PROJEKTO

„PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO IR PERKVALIFIKAVIMO SISTEMOS PLĖTRA“

MOKSLINIO TYRIMO PROJEKTO REZULTATŲ ATASKAITA:

II DALIS. PAGILINTŲ INTERVIU SU EKSPERTAIS IR FOKUSUOTŲ GRUPINIŲ DISKUSIJŲ SU MOKYTOJAIS IR MOKYKLŲ ADMINISTRACIJOS ATSTOVAIS REZULTATŲ APŽVALGA

UŽSAKOVAS:	**UGDYMO PLĖTOTĖS CENTRAS** M. Katkaus g. 44, Vilnius
ATLIKĖJAS:	**UAB “RAIT”** Naugarduko g. 68B, Vilnius Tel: +370 5 2691247 Faks: +370 5 2691248 El. paštas: info@rait.lt
PROJEKTO VADOVAS:	Gintaras Šumskas _____, vyr. projekto vadovas
ATASKAITĄ RENGĖ	Renata Sadunišvili, Projekto kokybinės dalies vadovė
INTERVIU IR FOKUSUOTAS GRUPINES DISKUSIJAS ATLIKO	Renata Sadunišvili
ATASKAITA PATEIKTA:	2011 m. balandis

TURINYS

TURINYS 2
1. TYRIMO PRISTATYMAS 3
1.1. Informacija apie projektą 3
1.2. Mokslinio tyrimo tikslai ir uždaviniai 3
1.2.1 Pagrindinis tikslas 3
1.2.2 Pagrindiniai uždaviniai 3
2. TYRIMO METODOLOGIJA 4
3. ĮVADAS 5
4. SANTRAUKA 6
5. REZULTATŲ APŽVALGA 11
5.1.ESAMOS SITUACIJOS PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO SRITYJE APIBŪDINIMAS 11
- Organizacinio lygmens apibūdinimas ir vertinimas; 11
- Esminiai pokyčiai užfiksuoti respondentų per pastaruosius 2-3 metus - atestacijos sistemos suspendavimas ir tikslingų lėšų mokytojo kvalifikacijos tobulinimui iš mokinio krepšelio skyrimas; 11
- Vyraujantys lėšų paskirstymo modeliai. 11
5.2.PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROGRAMŲ ĮVAIROVĖS IR KOKYBĖS VERTINIMAS 15
- Esamų programų visumos atitikimas pedagogų poreikiams; 15
- Naujų programų atsiradimo galimybės ir prielaidos; 15
- Požiūris į kvalifikacijos tobulinimą kaip mokymosi visą gyvenimą strategijos dalį; 15
5.3.TOBULINIMO PROGRAMŲ FORMŲ ĮVAIROVĖS IR EFEKTYVUMO VERTINIMAS 17
- Pagrindinių šiuo metu paplitusių formų vertinimas (kursai, seminarai, stebėjimai, stažuotės) ir lūkesčiai; 17
- Savišvietos kaip vienos iš tobulinimo formų vertinimas; 17
- Įgytos kvalifikacijos pripažinimas; 17
5.4.PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROCESŲ PERSIKĖLIMO Į MOKYKLAS VERTINIMAS 24
- Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo procesų organizavimas mokykloje; 24
- Šios formos privalumai mokyklos bendruomenei; 24
5.5.PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS POREIKIO NUSTATYMAS KONKREČIOJE MOKYKLOJE 25
- Esamos poreikio nustatymo praktikos ir jų efektyvumas; 25
- Lūkesčiai kvalifikacijos tobulinimo rezultatų matavimo mechanizmams; 25
5.6.POŽIŪRIS Į KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO TIEKĖJŲ APSKAITĄ, SERTIFIKAVIMAS 27
A. PRIEDAS: PAGILINTŲ INTERVIU SU ŠVIETIMO EKSPERTAIS / FOKUSUOTŲ GRUPINIŲ DISKUSIJŲ SU MOKYTOJAIS IR MOKYKLŲ ADMINISTRACIJOS ATSTOVAIS GAIRĖS: 2 INSTRUMENTAS 29

1. TYRIMO PRISTATYMAS

1.1. Informacija apie projektą

Projektas „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo sistemos plėtra" finansuojamas iš Europos socialinio fondo ir Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšų pagal 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 2 prioriteto „Mokymasis visą gyvenimą" VP1-2.2-ŠMM-02-V priemonę „Bendrojo lavinimo, profesinio mokymo institucijų ir aukštųjų mokyklų pedagoginio personalo kvalifikacijos tobulinimas". Projekto kodas VP1-2.2-ŠMM-02-V-01-006.

Pagrindinis projekto tikslas – sudaryti sąlygas pedagogų kvalifikacijos tobulinimui ir perkvalifikavimui.
Projekto uždaviniai:

- organizuoti pedagogų ir vaikų globos įstaigų auklėtojų perkvalifikavimo studijas;
- sukurti veiksmingą pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelį;
- išbandyti naujas pedagogų kvalifikacijos formas.

1.2. Mokslinio tyrimo tikslai ir uždaviniai

1.2.1 Pagrindinis tikslas

Atlikti kompleksinį mokslinį tyrimą, kurio tikslas - įvertinti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo padėtį ir perkvalifikavimo poreikius priešmokyklinio ugdymo, bendrojo lavinimo ir neformalaus vaikų švietimo įstaigose (toliau – *situacijos ir poreikių įvertinimas*).

Kokybiniu tyrimu siekta detaliau išsiaiškini esamos padėties vertinimą pedagogų kvalifikacijos tobulinimo srityje.

1.2.2 Pagrindiniai uždaviniai

1. Atlikti kiekybinę reprezentatyvią Lietuvos mokytojų apklausą;
2. Atlikti kokybinį tyrimą: organizuoti 5 (penkias) fokusuotas diskusijų grupes ir 15 (penkiolika) struktūruotų interviu su švietimo ekspertais;
3. Parengti ir pristatyti tyrimo ataskaitą.

2. TYRIMO METODOLOGIJA

2.1. Tyrimo metodas:

Pagilintas interviu (toliau PI) – asmeninis pokalbis su vienu žmogumi pagal iš anksto parengtą vieningą struktūrą, siekiant sužinoti respondento nuomonę, vertinimus, požiūrį ir patirtis, susijusias su analizuojama tema.

Fokusuota grupinė diskusija (FGD) - organizuota diskusija su surinktų žmonių grupe, siekiant sužinoti jų nuomonę, požiūrį ir patirtis susijusias su analizuojama tema.

2.2. Instrumentai:

15 PI su šveitimo ekspertais – 2 Panevėžio apskrityje, 2 Kauno apskrityje, 11 Vilniaus apskrityje. PI su tėvų organizacijų atstovais, pedagogų tobulinimą organizuojančių centrų vadovais, mokytojų dalykinių ir profesinių sąjungų atstovais.

5 FGD mokyklų darbuotojais:
Vilniuje su mokytojais, dirbančiais mokykloje iki 3 metų;
Vilniuje su mokyklų administracijos atstovais;
Kaune su priešmokyklinio ugdymo mokytojais;
Kaune su neformalaus vaikų švietimo įstaigų mokytojais;
Panevėžyje su mokytojais, dirbančiais mokykloje virš 5 metų.

Vykdymo data:	Kovas, 2011
	PI - 40 minučių.
Trukmė:	FGD – 2 valandos.

Ataskaitoje tyrimo rezultatai pristatomi pagal pagrindines temas (teminius klausimus), kokybinio tyrimo duomenis analizuojant ir pateikiant integruotai. Duomenų apibendrinimas iliustruojamas respondentų citatomis (*pakreiptu šriftu)*, kurių kalba netaisyta.

Kadangi švietimo srityje dirbantys ir tyrime anonimiškai sutikę dalyvauti ekspertai gali būti nesunkiai identifikuojami pagal išsakomas pažiūras, jų sąrašas nepateikimas, o citatos retušuotos ir nenumeruojamos.

3. ĮVADAS

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo padėtį ir poreikius priešmokyklinio ugdymo, bendrojo lavinimo ir neformaliojo vaikų švietimo įstaigose reflektavę respondentai pateikė fragmentišką, nenuoseklų situacijos matymą, daugiau orientuotą į atskiras savo veiklos sritis. Tyrime dalyvavę respondentai yra skirtingose švietimo srityse dirbantys ekspertai. Didžioji dalis negalėjo išsamiai ir tolygiai aptarti visų numatytų klausimų.

Visas duomenų masyvas yra fragmentiškas ta prasme, kad atskirais klausimais yra pasisakę tik keli ekspertai ar pedagogai, turintys patirtį tam tikroje veikloje arba turintys nuomonę vienu ar kitu klausimu.

Kadangi tyrimo metu surinktos nuomonės yra labai įvairios ir atskiri ekspertai geba apibūdinti tik atskiras sistemos ar procesų dalis, dažnai vengdami vertinti priešingas nuomones, duomenys pateikiami siekiant atspindėti požiūrių įvairovę ir tam tikrą požiūrių eklektiškumą. Svarbu pažymėti, kad retais atvejais ekspertai galėjo sistemiškai vertinti esamą situaciją ir neretai išsakė prieštaringas nuomones.

4. SANTRAUKA

Esamos situacijos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo srityje apibūdinimas

Apibūdinant situaciją pedagogų kvalifikacijos tobulinimo srityje Lietuvoje, santykinai gali būti skiriami du lygmenys – vertybinis ir organizacinis. Vertybinio lygmens apibūdinimas šio tyrimo metu surinktų duomenų pagrindu negali būti atliktas, nes apie jį ir tik fragmentiškai kalbėjo tik keli respondentai ir tik vadovaudamiesi asmeninėmis nuostatomis, o ne bendru situacijos išmanymo ir reflektavimo pagrindu, ir daugiau nurodydami į vertybinės sistemos nebuvimą, o ne skirtingų sistemų dermes ar sąveikas.
Organizacinis lygmuo yra aiškesnis tyrimo dalyviams, situacija šiame lygmenyje nors ir fragmentiškai, bet gali būti apibūdinta.
Vienas esminių veiksnių išskiriamas švietimo centrų sistemos sukūrimas. Atskirų centrų veikla nėra vertinama kaip sistemiškas ar koordinuotai veikiantis darinys. Centrų veikla yra tiek skirtinga ir nelygiavertė, kad kalbėti apie pilnavertį bendradarbiavimą tarp skirtingų savivaldybių mokyklų bendruomenių aktyviai dalyvaujant šiems centrams yra gerokai per anksti.
Dažniausiai šios įstaigos matomos kaip informaciją apie pasiūlą susisteminančios ir mokyklų bendruomenėms pateikiančios organizacijos, kiek rečiau kaip konkrečius renginius organizuojančios.

Galima išskirti du esminius pokyčius, įvykusius per pastaruosius 2–3 metus, kurios išskiria tyrime dalyvavę respondentai:

(1) pokyčiai pedagogų kvalifikacijos atestavimo sistemoje;

Pedagogų kvalifikacijos atestavimo sistemos suspendavimas laikomas vienu iš esminių pokyčių. Iš esmės, buvusi kvalifikacijos sertifikavimo sistema turi mažai įtakos tiesioginiam kvalifikacijos tobulinimui, tai pripažįsta visi tyrimo respondentai. Akcentas buvo stipriai pasislinkęs į dokumentų rinkimą, tvarkymą ir pateikimą, o ne į įgytų ar siekiamų įgyti gebėjimų ir žinių panaudojimą praktikoje. Visas procesas buvo tapęs daugiau formalia veikla, kuri daugiau diskredituoja kvalifikacijos tobulinimo procesus, nei juos katalizuoja. Didesnės dalies ekspertų nuomone, įvairų laipsnių suteikimas ir finansinis skatinimas turi būti atsieti nuo kvalifikacijos tobulinimo procesų. Kvalifikacijos tobulinimas turėtų būti susietas su praktinės veiklos rezultatais – pokyčiais ugdymo procese, kurie tuomet galėtų vesti į finansinį skatinimą ar karjeros galimybes. Kaip esminis buvusios sistemos trūkumas nurodomas moksleivio pasiekimų matavimo sistemos nebuvimas, kuri, daugumos ekspertų manymu, turėtų būti tiesiogiai susijęs su kvalifikacijos tobulinimu.
Tyrime dalyvavę mokytojai, labai skausmingai priima idėją apie bet kokį galimą ugdymo procesų pokyčių vertinimą, nes pirmiausiai suvokia tai kaip sankcijų sistemą. Kita vertus, jie iš esmės pripažįsta, kad sukūrus tokią sistemą, ji skatintų tobulinti kvalifikaciją ir, esant teigiamam pokyčiui, jausti profesinį pasitenkinimą ir teisę reikalauti tam tikrų privilegijų ar paskatinimų – didesnio atlyginimo, brangių stažuočių, ilgesnių apmokamų atostogų savarankiškam kvalifikacijos tobulinimui, ir kt.

(2) tikslingas lėšų pedagogų kvalifikacijos tobulinimui skyrimas mokinio krepšelyje.

Principas tikslingai skirti lėšas pedagogų tobulinimuisi yra priimamas ir vertinamas pozityviai. Atskira suma mokinio krepšelyje bendrojo lavinimo mokyklų pedagogams laikoma dideliu

palengvinimu organizuojant ir planuojant kvalifikacijos tobulinimą. Neformaliojo ugdymo įstaigų pedagogai teigė, kad jie šiuo požiūriu atskirti nuo visos pedagogų bendruomenės. Kadangi jie taip pat turi tobulinti kvalifikaciją, jie už įvairius kvalifikacijos tobulinimo renginius moka savo lėšomis arba ieško nemokamų galimybių.
Kita grupė, kurios poreikis tobulinti kvalifikaciją yra suvoktas, tačiau lėšų praktiškai neskiriama yra mokyklos nepedagoginiai darbuotojai. Visi ugdymo įstaigos darbuotojai – pradedant administracija, baigiant ūkio dalies darbuotojais - tiesiogiai ar netiesiogiai dalyvauja ugdymo procese ir turi įgyti bei atitinkamai tobulinti savo kompetencijas, susijusias su ugdymo procesu.
Nurodomi tokie lėšų kvalifikacijai paskirstymo modeliai taikomi praktikoje šiuo metu:

1. visi pinigai dalinami po lygiai visiems pedagogams ir kiekvienas yra laisvas juos išleisti pagal savo individualų poreikį tobulinti kvalifikaciją. Jei organizuojami bendri mokyklos mokymai – atitinkamos sumos išskaičiuojamos iš juose dalyvaujančių pedagogų dalių.
2. dalis pinigų iš bendros sumos yra skiriama bendriems kvalifikacijos tobulinimo renginiams, o likusi paskirstoma po lygiai pedagogams.
3. kiekvienas pedagogas sudaro planą, kuriame nurodo norimus kursus, seminarus ir kitus renginius, o mokyklos administracija juos pilnai ar iš dalies finansuoja iš lėšų, skirtų pedagogų kvalifikacijos tobulinimui.

Pastaruoju metu skirstant mokinio krepšelio lėšas pedagogų kvalifikacijai tobulinti dažniausiai vadovaujamasi lygiavos principu - paskirstant lėšas po lygiai visiems pedagogams. Ar tai laikytina teisingu principu, tyrimo dalyviai neturėjo vieningos nuomonės.

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo programų įvairovės ir kokybės vertinimas

Esamų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo programų tiek kokybės, tiek įvairovės vertinimai labai prieštaringi ir poliarūs – nuo labai pozityvių iki visiško atmetimo. Tyrime dalyvavusiems pedagogams, ekspertams lengviausia vertinti praktinę naudą – ji didžia dalimi siejama su individualiu konkretaus pedagogo gebėjimu rasti, taikyti ir perduoti [programose] įgytas žinias.
Formaliai pripažįstama, kad programų įvairovė yra plati ir teoriškai mokytojas turi galimybę rinktis. Kita vertus dažnai kursų turinys kartojasi, net jeigu su laiku yra keičiami jų pavadinimai, naudojamos tos pačios formos ir patys mokymai yra daugiau formalaus pobūdžio. Tokiam vertinimui įtakos gali turėti ne tik programų turinys, bet ir indiferentiškas mokytojų požiūris į kvalifikacijos tobulinimo procesą. Besikartojantis turinys ir formos, kuriomis, jis perteikiamas, netiesiogiai formuoja ,,persisotinimo" jausmą, kuris tuo pačiu kuria ,,visko žinojimo" iliuziją ir mažina norą toliau tobulintis, skatina inertiškumą ir žemą savirefleksiją ar kritiškumą.

Aptariant kvalifikacijos tobulinimo programų kokybę, dauguma ekspertų teigė, kad įvertinti jų kokybę yra nerealus uždavinys, kadangi šiuo metu šalia vietinės kilmės programų esančios iš Europos struktūrinių fondų finansuotos programos iškreipia situaciją.
Kalbant apie galimus programų turinio kūrėjus, visi respondentai nurodė, kad Lietuvos mokytojai galėtų kurti konkurencingas ir vertingas programas, jei kūrimo procesui būtų sudarytos sąlygos. Respondentų nuomone, mokytojų dalyvavimas kuriant programas skatintų konkurenciją tarp jų ir slopintų norą dalintis patirtimi, jei šis darbas nebus atskirai apmokamas. Dalindamiesi savo sukaupta patirtimi mokytojai jaučiasi prarandantys pranašumą ir vertę. Mokytojai neįsisąmonina ir nepriima bendrų mokyklos tikslų, laiko juos formaliais ir nebūtinais. Individualaus poreikio viršenybė mokyklos bendruomenės poreikių atžvilgiu formuoja tam tikrą susvetimėjimą ir skatina

neproduktyvią konkurenciją – gerosios patirtys ir praktikos neplinta ir nėra tobulinamos, plėtojamos.
Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas laikomas mokymosi visą gyvenimą strategijos dalimi, tačiau daugiau deklaratyviame lygmenyje, kadangi pati mokymosi visą gyvenimą strategija laikoma daugiau doktrina, nei praktika įgyvendinama tikrovėje.

Tobulinimo programų formų įvairovės ir efektyvumo vertinimas

Šiuo metu labiausiai paplitusios kvalifikacijos tobulinimo formos – kursai, seminarai, stažuotės ir stebėjimai.
Nors didesnė jų dalis vyksta tiesiogiai dalyvaujant, jaunesnės kartos pedagogai ir dalis ekspertų nurodo, kad populiarėja ir tobulinimasis nuotoliniu būdu, dalyvaujant procesuose tiesiogiai laike pasitelkiant internetą ir atitinkamas priemones, ši forma nėra laikoma lygiaverte tradicinėms formoms.
Kaip dažniausiai siūlomos kvalifikacijos tobulinimo formos tiesiogiai dalyvaujant dažniausiai minimi kursai ir seminarai. Abi šios formos laikomos mažai efektyviomis, jei skirtos dideliam skaičiui klausytojų. Dalis ekspertų laiko šias formas efektyviomis pradiniame etape, kai yra inicijuojamas koks nors mokymųsi modelis, sudėtinė programa, t.y. kai pagrindinis tikslas yra supažindinti, perteikti tam tikrą informaciją. Kaip į praktinių įgūdžių tobulinimą orientuota forma, kursai ir seminarai yra laikomi mažai efektyvūs dar ir dėl tam tikro „moralinio" formų nusidėvėjimo.

Kaip atskira forma aiškiai neįvardinama, bet labai dažnai minima kaip praktika - stebėjimai. Šiuo metu jų paskirtis stipriai asocijuojama su „patikrinimu", ,,atestacija". Toks lūkestis praktiškai paneigia šios formos esmę – dalintis, dalyvauti, ir išvirsta į surežisuotą veiksmą, kuris erzina tiek jo dalyvius, tiek stebėtojus.
Atsiribojus nuo neigiamų turimų emocijų, stebėjimas kaip viena iš kvalifikacijos tobulinimo formų, yra laikoma patrauklia dėl kelių dalykų:

1. Dėl lankstumo taikant;
2. Galima spontaniškai taikyti – kai yra nedidelė „,bėda" ir reikia patarimo;
3. Galima taikyti įtraukiant išorinius ekspertus;
4. Galima stebėti tiek procesą kaip visumą, tiek atskirus jo etapus ar atskiras pedagogo kompetencijas.

Šios formos neturėtų būti atsisakoma dėl šiuo metu esamos daugiau neigiamos patirties, tačiau turi būti laikomasi tam tikrų praktikų ir pasiruošimų stebėjimui, kad esamas neigiamas požiūris būtų sušvelnintas ir ilgainiui pranyktų.
Galimi stebėtojai skirstomi į tris santykines grupes – vyresnieji kolegos, *lygiasvoriai* kolegos, jaunesnieji kolegos.

Stažuotės vertinamos kaip veiksmingos, derinančios savyje praktinių ir teorinių žinių tobulinimą stebint ir aktyviai dalyvaujant. Manoma, kad efektyviausiai stažuotės galėtų vykti Lietuvoje. Stažuotės, skirtos atitinkamo dalyko mokytojams ypač naudingos, kai norima pradėti dirbti taikant naujas priemones. Svarbu sudaryti galimybę praktiškai išbandyti savo gebėjimą jomis naudotis, stebint labiau patyrusiam kolegai.

Savišvieta kaip pedagogų kvalifikacijos forma nėra laikoma prasminga, jei nebus sukurta pasiektų rezultatų vertinimo sistema. Dauguma pedagogų arba atmetė tokią formą iš esmės kaip neįmanomą dėl laiko trūkumo, arba deklaratyviai ją pripažino, nurodydami, kad naršymas internete

yra pilnavertė jos išraiška, t.y. praktiškai savo laisvalaikį prilygindami kvalifikacijos tobulinimo procesams. Ekspertų nuomone, savišvieta gali būti veiksminga tik tuo atveju, jai yra nustatyti jos tikslai ir laikas, per kurį jie turi būti pasiekti.

Įgytos kvalifikacijos efektyvumo pripažinimas šiuo metu galėtų būti skiriamas į du lygmenis – formalųjį ir neformalųjį. Formaliame lygmenyje pripažįstamas ne pats kvalifikacijos tobulinimas (pokytis), kuris nėra niekaip matuojamas, o dalyvavimo procese įgytas formalus dokumentas – sertifikatas. Neformaliame lygmenyje – kolegų pripažinimas stebint darbo procesą ir jo rezultatus (vertinant moksleivių ir tėvų atsiliepimus, inovacijų įdiegimą, rezultatus popamokinėje veikloje ir aktyvumą joje), tačiau šiuo atveju taip pat sunkiai skiriama, kiek esamam rezultatui turėjo įtakos kvalifikacijos tobulinimas. Kaip vienas iš veiksnių, netiesiogiai nurodantis į sėkmingą individualų kvalifikacijos tobulinimo procesą, yra pedagogo dalyvavimas tame procese lektoriaus ar programų kūrėjo vaidmenyje.
Paties kvalifikacijos tobulinimo organizavimo proceso vertinimas pedagogų bendruomenėje yra gana kritiškas. Nors dauguma, kurie aktyviai dalyvauja išnaudodami galimybes tobulinti kvalifikaciją, pripažįsta, kad jie turi galimybę dalyvauti įvairaus pobūdžio programose, praktinis jose įgytų žinių panaudojimas tiesioginiame darbe yra neretai apsunkintas.
Pirmiausiai dėl to, kad pačios programos neretai yra trumpalaikės, o atgalinio ryšio su lektoriumi palaikymo galimybė yra daugiau deklaratyvi.
Antra dėl to, kad pradėjus taikyti įgytas žinias ar įgūdžius neretai nėra galimybės pasitikrinti, ar taikymas vyksta sėkmingai.
Nors grįžę iš įvairių su pedagogų kvalifikacijos tobulinimu susijusių renginių, mokytojai pristato savo patirtį (išgirstą informaciją, gautą medžiagą) metodinėse grupėse, dauguma pripažino, kad tokių pristatymų vertė kitų pedagogų kvalifikacijos tobulinimui yra abejotina. Pristatymai yra daugiau informacinio pobūdžio, leidžiantys susidaryti nuomonę apie programą, lektorius ir nuspręsti, ar verta taip pat joje dalyvauti.

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo procesų persikėlimo į mokyklas vertinimas

Kaip šiuo metu populiari, bet vis dar laikoma nauja forma, nurodomi mokymai mokyklos viduje, konkrečioje mokykloje. Mokytojų ir administracijos atstovų ypač vertinami ilgalaikiai mokymai, trunkantys savaitę ar dvi. Pedagogai išskiria dvi naudas – jie gali skirti daugiau laiko ir dėmesio mokymų turiniui stipriai neatitrūkdami nuo mokymo proceso; ir mokymuose dalyvauja didesnis skaičius kolegų, kas vėliau įgalina sklandžiau įgyvendinti naujoves praktikoje. Galimybė matyti rezultatą yra labai stiprus motyvuojantis veiksnys tolesniam tobulinimuisi. Mokyklų administracijos atstovai tokiuose mokymuose papildomai mato ir praktinės naudos – jiems nereikia spręsti pavadavimo problemų ir yra galimybė racionaliau panaudoti turimas lėšas.

Pedagogų kvalifikacijos poreikio nustatymas konkrečioje mokykloje

Vienas iš esminių esamos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos trūkumų yra praktiškai nevykstantis individualių ir kolektyvinių kvalifikacijos tobulinimo poreikių nustatymas. Nors dauguma pedagogų, kurie dirba mokyklose daugiau nei penkis metus gali nurodyti, kad yra pildę įvairias anketas poreikiams nustatyti, nei vienas negali nurodyti, kaip tų anketų rezultatai buvo panaudoti. Poreikių nustatymas ir programų pasirinkimas yra du skirtingi, mažai tarpusavyje susiję procesai.

Poreikio identifikavimo mechanizmas turėtų būti neatsiejamas nuo kvalifikacijos pokyčio matavimo mechanizmo. Kitu atveju sunku kalbėti apie kvalifikacijos tobulinimo procesų tęstinumą ir ilgalaikius tikslus, atsižvelgiant į visos mokyklos bendruomenės poreikius. Mechanizmas, matuojantis mokytojo darbo rezultatą – juo laikant moksleivio pasiekimų pokytį turi būti sukurtas ir įdiegtas, kaip pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos dalis.
Dauguma ekspertų pabrėžia, kad labai svarbu būtent matuoti, o ne vertinti pokytį ar kaip nors kitaip reitinguoti mokytojus. Kadangi kiekvieno mokytojo poreikis kvalifikacijos tobulinimui gali būti skirtingas, pokytis taip pat vyks skirtingose srityse ir tokiu atveju lyginimas būtų tiesiog nekorektiškas. Šiuo požiūriu akcentuotinas mokytojo tobulėjimas lyginant jo paties rezultatus skirtingais laikotarpiais ar aspektais.

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo procesai galėtų būti veiksmingi tik nuosekliai įgyvendinus visus proceso etapus:

1. pedagogų poreikių kvalifikacijai tobulinti nustatymą individualiame ir bendruomeniniame lygmenyse;
2. konsultantų tinklo suformavimą iš patyrusių ir galinčių tokį darbą dirbti pedagogų praktikų;
3. institucinės pedagogų konsultantų tinklo priežiūros ir koordinavimo užtikrinimą;
4. priemonių pedagogų kvalifikacijos tobulinimui parengimą – programų ir lektorių bazės kūrimas, nuolatinis atnaujinimas;
5. pedagogų kvalifikacijos tobulinimo rezultatų matavimo sistemos ir priemonių sukūrimo ir nuolatinio naudojimo užtikrinimą.

Pedagogų kvalifikacijos procesas turi būti *tęstinis,* apimantis ne tik aktyvius mokymus, bet ir praktinio taikymo tam tikrą monitoringą ir konsultacijas, įtraukiant į tuos procesus ir programų tiekėjus/lektorius.

Požiūris į kvalifikacijos tobulinimo tiekėjų apskaitą, sertifikavimas

Kadangi pedagogų kvalifikacijos tobulinimas ilgą laiką buvo susietas su atestacijos procesais, vienu iš labai reikšmingų, o kartais ir vieninteliu programos pasirinkimo kriterijumi pedagogams ir mokyklų administracijai buvo – ar tiekėjai/lektorius yra *atestuotas,* t.y. gali dalyviui išduoti dalyvavimą patvirtinantį sertifikatą.
Vis dėlto didžioji dalis ekspertų mano, kad šiuo metu pedagogų kvalifikacijai tobulinti skirtos programos ir jas perteikiantys lektoriai turi būti atrenkami ir sertifikuojami dėl didelės nesąžiningų ar švietimo politikos tikslų neatitinkančių produktų pasiūlos.

5. REZULTATŲ APŽVALGA

5.1. ESAMOS SITUACIJOS PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO SRITYJE APIBŪDINIMAS

- ***Organizacinio lygmens apibūdinimas ir vertinimas;***
- ***Esminiai pokyčiai užfiksuoti respondentų per pastaruosius 2-3 metus - atestacijos sistemos suspendavimas ir tikslingų lėšų mokytojo kvalifikacijos tobulinimui iš mokinio krepšelio skyrimas;***
- ***Vyraujantys lėšų paskirstymo modeliai.***

Kalbėdami apie situaciją pedagogų kvalifikacijos tobulinimo srityje Lietuvoje, respondentai santykinai skyrė du lygmenis: vertybinį jos pagrindimą ir organizacinį.
Šioje ataskaitoje aptariamas organizacinio lygmens vertinimas. Vertybinio lygmens apibūdinimas šio tyrimo metu surinktų duomenų pagrindu negali būti atliktas, nes apie jį ir tik fragmentiškai galėjo klabėti tik keli respondentai ir tik vadovaudamiesi asmeninėmis nuostatomis, o ne bendru situacijos išmanymo ir reflektavimo pagrindu, ir daugiau nurodydami į vertybinės sistemos nebuvimą, o ne skirtingų sistemų dermes ar sąveikas.
Organizacinis lygmuo yra aiškesnis tyrimo dalyviams, situacija šiame lygmenyje nors ir fragmentiškai, bet gali būti apibūdinta.
Didžioji dalis ekspertų, dalyvavusių tyrime, turi aiškią nuomonę apie situaciją pedagogų kvalifikacijos tobulinimo srityje, nors vertina ją nevienareikšmiškai. Didesnė dalis respondentų kaip teigiamą veiksnį nurodo suformuotą švietimo centrų sistemą. Pati sistema matoma kaip daugiau ar mažiau vienodų vienetų darinys, formaliai veikiantis kaip vadybos tinklas skirtas teikti pedagogams kvalifikacijos tobulinimo paslaugą. Atskirų centrų veikla nėra vertinama kaip sistemiškas ar koordinuotai veikiantis darinys. Apibūdinama tik atskirų konkrečių centrų, su kurias turima individuali asmeninė patirtis, veikla. Tai viena vertus nurodo, kad sistema iš tiesų decentralizuota ir turi galimybes veikti pagal konkretų vienos ar kitos savivaldybės mokyklų bendruomenės poreikį. Kita vertus, tai liudija, kad centrų veikla yra tiek skirtinga ir nelygiavertė, kad kalbėti apie pilnavertį bendradarbiavimą tarp skirtingų savivaldybių mokyklų bendruomenių aktyviai dalyvaujant šiems centrams yra gerokai per anksti.
Teoriškai decentralizavimas vertinamas pozityviai dėl suvokto didesnio atsakomybių, o tuo pačiu veiklų spektro priskyrimo vietos lygmeniui. Tačiau retas respondentas galėjo nurodyti konkrečias šių centrų veiklas, kurios praktiškai atlieptų jiems priskiriamus lūkesčius. Dažniausiai šios įstaigos matomos kaip informaciją apie pasiūlą susisteminančios ir mokyklų bendruomenėms pateikiančios organizacijos, kiek rečiau kaip konkrečius renginius organizuojančios. Svarbu pastebėti, kad mokytojai ir dalis ekspertų ne visuomet atskiria savivaldybės švietimo skyriaus ir švietimo centro veiklas, dažnai jas tapatina ar painioja.

Yra labai sėkmingai veikiančių, bet jie aišku didesnėse savivaldybėse, miestų, kur yra atitinkami pinigai. Tada jie gali kurti turinį, pritraukti lektorius ir programas. Jie iš tiesų veikia. Pavyzdžiui Marijampolės – išskirtinis pavyzdys. Bet jis vienas toks. Yra daug tik vegetuojančių. [ekspertas. Panevėžys]

Pirminė idėja juos kuriant nebuvo tokia, kad kiekviena savivaldybė įsisteigs. Bet jos neturėjo steigimo derinti su ministerija, ai praktiškai visos įsisteigė. Kol buvo struktūrinių fondų pinigai, buvo jiems gerbūvis sutvarkytas. O dabar savivaldybė gali išskirti jiems atlyginimams, o kitką jie turi užsidirbti. Didesnė dalis mažose savivaldybėse tiesiog bando išgyventi ar tiksliau išlikti. Programoms kurti reikia resursų, kurių jie neturi ir pritraukti nemoka. Jų tiek nereikia, bet dabar turi natūraliai jie apsijungti ar išnykti kai kurie.[ekspertas. Vilnius]

Galima išskirti du esminius pokyčius, įvykusius per pastaruosius 2–3 metus, kurios išskiria tyrime dalyvavę respondentai:
- pokyčiai pedagogų kvalifikacijos atestavimo sistemoje;
- tikslingas lėšų pedagogų kvalifikacijos tobulinimui skyrimas mokinio krepšelyje.

Pedagogų kvalifikacijos atestavimo sistemos suspendavimas laikomas vienu iš esminių pastebėtų pokyčių. Didžioji dalis respondentų (tiek ekspertai, tiek pedagogai) negalėjo apibūdinti dabartinės situacijos – vieni teigė, kad sistema nebeveikia ir bus siūlomas naujas būdas atestuoti pedagogus, kiti teigė, kad ji laikinai sustabdyta, tačiau bus tęsiama toliau. Visi pedagogai, dalyvavę diskusijose, vieningai teigė, kad jie renka sertifikatus ir skaičiuoja kvalifikacijos tobulinimui praleistas valandas tam, kad vėliau galėtų už jas atsiskaityti atestacijos metu.
Dalis pedagogų nurodė, kad sertifikatų, patvirtinančių dalyvavimą atitinkamuose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose, iš jų reikalauja mokyklų administracija, kaip dokumento, pagrindžiančio neatvykimą į darbą. Priešmokyklinio ugdymo pedagogai nurodė, kad jų įstaigose egzistuoja praktika kas metai pateikti administracijai sąrašą veiklų, kuriose jie dalyvavo tobulindami kvalifikaciją, patvirtinant gautais sertifikatais ar kitais susijusiais dokumentais. Šios praktikos, nors ir veikiančios kaip paskatinimas dalyvauti įvairiose kvalifikacijos tobulinimo veiklose, turėtų būti vertinamos daugiau kaip priemonės sankcionuoti, kontroliuoti, nei skatinančios ugdyti ir tobulinti kvalifikaciją.

Metų gale turi nešti vedėjai lentelę užpildytą – kur buvai ir ką darei. Gali įrašyti, ir be sertifikatų, kur buvai, nes tikrai ne visur duoda, bet jeigu bus mažai jų, tai gali ir nepatikėti, kad tu ten buvai. Kažką jie turi išduoti. [priešmokyklinio ugdymo pedagogė]

Tai mes nešam visų renginių diplomus, kuriuose dalyvaujam. Su vaikučiais mieste renginiuose, parodose. Viskas mums užskaitoma. Aišku vedėja pasitiki, bet kažkaip negali neturėti tų pažymų, nes yra dar kolegės, jos irgi žiūri, ir jeigu jos turi, o tu ne tai pačiai kažkaip ne taip. [ikimokyklinio ugdymo pedagogė]

Iš esmės, buvusi klasifikacijos sertifikavimo sistema turi mažai įtakos tiesioginiam kvalifikacijos tobulinimui, tai pripažįsta visi tyrimo respondentai. Akcentas buvo stipriai pasislinkęs į dokumentų rinkimą, tvarkymą ir pateikimą, o ne į įgytų ar siekiamų įgyti gebėjimų ir žinių panaudojimą praktikoje. Visas procesas buvo tapęs daugiau formalia veikla, kuri daugiau diskredituoja kvalifikacijos tobulinimo procesus, nei juos katalizuoja. Didesnės dalies ekspertų nuomone, įvairių laipsnių suteikimas ir finansinis skatinimas turi būti atsieti nuo kvalifikacijos tobulinimo procesų. Kvalifikacijos tobulinimas turėtų būti susietas su praktinės veiklos rezultatais – pokyčiais ugdymo procese, kurie tuomet galėtų vesti į finansinį skatinimą ar karjeros galimybes. Kaip esminis buvusios sistemos trūkumas nurodomas moksleivio pasiekimų matavimo sistemos nebuvimas, kuris, daugumos ekspertų manymu, turėtų būti tiesiogiai susijęs su kvalifikacijos tobulinimu.

Yra du dalykai, kurie turi aiškų poveikį moksleivio pasiekimams – socialinė šeimos situacija, ekonominiai dalykai, tėvai ir pan., ir mokytojo kvalifikacija. Tai su ekonomine mes nieko padaryti negalim, yra kaip yra, bet mokytojo kvalifikacija yra esminis dalykas, kuri mes galim ir turim įtakoti. Ir tikrai galima sieti vaiko pasiekimų pokyčiu fiksuoti ir sieti tai su mokytojo kvalifikacija ir su tom programom tobulinimo, kuriose jis dalyvavo. [ekspertas. Vilnius]

Nebūna, kad vienas mokytojas gauna tik blogus mokinius. Tuo labiau, kad su skirtingom klasėm dirba. Kvalifikacijos tobulinimas kryptingas ir pasirinktas pagal jo individulius poreikius bus matomas, gali ir turi būti matuojamas.[administracijos atstovas]

Dabar didžiausia bėda, kad nėra jokios atskaitomybės mokytojo. Jis nėra atskaitingas steigėjui už rezultatus, už pinigus išleistus jo kvalifikacijos tobulinimui. Taip negali būti. Savivaldybė yra steigėjas ir turi reikalauti tokios atskaitomybės. Mokykla nėra išskirtinė sritis, ji turi rezultatus. Tik nereikia painioti su egzaminų rezultatais, kur reitingavimas pagal juos mokyklų yra gryna nesąmonė. Bet kai nėra normalios sistemos, atsiranda tokios pseudosistemos.[ekspertas. Vilnius]

Nors mokytojai, dalyvavę tyrime, labai skausmingai priima idėją apie bet kokį galimą ugdymo procesų pokyčių vertinimą, nes pirmiausiai suvokia tai kaip sankcijų sistemą, jie iš esmės pripažįsta, kad esant tokiai sistemai, ji skatintų tobulinti kvalifikaciją ir, esant teigiamam pokyčiui, jausti profesinį pasitenkinimą ir teisę reikalauti tam tikrų privilegijų ar paskatinimų – didesnio atlyginimo, brangių stažuočių, ilgesnių apmokamų atostogų savarankiškam kvalifikacijos tobulinimui, ir kt.

Kitas pokytis, kuris daliai pedagogų (ilgiau nei 5 metus dirbantiems mokykloje) jau yra tapęs savaime suprantamu, o daliai (dirbantiems iki 3 metų mokykloje) buvo naujiena, išgirsta tyrimo metu – lėšos pedagogų kvalifikacijos tobulinimui iš mokinio krepšelio. Pats principas tikslingai skirti lėšas pedagogų tobulinimuisi yra priimamas ir vertinamas pozityviai. Didelė dalis respondentų išsakė norą lėšas skirstyti labiau individualizuotai, skiriant konkrečią sumą konkrečiam pedagogui. Ši nuostata grindžiama tokiomis prielaidomis:

1. Tikima, kad tai leis tolygiau paskirstyti lėšas tarp pedagogų, suvienodinant didesnių ir mažesnių mokyklų mokytojų galimybes.
2. Skatins pedagogus, kurie vengia tobulinti kvalifikaciją ar yra neiniciatyvūs, dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo procesuose.
3. Inicijuos nuodugnesnį individualių pedagogo poreikių išsiaiškinimą ir kryptingesnį reikiamų kompetencijų tobulinimą.

Atskira suma mokinio krepšelyje bendrojo lavinimo mokyklų pedagogams laikoma dideliu palengvinimu organizuojant ir planuojant kvalifikacijos tobulinimą. Neformaliojo ugdymo įstaigų pedagogai teigė, kad jie šiuo požiūriu atskirti nuo visos pedagogų bendruomenės. Kadangi jie taip pat turi tobulinti kvalifikaciją, kaip daugelis teigė, *administracijos ar švietimo skyrių nurodymu*, jie už įvairius kvalifikacijos tobulinimo renginius moka savo lėšomis arba ieško nemokamų galimybių.

Mes pripratę ir apsimokam. Ir tada neturi vykti į visokias nesąmones, kurias švietimo centras eilę metų organizuoja skirtingais pavadinimais. Laiko gaišimas. Aš tada geriau susirandu kur nors Prancūzijoje vasaros stovyklą ir vykstu mėnesiui, kaip į stažuotę. Tai be galo vertinga. Man dalį apmoka įvairūs fondai, aišku tam reikia pažinčių, bet per laiką jas randi. Mes muzikai susipažįstam per visokius konkursus. [neformaliojo ugdymo pedagogas]

Aš pasinaudočiau tais pinigais, bet atvirai, tegu jie už tuos pinigus ką nors naujo sukuria, nes sporto treneriams nieko praktiškai nėra. Aš net ir norėdama susimokėti neturiu kur eiti. Pati tuos kursus vedu, bet tai kiek jų tėra. [neformaliojo ugdymo pedagogas]

Kaip dar viena grupė, kurios poreikis tobulinti kvalifikaciją yra suvoktas, tačiau lėšų praktiškai neskiriama yra nepedagoginiai mokyklos darbuotojai. Tiek tyrime dalyvavę ekspertai, tiek administracijos atstovai išsakė nuomonę, kad visi ugdymo įstaigos darbuotojai – pradedant administracija, baigiant ūkio dalies darbuotojais - tiesiogiai ar netiesiogiai dalyvauja ugdymo procese ir turi įgyti bei atitinkamai tobulinti savo kompetencijas, susijusias su ugdymo procesu.

Na kad ir valytoja – jei ji randa kokius narkotikų vartojimo pėdsakus tualete, tai ar ji dabar žino, kaip ji turi elgtis. Bet ji turi žinoti. Sekretorė ta pati – per ją gi visa mokykla praeina ir ji greičiau pamato, jei tarp mokytojų įtampos kokios kyla ar grupės kokios formuojasi. Tai ar ji moka jas atpažinti ir tinkamai reaguoti. Mokytojai ne vieninteliai dirba mokykloje. [ekspertas. Vilnius]

Man pavyzdžiui reikia išleisti sekretorę į kursus, verkiant reikia, o aš neturiu pinigų eilutės, iš kurių leisti. Iš mokinio krepšelio negaliu. Ir pavadavimo jai negaliu forminti. Tiesiog nesutvarkyta bazė, o sekretorė turi žinoti viską - teisės aktus, ir pan. Ir sukiesi, pažeidinėji įstatymus. Tai kodėl aš turiu tai daryti? Aš noriu viska daryti legaliai. [administracijos atstovas]

Mažai pinigų yra skirta – 200 litų metams - nėra rinkoje tokių mokymų. Aš jau nekalbu apie tai, kad pačių kursų nėra mums – administracijai. Sukrovė ant mūsų viską – pavyzdžiui viešuosius pirkimus. Aš vietoj to, kad mokyklos reikalais užsiimčiau, turiu su tiekėjais kalbėtis telefonu visą dieną ir nuo visokių šantažų atsimušinėti. Aš nieko tuose viešuose pirkimuose nesuprantu, ieškau pažįstamų teisininkų, nes nėr iš ko jį samdyti. Nesąmonė visiška. Savivaldybė [steigėjas] viską, ko patys nenori mums sukrauna. Tegu patys organizuoja tuos viešus pirkimus – samdo normalius kvalifikuotus specialistus ir teisininkus, kad viskas būtų kaip turi būti. Arba duoda konsultantus, kurie realiai padės, o ne siuntinės vienas pas kitą. [administracijos atstovas]

Jauni pedagogai (dirbantys mokykloje iki 3 metų) praktiškai nieko nežinojo apie tokių lėšų egzistavimą ir jų panaudojimą. Jie buvo dalyvavę tam tikruose mokymuose, vykusiuose mokyklose, tačiau negalėjo pasakyti, kaip jie buvo finansuoti ar kiek jie kainuoja. Viena vertus galima manyti, kad finansų paskirstymo mechanizmas nėra pakankamai skaidrus ar viešas, kita vertus, negalima atmesti prielaidos, kad ne visi pedagogai domisi kvalifikacijos tobulinimo galimybėmis, ypač sustabdžius atestavimo procesus.
Vyresni pedagogai ir mokyklų administracijų atstovai nurodė kelis lėšų kvalifikacijai paskirstymo modelius taikomus praktikoje šiuo metu:

1. visi pinigai dalinami po lygiai visiems pedagogams ir kiekvienas yra laisvas juos išleisti pagal savo individualų poreikį tobulinti kvalifikaciją. Jei organizuojami bendri mokyklos mokymai – atitinkamos sumos išskaičiuojamos iš juose dalyvaujančių pedagogų dalių.
2. dalis pinigų iš bendros sumos yra skiriama bendriems kvalifikacijos tobulinimo renginiams, o likusi paskirstoma po lygiai pedagogams.
3. kiekvienas pedagogas sudaro planą, kuriame nurodo norimus kursus, seminarus ir kitus renginius, o mokyklos administracija juos pilnai ar iš dalies finansuoja iš lėšų, skirtų pedagogų kvalifikacijos tobulinimui.

Remiantis tyrime dalyvavusių respondentų išsakytomis nuomonėmis galima teigti, kad pastaruoju metu skirstant mokinio krepšelio lėšas pedagogų kvalifikacijai tobulinti dažniausiai vadovaujamasi

lygiavos principu - paskirstant lėšas po lygiai visiems pedagogams. Ar tai laikytina teisingu principu, tyrimo dalyviai neturėjo vieningos nuomonės. Dalis pedagogų pageidautų gauti daugiau lėšų perimant jas iš tų, kurie nedalyvauja kvalifikacijos tobulinime ir nenaudoja jiems skirtų lėšų arba vyksta į atitinkamus mokymus tik verčiami administracijos.

Tai kam jį versti, tegu nevažiuoja. Aš nuvažiuosi kitur. Man pinigų trūksta ir aš pati primoku, o jis nenaudoja savo. Direktorius tik metų gale laidžia jomis pasinaudoti, o tada nebūtinai yra kur arba nėra galimybės pamokų metų išvažiuoti. [pedagogas, dirbantis ilgiau nei 5 metus]

Ši pozicija atspindi daugiau individualistinį požiūrį ir poziciją mokykloje, gal net formuoja tam tikrą konkurencinę aplinką. Kita vertus dalis pedagogų, dauguma administracijos ir ekspertų laikėsi nuomonės, kad kvalifikacijos tobulinimas turi būti privalomas ir praktikos, kuomet pedagogai galėtų dirbti kelis metus visiškai netobulinę kvalifikacijos ar tobulinę ją trumpiau, nei jiems yra skirta laiko, negali būti toleruojamos.

Koks čia noriu-nenoriu. Yra paskirta 5 dienos ir jis turi ne tik tobulintis, bet ir atsikaityti už tas 5 dienas. Ir ne sertifikatą rodyti, o turi ant jo vaikų matytis, kaip jis pritaikė tas žinias praktikoje ir koks pokytis matomas. [ekspertas. Vilnius]

Yra valstybės politikos sritis švietimas – diegiamos naujovės ir visi pedagogai turi būti kvalifikuoti dirbti ir atitikti nustatytą lygį.[ekspertas. Vilnius]

Kai pradeda sakyti, kad viską moka ir nieko jam nereikia, pirmas požymis, kad reikia siųsti į kursus. [administracijos atstovas].

5.2. PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROGRAMŲ ĮVAIROVĖS IR KOKYBĖS VERTINIMAS

- ***Esamų programų visumos atitikimas pedagogų poreikiams;***
- ***Naujų programų atsiradimo galimybės ir prielaidos;***
- ***Požiūris į kvalifikacijos tobulinimą kaip mokymosi visą gyvenimą strategijos dalį;***

Šiuo metu esamų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo programų tiek kokybės, tiek įvairovės vertinimai labai prieštaringi ir poliarūs – nuo labai pozityvių iki visiško atmetimo. Tyrime dalyvavusiems pedagogams, ekspertams lengviausia vertinti praktinę naudą – ji didžia dalimi siejama su individualiu konkretaus pedagogo gebėjimu rasti, taikyti ir perduoti [programose] įgytas žinias.
Dauguma respondentų formaliai pripažįsta, kad programų įvairovė yra plati ir teoriškai mokytojas turi galimybę rinktis. Kita vertus dažnai buvo minima, ypač pedagogų, dirbančių daugiau nei 5 metus mokykloje, kad kursų turinys kartojasi, net jeigu su laiku yra keičiami jų pavadinimai, naudojamos tos pačios formos ir patys mokymai yra daugiau formalaus pobūdžio. Verta pastebėti, kad tokiam vertinimui įtakos gali turėti ne tik programų turinys, bet ir indiferentiškas mokytojų požiūris į kvalifikacijos tobulinimo procesą. Kita vertus, besikartojantis turinys ir formos, kuriomis,

jis perteikiamas, netiesiogiai formuoja ,,persisotinimo" jausmą, kuris tuo pačiu kuria ,,visko žinojimo" iliuziją ir mažina norą toliau tobulintis, skatina inertiškumą ir žemą savirefleksiją ar kritiškumą.

Vertindami kvalifikacijos tobulinimo programų kokybę, dauguma ekspertų teigė, kad įvertinti jų kokybę yra nerealus uždavinys, kadangi šiuo metu šalia vietinės kilmės programų esančios iš Europos struktūrinių fondų finansuotos programos iškreipia situaciją.
Dauguma respondentų pasigedo vieningo programų registro ir tvarkaraščio, kuris leistų planuoti kvalifikacijos tobulinimą bent pusei metų į priekį.

Patys geriausi kursai ir mokymai atsiranda „paskutinę minutę" ir tu arba pakliūni, arba ne. Nėra taip, kad galėtum susiplanuoti iš anksto. Mes susitartume ir mus išleistų, kai nori – pakliūni. Bet kai paskelbia prieš dvi savaites – tai ką gali padaryti?[priešmokyklinio ugdymo pedagogas]

Yra mokykloje iškabinamas sąrašas, bet ji kas metus nelabai keičiasi. Ten daugiausiai tas pats. [pedagogas, dirbantis ilgiau nei 5 metus]

Kalbant apie galimus programų turinio kūrėjus, visi respondentai nurodė, kad Lietuvos mokytojai galėtų kurti konkurencingas ir vertingas programas, jei kūrimo procesui būtų sudarytos sąlygos. Vienu stipriausiu kliuviniu šiems procesams tyrimo dalyvių nurodoma skatinama konkurencija tarp mokytojų. Respondentų nuomone mokytojų dalyvavimas kuriant programas skatina konkurenciją tarp jų ir slopintų norą dalintis patirtimi, jei šis darbas nebus atskirai apmokamas. Dalindamiesi savo sukaupta patirtimi mokytojai jaučiasi prarandantys pranašumą ir vertę. Tikėtina, taip yra dėl to, kad mokytojai neįsisąmonina ir nepriima bendrų mokyklos tikslų, laiko juos formaliais ir nebūtinais. Individualaus poreikio viršenybė mokyklos bendruomenės poreikių atžvilgiu formuoja tam tikrą susvetimėjimą ir skatina neproduktyvią konkurenciją – gerosios patirtys ir praktikos neplinta ir nėra tobulinamos, plėtojamos.

Mokytojai negali konkuruoti tarpusavyje. Tai nonsensas. Ta jų konkurencija persiduoda vaikams ir nebelieka jokio bendradarbiavimo, gebėjimo mokytis iš kitų. Mokyklos gal ir gali konkuruoti, bet tik ne viduje mokytojai tarpusavyje. [ekspertas. Vilnius]

O kodėl aš turiu už dyką dalintis savo patirtimi? Kas man iš to. Aš sėdėsiu kursiu, paskui dar ruošiu medžiagą, nes dabar kaip – ateina į kursus ir pirmas klausimas – kiek medžiagos komplektų duosit. Ir paskui mes abi tas pačias pamokas už tą pačią algą vesim? [pedagogas, dirbantis ilgiau nei 5 metus]

Kodėl mokytojas atidirbęs kažkiek metų ir kuris jaučia, kad turi ką pasakyti kolegoms, negali metams ar dviems išeiti tokių kūrybinių atostogų, per kurias ir kažkiek keliautų, stažuotųsi ir parengtų programą kitų mokytojų tobulinimuisi? Sakysit, mes neturtinga valstybė – negalim finansuoti. Netiesa, tai kainuotų mažiau, nei duotų naudos. Mes neinvestuojam į mokytoją, mes investuojam į savo vaikų ateitį, kuriuos tas mokytojas mokys. Nematom mes perspektyvos, štai kur bėda. [ekspertas. Kaunas]

Programų finansavimo klausimas buvo keliamas tiek pedagogų, tiek ekspertų. Pedagogai daugiau akcentavo individualaus (savo) darbo apmokėjimo aspektą, tuo tarpu ekspertai daugiau dėmesio buvo linkę skirti tam tikros tokių programų kūrimo iniciavimo/koordinavimo sistemos atsiradimo klausimui. Ekspertų nuomone, šios sistemos dalimi, o gal net pagrindu, galėtų tapti jau esančios

stiprios pedagogų dalykininkų asociacijos (šiai nuomonei pritarė ir tyrime dalyvavę kelių tokių asociacijų atstovai).

Yra stiprių asociacijų, kurios tikrai neapsiriboja vien olimpiadų organizavimu. Aišku juos reikia palaikyti finansiškai, bet jie turi pritraukę stiprius specialistus, kurie iš dalies jau daro tokį darbą, tik jis fragmentiškas, priešokiais daromas. Turi būti skirtas laikas ir apmokama už tai. Mes mokam už užsienio programas, kurios ne visada tinka mūsų situacijai, o nenorim pamokėti tam pedagogui, kuris gali ir geriau padaryti ir tai tiks mūsų situacijai. [ekspertas. Vilnius]

Mūsų asociacija rengia ir programas, ir renginius, kuriuose tos programos pristatomos. Mes ir privačius investuotojus pritraukiam, iš pramonininkų. Bet tai sunku daryti, nes kai darai mokymus, tai mokėti daugiau nelabai kas nori, o visas parengimas kainuoja ir turi suktis. Bet tai kad mūsų dalyko nelabai kas yra. Mes ir išvykas į kitas šalis organizuojam – į Latviją, Estiją. Nebūtina važiuoti į vakarus. Baltijos šalys panašios patirties, buvo panašios švietimo sistemos ir įdomu pažiūrėti, ką jie per tą patį laikotarpį yra padarę, pasimokyti. [ekspertas. Kaunas]

Apie visas asociacijas negaliu pasakyti, bet yra tikrai stiprių. Žinau, kad dirba geri pedagogai, bet daugiau iš entuziazmo. Entuziazmas turi savybę išsisemti. [ekspertas. Panevėžys]

Darbas tokiose asociacijose dalies ekspertų laikomas galima alternatyva tiesioginiam pedagoginiam darbui, kuomet po 5–7 metų darbo mokykloje norintis kurti kvalifikacijos tobulinimo programą mokytojas dirba tokioje asociacijoje kelis metus ir tuo pačiu konsultuoja mokytojus tais klausimais, kuriais rengia programą. Mokyklų dalykininkų metodinės grupės taip pat laikomos galinčiomis dalyvauti tokioje veikloje, dalyvauti kuriant programas ar jas adaptuojant konkrečioms mokykloms.

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas laikomas mokymosi visą gyvenimą strategijos dalimi, tačiau daugiau deklaratyviame lygmenyje, kadangi pati mokymosi visą gyvenimą strategija laikoma daugiau doktrina, nei praktika įgyvendinama tikrovėje. Jauni mokytojai, dalyvavę tyrime teigė, kad nesieja savo ateities su bendrojo lavinimo įstaigomis ir neplanuoja dirbti mokykloje ateityje.

5.3. TOBULINIMO PROGRAMŲ FORMŲ ĮVAIROVĖS IR EFEKTYVUMO VERTINIMAS

- ***Pagrindinių šiuo metu paplitusių formų vertinimas (kursai, seminarai, stebėjimai, stažuotės) ir lūkesčiai;***
- ***Savišvietos kaip vienos iš tobulinimo formų vertinimas;***
- ***Įgytos kvalifikacijos pripažinimas;***

Šiuo metu labiausiai paplitusios kvalifikacijos tobulinimo formos – kursai, seminarai, stažuotės ir stebėjimai.
Nors didesnė jų dalis vyksta tiesiogiai dalyvaujant, jaunesnės kartos pedagogai ir dalis ekspertų nurodo, kad populiarėja ir tobulinimasis nuotoliniu būdu, prisijungiant prie programų tiesiogiai laike pasitelkiant internetą ir atitinkamas priemones. Toks pokytis laikomas natūraliu laikmečiui ir parankiu ypač mažesnių miestų mokytojams, kuriems trūksta lėšų ar laiko (dėl didelių atstumų)

atvykti į kursus. Ši forma nelaikoma pranokstančia ar pranašesne už tiesioginį dalyvavimą, kai kalbama apie tobulinimosi programas, kurios vyksta Lietuvoje, tačiau praktiškai vienintele, kai norima daugiau pasisemti užsienio praktikų.
Kaip populiariausios kvalifikacijos tobulinimo formos tiesiogiai dalyvaujant dažniausiai minimi kursai ir seminarai. Laikomi mažai efektyvūs, jei skirti dideliam skaičiui klausytojų. Dalis ekspertų laiko šią formą efektyvia pradiniame etape, kai yra inicijuojamas koks nors mokymųsi modelis, sudėtinė programa, t.y. kai pagrindinis tikslas yra supažindinti. Kaip į praktinių įgūdžių tobulinimą orientuota forma, kursai ir seminarai yra laikomi mažai efektyvūs pirmiausiai dėl paprastai didelio dalyvių skaičiaus, o kartu ir dėl tam tikro „moralinio" formos nusidėvėjimo.
Kaip šiuo metu išpopuliarėjusi, bet vis dar laikoma nauja forma, nurodomi mokymai mokyklos viduje, konkrečioje mokykloje. Mokytojų ir administracijos atstovų ypač vertinami ilgalaikiai mokymai, trunkantys savaitę ar dvi. Pedagogai nurodo dvi naudas – jie gali skirti daugiau laiko ir dėmesio mokymų turiniui stipriai neatitrūkdami nuo mokymo proceso; ir mokymuose dalyvauja didesnis skaičius kolegų, kas vėliau įgalina sklandžiau įgyvendinti naujoves praktikoje (pvz., su visais septintokais mokykloje dirbti naudojat tam tikrą metodą – t.y. visi dalykininkai jį naudoja, o vėliau aptaria procesą ir rezultatus) ir stebėti tos praktikos rezultatą. Svarbu pastebėti, kad galimybė matyti rezultatą yra labai stiprus motyvuojantis veiksnys tolesniam tobulinimuisi.

Kai vaikai ar jų tėvai pamato, kad iš tiesų, yra rezultatas –vaikai labiau susitelkę, ir mažiau laiko namų darbams skiria. Tai jie džiaugiasi ir pasako, va mokytojau, man patinka jūsų pamokos, man sekasi. Tai čia didžiausia padėka. [ekspertas. Vilnius]

Mes po vienų tokių mokymų mokykloje taikėm visi mokytojai su septintokais tuos pačius principus visose pamokose. Ne tai, kad po kursų vienas geografas grįžo ir taiko, o kitose pamokose senais metodais dirba. Tada jokio efekto, ir net vaikai nesupranta, ko tas mokytojas iš jų nori, o čia visi taikėm, kas mėnesį susitikdavome aptrati. Ir buvo ryškus rezultatas. Galėjom palyginti su kitom klasėm, kur dirbom, kaip seniau. Ir net tėvai pastebėjo, kad yra pokyčiai. Bet taip gali būti tik tada, kai visi mokytojai dalyvauja mokymuose. Nes metodinėje grupėje, kai tu po kursų pristatinėji, tai ne visi moka gerai pristatyti, galų gale po kursų tu dar pats nežinai, ar tau pavyks, ar tu tuos akcentus įsiminei, kurie svarbūs. O čia toks ir palaikymas iš kolegų, ir gali pasiklausti, jei kas neišeina. Nes tie lektoriai, nu daugelio gali klausti po kursų, bet kol jis tau atsakys. Paprastai patys sukamės, o jeigu nesigauna, tai ne paslaptis, dirbi, kaip moki ir viskas. [pedagogas, dirbantis ilgiau nei 5 metus]

Mokyklų administracijos atstovai tokiuose mokymuose papildomai mato ir praktinės naudos – jiems nereikia spręsti pavadavimo problemų ir yra galimybė racionaliau panaudoti lėšas (už tuos pačius pinigus įtraukti daugiau mokytojų – atkrenta kelionės kaštai, dienpinigiai ir pan.)

Kartais gerai, kai ir administracijos atstovai tuose mokymuose dalyvauja, nes turi žinoti, ką tavo mokytojai daro. O tai paskui prašo nežinai ko, o taip viskas aišku. [administracijos atstovas]

Pavadavimas yra nemažas barjeras aktyviau dalyvauti kvalifikacijos tobulinimosi programose. Nors deklaratyviai teigiama, kad tai mokyklos administracijos atsakomybė ir „tvarkymo" sritis, tikrovėje dažniausiai jų vaidmuo gali būti apibūdinamas kaip „pasyvi priežiūra" – jie *leidžia* mokytojams vykti į kursus ir *leidžia* savarankiškai tartis ir organizuoti pavadavimus. Tai tikrovėje kartais įgyja iškreiptas formas, kai mokytojas arba atsisako vykti į mokymus, nes nesusitaria dėl pavadavimo, arba tiesiogiai moka pavaduojančiam mokytojui už pavadavimą iš savo atlyginimo.
Tokios praktikos dažnos mažose mokyklose, kur vienas mokytojas dėsto kelis dalykus. Šiuo atveju jo išvykimas ilgesniam laikui trikdo visos mokyklos ugdymo procesą.

Įsivaizduokit, maža mokykla, ir ten mokytojas dėsto fiziką, chemiją ir dar ką nors. Šiaip nesąmonė, bet yra taip. Ir va tokį mokytoją direktorius išleidžia į kursus. Tai jis ne vienoj klasėj pamokų neves, visoj mokykloj tą savaitę nebus chemijos, fizikos. O programą išeiti tai reikia, tai ir tas mokytojas jau nebenori važiuoti, nes jam grįžus reikės su visom klasėm viską pasivyti. [ekspertas. Panevėžys]

Neišspręsta pavadavimo problema kuria sisteminį trukdį mokytojams naudotis esamomis kvalifikacijos tobulinimosi programomis, jau nekalbant apie naujų programų paieškas ar net jų kūrimą. Tai ne mokytojo ir net ne atskiros mokyklos problema.

Pilna gi tų mokytojų pensininkų. Galėtų kokią sistemą sukurti, kad kokius 3 metus po išėjimo tie mokytojai būtų kaip rezerve ir būtų galima juos kviesti pavaduoti. Net jei programos keičiasi, ten vieną dvi pamokas pravedus nieko neatsitiks. Ir mokytojui daugiau galimybių išvažiuoti, ir tam pensininkui pramoga. Tik su pensijom tada reikia sutvarkyti, nes jei jiems pensijas nuiminės, niekas tikrai neis. O taip tikrai būna, kad nėra, kas vaduoja ir negali važiuoti į Vilnių, o pas mus jau viskas girdėta ir lektoriai tie patys.[pedagogas, dirbantis ilgiau nei 5 metus]

Kaip atskira forma aiškiai neįvardinama, bet labai dažnai minima kaip praktika - stebėjimai vertinami prieštaringai, pedagogų bendruomenėje dažniau neigiamai nei neutraliai. Jų paskirtis stipriai asocijuojama su „patikrinimu", ,,atestacija", kada iš mokytojo tikimasi ,,geriausio galimo varianto". Toks lūkestis praktiškai paneigia šios formos esmę – dalintis, dalyvauti, ir išvirsta į surežisuotą veiksmą, kuris erzina tiek jo dalyvius (pedagogą ir mokinius), tiek stebėtojus.
Pedagogai pripažįsta galimą stebėjimo praktinę naudą, bet psichologiškai jaučia labai didelį priešiškumą jai ir diskomfortą. Ji turėtų būti naudojama pabrėžiant kitas jos paskirtis – dalinimąsi, pagalbą (o ne kritiką). Galbūt net įvedant tam tikrus apribojimus – stebėtojų skaičiui, negatyvioms pastaboms, viešinimui to, kas buvo stebima. Kitaip, turint omenyje jau esamą požiūrį į šią formą, ji nebus efektyvi ir liks tokia pat formaliai naudojama kaip seminarai ir konferencijos 300 dalyvių.
Atsiribojus nuo neigiamų turimų emocijų, stebėjimas kaip viena iš kvalifikacijos tobulinimo formų, yra laikoma patrauklia dėl kelių dalykų:

5. Dėl lankstumo taikant
    a. Galima spontaniškai taikyti – kai yra nedidelė „,bėda" ir reikia patarimo;
    b. Galima taikyti įtraukiant išorinius ekspertus;
    c. Galima stebėti tiek procesą kaip visumą, tiek atskirus jo etapus ar atskiras pedagogo kompetencijas.

Stebėjimo kaip formos vertinimas šiek tiek skyrėsi neformaliojo ugdymo pedagogų grupėje. Kadangi šiuo atveju ugdymo rezultatai vienaip ar kitaip demonstruojami viešai (koncertai, parodos, varžybos), ugdymo proceso stebėjimas tapatinamas su peržiūra, pasiruošimu pasirodymui. Šiuo požiūriu stebėjimo atsakomybės padalinamos beveik po lygiai mokiniui ir mokytojui.

Ekspertai antrina pedagogams, teigdami, kad esama stebėjimo praktika bendrojo lavinimo įstaigose yra nutolusi nuo stebėjimo kaip priemonės esmės, tačiau laikosi nuomonės, kad dėl to šios formos neturėtų būti atsisakoma. Kita vertus, daugelis pabrėžia, kad turi būti laikomasi tam tikrų praktikų ir pasiruošimų stebėjimui, kad esamas neigiamas požiūris būtų sušvelnintas ir ilgainiui pranyktų.
Pirmiausiai didelis dėmesys turi būti skiriamas pasiruošimo etapui – kas stebės, ką stebės ir kaip bus fiksuojami rezultatai.
Galimi stebėtojai skirstomi į tris santykines grupes – vyresnieji kolegos, *lygiasvoriai* kolegos, jaunesnieji kolegos.

1. Vyresnieji kolegos dar gali būti skiriami į du pogrupius :

– administracijos atstovai, kurie atlieka daugiau kontrolės funkciją ir
- ilgesnę, įvairesnę darbinę patirtį turintys kolegos, kurių funkcija patarti, padėti keblioje situacijoje.

Administracijos atstovų stebėjimas iš esmės atitinka tas funkcijas ir formas, kurios taikomos šiuo metu – stebėti mokytojo darbą, sekti pokyčius laike ir pateikti atgalinį vertinimą mokytojui įvertinant jo pasiekimus, pažangą pagal bendrus ugdymo įstaigos standartus ar pan.
„Vyresniojo" kolegos stebėjimas turėtų tenkinti dabar pedagogų formuluojamą poreikį sulaukti praktinės pagalbos individualiais atvejais. Dalis ekspertų ir mokytojų dalyvavusių tyrime tokiems ekspertams priskiria pedagogus, turinčius mokytojo eksperto kategoriją, tačiau didesnė dalis respondentų nurodo, kad vien kategorijos nepakanka ir kad toks stebėtojas turėtų būti specialiai ruošiamas ir mokomas. Esminis dalykas, kuris skirtų tokį stebėtoją – nuolatinis darbas su konkrečiais mokytojais ar mokykla ir tikslas padėti mokytojui siekti savo iš(si)keltų tikslų, o ne vertintini jo pasiekimus.

Tai galėtų būti nuolat mokykloje esantis žmogus. Jis gali būti iš mokytojų ekspertų, bet turi būti praėjęs kruopštų paruošimą. Jis turi dirbti su mokytoju. Pabrėžiu – dirbti su. T.y. jis kaip vyresnis kolega ir kartu patarėjas. Jis aišku bus ilgai pradirbęs mokytoju – kokius dešimt metų. Ir tada jis tampa tokiu patarėju. Metų pradžioj jie su mokytoju susėda ir suplanuoja jo kvalifikacijos tobulinimo programą. Jie išsiaiškina, kas tam mokytojui nesiseka – turi būti paruošti būdai. Bet tai nėra tikrinimas, tai kaip nuodėmklausys – jis neina pas pavaduotoją ir nepasakoja ir nepildo jokių anketų administracijai. Jie tiesiog nustato savo metų tikslus ir mokytoja jų siekia, o tas patarėjas gali pas jį į pamokas ateiti ir kažką stebėti. Paskui jie aptaria kartu ir daro išvadas, galvoja, kaip dar geriau jam padėti. Turi metų gale būti rezultatas, bet tai neturi būti stebėjimas ,kaip sankcija. Mokytoja turi jausti, kad jam padės, kad niekur tai nebus aptarinėjama. Tai procesas – kvalifikacijos tobulinimas, o stebėjimas tik priemonė siekiant tikslų, o ne kažkoks baubas, kaip dabar yra. [ekspertas. Vilnius]

Galėtų būti tokia praktika – mokytojas po kažkiek metų darbo mokykloje ir pasiekęs kažkokių rezultatų, gali eiti į intensyvius kursus, kuriuose mokosi būti profesinio tobulinimo konsultantu. Galima tam sugalvoti kitokį pavadinimą. Jis dirba mokykloje, vienoje, jis ten turi būti nuolatos, ne vizituoti. Ir jis dirba tokiu konsultantu mokytojams. Padirba kokius du metus, paskui vėl grįžta prie tiesioginio pedagoginio darbo į mokyklą. Tai neturi būti pastovi veikla. Tada mokytojas neatitrūks nuo mokyklos gyvenimo, bet kartu turės galimybę pakeisti veiklos pobūdį, pasidalinti patirtimi. Tai turi būti išorinė sistema, rotacija ir pan., neturi būti iš tos pačios mokyklos, nes tokie dalykai visada išsigimsta. [ekspertas. Vilnius]

Kartais norisi paklausit vyresnių, kaip čia geriau padarius, bet žinot, mokykloje savas gyvenimas, mokytojai irgi žmones, vienus mėgsta, kitų ne, todėl negali būti tikra, kad paskui kur nors visa tai nenueis. Geriau, kai žmogus iš šalies, nes tada jis neturi tų simpatijų ir čia jo tiesioginis darbas, padėti tau. O vyresnis – nepatiksi jam, tai jis neturės laiko. Ir be to konkurencija, nereikia čia apsimetinėti – kodėl jis turi man padėti už dyką? Ir aš ne kiekvienam padėsiu, kiekvienais metais metų gale direktorius turi atleisti po kelis mokytojus, nes mokinių mažėja, tai kam aš jam padėsiu su manim konkuruoti?[pedagogas, dirbantis trumpiau nei 3 metus]

2. *Lygiasvorio* kolegos stebėjimas leidžia tenkinti trumpalaikius, aktualius poreikius daugiau susijusius su įvairių technikų įvaldymu ar tiesiog dėstymo metodų įvairovės plėtra. Toks

stebėjimas grįstas glaudžiais tarpasmeniniais santykiais, kuomet mokytojai pripažįsta vienas kito patirtis ir žinais, nors ir skirtingas, kaip lygiavertes. T.y. nei vienas jų nesijaučia esąs *vyresniuoju kolega.*

Buvo man tokia situacija – aš nemokėjau diferencijuoto uždavinio praktiškai taikyti. Buvo kursuose, ten aišku buvo, o pamokoj neišeina ir tiek. Tai pasiprašiau pas kolegę, kuri irgi dėsto tą pačia programą, pasižiūrėti, ji man pasakė, kad bus, aš tyliai atėjau, pasėdėjau kamputyje, kai ji tai darė ir išėjau, visą pamoką net nesėdėjau. Ir supratau, nereikėjo jai man nieko aiškinti, tiesiog pažiūrėjau, kaip tai praktikoje atrodo. Nes per kursus, tai žinokit, mažai būna praktikos, ir nežinia, padarysi paskui pats ar ne. [pedagogas, dirbantis ilgiau nei 5 metus]

Mes vaikštom viena pas kitą. Yra anglisčių tokia grupelė ir mes viena pas kitą vaikštom. Bet ne visos mokyklos anglistės. Yra tokių, kurios į mus iš aukšto žiūri ir mus ignoruoja, kad mes visokių naujovių prisigalvojam. ?[pedagogas, dirbantis trumpiau nei 3 metus]

Aš visada už, kad mokytojai savo iniciatyva spęstų, kaip jiems tobulinti kvalifikaciją, ir tikrai ne prieš, kad jie ir į kita mokyklą, net kitam mieste nuvažiuotų ir pasižiūrėtų, jei yra mokytojas, kuris kažkaip kitaip dirba. Svarbu, kad jie paskui tą patirtį ir kitiems perduotų, net jei jiems nepatiko – tegu pasako, kas, kaip. Nes pasidaro tokie važinėjimai nuolatiniai dėl važinėjimo. [administracijos atstovas]

Mokytojams labai sveika iš Vilniaus į kokį mažą miestą nuvažiuoti ir pažiūrėti, kaip ten mokytojai dirba. Nes kai kurie labai mandri dabar, o kai nuvažiuoja, tai sparnai truputi apsikarpo – pamato, kad ir Raseiniuose mokytojai kūrybiškai dirba, galima iš jų pasimokyti, bendrauti ir keistis idėjomis. [administracijos atstovas]

Iš esmės ši stebėjimo forma egzistuoja stichiškai, ir jos pozicionavimas kaip lygiavertės ir vertingos galėtų skatinti mokytojus aktyviau ja naudoti net tik savo mokykloje, bet ir už jos ribų – savo mieste, savo savivaldybėje ir pan.

Neformaliojo ugdymo srityje, tokio pobūdžio stebėjimas tiesiogiai siejamas su kvalifikacijos tobulinimu, šiuo atveju praktinius pavyzdžius laikant vertingesniais už teorines paskaitas. Kita vertus, galbūt ši forma šioje srityje labiau priimtina dėl to, kad neformaliajame ugdyme didesnė proceso dalis yra praktiniai užsiėmimai – muzikavimas, dailė, sportas – kur dėstymo technikos laikomos lygiai vertingomis su teorinėmis dalyko žiniomis.

Mes mokėmės visi pagal vieną metodą, bet paskui darbas tau pakoreguoja. Atrandi savo stilių ir jau toliau tobulindamasis, tu atsirenki, kas tinka tau, o kas ne. Aš vertinu praktinius pavyzdžius, nes kas man iš tos profesoriaus paskaitos, jei aš nematau, ar tai veikia iš tikrųjų. Atvira meistriškumo pamoka yra labai gerai – vaikai groja ir tu matai, kaip jis juos moko. Bet tokių seminarų būna mažai, o kolegų yra daug ir matai, jeigu tau nesiseka, tai eini ir žiūri, kaip kitaip galima tą patį daryti. [neformaliojo ugdymo pedagogas]

Aš visada stengiuosi užeiti pas, pažiūrėti, kaip kiti dirba. Mūsų darbas individualus, tu dirbi su labai skirtingais vaikais ir reikia tą pačia programą skirtingai pateikti. Būna labai vertinga pastebėti, kaip su hiperaktyviu vaiku dirba kolegė – natos tos pačios, smuikas tas pats – o rezultatas kitas. [neformaliojo ugdymo pedagogas]

Priešmokyklinio ugdymo srityje, tokio pobūdžio stebėjimas kartais perauga į bendrą darbą, kada stebėtojas asistuoja stebimajam, taip perimdamas norimas žinias ar įgūdžius.

Mes kartais padedam kitoj grupėj ir taip išmokstam. Žiūri kaip kolegė daro ir su kitu vaiku tą patį darai. Tai ir jai pagalba ir iš karto ji tave pataiso, jei ką ne taip [padarai]. [priešmokyklinio ugdymo pedagogas]

Kolegiškas vienas kito stebėjimas reikalauja mažiau pasiruošimo pačiam stebėjimui, tačiau daugiau savirefleksijos ir savo gebėjimų įvertinimo kita vertus. Todėl šiuo atveju sisteminio, ne vienkartinio savęs įvertinimo mechanizmo/ų buvimas yra būtinas, kad tokie stebėjimai vyktų produktyviai.

3. Jaunesniesiems kolegoms priskiriami pedagogai, kurie dirba mokykloje iki 5 metų. Jie viena vertus, turi daug teorinių žinių, neretai naujesnių ir aktualesnių, nei jų vyresnieji kolegos mokykloje, tačiau jiems stinga praktinio darbo įgūdžių, kurie įgyjami darbo procese. Įgūdžiais laikomi ne tik darbo klasėje ar tiesiogiai su mokiniais susiję gebėjimai, bet ir adaptavimasis kolektyve, įvairūs organizaciniai ir logistiniai darbo mokykloje aspektai. Šiuo požiūriu didelė dalis ekspertų pasisako už tutoriaus atsiradimą mokykloje ar švietimo centre (nelygu koks skaičius jaunų mokytojų dirba), kuris galėtų nuolat konsultuoti ir moderuoti procesus, kurių jaunas pedagogas nesuvaldo ar neatpažįsta.

Nėra ką čia slėpti. Mokyklos yra labai uždaros bendruomenės. Ir dedovščina ten tokia, kad kitur dar paieškot reikia. Ir tas jaunas mokytojas papuola ten... ne visi susitvarko. Jiems reikia pagalbos iš šalie, kad jie rastų savo vietą, prisitaikytų ir kad tie procesai nepaveiktų jų tiesioginio darbo. Nes vaikai neturi kentėti dėl to. [ekspertas. Vilnius]

Mokyklose labai maža kaita, pažiūrėkit koks vidutinis mokytojo amžius, ir kai jis jau ateina į mokyklą, tai retas kuris daug tų mokyklų pakeičia. Dirba tose pačiose. Gal tai ir neblogai, bet iš kitos pusės, kodėl jis ten sėdi – nes susidraugavo, pritapo ir nenori iš naujo to visko pereiti. Tai jaunas atėjęs jam yra kliuvinys. Gal jie to ir nesupranta, bet kartais taip su jaunais elgiasi, kad sunku juos pedagogais pavadinti. Ir ką daryti? Nesakau, kad tai dažnai, bet būna, būna. Ir administracijai sunku spręsti, nes ir tas, ir tas yra geri ir reikalingi. [ekspertas. Panevėžys]

Na jūs mane suraskit, aš turiu pamokas, namų darbus ir jūs dar norti, kad aš su tuo jaunu mokytoju pastoviai dirbčiau. Tai mokėkit man, nuimkit dalį pamokų mainais už tai. Čia gi darbas, ne taip, kad koridoriui pakonsultavai 5 minutes. Koridoriui aš jam kelią pas pavaduotoją galiu parodyti. Juodas humoras, o ką man daryti? Turi būti žmogus, kuris jais užsiima, nes tada nėra jokių interesų konfliktų, kiekvienas savo darbą daro.[pedagogas, dirbantis ilgiau nei 5 metus]

Vidinis bendradarbiavimas yra būtinas – kai jaunesnieji mokosi iš vyresnių, bet tai negali būti stichiška ir ne visada patys mokytojai [jauni ir vyresni] geba organizuoti tą procesą. O administracija, jie tokie pat mokytojai. Suprantu, kad norisi viską perkelti į mokyklas, bet nemanau, kad tai vienareikšmiškai visada teisingi sprendimai. [administracijos atstovas]

Ši skirtingų kartų sąveikos forma iš dalies galėtų spręsti ir skirtingų kartų patirties perdavimo klausimą. Skirtingų kartų pedagogai dirbdami su skirtingomis klasėmis be konkurencijos pojūčio galėtų dalintis patirtimis.

O kodėl vyresnis mokytojas negali padėti paruošti pamokų plano visiems metams jaunesniam, jei jis dirba su penktokais, o anas su vyresniais, tai jokios konkurencijos nebus, o pagalba neįkainojama – ir laiko, ir žinių atžvilgiu. [ekspertas. Vilnius]

Stažuotės tiek pedagogų, tiek ekspertų vertinamos kaip veiksmingos, derinančios savyje praktinių ir teorinių žinių tobulinimą stebint ir aktyviai dalyvaujant. Kita vertus, pats stažuotės sąvokos turinys nėra aiškiai ir vieningai apibrėžiamas. Dalis respondentų stažuotėmis linkę laikyti pažintines išvykas į užsienio šalis, dalis stažuote laikytų tik ilgalaikį (nuo 2 savaičių iki mėnesio ar pusės metų) buvimą ne savo mokymo įstaigoje, kurio metu būtų aktyviai stebima ir dalyvaujama stebėtose veiklose. Manoma, kad efektyviausiai tokio pobūdžio stažuotės galėtų vykti Lietuvoje, idant leistų apeiti kalbos barjerą. Kita vertus, mokytojams, kurie neturi tokio barjero ar jis nėra reikšmingas jų darbe (pavyzdžiui, neformaliojo ugdymo pedagogai), stažuotės kitoje kalbinėje erdvėje leistų ugdyti ir tobulinti skirtingas kompetencijas ir taip praturtinti savo pedagoginę patirtį.
Ekspertai, priklausantys dalykininkų asociacijoms nurodė, kad stažuotės, skirtos atitinkamo dalyko mokytojams ypač naudingos, kai norima pradėti taikyti naujas priemones. Pabrėžiama, kad svarbu sudaryti galimybę praktiškai išbandyti savo gebėjimą jomis naudotis, stebint labiau patyrusiam kolegai.
Kaip viena iš stažuotės formų pedagogai, baigę universitetą ar kolegiją seniau nei prieš 5 metus, išsakė pageidavimą kartais tiesiog sugrįžti į universitetus kaip studentai vienai ar kelioms dienoms.

Mums dalykininkams labai būtų naudinga, pavyzdžiui jei būtų galimybė Vilniaus universitete nueiti į kokią chemijos paskaitą, kur dėsto studentams tiesiog. Aš mielai nueičiau į kokią chemijos paskaitą, nesvarbu, ar dėstau tą mokiniams, ar ne. Man pačiai irgi reikia turėti daugiau žinių apie dalyką, negu, kad aš jiems dėstau. [pedagogas, dirbantis ilgiau nei 5 metus]

Aš kai mokiausi magistrantūroj Klaipėdoj, tai buvo labai naudinga eiti į paskaitas. Mes neakivaizdiniu mokėmės, bet kai atvažiuoji iš Kauno ten gyveni mėnesį ir būdavo tos paprastos paskaitos, tai jeigu mums užsiėmimų nebūdavo aš eidavau. Į pedagogiką, psichologiją. Nesvarbu, kad nevisą kursą klausai, o tik vieną paskaitą. Kai jau turi praktikos, tai ir ta viena paskaita padeda susidėliot informaciją, prisiminti, ir gali kokį klausimą po paskaitos paklausti. Jau visai kitaip tą priimi. [priešmokyklinio ugdymo pedagogas]

Savišvieta kaip pedagogų kvalifikacijos forma nėra laikoma prasminga, jei nebus sukurta pasiektų rezultatų vertinimo sistema. Dauguma pedagogų arba atmetė tokią formą iš esmės kaip neįmanomą dėl laiko trūkumo, arba deklaratyviai ją pripažino, nurodydami, kad naršymas internete yra pilnavertė jos išraiška, t.y. praktiškai savo laisvalaikį prilygindami kvalifikacijos tobulinimo procesams.
Ekspertų nuomone, savišvieta gali būti veiksminga tik tuo atveju, jai yra nustatyti jos tikslai ir laikas, per kurį jie turi būti pasiekti.

Tai gal jis internete žiūri kokius mokomuosius filmukus, arba eina į teatrą. Tai čia laisvalaikis, ne savišvieta. Tegu jis man įrodo, kaip jis tai panaudoja darbe, kaip nuo to kinta jo moksleivių pasiekimai, tada aš sutiksiu, kad tai savišvieta. Turi būtu atlikta tam tikra diagnostika individuali. Ir nustačius, kad šitas konkretus mokytojas nemoka pavyzdžiui projektinio darbo, ką jau dabar visi moka, bet kaip pavyzdys. Tai va, mes tai nustatom ir tada jis gauna užduotį per mokslo metus jis turi tą padaryti – tai jis gali ir į kursu eiti, ir stebėti kolegas, ir savarankiškai mokytis – bet paskui jis atsiskaito – ten buvau, tokias knygas perskaičiau. Bet čia dar ne viskas – jis man parodo – va tiek

projektu mes padarėm, rezultatas, toks, vaikai išmoko tiek. Tada tai tinka. O šiaip knygų skaitymas, tai, žinot, jis mokytojas – knygas turi skaityti, niekas jam už tai neplos. [ekspertas. Vilnius]

Įgytos kvalifikacijos pripažinimas šiuo metu galėtų būti skiriamas į du lygmenis – formalųjį ir neformalųjį. Formaliame lygmenyje pripažįstamas ne pats kvalifikacijos tobulinimas (pokytis), kuris nėra niekaip matuojamas, o dalyvavimo procese įgytas formalus dokumentas – sertifikatas. Neformaliame lygmenyje – kolegų pripažinimas stebint darbo procesą ir jo rezultatus (vertinant moksleivių ir tėvų atsiliepimus, inovacijų įdiegimą, rezultatus popamokinėje veikloje ir aktyvumą joje), tačiau šiuo atveju taip pat sunkiai skiriama, kiek esamam rezultatui turėjo įtakos kvalifikacijos tobulinimas. Kaip vienas iš veiksnių, netiesiogiai nurodantis į sėkmingą individualų kvalifikacijos tobulinimo procesą, yra pedagogo dalyvavimas tame procese lektoriaus ar programų kūrėjo vaidmenyje.

5.4. PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROCESŲ PERSIKĖLIMO Į MOKYKLAS VERTINIMAS

- ***Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo procesų organizavimas mokykloje;***
- ***Šios formos privalumai mokyklos bendruomenei;***

Paties kvalifikacijos tobulinimo organizavimo proceso vertinimas pedagogų bendruomenėje yra gana kritiškas. Nors dauguma, kurie aktyviai dalyvauja išnaudodami galimybes tobulinti kvalifikaciją, pripažįsta, kad jie turi galimybę dalyvauti įvairaus pobūdžio programose, praktinis jose įgytų žinių panaudojimas tiesioginiame darbe yra neretai sudėtingas ar net negalimas.
Pirmiausiai dėl to, kad pačios programos neretai yra trumpalaikės, o atgalinio ryšio su lektoriumi palaikymo galimybė yra daugiau deklaratyvi.
Antra dėl to, kad pradėjus taikyti įgytas žinias ar įgūdžius neretai nėra galimybės pasitikrinti, ar taikymas vyksta sėkmingai.
Nors praktiškai visi pedagogai ir administracijos atstovai vienbalsiu teigė, kad grįžę iš įvairių su pedagogų kvalifikacijos tobulinimu susijusių renginių, mokytojai pristato savo patirtį (išgirstą informaciją, įgytas žinias, gautą medžiagą) metodinėse grupėse, dauguma pripažino, kad tokių pristatymų vertė kitų pedagogų kvalifikacijos tobulinimui yra abejotina. Pristatymai yra daugiau informacinio pobūdžio, leidžiantys susidaryti nuomonę apie programą, lektorius ir nuspręsti, ar verta taip pat joje dalyvauti.

Na aš visada pasidalinu medžiaga, bet aš negaliu jos pristatyti, taip kaip lektorius. Ir kol pati nepabandžiau dėstyti, tai ir nežinau, ar aš pati teisingai supratau. Nežinau, kiek kolegoms tai naudinga. Jeigu man patiko, tai aš sakau, ir jūs nueikit. [pedagogas, dirbantis ilgiau nei 5 metus]

Kai tu vienas dalyvauji, labai sunku taikyti. Nėr su kuo pasitarti, ar teisingai darai, jeigu kas neišeina. Gali lektoriui skambinti ar rašyti, bet kol jis atsakys. O ką man daryti, kol jis atsakys? Geriau kai kelis siunčia. Tada daugiau pavyksta įgyvendinti. [priešmokyklinio ugdymo pedagogas]

Mokyklų administracijos atstovai nurodė, kad pastaruoju metu jie daugiau kvalifikacijos tobulinimui skirtų programų siekia atsivežti į mokyklas užuot siuntę mokytojus pas teikėjus. Šis būdas

pirmiausiai leidžia taupyti lėšas logistikai (kelionės išlaidos, dienpinigiai, pragyvenimas), tačiau ir suteikia galimybę daug didesnei mokyklos kolektyvo daliai dalyvauti tuose renginiuose (įtraukiant ir ne pedagogus, jei yra toks poreikis). Didelės dalies pedagogų dalyvavimas vienoje programoje, leidžia geriau užtikrinti tiek medžiagos įsisavinimą pritaikant ją individualiems konkrečios mokyklos poreikiams, tiek tikėtis sklandesnio teorinių žinių įgyvendinimo praktikoje.

Direktoriui labai gerai savo mokykloj daryti. Tada, kai reikia kokius nors pokyčius strateginius įgyvendinti, jis gali apeiti tą pasipriešinimą – nemoka, nežinom. Jis tada sako – mes visi buvo, mes visi mokėmės, ir dabar visi darysi. Ir nėr kur tam mokytojui dėtis [juokiasi]. [administracijos atstovas]

Kiekviena mokykla turi savo specifiką – ir kai vyksta mokykloje, tai iš krato kyla tie klausimai ir galima net kažkokias situacija pražaisti. Tada visi pamato, kaip tai įgyvendinama, ir paskui jeigu kyla problemų, lektoriui lengviau konsultuoti, nes jis įsivaizduoja tą situaciją. Aš pati geriau jaučiuosi, kai dirbi su vieningu kolektyvu, tada tiesiog gali giliau eiti. [ekspertas. Vilnius]

Man patinka, kai mokykloje. Tada tie mokymai būna kokią savaitę, tai tada jau nepaviršutiniškai prabėgama. Ir su kuo gali dar pasidalinti įspūdžiais ir pasitart, kaip ir ką taikyti. Ir ne tu jiems nupasakoji, ką daryti, bet visi tą patį girdėjo, gal truputi skirtingu dalykus sau pasiėmė ir tada bendras darbas toks sklandesnis. Pačiai norisi taikyti, nes žinai, kad ir kolega taiko, galėsi pasitarti, pasidalinti. [pedagogas, dirbantis ilgiau nei 5 metus].

5.5. PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS POREIKIO NUSTATYMAS KONKREČIOJE MOKYKLOJE

- ***Esamos poreikio nustatymo praktikos ir jų efektyvumas;***
- ***Lūkesčiai kvalifikacijos tobulinimo rezultatų matavimo mechanizmams;***

Kaip vieną iš esminių esamos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos trūkumą ekspertai nurodo praktiškai nevykstantį individualių ir kolektyvinių kvalifikacijos tobulinimo poreikių nustatymą. Nors dauguma pedagogų, kurie dirba mokyklose daugiau nei penkis metus gali nurodyti, kad yra pildę įvairias anketas poreikiams nustatyti, nei vienas negalėjo nurodyti, kaip tų anketų rezultatai buvo panaudoti. Galima teigti, kad poreikių nustatymas ir programų pasirinkimas yra du skirtingi, mažai tarpusavyje susiję procesai.

Tai gauna jie iš švietimo skyriaus, ar iš kur ten, tuos sąrašus kursų. Pakabina lentoj ir gali pasirinkti. Bet renkiesi pagal kalendorių, kad gali suderinti su pamokom. [pedagogas, dirbantis ilgiau nei 5 metus]

Pažymėtina, kad poreikio identifikavimo mechanizmas turėtų būti neatsiejamas nuo kvalifikacijos pokyčio matavimo mechanizmo. Kitu atveju būtų sunku kalbėti apie kvalifikacijos tobulinimo procesų tęstinumą ir ilgalaikius tikslus, atsižvelgiant į visos mokyklos bendruomenės, o ne tik į individulius pedagogo poreikius. Dauguma ekspertų pasisako už tai, kad mechanizmas, matuojantis

mokytojo darbo rezultatą – juo laikant moksleivio pasiekimų pokytį būtų sukurtas ir įdiegtas, kaip pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos dalis.

Negali taip būti, kad valstybė leidžia pinigus ir už juos nėra atsiskaitoma. Kvalifikacijos tobulinimas yra ne tam organizuojamas, kad būtų surinkti sertifikatai. Tą visi turi suvokti – jis yra tam, kad vaikas gautų geresnę galimybę įgyti tuos įgūdžius, kuriuos turi įgyti. [ekspertas. Vilnius]

Koks man skirtumas, kur matematikas tobulinosi ir kokį ten turi popierių. Bet man rūpi, kaip tai įtakos mano vaiko rezultatus. Ir jeigu klasėje yra keli vaikai, kurie vis nenusėdi vietoje, tai aš tikiuosi, kad jis su tuo susitvarko. [ekspertas. Kaunas]

Jeigu mes kalbam apie procesą, tai pirmiausiai turi būt nustatytas poreikis, tuomet sudaryta programa, kaip bus siekiama tobulinti tuos įgūdžius, kuriuos reikia. Tai gali būti skirtingi dalykai – vienam nemoka apie perimetrą išaiškinti, o kitas nesusitvarko su paaugliais. Ir po to kai mokytojai dirba ties tais dalykais, turi situacija pradėti keisti. Ir tas pokytis gali būti matuojamas. Mokytojas, kad ir kaip jam tai nepatiktų, jis irgi mokosi, ir kaip ir bet kokio mokymosi proceso rezultatas yra matuojamas. Matuojamas, ne vertinamas. Čia didelis skirtumas, o mokytojai to neskiria. [ekspertas. Vilnius]

Nu ką tu čia šneki, nenori jie. Kur tu dar matei, kad galėtum daryti ką nori? Kur nori kvalifikuotis, ten eina, kaip nori pamokoj – taip dirba. O jeigu mokiniai blogai mokosi – tai kalti tėvai, visuomenė ir televizija. Ar kas ten dar – internetas? Kai jis žinos, kad jo darbo pasiekimai irgi bus matuojami, tai jis pats pradės ieškoti priežasties, kodėl jo penktokai blogi, jau penkti metai iš eilės, o kito geri. Ir ko jam reikia, kad jie „pagerėtų". Ir va tada mes turim jam padėti – duoti gal konsultantą, kad padėtų susivokti poreikiuose, gal skirti dienų, gal net ne 5 tobulinimuisi. Viską galima duoti, bet rezultatas turi būti. [ekspertas. Vilnius]

Dauguma ekspertų laikosi nuomonės, kad jei pedagogo kvalifikacijos tobulinimo procesai būtų susieti su moksleivių bendrųjų gebėjimų ugdymo pokyčiais, pačių pedagogų motyvacija tobulintis padidėtų. Dauguma ekspertų pabrėžia, kad labai svarbu būtent matuoti, o ne vertinti pokytį ar kaip nors kitaip reitinguoti mokytojus. Kiekvieno mokytojo poreikis kvalifikacijos tobulinimuisi gali būti skirtingas, pokytis taip pat vyks skirtingose srityse ir tokiu atveju lyginimas būtų tiesiog nekorektiškas. Dalis ekspertų ypač pabrėžė, kad pernelyg didelis konkurencijos skatinimas mokyklos bendruomenės viduje yra daugiau žalingas, nei naudingas, nes orientuoja į *vienodą,* t.y. palyginamą rezultatą, tai tuo tarpu mokykloje turėtų būti ugdomos asmenybės, skirtingi ir tuo pačiu vienodai vertingi individai. Šiuo požiūriu akcentuojamas daugiau mokytojo tobulėjimas lyginant jo paties rezultatus skirtingais laikotarpiais, pavyzdžiui, kiekvienų mokslo metų viduryje ir pabaigoje.

Mokytojo poreikio tobulintis nustatymo mechanizmas tiek ekspertų, tiek pedagogų nuomone, neturėtų apsiriboti įvairių anketų pildymu. Kadangi individualūs poreikiai ir tikslai turi būti derinami su visos mokyklos tikslais ir poreikiais, buvo siūloma įvesti ir tam tikrą stebėsenos konsultavimo grandį, kuri užtikrintų ne tik rezultatų pokyčio stebėjimą, bet ir pagalbą, konsultacijas tiek mokyklai, tiek mokytojams individualiai viso kvalifikacijos tobulinimo proceso metu.
Tyrime dalyvavę respondentai siūlė skirtingas konsultavimo formas:
- konsultantai, esantys savivaldybės švietimo skyriuje, konsultuojantys visas mokyklas esančias tam tikroje teritorijoje;
- konsultantai, dirbantys konkrečioje mokykloje, tik su tos mokyklos mokytojais;

- vizituojantys konsultantai, atvykstantys pagal nustatytus grafikus visų mokslo metų eigoje ir papildomai pagal poreikį iš sukurtų centrų (pavyzdžiui, esančių didžiuosiuose miestuose).

Visi ekspertai ir administracijos atstovai, dalyvavę tyrime, pasisakė už tai, kad tokie konsultantai būtų ruošiami iš tokio darbo norinčių ir ilgesnę (7-10 metų) pedagoginę praktiką turinčių pedagogų, specialiai apmokytų ir nuolat mokomų, kaip dirbti konsultacinį darbą. Tyrime dalyvavę pedagogai pritarė tokiai nuomonei. Buvo išskiriami keli esminiais laikomi momentai, susiję su tokio konsultavimo praktika:

- vienas konsultantas dirba su atitinkamu jam priskirtų pedagogų skaičiumi ir už savo darbo rezultatus atsiskaito paskirtam supervizoriui, kuriuo neturėtų būti mokyklos vadovybė – t.y. turi būti užtikrinta pasitikėjimo atmosfera.
- konsultanto darbas turi būti padėti mokytojui siekti užsibrėžtų rezultatų, tačiau netūrėtų jų vertinti – t.y. pabrėžiamas asistavimo aspektas.
- konsultantas neturėtų dirbti su tuo pačiu mokytoju/ toje pačioje mokykloje ilgiau kaip 2-3 metus – t.y. turėtų būti maksimaliai siekiama išvengti asmeniškumų.
- pedagogas negali dirbti konsultantu toje mokykloje, kur pats dirbo mokytoju – t.y. akcentuojamas objektyvus situacijos vertinimas.

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo procesai, įtraukiant konsultavimo sistemą, galėtų būti veiksmingi, tik nuosekliai įgyvendinant visus proceso etapus:

1. pedagogų poreikių kvalifikacijai tobulinti nustatymą individualiame ir bendruomeniniame lygmenyse;
2. konsultantų tinklo suformavimą iš patyrusių ir galinčių tokį darbą dirbti pedagogų praktikų;
3. institucinės pedagogų konsultantų tinklo priežiūros ir koordinavimo užtikrinimą; priemonių pedagogų kvalifikacijos tobulinimui parengimą – programų ir lektorių bazės kūrimas, nuolatinis atnaujinimas;
4. pedagogų kvalifikacijos tobulinimo rezultatų matavimo sistemos ir priemonių sukūrimo ir nuolatinio naudojimo užtikrinimą.

Taip pat didelė dalis ekspertų laikėsi nuomonės, kad pedagogų kvalifikacijos procesas turi būti *tęstinis,* apimantis ne tik aktyvų mokymąsi, bet ir praktinio taikymo tam tikrą monitoringą ir konsultacijas, įtraukiant į tuos procesus ir programų tiekėjus/lektorius.

Gali būti, kad mokytojas nueina į kursus ir paskui taikydamas pamato, kad tie metodai neveikia arba neduoda tokio rezultato, kokio jis nori ir jis grįžta prie savo senų metodų. Bet tegu jis parodo ką darė, kaip darė ir kas nepasiteisino. Nes labai dažnai viskas apsiribojama pristatymu metodinėje grupėje. Bet tai formalu ir mokytojai patys tai pripažįsta. Ir kitaip būti negali – kažin ar kas gali normaliai perteikti medžiagą po kursų. Reikia realiai situacija vertinti. Po pusės metų, kai jis jau išbandė, tada jis gali pristatyti. Tada būtų akcentas į jo asmeninę patirtį, o ne į sausą perpasakojimą. [ekspertas. Vilnius].

5.6. POŽIŪRIS Į KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO TIEKĖJŲ APSKAITĄ, SERTIFIKAVIMAS

Pasak respondentų, šiuo metu pedagogų kvalifikacijos tobulinimo paslaugos teikiamos sertifikuotų tiekėjų, tačiau niekas negalėjo pasakyti, kas būtent juos sertifikuoja ar akredituoja. Kai kurie tyrimo dalyviai bandė spėti, kad tai daro Švietimo ir mokslo ministerija, tačiau nebuvo dėl to tikri. Kadangi

pedagogų kvalifikacijos tobulinimas ilgą laiką buvo susietas su atestacijos procesais, vienu iš labai reikšmingų, o kartais ir vieninteliu programos pasirinkimo kriterijumi pedagogams ir mokyklų administracijai buvo – ar tiekėjai/lektorius yra *atestuotas,* t.y. gali dalyviui išduoti dalyvavimą patvirtinantį sertifikatą.
Vis dėlto didžioji dalis ekspertų mano, kad šiuo metu, pedagogų kvalifikacijai skirtos programos ir jas perteikiantys lektoriai turi būti atrenkami ir sertifikuojami dėl didelės nesąžiningų ar švietimo politikos tikslų neatitinkančių produktų pasiūlos.

Jūs net neįsivaizduojant, kokių būna atveju, kai ir programos paruoštos ir lektoriai puikiai paruošti, ir taip viskas užmaskuota, kad tik išgirdęs pamatai, kad ten kokie Jehovos liudytojai ar Bendravimas pagal kraujo grupes. Ir jie ateina ne iš tų organizacijų, o tokių nekaltais vardais viešųjų. [ekspertas. Panevėžys]

Jeigu pas mus švietimas yra politika, kurią vykdo valstybė, tai ji turi atsirinkti, kurie tiekėjai tą politiką atitinka. Jie gali sertifikuoti 10 programų, kurios visos apie „Šiuolaikinę pamoką" ir tegu jie tada jau konkuruoja rinkoje. Bet švietimas negali būti grynoji rinkos konkurencija. [ekspertas. Vilnius]

Patys tiekėjai, tai gali būti, kas nori – nors švietimo centras, nors filatelistų sąjunga, bet lektoriai ir programos turi būti patvirtinti valstybės institucijos – gali būti pačioj ministerijoj skyrius, ar gal kokia savarankiška institucija. [ekspertas. Kaunas]

Sarafanų radijas gerai veikia, mes visada skambinam kolegoms ir klausiam – pas jus jie buvo, kaip pasirodė? Bet aišku ramiau, kai yra kažkoks patvirtinimas. [administracijos atstovas]

Mokyklų administracijos atstovai nurodė, kad kai kuriose mokyklose yra mokytojų, kurie praktiškai turi parengę programas pedagogų kvalifikacijos tobulinimui ir organizuoja mokymus savo ar kaimyninėse mokyklose, tačiau jie negali išduoti jokio sertifikato ir todėl plėsti tokias praktikas šiuo metu jiems sudėtinga.

Jūs negalit, bet švietimo skyrius gali. Aš tikrai žinau, nes jie mums leido, pasakė, kad jų vardu galim išduoti tokias pažymas. Nors dabar galvoju, ar jos tinka atestacijai? Kažkaip nesu tikra, kol kas niekas nesikreipė pakartotinai. [administracijos atstovas]

Nors daugumos respondentų nuomone, programų sertifikavimas yra būtinas, sertifikavimas nelaikomas pakankama sąlyga programoms būti rinkoje. Pedagogai, dirbantys ilgiau nei 5 metus bendrojo lavinimo, priešmokyklinio ar neformaliojo ugdymo srityse nurodo, kad net ir ilgą laiką aktualios programos turi būti atnaujinamos. Visi respondentai nurodė, kad didžioji dalis esamų programų yra labai prastai pristatomos ir iš pateikiamų aprašymų negalima nuspręsti, ko verta programa. Pagrindiniai lūkesčiai šiuo metu siejami su programomis, skirtomis pedagogų kvalifikacijos tobulinimui:
- vieningas visų programų registras;
- išsamesnis jų aprašymas vadovaujantis vieningu standartu – išskiriant programos autorių/ lektorių (jei tai skirtingas žmogus), trumpas turinio aprašymas nurodant pagrindinius jos tikslus ir tikslinę auditoriją (pvz., skirta jaunam pedagogui ar pan.);
- programos, skirtos konkretiems mokslo metams, paskelbiamos iki spalio vidurio, kad leistų efektyviau planuoti tobulinimosi procesus.

A. PRIEDAS: PAGILINTŲ INTERVIU SU ŠVIETIMO EKSPERTAIS / FOKUSUOTŲ GRUPINIŲ DISKUSIJŲ SU MOKYTOJAIS IR MOKYKLŲ ADMINISTRACIJOS ATSTOVAIS GAIRĖS: 2 INSTRUMENTAS

Kaip galėtumėte apibūdinti esamą situaciją pedagogų kvalifikacijos tobulinimo (PKT) srityje?
Kokius esminius pokyčius galite iškirti, įvykusius per pastaruosius 2-3 metus?
Kur link tie pokyčiai veda?
Kaip vertinate esamų PKT programų įvairovę/ kokybę/ praktinę jų teikiamą naudą?
Kaip manote, kokios pagalbos reikėtų tų programų rengėjams?

Kaip Pedagogų Kvalifikacijos Tobulinimas atliepia mokymosi visą gyvenimą strategiją?
Kokiomis formomis tai galėtų būti įgyvendinama?

Kalbant apie kvalifikacijos tobulinimo programų metu įgyjamas kompetencijas, kaip vertintumėte pačių kursų/ mokymų formas? Kurias laikytumėte efektyviausiomis? [Išskiriant: nuotolinį mokymą/ savišvietą/ mokytojų bendradarbiavimą tinkluose?]
Kokiu būdu/ forma įgytos kompetencijos yra pripažįstamos pedagogų bendruomenėje?
Ar kvalifikacijos tobulinimo pripažinimas priklauso nuo to, kaip ji buvo įgyta (dalyvaujant/ savišvieta/ nuotoliniu būdu)?
Kaip pripažinimas skiriasi lyginant kvalifikacijos įgijimo būdus?

Kaip yra atrenkami pedagogų kvalifikacijų kėlimo paslaugų tiekėjai?
Kokias sąlygas jie turi tenkinti, pagal kokius standartus vertinami?

Koks PTK tiekėjų, gavėjų požiūris į kvalifikacijos tobulinimo apskaitą, sertifikavimą?
Kiek renkantis kursus, kreipiama dėmesio į mokymų formą, tiekėjo kvalifikaciją, vietą, sertifikato gavimą?

Kaip nustatomas konkrečioje mokykloje pedagogų kvalifikacijos poreikis?
Ar mokytojai pasako, kokių kiekvienam kursų reikia?
Kokiu būdu tie pageidavimai yra surenkami/ koks mechanizmas (nuo pageidavimo suformulavimo iki įgyvendinimo)?
Kaip mokyklos administracija vertina tokius pageidavimus?

Kaip (paslaugų tiekėjai ir gavėjai) vertina tai, kad PKT procesai persikels į mokyklas?
Kiek tai (kvalifikacijos tobulinimas), kas vyksta mokykloje, yra patrauklu mokytojams?

Kiek esamas vadovų ir pedagogų kvalifikacijos tobulinimo programų/galimybių spektras orientuoja pedagogus ir mokyklų vadovus nuolatos siekti profesinei veiklai reikalingų kompetencijų? Kas mokytojus motyvuoja tobulinti kvalifikaciją, kas tai lemia?
Ar pakankamai apibrėžta/ aiškiai suformuluota egzistuojanti mokyklų vadovų ir mokytojų kvalifikacijos tobulinimo sistema? Kaip ji galėtų labiau atliepti vadovų ir pedagogų karjeros stadijas/galimybes?
Kaip ir kiek kvalifikacijos tobulinimas(is) lemia pedagogų karjeros galimybes, profesinį pripažinimą, darbo vertinimą, atestacijos rezultatus?
Kaip šiuo metu yra apibrėžta kintanti mokytojų, vadovų kompetencijų sistema, jų aprašai?
Ar reikia jas apibrėžti tiksliau, nustatyti būtinas, privalomas ir papildomas kompetencijas?

Kaip tai prisidėtų prie praktinio darbo kokybės vertinimo?
Kas turi pripažinti kompetencijas (patys, darbdaviai, kolegos, lektoriai, moksleiviai)?

Ar pakankami paslaugų tiekėjų veiklos ir rezultatų efektyvumo matavimo ir vertinimo būdai?
Kokie šiuo metu patraukliausi?

Ačiū už atsakymus ir Jūsų laiką.