo sričių mokytojų grupės skiriasi. Į anketas atsakė 38 - socialinių mokslų specialistai iš 41 - tai sudaro 92,68 proc. visų dirbančiųjų mokytojų, 36 – humanitarinių mokslų specialistai iš 50 - tai sudaro 72,00 proc. visų dirbančiųjų mokytojų, 35 - tikslųjų mokslų specialistai iš 50 - tai sudaro 70,00 proc. visų dirbančiųjų mokytojų, 37 – gamtos mokslų specialistas iš 40 - tai sudaro 92,5 proc. visų dirbančiųjų mokytojų, bei 36 – informacinių technologijų specialistų iš 36 - tai sudaro 100 proc. visų dirbančiųjų mokytojų.



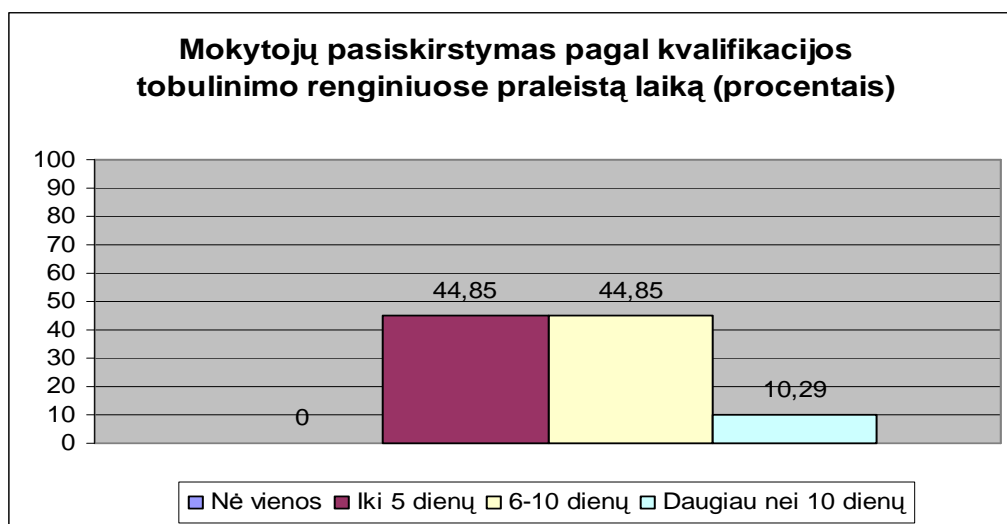
1 pav. Mokytojų pasiskirstymas pagal darbo stažą.

Tyrimė dalyvavo 182 Kėdainių miesto vidurinių bei pagrindinių mokyklų mokytojų. Tarp apklaustųjų mokytojų 10,29 proc. turi iki 5 metų ir 5-10 metų darbo stažą, 17,65 proc. turi 10-15 proc. darbo stažą, 30,88 proc. turi 16-25, ir tiek pat daugiau nei 25 metų darbo stažą. Diagramoje matyti, kad dauguma mokytojų turi didesnę darbo patirtį, kartu galima daryti prielaidą, kad yra labiau patyrę kvalifikacijos tobulinimo srityje, todėl turi aiškiai susiformavusią nuomonę

įvairiais kvalifikacijos tobulinimo klausimais. Trumpiausią pedagoginio darbo stažą turinčių apklaustųjų buvo mažiausiai, todėl galima manyti, kad tyrimas vyko adekvačiai, nes nuomones pareiškė įvairios trukmės darbo patirtį turintys mokytojai.

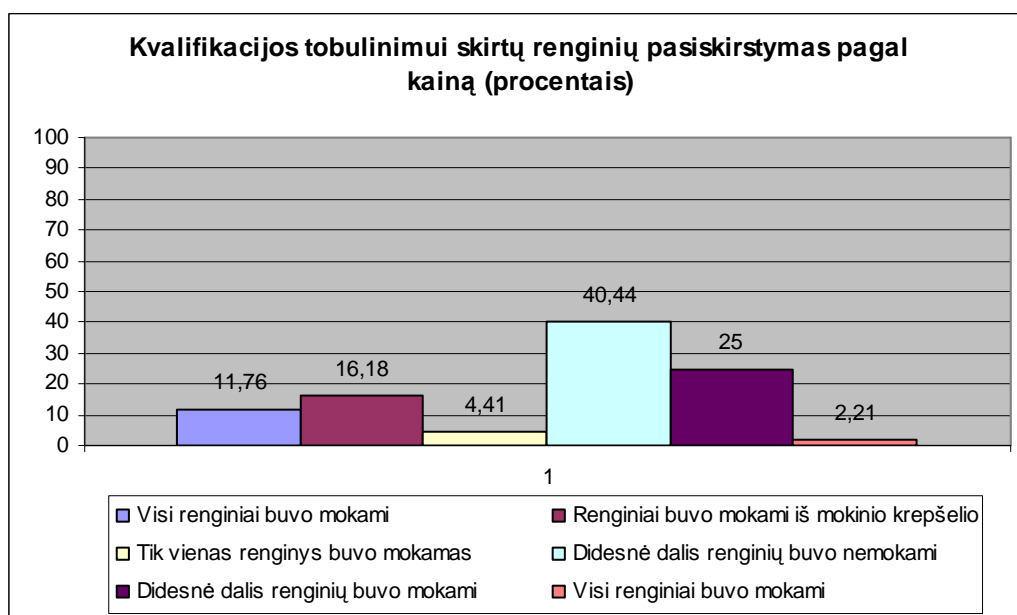
6.3. Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo mastas

Švietimo įstatymo 49 straipsnyje teigiama, kad mokytojas privalo nuolat tobulinti savo kvalifikaciją. Jis turi teisę ne mažiau kaip 5 dienas per metus dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo renginiuose (LR Švietimo įstatymas, 2004). Jeigu pedagogas jau yra išnaudojęs tas 5 dienas, papildomos dienos galėtų būti jam suteikiamos mokyklos vadovybei pritarus ir paslauga finansuojama jo asmeninėmis lėšomis. Ši sistema daugelį mokytojų bei kitų švietimo sistemos dalyvių tenkina, tačiau viešuose Švietimo ir mokslo ministerijos ir socialinių partnerių diskusijose kalbama apie mažesnius nei 5 dienų kvalifikacijos tobulinimo terminus.



2 pav. Mokytojų pasiskirstymas pagal kvalifikacijos tobulinimo renginiuose praleistą laiką.

Diagramoje matyti, kad dauguma apklaustųjų mokytojų kvalifikacijos tobulinimo renginiuose praleidžia iki 5 dienų (44,85 proc.) ir 6-10 dienų (44,85 proc.). Nebuvo nė vieno mokytojo, kuris nepraleistų nei vienos dienos kvalifikacijos tobulinimo renginiuose. Daugiau nei 10 dienų per metus renginiuose kvalifikaciją tobulina 10,29 proc. mokytojų. Galima daryti išvadą, kad visi apklaustieji išnaudoja rekomenduojamą, kvalifikacijos tobulinimui skirtą laiką.



3 pav. Kvalifikacijos tobulinimui skirtų renginių pasiskirstymas pagal kainą.

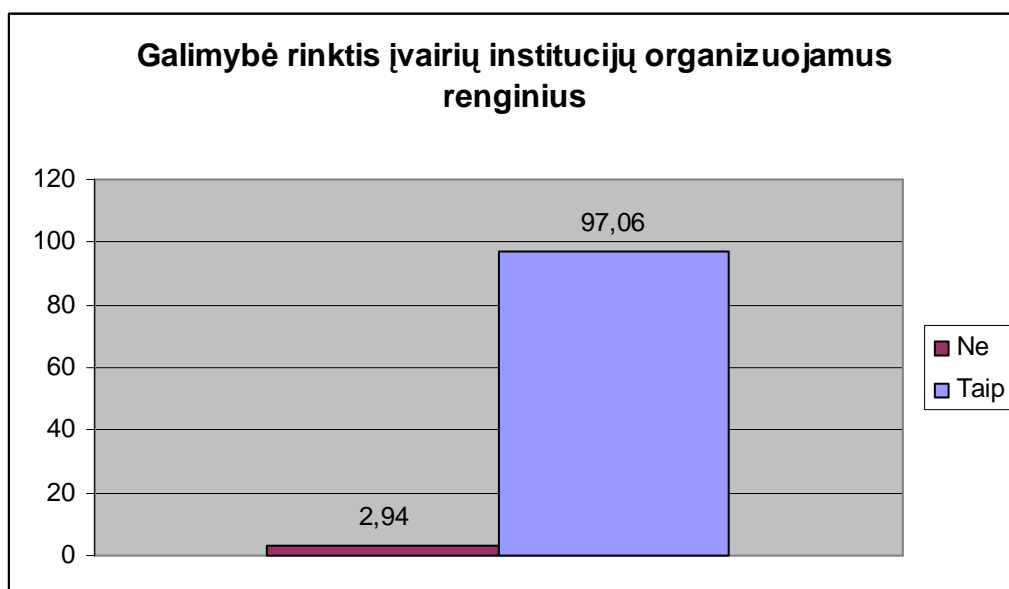
Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas dažniausiai yra finansuojamas iš keleto šaltinių: savivaldybės išlaiko švietimo centrus, ministerija konkurso būdu skiria lėšų nacionalinius kvalifikacijos tobulinimo prioritetus atitinkančioms programoms, dalis lėšų gaunama iš ES bei kitų tarptautinių institucijų, už dalį renginių moka patys pedagogai.

Beveik pusė (40,44proc.) apklaustųjų mokytojų atsakė, kad dauguma jų lankytų kvalifikacijos tobulinimui skirtų renginių buvo nemokami. Didelė dalis mokytojų (25 proc.) paminėjo, kad jų lankyti renginiai buvo mokami arba finansuojami iš mokinio krepšelio (16,18 proc.). 11,76 proc. mokytojų lankėsi tik nemokamuose renginiuose. 4,41proc. mokytojų lankytuose renginiuose buvo vienas mokamas, o 2,21 proc. mokytojų lankėsi tik mokamuose renginiuose.

6.4. Kėdainių miesto mokytojų atvirumas kvalifikacijos tobulinimo naujovėms ir galimybės dalyvauti kaitoje

Pastarąjį dešimtmetį įsibėgėję švietimo reformos procesai ypač intensyvūs vidurinio ugdymo koncentru. Parengta nemažai šios švietimo grandies veiklą reglamentuojančių dokumentų, metodinių rekomendacijų, orientuotų į visuotinai prieinamą, kokybišką, lygias mokyklinio galimybes užtikrinantį ugdymą.

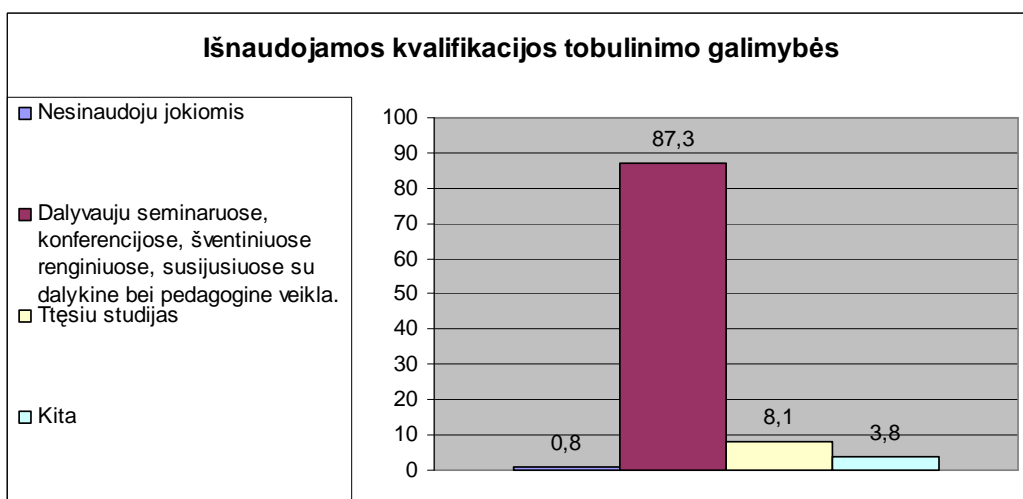
Akivaizdu, kad sparčiai besikeičiančioje realybėje vaikus ugdantys pedagogai privalo įgyti naujų, o turimas tobulinti. Švietimo ir mokslo ministerija vykdo įsipareigojimą teikti sistemingą pagalbą pedagogams, šiuo tikslu labai daug švietimo įstaigų organizuoja diferencijuotus kursus, seminarus, paskaitų ciklus, bei kitus kvalifikacijos tobulinimui skirtus renginius.



4 pav. Mokytojų galimybių rinktis įvairių institucijų organizuojamus kvalifikacijos tobulinimo renginius pasiskirstymas.

Tyrimui reikšmingų duomenų, kad mokytojai neturi galimybės rinktis įvairių institucijų siūlomus kvalifikacijos tobulinimo renginius nebuvo gauta (2,94 proc.), todėl galima teigti, kad Kėdainių mieste yra pakankamas kvalifikacijos tobulinimuisi skirtų renginių pasirinkimas iš įvairių institucijų (97,06 proc. atsakė teigiamai).

Vienas iš labiausiai rūpimų klausimų tyrime buvo kokiomis kvalifikacijos tobulinimo galimybėmis mokytojai naudojami. Paaiškėjo, kad apklaustieji mokytojai labai intensyviai tobulina savo kvalifikaciją. Rezultatai matomi 5 paveiksle.



5 Pav. Kvalifikacijos tobulinimo galimybės.

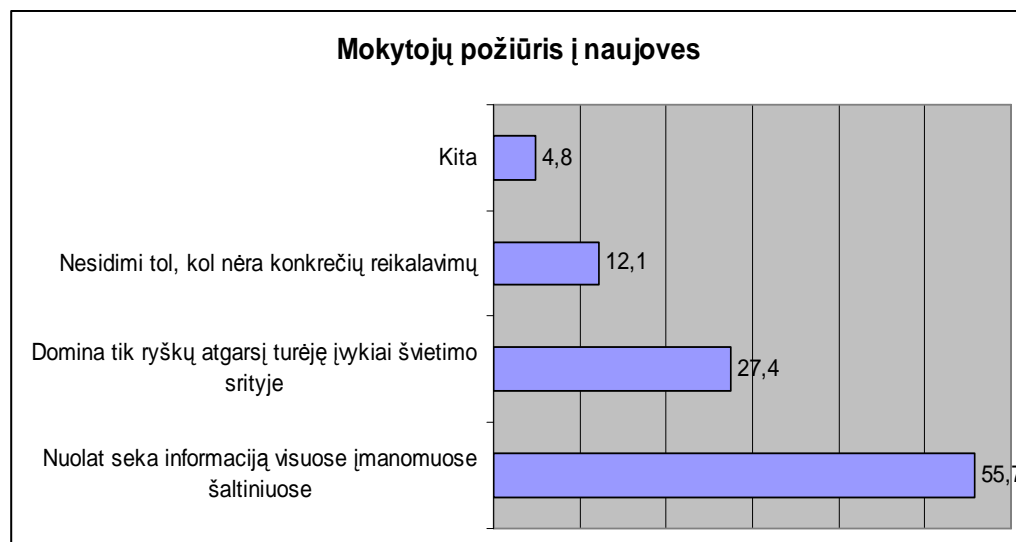
Tyrimo metu buvo išsiaiškinta, kad dauguma mokytojų kelia savo kvalifikaciją neformaliais būdais, bei tęsia studijas (87,3proc.; 8,1 proc.). Tik labai maža dalis mokytojų neišnaudoja kvalifikacijos tobulinimo galimybių (0,8 proc.), arba tobulina kvalifikaciją nepaminėtais klausimuose būdais (3,8 proc.). Matant diagramos duomenis, akivaizdu, kad

apklaustieji Kėdainių miesto mokytojai labai nori tobulėti ir to siekia įvairiais būdais. Jie vertina formalius kvalifikacijos tobulinimo renginius, tačiau nevengia ir neformaliai tobulintis – bendrauja su kolegomis, lankosi su pedagogine veikla susijusiuose renginiuose.

Besitobulinantis mokytojas yra kaitos ašis, bet taip pat svarbu kokioje aplinkoje jis dirba. Daug kas priklauso nuo paties individo, bet negalima atmesti ir mokyklos, kaip organizacijos poveikio. Sėkmingai dirbančios mokyklos yra orientuotos į nuolatinį tobulėjimą. Jei mokytojai ar jų vadovai bus skeptiškai nusiteikę įvairių naujovių mokymo procese atžvilgiu, tai sunkiai įsivaizduojama mokinių pažanga nuolat kintančiame informacinių technologijų progresavimo kontekste. Todėl labai svarbu išsiaiškinti, kiek mokytojai žino kvalifikacijos tobulinimo galimybes ir gali, bei nori jomis pasinaudoti.

Tyrimo metu atvirų klausimų pagalba buvo norėta sužinoti, kiek mokytojus domina dokumentai susiję su jų darbine veikla. Gauti duomenys rodo, kad nemažai pedagogų yra susipažinę su pagrindiniais Lietuvos švietimo dokumentais. Visi mokytojai žino apie švietimo įstatymą, bendrąsias programas bei išsilavinimo standartus. Buvo paminėti ir kiti dokumentai: LR švietimo plėtotos strateginės nuostatos. Švietimo gairės 2003 – 2012 (18,9 proc.), mokyklų tobulinimo programa (12,4 proc.), Mokymosi visą gyvenimą memorandumas (9,6 proc.)

Buvo norėta išsiaiškinti, kaip intensyviai mokytojai domisi naujovėmis. Tyrimo duomenys pateikiami 6 pav.

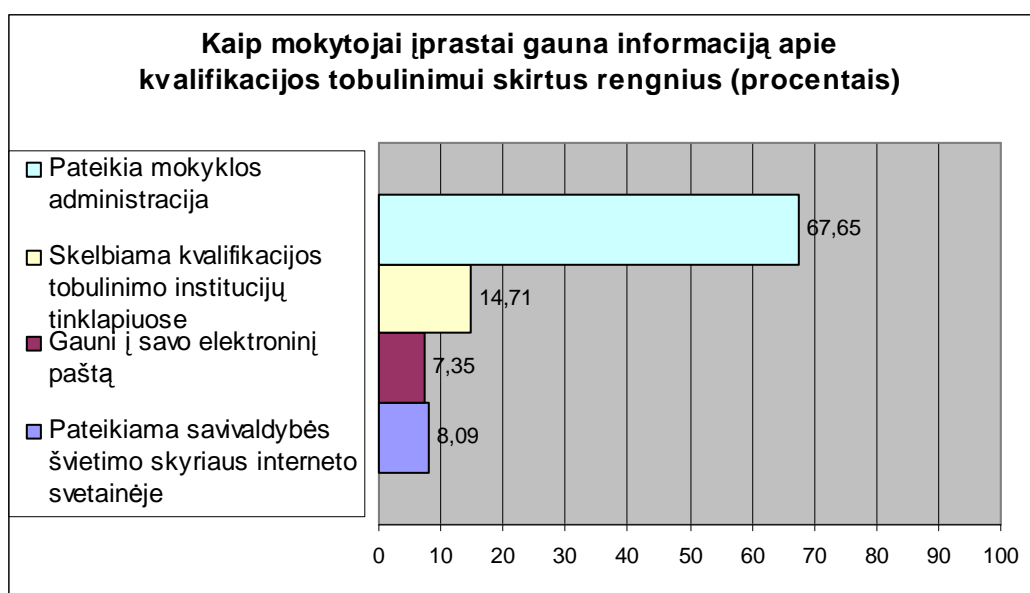


6pav. Mokytojų požiūris į naujoves darbe.

Diagramoje matyti, kad daugiau nei pusė (55,7 proc.) apklaustųjų mokytojų tikrai neabejingi bei atviri naujovėms bei eksperimentams švietimo srityje. 27, 4 proc. respondentų teigė, kad juos domina tik „garsiai nuskambėję“ įvykiai švietimo srityje. Likusi dalis (16,9 proc.) teigė esą abejingi naujovėms švietimo srityje. Pažvelgus į rezultatus galima teigti, kad mokytojams svarbu neatsilikti nuo greitai kintančios aplinkos, sąlygų. Mokytojai nori nepraleisti naujausių mokslo atradimų, domisi naujais mokymo metodais, stiliais. Tačiau ne maža dalis respondentų

atsakymų rodo tai, kad dalis Kėdainių miesto mokytojų yra pasyvūs švietimo procese, nesidomi esminiais dalykais, seka tik nedidelę ir ne visada reikšmingą dalį informacijos.

Norint tikslingai bei kryptingai tobulinti kvalifikaciją, labai svarbu gauti visą informaciją apie kvalifikacijos tobulinimosi galimybes. Šiame informacinių technologijų klestėjimo amžiuje labai daug informacijos galima susirasti savarankiškai. Ją skelbia įvairių organizacijų interneto svetainės ir kt. Tačiau daug dirbančiam, dažnai papildomos veiklos turinčiam mokytojui, kartais stinga laiko tokios informacijos ieškoti. Mokykla, kaip bendradarbiaujanti organizacija, norėdama, tobulėti kartu su mokytojais, turi rinkti ir platinti visą įmanomą informaciją apie kvalifikacijos tobulinimui skirtus renginius ar kitas galimybes. Taip vyksta ir Kėdainių miesto mokyklose (7pav.)



7 pav. Informacijos apie kvalifikacijos tobulinimui skirtus renginius šaltinių pasiskirstymas.

Daugumai (67,65 proc.) mokytojų informaciją apie kvalifikacijos tobulinimui skirtus renginius perduoda mokyklos administracija. Dalis informacijos randama kvalifikacijos tobulinimo institucijų tinklalapiuose (14,71 proc.). 7,35 proc. mokytojų gauna informaciją į savo elektroninį paštą, taip pat informaciją teikia savivaldybės švietimo skyrius savo interneto svetainėje.

Kaip minėta, svarbiu kvalifikacijos tobulinimo veiksniumi laikoma organizacijos parama. Norint žiūrėti į kvalifikacijos tobulinimą, kaip į sistemingą procesą, negalima pamiršti mokyklos, kurioje dirba mokytojas paramos. Organizacijos kultūra yra itin svarbi kvalifikacijos tobulinimo procesui, nes apima vertybes įsitikinimus bei taisykles bendrai priimtas gyvuojančios organizacijos viduje. Tai bendras požiūris į nuolatinio mokymosi procesą ir bendradarbiavimą sprendžiant įvairias problemas, ir profesionalumo supratimas bei atvirumas kaitai. Neabejotinai, pasak Fullan'o (Fullan, 1998. p.79), nesikeičianti organizacijos kultūra susilpnina ar visiškai sustabdo, net ir pažangiausias

strategijas. Todėl šio tyrimo metu norėta išsiaiškinti, kiek ugdymo įstaiga palaiko, remia ar dar kitaip motyvuoja savo darbuotojus kvalifikacijos tobulinimo kontekste.

1 lentelė. Mokyklos paramos mokytojui vertinimas

Eil. Nr.		Taip %	Beveik %	Ne %	Nežinau %
1.	Ar Jūsų kvalifikacijos tobulinimas susijęs su mokyklos kurioje dirbate, vizija, misija, tikslais?	83,1	16,9	-	-
2.	Ar derinate kvalifikacijos tobulinimo veiklą su mokyklos administracija?	62,7	33,2	4,1	-
3.	Ar iškilus keblumams tam tikroje situacijoje, galite pasikliauti žinovais (pvz. mokytojais ekspertais) ir pasinaudoti jų patirtimi?	17,9	38,3	11,6	32,3
4.	Ar Jūsų mokykloje yra įprasta taikyti naujoves, pasitelkiant naujus mokymo metodus ir nesibaiminti galimų nesėkmių?	59,3	28,1	10,5	2,1
5.	Ar norėdami tobulinti kvalifikaciją gaunate paramą iš mokyklos vadovų?	56,7	33,8	5,6	3,9

Šioje lentelėje pateikti duomenys negali būti traktuojami kaip tiesioginiai įrodymai, todėl, kad atspindi subjektyvias apklaustųjų nuomones apie organizacijas, kuriose jie dirba. Šiuo atveju, kiekvieno mokytojo nuomonė atskleidė informaciją apie kvalifikacijos tobulinimo procesą.

Labai svarbus organizacijos paramos aspektas yra pritarianti bei remianti ar konfliktuojanti vidaus politika. Tik teigiami atsakymai (83,1 proc. ir 16,9 proc.) atskleidžia, kad mokytojai yra susipažinę su egzistuojančia ugdymo įstaigos, kurioje dirba, politika, todėl gali planuoti savo profesinį tobulinimąsi, neprieštaraudami vidinei veiklai tvarkai ir tikslams.

Kai kurie mokytojai, kurie imasi įgyvendinti naujoves savo aplinkoje, susiduria su darbinės izoliacijos atveju. Labai svarbi yra kolegų parama, kurios lygį nustatėme ketvirtuoju anketos klausimu. Kad pedagogai nesijaustų atskirti nuo kitų su savo užmojais, reikia leisti jiems suprasti, jog kolegos gerbia ir vertina jų pastangas. Šiuo atveju didelis skaičius teigiamai (59,3 proc.) ir beveik teigiamai (28,1 proc.) respondentų teigia, kad santykiai su kolegomis darbe yra puikūs. Patirtimi dalinamasi, o tai lemia sėkmingą mokytojų veiklą.

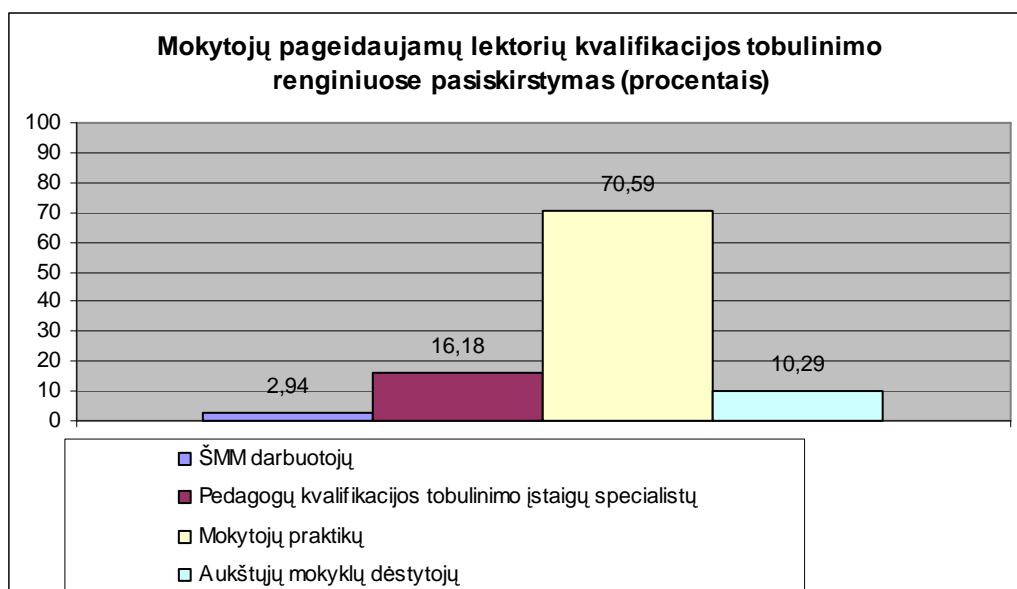
Aukštų administratorių vadovavimas ir parama – yra svarbus veiksnys organizacijos paramos bei kaitos kontekste. Mokytojų motyvacija žymiai sustiprėja, kai jie žino, kad yra stebimi ir vertinami aukštesnio lygmens švietimo darbuotojų. Todėl nestebina ir gauti tyrimo

duomenys, kad daugiausia mokytojų kvalifikacijos tobulinimo veiklą derina su mokyklos administracija (62,7proc.; 33,2 proc.)

Mokyklos vadovas tiesiogiai atsakingas už mokyklos misijos įgyvendinimą, todėl ir pagrindinę paramą teikiantis asmuo. Be to direktoriaus veiksmai ir jo skatinami įpročiai turi didelę įtaką mokyklos kultūrai. Jis nulemia mokytojų požiūrį į kvalifikacijos tobulinimąsi. Efektyviausiai dirbantys direktoriai geba suderinti savo žinias ir gebėjimus su darbuotojų sudėtimi ir įvairių situacijų poreikiais, dar kiti suformuoja tokį vadovavimo stilių, kuris leidžia jiems su įvairiais mokytojais būti kitu žmogumi, bet kartu nepamiršti ir mokyklos misijos įgyvendinimo planų.

Šio tyrimo metu nustatyta, kad apklaustųjų mokytojų vadovai palaiko ir remia mokytojų kvalifikacijos tobulinimą(56,7proc.; 33,8proc.). Svarbiausia, kad vadovas skatintų ne tik vadovavimu ar paslaugumu, bet ir tiesiogiai mokymui teikiama pagalba. Išteklių paskirstymas labai įtakoja mokytojų gebėjimą įgyvendinti reformas.

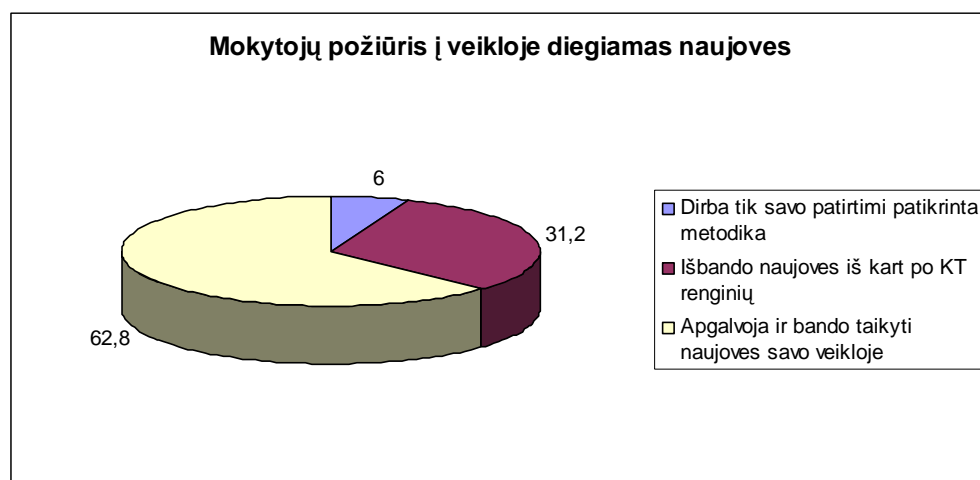
Be to, jog labai svarbų vaidmenį atlieka mokyklos parama, pats kvalifikacijos tobulinimas turi būti naudingas bei įdomus. Svarbu, ne tik kvalifikacijos tobulinimo turinys, bet ir lektorai, dėstytojai kiti kvalifikacijos tobulinimo renginių organizatoriai. Šie žmonės padeda mokytojams atrasti naujas dėstymo galimybes, pritaikyti įdomesnius bei veiksmingesnius darbo metodus. Tyrimo metu buvo įdomi mokytojų nuomonė apie labiausiai kvalifikacijos tobulino renginiuose pageidaujamus lektorius. Kaip matome 8 paveiksle, labiausiai mokytojai nori dirbti su mokytojais praktikais.



8 pav. Mokytojų pageidaujamų lektorių kvalifikacijos tobulinimo renginiuose pasiskirstymas.

Apklaustieji mokytojai (70,59 proc.) labiausiai pageidauja kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dirbti su mokytojais praktikais. Dalis mokytojų pageidauja kvalifikacijos tobulinimo renginiuose matyti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo įstaigų specialistus, o nedidelė dalis (10,29 proc.) pageidauja aukštųjų mokyklų dėstytojų bei ŠMM darbuotojų (2,94proc.). Diagramoje matyti, kad daugiausia mokytojų pageidauja, jog tobulinti kvalifikaciją jiems padėtų lektoriai taip pat dirbantys mokykloje, susiduriantys su tokiomis pat problemomis, suprantantys ir neatitrūkę nuo esamos situacijos.

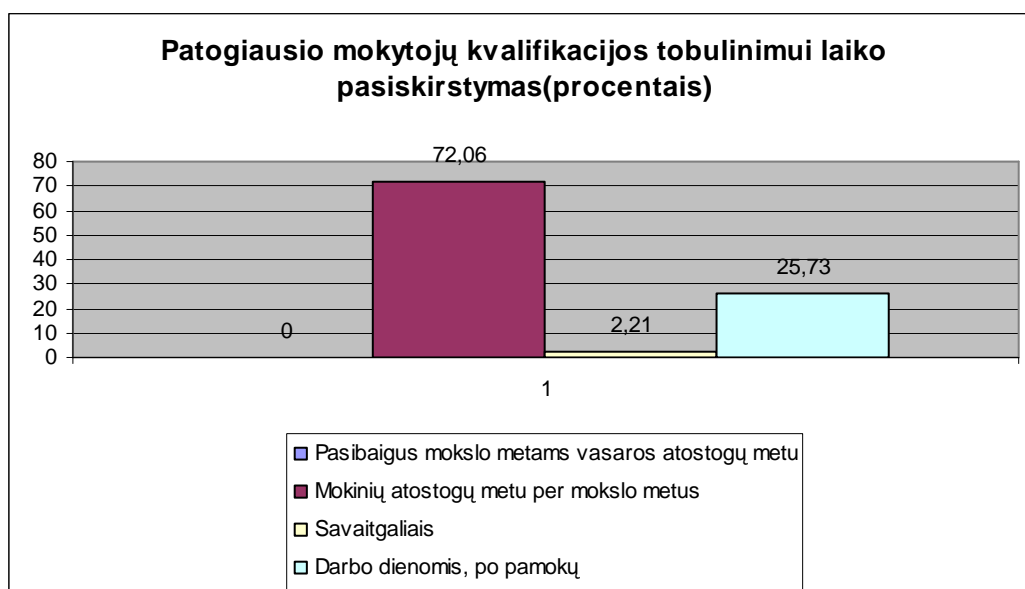
Tyrimo metu buvo klausiama, ar mokytojai eksperimentuoja savo praktinėje veikloje ir koku lygiu tai daro.



9 Pav. Mokytojų požiūrio į praktikoje diegiamas naujoves pasiskirstymas

Tyrimo rezultatai rodo, kad nepaisant sužinotų naujų idėjų ir išmoktų metodų, tik apie pusė tiriamųjų (62,8 proc.) gerai apgalvoja, planuoja ir kryptingai bando taikyti, naujas metodikas savo praktinėje veikloje. Nemaža dalis mokytojų teigia, kad po kvalifikacijos tobulinimui skirtų renginių išbanda naujoves, tačiau tęstinumo jų veikloje nėra (31,2 proc.). Mažiausia dalis mokytojų visai nenori eksperimentuoti ir dirba taikydami tik savo patirtį.

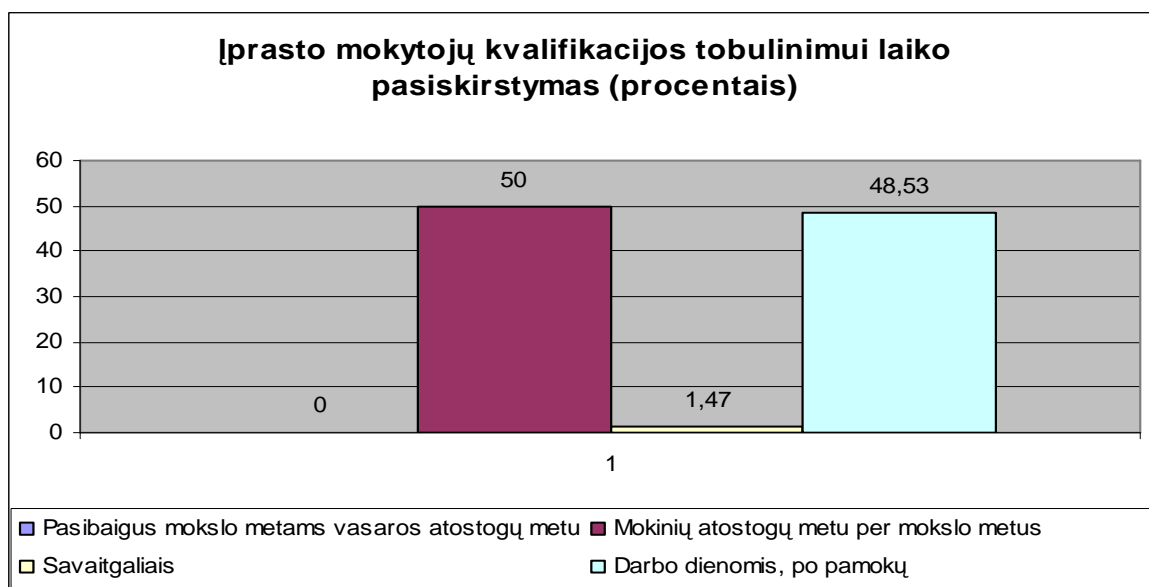
Kitas svarbus veiksnys kvalifikacijos tobulinimui – laikas. Daugelis veiklių mokytojų turi labai daug užklasinės veiklos, priklauso metodiniams būreliams, įvairioms sąjungoms, komisijoms, taryboms ir kt. Tai iš pedagogų atima gana daug laiko, o dar tenka ruošti pamokoms, taisyti mokinių rašto darbus, todėl kvalifikacijos tobulinimui sunku rasti laiko. Tyrimo metu mokytojų buvo klausiama, kada jiems patogiau tobulinti kvalifikaciją. Rezultatai pateikti 10 paveiksle.



10 pav. Patogiausias laikas pedagogų kvalifikacijos tobulinimui.

Diagramoje matyti, kad patogiausias metas pedagogams tobulinti kvalifikaciją yra mokinių atostogų metu per mokslo metus (72,06 proc.) taip pat darbo dienomis po pamokų (25,73 proc.). Tik labai maža dalis apklaustųjų pedagogų kvalifikacijos tobulinimui laiko skirtų savaitgaliais (2,21 proc.), o pasibaigus mokslo metams vasaros atostogų metu nei vienas pedagogas nenorėtų tobulinti kvalifikacijos, tam skirtuose renginiuose (0 proc.).

Labai panašiai pasiskirstė ir įprastai kvalifikacijos tobulinimui skiriamas laikas (11 pav.)

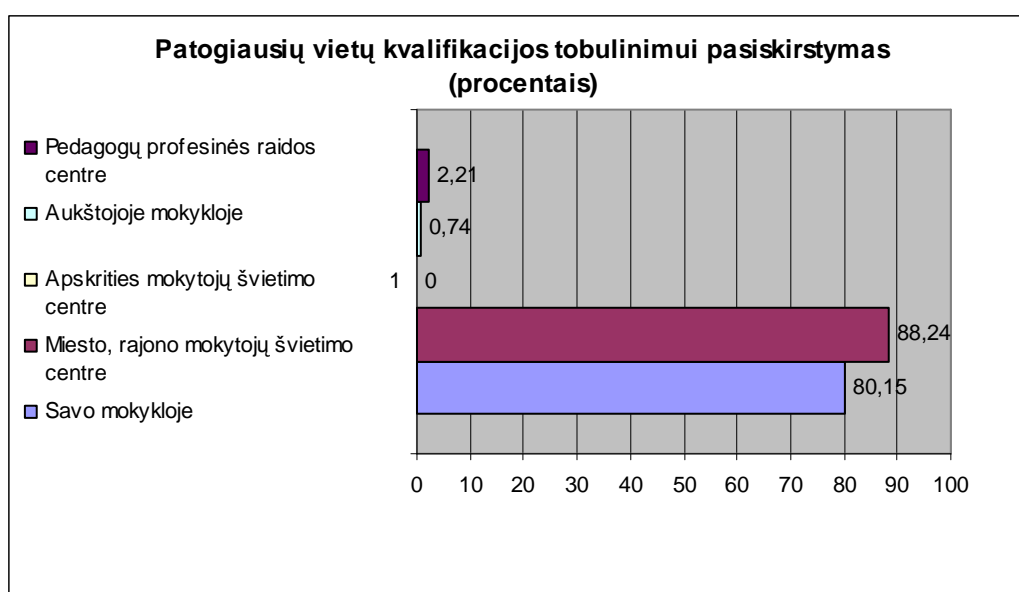


11 pav. Įprasto mokytojų kvalifikacijos tobulinimui laiko pasiskirstymas.

Įprastai 50 proc. apklaustųjų mokytojų kvalifikaciją tobulina mokinių atostogų metu per mokslo metus, 48, 53 proc. – darbo dienomis po pamokų. Tik 1,47 proc. tobulinasi savaitgaliais, o

pasibaigus mokslo metams vasaros atostogų metu, nei vienas mokytojas kvalifikacijos netobulina tam skirtuose renginiuose. Iš 10 ir 11 pav. Galima daryti išvadą, kad Kėdainių miesto mokytojai kvalifikaciją dažniausiai tobulina jiems priimtinu palankiausiu metu. Tam sąlygas sudaro organizacija, kurioje mokytojas dirba bei kvalifikacijos tobulinimo renginius organizuojančios įstaigos.

Vieta, kurioje vyksta kvalifikacijos tobulinimui skirti renginiai yra gana svarbus veiksnys mokytojų tobulėjimo kontekste. Dažnai labai kūrybingi mokytojai neturi galimybės sudalyvauti naudinguose jiems renginiuose dėl labai absurdiškos problemos – jie neturi galimybės nuvykti į renginį, kuri vyksta kitame mieste ar rajone. Todėl mokytojų buvo paklausta, kur jiems patogiau tobulinti kvalifikaciją.



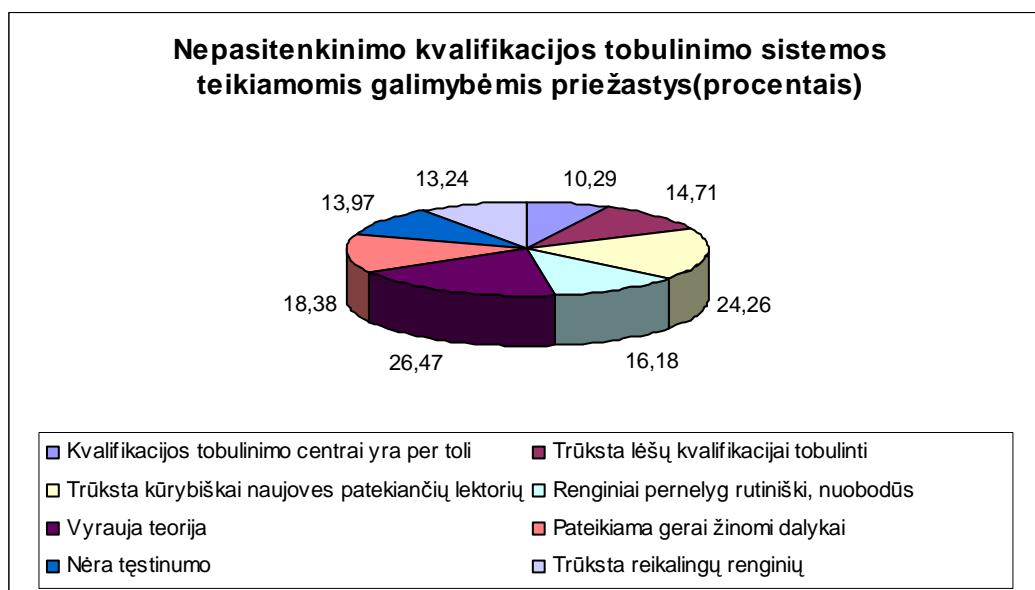
12 pav. Patogiausių įstaigų kvalifikacijos tobulinimui pasiskirstymas.

Kaip ir buvo tikėtasi, rezultatai labai aiškiai atskleidė, kad mokytojams patogiau tobulinti kvalifikaciją arčiausiai pagal atstumą išsidėsčiusiose vietose. Apklausa rodo, kad Kėdainių miesto mokytojams tobulinti kvalifikaciją patogiau miesto švietimo centre (88,24 proc.), taip pat savo mokykloje (80,15 proc.). Tik labai maža dalis mokytojų mielai tobulintų kvalifikaciją pedagogų profesinės raidos centre (2,21 proc.) bei aukštosiose mokyklose (0,74 proc.). Nei vienas mokytojas nenorėtų važiuoti į kvalifikacijos tobulinimui skirtus renginius apskrities mokytojų švietimo centre (0 proc.)

6.5. Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo problemos

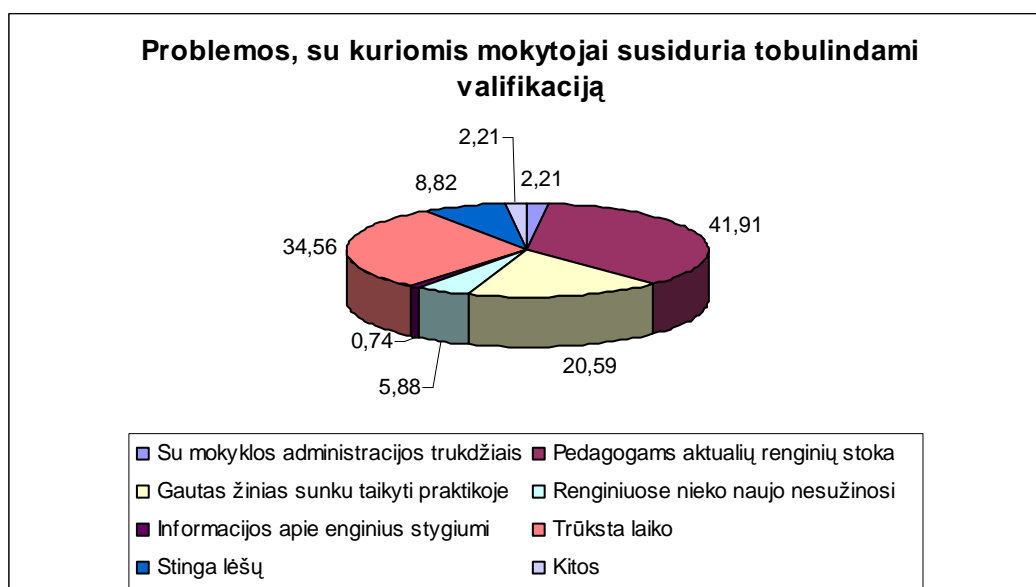
Nepaisant to, kad dauguma apklaustųjų mokytojų yra labai imlūs, siekiantys naujų žinių, tobulinantys kvalifikaciją formaliais bei neformaliais būdais, yra ir nemažai aplinkos veiksnių

keliančių mokytojų nepasitenkinimą kvalifikacijos tobulinimo kontekste. Kylančios problemos, dažnai nepriklauso nuo pačių mokytojų. Remiantis tyrimo duomenimis, galima įvardyti tokias mokytojų formuluojamas nepasitenkinimo kvalifikacijos tobulinimu priežastis (13 pav.):



13 pav. Nepasitenkinimo kvalifikacijos tobulinimo sistemos teikiamomis galimybėmis priežastys.

Didelė dalis mokytojų nepatenkinti tuo, kad kvalifikacijos tobulinimui skirtuose renginiuose vyrauja teorija (26,47 proc.), taip pat trūksta kūrybiškai naujoves perteikiančių lektorių (24,26 proc.). Dalis mokytojų išreiškė nuomonę, kad kvalifikacijos tobulinimo renginiuose trūksta naujovių, pateikiami gerai žinomi dalykai (18,38 proc.). Mokytojai taip pat paminėjo, kad renginiai pernelyg rutiniški, nuobodūs (16,18 proc.), trūksta lėšų kvalifikacijai tobulinti (14,71 proc.), nėra tęstinumo (13,97 proc.), kvalifikacijos tobulinimo centrai yra per toli (10,29 proc.). Iš gautų atsakymų galima spręsti, kad didžioji dalis problemų kyla dėl kvalifikacijos tobulinimo organizatorių: jie neparengia naudingų programų, neatsižvelgia į mokytojų poreikius bei galimybes. Tai atskleidžia ir klausimas su kokiomis problemomis mokytojai dažniausiai susiduria norėdami tobulinti kvalifikaciją. Nors ir gyvename tokiu laikmečiu, kai valstybėje vyksta nemažai pasikeitimų, vykdoma daug reformų, tačiau mokytojų kvalifikacijos tobulinimo srityje pastebima, kad naujovės ne taip greitai priimamos kvalifikacijos tobulinimo organizatorių. Nors kvalifikacijos tobulinimo sistema decentralizuota, vis dar susiduriama su aktualiu, naudingų bei reikalingų kvalifikacijos tobulinimo renginių stoka. Gautas žinias mokytojams sunku taikyti praktikoje, nes dažnai tobulindami kvalifikaciją mokytojai gauna tik teorines žinias. Šią problemą galima susieti su anksčiau paminėtomis problemomis, kad trūksta mokytojų labiausiai pageidaujamų lektorių t.y. mokytojų praktikų.



14 pav. Problemos kylančios keliant kvalifikaciją.

Didžiausia problema kvalifikaciją tobulinantiems mokytojams – pedagogams aktualių renginių stoka (41,91 proc.). Daigiau nei trečdaliui mokytojų (34,56 proc.) trūksta laiko kvalifikacijos tobulinimui, taip pat ne maža dalis mokytojų įgytas žinias sunkiai gali pritaikyti praktikoje (20,59 proc.). Mažiau mokytojų susiduria su tokiomis problemomis, kaip lėšų stygius (8,82 proc.), naujos informacijos renginiuose stoka (5,88 proc.), informacijos apie renginius stoka (0,74 proc.), mokyklos administracijos trukdžiais (2,21proc.), bei kitomis problemomis (2,21proc.).

IŠVADOS:

1. Literatūros bei dokumentų analizė atskleidė, jog kvalifikacijos tobulinimas yra sudėtingas, nuolat vykstantis ir neišvengiamas procesas, kuris yra viena prioritetinių sričių Lietuvos švietimo politikoje ir turi būti vertinamas kompleksiskai (konkrečiame kontekste, įvairiais lygmenimis, atsižvelgiant į asmenybę)

2. Tyrimas atskleidė, kad apklaustieji Kėdainių miesto mokytojai atviri vykstančiai kaitai profesinėje erdvėje – turi galimybių (97,06 proc.), nuolat formaliai ir neformaliai mokosi (95,4 proc.). Mokytojai nuolat seka informaciją visuose įmanomuose šaltiniuose (55,7 proc.) bei taiko naujoves ir eksperimentuoja savo praktinėje veikloje (59,3 proc., 28,1proc.). Gauti duomenys atskleidžia didelį mokytojų kvalifikacijos tobulinimo mastą, norą tobulėti, keistis kartu su nuolat kintančia aplinka.

3. Mokytojai gauna paramą iš mokyklos administracijos (62,7proc., 33,2 proc.), bei vadovo (56,7 proc., 33,8 proc.), tačiau nemaža dalis mokytojų abejoja, arba nepasitiki vyresnių kolegų parama (43,9 proc.). Toks požiūris leidžia manyti, kad jauni mokytojai siekia būti savarankiškesni, yra drąsūs, moka įrodyti savo mintis bei tiesas, nebijo eksperimentuoti.

4. Apklaustieji mokytojai (70,59 proc.) labiausiai pageidauja kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dirbti su mokytojais praktikais, nes nori pasidalinti patirtimi, problemomis su žmonėmis, kurie nėra atitrūkę nuo mokyklos gyvenimo realijų. Nemaža dalis mokytojų teigia, kad po kvalifikacijos tobulinimui skirtų renginių išbando naujoves, tačiau tęstinumo jų veikloje nėra (31,2 proc.). Tai leidžia teigti, kad šiuo metu Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo renginiuose gaunamos žinios ne visada yra naudingos mokymo procesui bei lengvai pritaikomos praktikoje.

5. Daugiau kaip ketvirtadalis mokytojų nepatenkinti tuo, kad kvalifikacijos tobulinimui skirtuose renginiuose vyrauja teorija (26,47 proc.), tai leidžia daryti išvadą, kad mokytojų kvalifikacijos tobulinimo programų įgyvendinime tai gana esminis trūkumas. Taip pat trūksta kūrybiškai naujoves perteikiančių lektorių (24,26 proc.). Didžiausia problema kvalifikaciją tobulinantiems mokytojams – pedagogams aktualių renginių stoka (41,91 proc.). Daugiau nei trečdaliui mokytojų (34,56 proc.) trūksta laiko kvalifikacijos tobulinimui. Gauti duomenys įrodo sunkiai ir lėtai vykstančius mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos pokyčius.

PASIŪLYMAI

1. Mokytojų kvalifikacijos tobulinimas Kėdainių mieste yra intensyvus reiškinys. Mokytojai mielai domisi pedagoginėmis naujienomis, ieško modernių įvairių problemų sprendimo būdų, todėl kvalifikacijos tobulinimas turėtų tapti prioritetine sritimi švietimo organizacijose ir būti labiau individualizuojamas.

2. Mokymų metu įgytą naują patirtį derėtų taikyti praktikoje, kitaip kvalifikacijos tobulinimas neteks prasmės. Nauji, niekad netaikyti problemų sprendimo būdai gali atnešti daugiau naudos, nei seni, nusistovėję, kartais net nebetinkami, bet įprasti darbo metodai.

3. Tyrimo metu paaiškėjo, kad mokytojai tobulindami savo kvalifikaciją ne visada gauna paramą arba ne visada tinkamai geba pasinaudoti parama, gaunama iš mokyklos kaip organizacijos bei vadovų, todėl mokyklų vadovams ir bendruomenei vertėtų pasistengti labiau bendradarbiauti kvalifikacijos tobulinimo klausimais ir taip didinti mokytojų vidinę bei išorinę motyvaciją.

4. Išanalizavus gautus duomenis, galima daryti išvadą, kad mokytojų kvalifikacijos tobulinimo programų turinys ne visiškai atitinka pačių mokytojų poreikius bei galimybes. Dažnai mokytojai norėdami tobulinti kvalifikaciją nepasiekia norimo tikslo, nes trūksta reikiamų renginių, vyrauja teorija, kuri sunkiai pritaikoma praktikoje, todėl įgyvendinti kvalifikacijos tobulinimo programas galėtų tik tokios organizacijos, kurios paliktų įtaigių įrodymų, kad yra ištyrusios X įstaigos kvalifikacijos tobulinimo poreikius ir profesinės veiklos problemas. Teorinė medžiaga turėtų būti tikslingai nukreipta į praktinį taikymą ir tas tikslas klausytojų turėtų būti sąmoningai suvokiamas.

Lina Kesiūnaitė

KĖDAINIŲ MIESTO MOKYTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIAI BEI GALIMYBĖS

Santrauka

Didžiausia švietimo organizacijos vertybė – darbuotojai ir mokiniai. Keičiantis mokytojo vaidmeniui jis tampa mokinių ugdymosi proceso partneris ir padėjėjas. Jo tikslas- padėti mokiniui suvokti save, pažinti jį supančią aplinką, formuoti vertybines nuostatas. Mokytojo kvalifikacijos tobulinimo poreikiai nuolat kinta, atsižvelgiant į įvairius išorinius ir vidinius švietimo sistemos kaitos veiksnius. Ši sąveika tarp kaitos veiksnių ir mokytojo kvalifikacijos tobulinimo poreikių apima visas mokytojo veiklos sritis. Mokymo proceso didėjantis atvirumas rinkai bei veiklos pasauliui iš esmės keičia mokymo turinio sampratą ir jo kūrimo principus. Mokymo turinys tampa ne toks steriliai akademinis ir griežtai apibrėžtas disciplinų ribų, į jį įtraukiamos vadinamosios kasdienės žinios ir veiklos patirtis, jo sudarymas tampa ne tik siauros specialistų grupės, bet visų mokytojų veiklos uždaviniu, dažnai įtraukiant veikėjus, esančius už mokymo proceso ribų – darbdavius, įvairių kitų sričių ekspertus, jo struktūra tampa ne tokia vientisa - vyksta moduliacijos procesas, nyksta ribos tarp akademinų ir profesinių žinių.

Magistro baigiamojo darbo tikslas buvo įvertinti Kėdainių miesto vidurinių ir pagrindinių mokyklų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo poreikius bei naudą, atskleisti pedagogų tobulinimosi patirtį, išryškinti galimus trūkumus, problemas ir apibrėžti jų sprendimo kelius. Šiam tikslui pasiekti buvo išskelti šie uždaviniai:

- Išanalizuoti mokytojų kvalifikacijos tobulinimo būdus.
- Nustatyti Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo mastą, poreikius bei problemas.
- Pasitelkus tyrimo metodus, nustatyti Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo ypatumus, pedagogų požiūrį į mokymąsi, aptarti jo efektyvumą, galimus trūkumus ir taisytinas vietas, padaryti išvadas ir pateikti rekomendacijas.

Atlikta literatūros apžvalga, išanalizuota mokytojų kvalifikacijos tobulinimo specifika, apžvelgta įstatyminė bazė, mokytojų kvalifikacijos tobulinimo būdai bei vertinimo parametrai. Parengta speciali anketa, kurios dėka išsiaiškinta Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo mastas, poreikiai, problemos, naudos vertinimas ir bendras mokytojų požiūris į kvalifikacijos tobulinimą. Atlikto darbo pagrindu pateiktos išvados ir pasiūlymai.

Lina Kesiūnaitė

Kėdainiai City Teacher In-service training Needs and Opportunities

Summary

The maximum value of the education organization - the staff and students. The role of the teacher changes and teacher becomes a partner and assistant in the process of learning for pupils. Its goal is to help the students understand themselves, know the surrounding environment, form moral values. Teacher professional development needs are constantly changing, depending on various external and internal factors changing the education system.

This interaction between the change factors and teacher professional development needs of the teacher covers all areas of activity. The training process of the increasing openness of markets and business world is changing fundamentally the concept of educational content and its creation of principles.

Training content becoming not so sterile academic with strictly defined boundaries, it includes the so-called "day to day knowledge" and experience, its content becomes the concern not only for a narrow group of specialists, it's the task of all the teachers', often involving the people in the educational process outside - employers, various experts in other fields. Its structure becoming not so solid – we can witness a process of modulation, blurred the boundaries between the academic and professional knowledge.

Master's final work aim was to assess Kedainiai city secondary school teachers basic development needs and opportunities

In order to achieve this raises the following challenges:

To analyze ways of improving teachers' qualifications and experience.

Set Kedainiai city teachers' scale of professional development, needs and problems.

Through investigative techniques, to identify Kedainiai city professional development of teachers' characteristics, teachers' attitudes to learning, to discuss its effectiveness, possible shortcomings and changeable places, to draw conclusions and make recommendations.

Conducted literature review, analysis of specifics of teacher professional development, an overview of legislative framework, teacher professional development methods and parameters of assessment. Was composed a special form, which makes clear Kedainiai city scale of the improvement of teacher qualifications, needs, problems, benefits and evaluation of the overall approach to teacher improvement of qualifications. Conclusions and proposals were this researches basis.

LITERATŪRA:

1. Arends R. J. Mokmės mokyti. Vilnius: Margi raštai, 1998 p. 16 - 40.
2. Bankauskienė N., Čiučiulkienė N. Mokytojo kaip komunikatoriaus vaidmuo XXI a. komunikacinėje kultūroje: moki žodį - rasi kelią. Programos medžiaga pedagoginės informacijos duomenų bazei. Kaunas [žiūrėta 2008.12. 21]. Prieiga per internetą: www.sac.smm.lt/images/file/e_biblioteka/3_Metodine_veikla_mokytojo%20ir%20mokinio%20kompetencijoms%20ugdyti.pdf
3. Barkauskaitė M. Suaugusiųjų pedagogikos gairės. Vilnius: VPU leidykla, 2006, p. 80-87.
4. Bižys N., Linkaitytė G., Valiuškevičiūtė A. Pamokos mokytojui. Vilnius: Margi raštai, 1996, p. 9.
5. Bulajeva T., Pedagogų saviugdros veiksniai švietimo kaitos sąlygomis [rankraštis] Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, edukologija 2001.
6. Butkienė G., Kepalaitė A., Mokymasis ir asmenybės brendimas. Vilnius: Margi raštai, 1996, p. 11
7. Christauskas J. Mokytojų bendradarbiavimo ir komandinio darbo kompetencijų tyrimas// Mokytojų ugdymas, 2005, Nr. 5, p. 40.
8. Čiužas R. Iššūkiai Lietuvos mokytojų didaktinei kompetencijai: kaip rengti mokytojus. Vilnius: Mokytojų kompetencijos centras, 2008.
9. Dalin P., Rolff, Kleekamp B. Mokyklos kultūros kaita. Vilnius: Tyto Alba, 1999, p. 19.
10. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos ekspertų atliktos Lietuvos švietimo politikos apžvalgos rekomendacijos. Vilnius: ŠMM Švietimo aprūpinimo centras, 2002, p. 13-14.
11. Fullan M., Pokyčių jėgos: Skverbimasis į ugdymo reformos gelmes. Vilnius: Tyto Alba, 1998, p. 79.
12. Gedvilienė G. Zuzevičiūtė V., Edukologija, Kaunas: VDU, 2007, p. 120
13. Girdzijauskienė R. Pedagoginiai gebėjimai ir jų ugdymasis// Žvirblių takas, 2005, Nr. 4, p. 5.
14. Guskey T.R. Profesinio tobulinimosi vertinimas. Vilnius: Garnelis, 2004, p. 157.
15. Hopkins D., Ainscow M., West M. Kaita ir mokyklos tobulinimas. Vilnius: TytoAlba, 1998, p. 161-162.
16. Young M. Curriculum of the Future: From the 'new sociology of education' to a critical theory of learning.- London: Falmer, 1998.
17. Jackūnas Ž. Lietuvos pedagogų rengimo kaitos linkmės Europinės patirties kontekste. LRŠMM, VPU, Heidelbergo aukštoji pedagoginė mokykla, X tarptautinė mokslinė

- konferencija: Švietimo reforma ir mokytojų rengimas:aktualijos ir perspektyvos.Vilnius, - 2004,- 63-64p.
18. Jurašaitė-Harbison E. Kaip pedagogas kvalifikaciją kelia kiekvieną dieną//Žvirblių takas, 2005, Nr. 6, p., 5.
 19. Kaminskas K.Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos relevantiškumas. [rankraštis]Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, edukologija 2004, p. 17-18
 20. Kanclerinė D., Kvietkauskienė G. Mokykime mokytis. Metodinė veikla mokytojo ir mokinio kompetencijoms ugdyti. Vilnius: ŠMM Švietimo aprūpinimo centras, 2008.
 21. Laurinavičiūtė J. Keletas būdų, kaip patobulinti dėstymą// Metodinės priemonės, Vilnius:VPU leidykla, 2008, p. 49.
 22. Laužackas R., Gedvilienė G., Tutlys V., Juozaitienė D. VPU Mokslo darbai, Pedagogika 2008, Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai. Vilnius: VPU leidykla 2008, Nr.89.
 23. Lietuvos švietimo plėtotės strateginės nuostatos. Švietimo gairės 2003 – 2012. Vilnius : Dialogo redakcija, 2002.
 24. LR Švietimo įstatymas. [žiūrėta 2009. 05.15]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=302313
 25. Lukšienė M. Jungtys. Vilnius: Alama Litera, 2000, p. 261.
 26. Mačianskienė N., Gedvilienė G., Linkaitytė G., Teresevičienė M. Suaugusiųjų mokymasis. Mentoriavimas. Kaunas: VDU leidykla, 2004, p. 18.
 27. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas. Europos bendrijų komisija. Vilnius: Logotipas, 2001.
 28. Mokytojo profesijos kompetencijos aprašas. [žiūrėta 2009.01.08]. Prieiga per internetą: [www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/2007-01-15-ISAK-54\(2\).doc](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/2007-01-15-ISAK-54(2).doc)
 29. Mokytojų atestacijos nuostatai 2007. LR švietimo ir mokslo ministro patvirtinta 2007m. Liepos 07d. NR ISAK- 1578 [žiūrėta 2008.11.05]. Prieiga per internetą: www.it.kaunas.lm.lt/Mokytoju%20atestacijos%20nuostatai.doc
 30. Monkevičienė O., Stankevičienė K. Pedagogo kompetencijos mentoriaus rengimo vadovėlis, dėstytojo knyga. Kaunas: Technologija 2008, p. 66 – 77.
 31. Navickienė S., Pranskaitis R. Mokyklos darbo kokybės vadyba. Mokytojo praktinės veiklos vertinimo ir įsivertinimo sistema mokykloje. Vilnius: Versus aureus, 2007, p. 21-22.
 32. Pollard A., Refleksyvusis mokymas, Vilnius: Garnelis, 2006, p.22
 33. Pedagogų rengimo koncepcija 2004. LR švietimo ir mokslo ministro patvirtinta 2004 rugsėjo 16d. įsakymu Nr. ISAK-1441 [žiūrėta 2009.03.04]. Prieiga per internetą: www.mkc.lt/dokuments/mokytoju_rengimo_%20ir_veiklos_vertinimo_%20sektorius.../Pedagogu_rengimo_koncepcija.doc

34. Rudzinskienė. Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo motyvacija – nuolatinio mokymosi veiksnys. Švietimo vadyba reformos erdvėje//Jaunųjų mokslininkų darbai II. Vilnius: VPU leidykla, 2005, Nr. 2, p. 139-140 .
35. Švietimo gairės 2003-2012, Vilnius: Dialogo redakcija, p. 141
36. Targamadzė V, Normantas E., Rutkauskienė D., Vidžiūnas A. Naujos distancinio švietimo galimybės. Vilnius: Standartų spaustuvė,1999, p. 156.
37. Voveris V. Pedagogas mūsų viltis ir nerimas. Kaunas: Šviesa, 1990. p. 99.
38. Zemlickas G. Lisabonoje pristatyta Europos kvalifikacijų sąranga//Mokslo Lietuva. 2007, Nr. 21 [žiūrėta 2009. 04. 30]. Prieiga per internetą: <http://mokslasplius.lt/mokslo-lietuva/node/788>
39. Želvys R. Švietimo organizacijų vadyba. Vilnius: VU leidykla, 2003, p. 44.
40. Želvys R., Būdienė V., Zabulionis A. Švietimo politika ir monitoringas. Vilnius: Garnelis, 2003, p. 72-73.

PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIŲ ANKETA

Gerb. Mokytojau, maloniai prašome atsakyti į anketos klausimus. Jūsų atsakymai padės įvertinti Kėdainių miesto mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikius bei galimybes. Anketa yra anonimiška, todėl drąsiai reikškite savo nuomonę.

1. Jūs esate:

socialinių mokslų specialistė(-as)	humanitarinių mokslų specialistė(-as)	tikslųjų mokslų specialistė(-as)	gamtos mokslų specialistė(-as)	informacinių technologijų specialistė(-as)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Jūsų darbo stažas yra:

Iki 5 metų	5-10 metų	10-15 metų	16-25 metų	Daugiau kaip 25 metai
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Kiek dienų per metus vidutiniškai Jūs praleidžiate kvalifikacijos tobulinimo renginiuose?

Nė vienos	Iki 5 dienų	6-10 dienų	Daugiau nei 10 dienų
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Kokia dalis kvalifikacijos tobulinimui skirtų renginių buvo mokami?

Visi renginiai buvo nemokami	Renginiai buvo mokami iš mokinio krepšelio	Tik vienas renginys buvo mokamas	Didesnė dalis renginių buvo nemokami	Didesnė dalis renginių buvo mokami	Visi renginiai buvo mokami
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Ar turite galimybę rinktis įvairių institucijų organizuojamus pedagogų kvalifikacijos tobulinimo renginius?

- Taip
 Ne

5. Kokių lektorių Jūs pageidautumėte pedagogų kvalifikacijos tobulinimo renginiuose?

ŠMM darbuotojų	Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo įstaigų specialistų	Mokytojų praktikų	Aukštųjų mokyklų dėstytojų
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Kada Jums patogiau tobulinti kvalifikaciją?

Pasibaigus mokslo metams, vasaros atostogų metu	Mokinių atostogų metu per mokslo metus	Savaitgaliais	Darbo dienomis, po pamokų
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Kada paprastai tobulinate kvalifikaciją?

Pasibaigus mokslo metams, vasaros atostogų metu	Mokinių atostogų metu per mokslo metus	Savaitgaliais	Darbo dienomis, po pamokų
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Kur Jums patogiau tobulinti kvalifikaciją?

<input type="checkbox"/>	Taip
--------------------------	------

Savo mokykloje	<input type="checkbox"/>
Miesto, rajono mokytojų švietimo centre	<input type="checkbox"/>
Apskritis mokytojų švietimo centre	<input type="checkbox"/>
Aukštojoje mokykloje	<input type="checkbox"/>
Centrinėje kvalifikacijos tobulinimo įstaigoje	<input type="checkbox"/>
Pedagogų profesinės raidos centre	<input type="checkbox"/>

9. Kaip Jūs įprastai gaunate informaciją apie kvalifikacijos tobulinimui skirtus renginius?

Pateikiama savivaldybės švietimo skyriaus interneto svetainėje	Gaunu į savo elektroninį paštą	Skelbiama kvalifikacijos tobulinimo institucijų tinklapiuose	Skelbiama šalies pedagoginėje spaudoje	Pateikia mokyklos administracija
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Ar esate patenkinta(-as) socialinių/humanitarinių/tiksliųjų/gamtos/informacinių technologijų mokslų srities kvalifikacijos tobulinimo sistemos teikiamomis galimybėmis?

Sunku pasakyti	Visiškai nepatenkinta(-as)	Gerokai nepatenkinta(-as)	Beveik patenkinta(-as)	Visiškai patenkinta(-as)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Jeigu esate daugiau ar mažiau nepatenkinta(-as) socialinių/humanitarinių/tiksliųjų/gamtos/informacinių technologijų mokslų srities kvalifikacijos tobulinimo sistemos teikiamomis galimybėmis, pažymėkite pagrindines nepasitenkinimo priežastis.

	Taip
Kvalifikacijos tobulinimo centrai yra per toli	<input type="checkbox"/>
Trūksta lėšų kvalifikacijai tobulinti	<input type="checkbox"/>
Trūksta kūrybiškai naujoves perteikiančių lektorių	<input type="checkbox"/>
Renginiai pernelyg rutiniški, nuobodūs	<input type="checkbox"/>
Vyrauja teorija	<input type="checkbox"/>
Pateikiama gerai žinomi dalykai	<input type="checkbox"/>
Nėra tęstinumo	<input type="checkbox"/>
Trūksta reikalingų renginių	<input type="checkbox"/>

12. Su kokiais problemomis Jūs asmeniškai susiduriate tobulindama(as) savo kvalifikaciją?

	Taip
Su mokyklos administracijos trukdžiais	<input type="checkbox"/>
Pedagogams aktualių renginių stoka	<input type="checkbox"/>
Gautas žinias sunku taikyti praktikoje	<input type="checkbox"/>
Renginiuose nieko naujo nesužinoti	<input type="checkbox"/>
Informacijos apie renginius stygiumi	<input type="checkbox"/>
Trūksta laiko	<input type="checkbox"/>
Stinga lėšų	<input type="checkbox"/>
Kitos (įrašykite konkrečias problemas)	<input type="checkbox"/>

13. Jeigu galite, įvardykite konkrečiai, ką laikytumėte geru kvalifikacijos tobulinimo renginiu/programa

13. Ar domitės naujovėmis ir eksperimentais švietimo srityje?

Nuolat seku informaciją visuose įmanomuose šaltiniuose	Mane domina tik ryškų atgarsį visuomenėje turėję įvykiai švietimo srityje	Nesidomiu tol, kol nėra konkrečių reikalavimų	Kita
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kokius Lietuvos ir Europinio masto dokumentus, susijusius su švietimo sistema, Jūs žinote?

.....

Ar išbandote naujoves darbe?

Ne, nes dirbu tik savo patikrinta metodika	Išbandau naujas idėjas iš kart po tobulinimosi renginių	Gerai apgalvoju, planuoju ir nuosekliai bandau pritaikyti naujoves savo veikloje.	Kita
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kokiomis kvalifikacijos tobulinimo galimybėmis Jūs naudojate?

Nesinaudoju jokiais	Dalyvauju seminaruose konferencijose, švietimo renginiuose susijusiuose su dalykine bei pedagogine veikla	Tęsiu studijas	Kita
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Atsakymus pažymėkite „+“ženklą

Eil. Nr.		Taip	Beveik	Ne	Nežinau
1.	Ar Jūsų kvalifikacijos tobulinimas susijęs su mokyklos kurioje dirbate, vizija, misija, tikslais?				
2.	Ar derinate kvalifikacijos tobulinimo veiklą su mokyklos administracija?				
3.	Ar iškilus keblumams tam tikroje situacijoje, galite pasikliauti žinovais (pvz. mokytojais ekspertais) ir pasinaudoti jų patirtimi?				
4.	Ar Jūsų mokykloje yra įprasta taikyti naujoves, pasitelkiant naujus mokymo metodus ir nesibaiminti galimų nesėkmių?				
5.	Ar norėdami tobulinti kvalifikaciją gaunate paramą iš mokyklos vadovų?				

AČIŪ.