PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ STAŽUOTĖ

Metodinė priemonė
stažuotės vadovui

Kuriame Lietuvos ateitį
2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programa

ŠVIETIMO, MOKSLO IR SPORTO MINISTERIJA

NACIONALINĖ ŠVIETIMO AGENTŪRA

socialinių inovacijų institutas

METODINĖ PRIEMONĖ STAŽUOTĖS VADOVUI

Metodinė priemonė parengta Nacionalinei švietimo agentūrai įgyvendinant Europos socialinio fondo finansuojamą projektą „Tęsk“, Nr. 09.2.1-ESFA-V-727-01-0001.

Leidinį parengė VšĮ Socialinių inovacijų institutas

© Nacionalinė švietimo agentūra

2021

TURINYS

ĮVADAS 5
APIE PROJEKTĄ 7

1. KAS YRA PEDAGOGINĖ STAŽUOTĖ IR KAM JI REIKALINGA? 8
1.1. PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ STAŽUOČIŲ POREIKIS 9
1.2. PEDAGOGINĖS STAŽUOTĖS SAMPRATA 10
1.3. PEDAGOGINĖS STAŽUOTĖS NAUDA 11
1.4. PEDAGOGINĖS STAŽUOTĖS METU TEIKIAMA PARAMA PRADEDANČIAJAM PEDAGOGUI 13

2. STAŽUOTOJŲ KONSULTAVIMAS 16
2.1. STAŽUOTĖS VADOVO KOMPETENCIJOS 17
2.2. STAŽUOTĖS VADOVO ATSAKOMYBĖS 23
2.3. STAŽUOTĖS VEIKLA ĮVAIRIAIS STAŽUOTĖS ETAPAIS 24
2.4. PASIRENGIMAS KONSULTACIJOMS 25
Pasirinkimas, keliems ir kuriems stažuotojams vadovauti 26
Pirmieji kontaktai su stažuotoju ir mentoriumi 26
Konsultacijų plano rengimas 27
Konsultavimo strategijos ir technikos 28
Pagalba stažuotojui įsivertinant kompetencijas 33
2.5. KONSULTACIJOS STAŽUOTĖS PRADŽIOJE 33
Pagalba stažuotojui įsivertinant kompetencijas 37
Profesinės veiklos tobulinimo aplanko pildymas 41
2.6. KONSULTACIJOS STAŽUOTĖS METU 45
Stažuotojo konsultavimas 46

Stažuotojo vadovo vizitai į stažuotės vietą 48
Stažuotojo vedamų pamokų stebėjimas 49
Kitų švietimo įstaigų veiklos stebėjimas 50
Stažuotojų dalyvavimas mokymuose, konferencijose 51
Refleksija ir savianalizė 52
Stažuotojų supervizijos 55
2.7. KONSULTACIJOS STAŽUOTĖS PABAIGOJE 58
2.8. STAŽUOTĖS KOKYBĖ, JOS SAMPRATA, UŽTIKRINIMO PRINCIPAI IR BŪDAI 63

3. PAPILDOMA INFORMACIJA 66
3.1. LIETUVOS STAŽUOTĖS MODELIS 67
3.2. STAŽUOTES REGLAMENTUOJANTYS DOKUMENTAI 71

CITUOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS 72
VARTOJAMOS SĄVOKOS 74
SANTRAUKA 75
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA 76

ĮVADAS

Siekiant gerinti švietimo kokybę, pritraukti pedagogus į švietimo sistemą ir joje išlaikyti, 2018 m., atnaujinus Pedagogų rengimo reglamentą, Lietuvoje įteisinta pedagoginė stažuotė. Dokumentu numatyta, kad kiekvienas pradedantysis pedagogas, atlikdamas pedagoginę stažuotę pirmaisiais savo darbo švietimo įstaigoje metais, gauna daugialypę pagalbą. Stažuotės tikslas – palengvinti pradedančiųjų pedagogų darbo pradžią ir integraciją į švietimo įstaigos bendruomenę.

Siekdama sukurti ir išbandyti stažuotės modelį, Nacionalinė švietimo agentūra 2018–2022 m. įgyvendina Europos socialinio fondo remiamą projektą „Tęsk“, kuriuo siekiama apibrėžti visus stažuotės vykdymo procesus, paramos teikimo dalyvius ir paramos formas.

Ši metodinė priemonė skirta pradedančiųjų pedagogų stažuočių vadovams, laikomiems aktyviais pedagoginės stažuotės dalyviais. *Pedagogų rengimo reglamente* (2018) stažuotės vadovai apibrėžiami kaip profesines studijas įgyvendinantys dėstytojai, koordinuojantys pedagoginę stažuotę, teikiantys konsultacijas pedagogams-stažuotojams jų darbo vietoje. Pagal šį reglamentą, išbandant pedagoginės stažuotės modelį projekto „Tęsk“ metu, stažuočių koordinavimo ir stažuotojų konsultavimo funkcija buvo priskirta aukštųjų mokyklų dėstytojams.

Stažuotės modelis buvo koreguojamas, atsižvelgiant į projekto dalyvių patirtis ir ekspertų siūlymus. Kadangi projekto veiklų metu paaiškėjo, jog nemažai stažuotės vadovo funkcijų dubliuojasi su mentoriaus numatytomis veiklomis, buvo rekomenduota stažuotės vadovo atsakomybes labiausiai sieti su stažuotės stebėsena bei vertinimu ir priskirti jas mokyklos bendruomenės, kurioje dirba pedagogas-stažuotojas, nariui.

Šią rekomendaciją taip pat galima grįsti ir užsienio šalyse įgyvendinamų stažuočių programų pavyzdžiais, kai stebėsena ir bendras stažuotės dalyvių pastiprinimas bei jų globa priskiriama ugdymo įstaigos vadovui. Ši priemonė parengta vadovaujantis pirmine Pedagogų rengimo reglamento nuostata, pagal kurią stažuotės vadovas yra aukštosios mokyklos dėstytojas, konsultuojantis stažuotoją profesinės veiklos klausimais, susijusiais su pirmųjų darbo metų iššūkiais organizuojant ugdymosi procesą, taip pat su sėkmingu įsitraukimu į mokyklos bendruomenę.

Kuriant priemonę vadovautasi pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelio ir stebėsenos aprašymu (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis,* 2021), taip pat *Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu* (2011), *Pedagogų rengimo reglamentu* (2018), *Pedagogų etikos kodeksu* (2018) ir pedagogų etatinio apmokėjimo tvarkos aprašu *(Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo...*, 2019).

Rengiant priemonę buvo atliktas tyrimas, kurio rezultatai suteikia ypatingą vertę priemonėje pateiktoms rekomendacijoms. Tyrimo rezultatai apima projekto „Tęsk“ dalyvių, išbandžiusių pedagoginės

stažuotės modelį, patirtis, kurios buvo sukauptos taikant interviu, refleksijų ir fokusuotų grupių diskusijų metodus. Taip pat pasiremta projekto metu vykusių stažuočių užsienyje patirtimis, stažuotės modelio kūrėjų, projekto veiklų ekspertų įžvalgomis.

Modelio išbandyme dalyvavę stažuotojai turėjo du pagrindinius pagalbininkus – mentorių iš švietimo įstaigos, kurioje atliko stažuotę, ir stažuotės vadovą iš pasirinktos aukštosios mokyklos. Projekto metu ne tik paaiškėjo, kad dubliuojasi tam tikros stažuotės vadovo ir mentoriaus funkcijos, bet ir buvo pastebėta, kad stažuotės vadovo iš aukštosios mokyklos dalyvavimas teikia tam tikrų privalumų, pavyzdžiui, jis geba iš šalies pažvelgti į stažuotojui kylančias problemas, plačiau suvokti stažuotės kontekstą, analizuoti kylančias problemas ir teikti rekomendacijas, svarbias stažuotojui tobulinant profesines kompetencijas, kuriant savą konceptualų požiūrį į ugdymą.

Taigi šios priemonės tikslas – išsamiau išanalizuoti stažuotės vadovo atsakomybes ir galimybes, susijusias su dalyvavimu vykdant pedagoginę stažuotę, taip pat padėti formuoti nuostatą apie pedagoginės stažuotės prasmę, kelti ir įgyvendinti stažuotės idėjas bei pritaikyti įgytą patirtį įvairiuose kontekstuose. Priemonėje apibendrintos stažuotės vadovų patirtys, kuriomis galėtų pasinaudoti pedagogus rengiančių aukštųjų mokyklų dėstytojai, praktikų vadovai, siekdami gerinti studijų kokybę, taip pat aukštųjų mokyklų atstovai, kurie ketina prisidėti ar jau prisideda prie mokymų, konsultacijų ir kitų renginių pradedantiesiems pedagogams ir mentoriams organizavimo. Metodinėje priemonėje išsamiai aptariama, kaip įsivertinti turimas stažuotės vadovo kompetencijas, kokios gali būti jo veiklos, kaip teikti paramą stažuotojui, kaip užtikrinti stažuotės proceso kokybę ir kelti idėjas, kaip turimas patirtis būtų galima pritaikyti ne tik globojant pradedančiuosius pedagogus, bet taip pat stiprinant jų pasirengimą studijų metu.

„Kiekvienos mokyklos kultūra yra kitokia. Kartais, esant tam tikrai kultūrai, stažuotojui yra netgi lengviau ir drąsiau kreiptis į stažuotės vadovą tam tikrais klausimais, pavyzdžiui, psichologiniais, darbo krūvio, modeliavimo, tėvų pažinimo, vaikų pažinimo, negu tai daryti mokykloje.“

Stažuotės vadovė

APIE PROJEKTĄ

2018 m. atnaujinus Pedagogų rengimo reglamentą, numatyta, kad kiekvienas pradedantysis pedagogas pirmaisiais savo darbo metais atlieka pedagoginę stažuotę. Tokios stažuotės modeliui sukurti ir išbandyti Nacionalinė švietimo agentūra 2018 m. pradėjo įgyvendinti ketverių metų trukmės Europos socialinio fondo remiamą projektą „Tęsk“.

Per pirmuosius trejus projekto „Tęsk“ vykdymo metus pedagoginės stažuotės modelį išbandė ir stažuotę baigė per 170 pradedančiųjų pedagogų, jiems talkino per 180 mentorių, per 50 stažuotės vadovų ir 12 stažuotės modelio kūrimo komandos ekspertų iš šešių projekto partnerių aukštųjų mokyklų (KTU, VDU Švietimo akademija, MRU, VU irVU Švietimo akademija, VDU, VIKO). Projekte dalyvavo 48 švietimo įstaigos iš 31 savivaldybės, įgyvendinančios ikimokyklinio, priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo programas.

Projekto „Tęsk“ metu stažuotės proceso dalyviams buvo tikslingai teikiamas profesinis pastiprinimas. Stažuotojams bei mentoriams organizuoti kvalifikacijos tobulinimo mokymai, grupinės ir individualios supervizijos. Mokymai taip pat buvo organizuoti stažuočių vadovams ir švietimo įstaigų bendruomenėms. Vykdant projektą parengtas metodinių priemonių rinkinys, kurio tikslas – užtikrinti sėkmingą pasirengimą stažuotei ir jos įgyvendinimą. Rinkinį sudaro keturios metodinės priemonės, skirtos: stažuotojui ir mentoriui; švietimo įstaigos, kurioje atliekama stažuotė, administracijai; stažuotės vadovui aukštojoje mokykloje; ir mokyklos steigėjo / savininko / priežiūros institucijai.

Metodinėje priemonėje naudojami sutartiniai ženklai:

Svarbu

Tyrimo dalyvių citatos

Refleksijos klausimai

Papildomos informacijos šaltiniai

1. KAS YRA PEDAGOGINĖ STAŽUOTĖ IR KAM JI REIKALINGA?

1.1. PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ STAŽUOČIŲ POREIKIS

Pastaruoju metu Lietuvoje stebimas vis didėjantis pedagogų trūkumas. Jau 2019 m. Švietimo būklės apžvalgoje pabrėžtas skubus pedagogų rengimo poreikis, lemiamas pedagogų skaičiaus Lietuvos mokyklose mažėjimo ir pedagogų senėjimo problemų (*Švietimo būklės apžvalga,* 2019). Pastebima, kad svarbu ne tik pakeisti išeinančius mokytojus, bet ir pakviesti į švietimo įstaigas specialistus, turinčius naujų kompetencijų – žinių, įgūdžių ir požiūrių, kurie padėtų reaguoti į pedagogams keliamus laikmečio iššūkius, praturtinti ugdymo turinį ir kreipti jį šiuolaikiškos mokyklos link.

Ši pedagogų pritraukimo į švietimo įstaigas ir išlaikymo jose problema egzistuoja ir kitose šalyse. Vienas iš jai spręsti taikomų būdų yra pradedančiųjų pedagogų praktikos, arba stažuotės, švietimo įstaigoje organizavimas pirmaisiais pedagogo darbo metais. Pastaraisiais dviem dešimtmečiais pradedančiųjų pedagogų stažuočių (dar vadinamų įvedimu, praktika, bandomuoju periodu) poreikį pripažįsta vis daugiau šalių, nepaisant to, kad ne visose jose vykdomos kokybiškos, sistemingos privalomų stažuočių programos (Organisation for Economic Cooperation and Development, 2019). Pradedančiųjų pedagogų stažuočių programos vykdomos JAV, Jungtinėje Karalystėje ir kitose šalyse, iš Europos Sąjungos šalių jas vykdo Danija, Italija, Prancūzija, Estija, Slovėnija, Portugalija, Austrija, Vokietija, Prancūzija, Liuksemburgas ir kai kurios kitos (European Commission, 2010).

Siekiant didinti dėmesį pedagogo profesijai ir stiprinti pedagogų pasirengimą, sukurti mechanizmą, galimai padėsiantį pradedančiajam pedagogui sėkmingai įsitvirtinti švietimo sistemoje ir nepalikti jos, buvo parengtas *Pedagogų rengimo modelio aprašas* (2017) ir patvirtinta *Pedagogų rengimo reglamento* nauja redakcija (2018). Šiuose dokumentuose, greta kitų svarbių pedagogų rengimo aspektų, įtvirtinama privaloma pedagoginė stažuotė, atliekama jau įgijus pedagogo kvalifikaciją ir pradėjus profesinę veiklą. Pagal projekto „Tęsk“ metu parengtą atnaujintą pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelį (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021) numatoma, kad nuo 2022 m. stažuotė bus nacionalinės programos dalis ir truks dvejus metus, o pradedančiųjų pedagogų ratas prasiplės, nes stažuotėje galės dalyvauti ne vien ką tik baigę studijas, bet ir jas baigę anksčiau, tačiau apsisprendę grįžti į pedagoginį lauką asmenys.

1.2. PEDAGOGINĖS STAŽUOTĖS SAMPRATA

Pagal *Pedagogų rengimo reglamentą* (2018), pradedančiojo pedagogo stažuotė (toliau – stažuotė) yra vienų metų trukmės pradedančiojo pedagogo veiklos profesinėje įstaigoje laikotarpis, skirtas studijų metu įgytoms kompetencijoms plėtoti ir gilinti darbo vietoje, sklandžiai integruotis į švietimo įstaigos bendruomenę gaunant tikslingą pagalbą. Kaip minėta, atnaujintame Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelyje numatoma stažuotę „pratęsti dar vieneriems metams, kad per dvejus metus būtų galima nuosekliai ir pilnai įgyvendinti individualų stažuotės planą ir Nacionalinę pedagoginių stažuočių programą“ (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021, p. 5).

Pradedančiojo pedagogo stažuotės tikslas – padėti pradedančiajam pedagogui plėtoti ir gilinti studijų metu įgytas kompetencijas, sklandžiai integruotis į švietimo įstaigos bendruomenę (*Pedagogų rengimo reglamentas*, 2018).

Pedagogų rengimo dokumentuose numatyta, kad pedagoginę stažuotę bendradarbiavimo pagrindais įgyvendina švietimo įstaiga, kurioje įsidarbina pradedantysis pedagogas, ir aukštoji mokykla, vykdanti pedagogikos krypties studijų programas (*Pedagogų rengimo reglamentas*, 2018*; Pedagogų rengimo modelio aprašas*, 2017).

Atnaujintame Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelyje numatyta, kad stažuotę įgyvendina pradedantysis pedagogas, mentorius, stažuotės vadovas (švietimo įstaigos vadovas ar paskirtas / deleguotas švietimo įstaigos darbuotojas) ir švietimo įstaigos pedagoginė bendruomenė (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis,* 2021). Tad stažuotės vadovo iš aukštosios mokyklos yra atsisakoma.

Šioje metodinėje priemonėje yra apibendrinama stažuotės vadovų iš aukštųjų mokyklų stažuotės išbandymo patirtis, todėl, siekiant nepainioti skaitytojo, šioje priemonėje stažuotės vadovas apibrėžiamas remiantis *Pedagogų rengimo reglamentu* (2018) kaip pedagogikos studijų krypties studijų programą (-as) ar pedagoginių studijų modulį, profesines studijas įgyvendinantis dėstytojas, koordinuojantis pedagoginę stažuotę ir teikiantis konsultacijas pedagogams-stažuotojams jų darbo vietoje.

Stažuočių išbandymo patirtis parodė, kad stažuotojai labai vertino galimybę pasinaudoti stažuotės vadovų teikiama profesine pagalba (žr. intarpą).

„Žinau, kad visada galiu paklausti dėstytojų ir tas sustiprina, palaiko.”

„Daug bendrauju su dėstytoja iš universiteto. Jos požiūris, patarimai – aukso vertės.”

„Stažuotės vadovė labai palaiko. Ji man davė daug patarimų, galėjau bet kada paskambinti.”

Supervizijų dalyviai

Ypač svarbus aukštosios mokyklos stažuotės vadovo vaidmuo yra pereinamuoju laikotarpiu, kai dar ne visos švietimo įstaigos turi mentorių programas ir yra parengusios stiprius mentorius iš įstaigoje dirbančių pedagogų. Šiuo laikotarpiu stažuotės vadovas iš aukštosios mokyklos yra tas ekspertas ir paramos šaltinis, kuris gali padėti pradedančiajam pedagogui stiprinti profesines kompetencijas, įsilieti į profesinius tinklus už jo švietimo įstaigos ribų.

„Pačioje pradžioje, kol stažuotės įsibėgėja ir tampa įprastu dalyku, kol dar mokykloms reikia įrodinėti, kad stažuotė būtina, toks pastiprinimas iš stažuotės vadovo yra reikalingas."

„Stažuotės vadovo vaidmuo yra teikti profesinę pagalbą stiprinant profesines kompetencijas, kai jos negali suteikti mokykla. Mes galime kalbėti apie aktyvesnį jauno žmogaus karjeros projektavimą, apie jo įtinklinimą, kad jis pamatytų profesinį kontekstą. Mes galime jam padėti sudėlioti savo planą, atlikti refleksiją ir teikti konsultacijas, kai to negali mokykla."

Stažuočių vadovai

1.3. PEDAGOGINĖS STAŽUOTĖS NAUDA

Pedagoginės stažuotės nauda akivaizdi ne tik pačiam pradedančiajam pedagogui, bet ir jį įdarbinusiai švietimo įstaigai. Apibendrinus JAV ir kitose šalyse atliktų empirinių tyrimų apie stažuočių poveikį duomenis, nustatyta, kad pradedantiesiems pedagogams teikiama parama turi trejopą teigiamą poveikį (Ingersoll ir Strong, 2011):

- didina pedagogo atsidavimą darbui ir mažina iškritimo iš švietimo sistemos riziką. Stažuočių programose dalyvavę pedagogai jautė didesnį pasitenkinimą darbu, buvo labiau įsipareigoję savo profesijai, rečiau palikdavo pedagoginę veiklą;
- gerina pedagogo pedagoginius gebėjimus: stažuočių programose dalyvavusiems mokytojams geriau sekėsi įvairūs pedagoginio darbo aspektai, pavyzdžiui, gebėjimas sutelkti mokinių dėmesį į užduotį, kurti efektyvesnius pamokų planus, taikyti geresnius mokinių klausinėjimo būdus, pritaikyti ugdymo(si) turinį pagal ugdytinių interesus, palaikyti teigiamą klimatą klasėje, sėkmingai valdyti klasę;
- gerina ugdytinių rezultatus. Beveik visi apžvelgti tyrimai patvirtino, kad stažuočių programose dalyvavusių pradedančiųjų mokytojų mokiniai geriau pasirodydavo vertinant jų akademinius rezultatus.

Užsienio šalių įvesdinimo į profesinę veiklą (stažuočių) programų patirtis atskleidžia, kad stažuotės organizavimas, apimantis mentoriaus ir įstaigos bendruomenės pagalbą, švietimo įstaigai yra naudingas šiais aspektais (Hobson, Ashby, Malderez ir Tomlinson, 2009, p. 210):

- padeda išlaikyti pradedančiuosius pedagogus švietimo įstaigoje, nes paramos sulaukiantys pedagogai yra mažiau linkę atsisakyti pedagogo profesijos ir (arba) pereiti į kitą švietimo įstaigą;
- švietimo įstaigos bendruomenės nariai geriau susipažįsta vienas su kitu, tai padeda atrasti jų bendradarbiavimo galimybių svarbą ir pasitenkinimą darbu;
- ugdo profesinio tobulėjimo ir pagalbos vienas kitam kultūrą švietimo įstaigos bendruomenėje.

Išbandant stažuotes Lietuvos švietimo įstaigose buvo pastebėta, kad, be šios naudos, stažuotės organizavimas, skiriant ypatingą dėmesį naujam bendruomenės nariui ir teikiant sistemingą daugialypę pagalbą, padeda švietimo įstaigai pritraukti jai reikalingų naujų darbuotojų. Stažuotė leidžia ne tik sėkmingai integruoti pradedantįjį pedagogą į įstaigos bendruomenę, bet ir, kuriant atvirą, pasitikėjimu grįstą ryšį, užtikrinti darnų bei kokybišką ugdymosi procesą, plėsti ir garantuoti profesinio palaikymo ir augimo galimybes švietimo įstaigoje ir už jos ribų. Be to, tai galimybė švietimo įstaigai nuolat atsinaujinti, praturtinti ugdymosi procesą naujomis švietimo idėjomis, profesiniais atradimais, kurių dažnai pradedantiesiems pedagogams nestinga.

Stažuotė naudinga tiek pačiam pradedančiajam pedagogui, tiek visai švietimo įstaigos (mokyklos, darželio, kt.) bendruomenei, tiek prie stažuotės vykdymo prisidedančiai aukštajai mokyklai ir stažuotės vadovui (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Pradedančiųjų pedagogų stažuočių nauda jų dalyviams

Stažuotės nauda		
Pedagogui	**Švietimo įstaigai**	**Aukštajai mokyklai ir stažuotės vadovui**
Stažuotė palengvina pedagoginės karjeros pradžią ir profesinę integraciją, nes pradedantysis pedagogas gauna tikslingą pagalbą, susijusią su studijų metu įgytų kompetencijų praktiniu taikymu, plėtojimu ir gilinimu, taip pat su integracija į švietimo įstaigos bendruomenę.	Stažuotė padeda sustiprinti pradedančiojo pedagogo kompetencijas ir parengti jį būsimo darbo iššūkiams siekiant geresnių švietimo įstaigos veiklos rezultatų, mažinant „iškritimo“ iš pedagogo profesijos riziką, skatinant sklandžią jo integraciją į švietimo įstaigos bendruomenę.	Aukštoji mokykla stažuotėse dalyvauja įtraukdama stažuotės vadovą ir taip užtikrindama ryšį su ugdymo praktika, gerindama mokymo per praktiką ir pavyzdžius kokybę, tobulindama pedagogų rengimo programas, plėtodama ryšius su švietimo įstaigų bendruomenėmis.

1.4. PEDAGOGINĖS STAŽUOTĖS METU TEIKIAMA PARAMA PRADEDANČIAJAM PEDAGOGUI

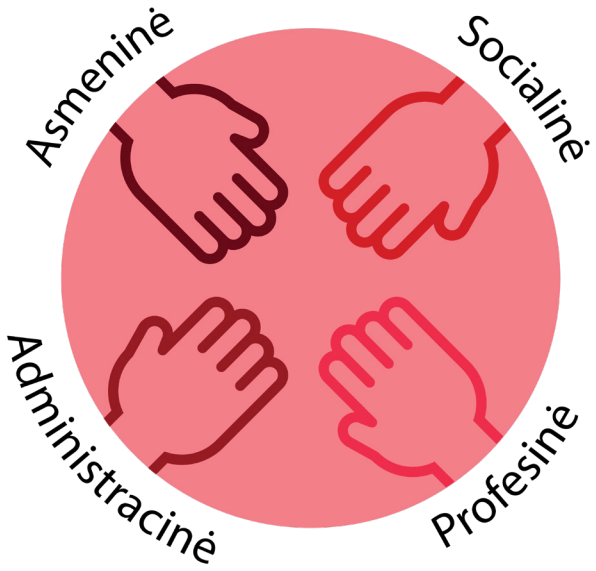
Apskritai, pradedančiajam pedagogui parama teikiama per keturias tarpusavyje susijusias sistemas ar paramos šaltinius (European Commission, 2010):

- mentorystės sistemą, kai pradedančiajam pedagogui paskiriamas mentorius, labiau patyręs pedagogas, nuolat jam teikiantis tikslingą įvairių rūšių paramą;
- ekspertinę sistemą, kuria užtikrinama prieiga prie išorinių ekspertinių žinių (pavyzdžiui, mokymų, medžiagos) ir konsultacijų. Sistema gali būti realizuojama pasitelkiant pačios švietimo įstaigos išteklius, taip pat per išorinius paslaugų teikėjus, universitetus;
- tarpusavio paramos sistemą, apimančią bendravimą su kitais pradedančiaisiais pedagogais;
- savirefleksijos sistemą, apimančią profesinės pedagogo refleksijos galimybes ir gaires.

Kalbant apie paramos rūšis, pradedančiajam pedagogui jos reikalingos kelios (European Commission, 2010; Feiman-Nemser, Carver, Schwille ir Yusko, 1999; McGregor ir Cartwright, 2011):

- profesinė, arba su ugdymu susijusi parama, apimanti pagalbą stiprinant pedagogo dalykines, didaktines ir kt. kompetencijas;
- asmeninė, arba emocinė, parama, kuria siekiama palaikyti teigiamą pradedančiojo pedagogo požiūrį į save ir gebėjimą susidoroti su stresu;
- socialinė parama, susijusi su integracija į švietimo įstaigos bendruomenę.

Apibendrinant stažuočių išbandymo patirtį Lietuvoje, taip pat buvo pastebėta, kad stažuotojams reikalinga ir administracinė parama administraciniais, teisiniais, praktiniais darbo aspektais.



2 pav. Esminės pagalbos pradedančiajam pedagogui kryptys

Profesinė, arba su ugdymu susijusi, parama apima pagalbą įgyjant ar stiprinant žinias, įgūdžius ir strategijas, reikalingus norint sėkmingai atlikti ugdymo darbą, pavyzdžiui, parengti pamokų struktūrą, pasirinkti mokymo metodus, kurti ugdymo aplinką, spręsti elgesio problemas ir t. t. Stažuotės vadovas labiausiai gali prisidėti prie šios paramos krypties, padėdamas stažuotojui plėsti profesines kompetencijas ir susikurti savo konceptualų požiūrį į ugdymą. Taip pat prie šios paramos prisidedama vykdant Nacionalinės pradedančiųjų pedagogų stažuotės programos stažuotojams skirtus mokymus, savivaldybių švietimo centrų ir kitų mokymų teikėjų organizuojamus mokymus, organizuojant metodinius būrelius ir kitus pedagogų tinklus, pasitelkiant kitas profesinio ugdymo galimybes (įvairių projektų vykdomus mokymus, pavyzdžiui, Britų tarybos projektus, skirtus mokytojų edukacijai, Pradedančiųjų Vilniaus mokytojų projektą ir pan.).

Administracinė parama apima pagalbą susidūrus su įvairiais formaliais organizacijos veiklos aspektais bei procedūromis, pavyzdžiui, dienyno, kitų dokumentų pildymu, saugos reikalavimais ir t. t. Prie šios paramos prisideda mentorius ir švietimo įstaigos administracija bei bendruomenė. Stažuotės vadovas nebent gali atkreipti mentoriaus dėmesį, jei per pokalbius su stažuotoju paaiškėja, kad stažuotojui trūksta tokios paramos ir tai kelia papildomą įtampą.

„Pirmiausia jaunam žmogui reikia suprasti techninius dalykus: kaip prisijungti prie el. dienyno, kur ir ką pildyti, kaip išsivesti vaikus į ekskursiją, kaip pasidaryti instruktažą, kaip skirti vasaros darbus, atsiskaityti, užpildyti dokumentus. Mums viskas įprasta, o naujai atėjusiam žmogui reikia elementarios informacijos.“

Mentorė

Asmeninė, arba emocinė, parama – tai mentoriaus, iš dalies ir stažuotės vadovo teikiama parama pradedančiajam pedagogui, padedanti jam susidoroti su emocine įtampa, atsirandančia dėl naujo darbo iššūkių, ir stiprinanti pradedančiojo pedagogo tapatybę, keliant jo pasitikėjimą savimi, kaip pedagogu, padedant jam jaustis „tikru mokytoju / auklėtoju“. Išskiriama bent pora emocinės paramos formų:

- nuolatinis prieinamumas stažuotojui, kad, kilus poreikiui, jis galėtų bent trumpam kreiptis, ir reguliarus pasitikrinimas, kaip jam sekasi (net jei jis pats nesikreipia pagalbos) – ar viskas einasi gerai, kas jam tuo metu kelia rūpestį, su kokiais iššūkiais susiduria;
- pagyrimai ir padrąsinimas. Tokia parama paprastai yra įpinama į profesinės paramos kontekstą – kalbantis ugdymo klausimais, mentorius ar stažuotės vadovas stažuotoją padrąsina ir patikina, kad šis susitvarko (susitvarkys) su situacija.

Socialinė parama padedant integruotis į mokyklos bendruomenę. Pradedantiesiems pedagogams dažnai kyla klausimai: „Ar aš esu tikras pedagogas? Ar pedagoginė karjera yra tinkamas pasirinkimas? Kaip aš įsilieju į mokyklos sistemą?“ Kaip kiekvienas pedagogas turi jam būdingų bruožų,

taip ir švietimo įstaiga turi savo stiprybių, nuotaikų ir keistenybių, kurias gali būti nelengva iš karto suprasti. Čia taip pat gali padėti mentorius, tačiau kartais gali būti reikalinga ir stažuotės vadovo, kaip neutralaus stebėtojo iš šalies, pagalba (daugiau žr. sk. 2.6. „Konsultacijos stažuotės metu“).

Pedagogų rengimo reglamentas (2018). *TAR*, 2018-08568.

Įtvirtinama privaloma pradedančiojo pedagogo stažuotė kaip pedagogų rengimo pakopa, apibrėžiamos su stažuote susijusios sąvokos ir stažuotės reikalavimai.

Kodėl man vertėtų vadovauti pradedančiojo pedagogo stažuotei?

Kokius vadovavimo pradedančiojo pedagogo stažuotei privalumus įžvelgiu asmeniniu, profesinio augimo ir lyderystės lygmenimis?

Kuo mano profesinė ir asmeninė patirtis turėtų būti naudinga pradedančiajam pedagogui? Kaip ji pagerintų / paskatintų pradedančiojo pedagogo profesinį augimą?

Kokią pagalbą galėčiau suteikti pradedančiajam pedagogui, o dėl kokių iššūkių patarčiau kreiptis į kitus kolegas ar atitinkamos profesijos atstovą? Kuriuos iššūkius pradedančiajam pedagogui tektų spręsti pačiam, kad jo profesinis augimas būtų spartesnis?

Ar prisimenate savo pirmuosius pedagoginio darbo metus? Apmąstykite, kas labiausiai jaudino, gąsdino siekiant pedagoginės sėkmės; ką ir kaip pavyko įveikti, kad ją patirtumėte?

2. STAŽUOTOJŲ KONSULTAVIMAS

2.1. STAŽUOTĖS VADOVO KOMPETENCIJOS

Kad stažuotės vadovas galėtų sėkmingai bendradarbiauti su stažuotoju ir mentoriumi, gebėtų teikti jiems paramą, svarbu, kad jis:

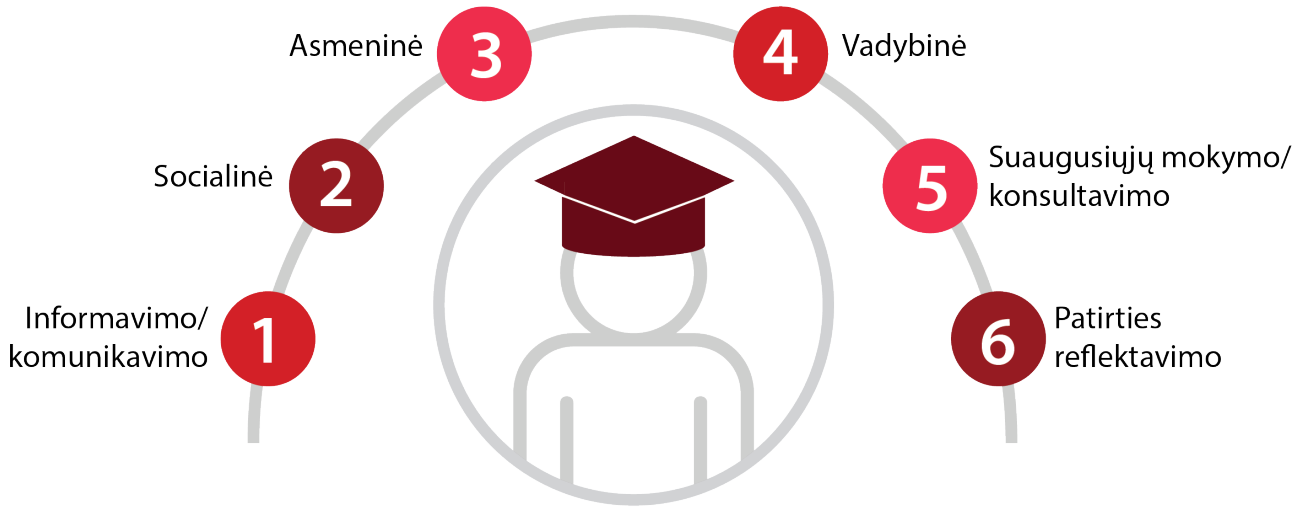
- būtų susijęs su mokykla, pavyzdžiui, turėtų vadovavimo pedagoginei praktikai ar darbo mokykloje patirties;
- turėtų ne tik dalykinių žinių, bet ir mentorystės įgūdžių. Jei mentorystės žinių ir įgūdžių trūksta, verta apmąstyti galimybę dalyvauti atitinkamuose mokymuose ir studijuoti papildomą literatūrą šia tema;
- vadovautųsi teigiamu požiūriu į pradedančiuosius pedagogus, leidžiančiu juos suprasti, motyvuoti, paskatinti, įkvėpti ir taip skatinti įsilieti į profesinę mokytojo veiklą.

„Kadangi turiu daugiau nei dešimt metų pedagoginės patirties, esu vadovavusi pedagoginėms praktikoms, taip pat dirbusi mokykloje, o mano dėstomi dalykai yra susiję su pedagoginių studijų studentais, be to, edukologijos universitete dėsčiau mentorystę, komanda pasirinko mane stažuotojų vadove.“

„Aš stažuotės vadove tapau dėl to, kad turiu praktinės patirties. Jeigu būčiau tiktai dėstytoja, o mokykloje paskutinį kartą būčiau buvusi tada, kai ją baigiau, manau, tikrai negalėčiau būti stažuotės vadove. Mano įsitikinimu, iš aukštųjų mokyklų stažuočių vadovais turėtų būti parenkami tie žmonės, kurie yra arba susiję su mokykla, arba nors šiek tiek joje padirbėję, arba turi studentų, kurių praktikoms vadovauja ir su kuriais eina į mokyklą ir mato, kas ten vyksta.“

Stažuočių vadovai

Stažuotės vadovo vaidmuo teikiant paramą stažuotojams yra panašus į mentoriaus vaidmenį, todėl jam reikalingos ir panašios kompetencijos. Literatūroje nurodoma keletas savybių, reikalingų pradedančiųjų pedagogų mentoriams. Toliau aptariamos mentoriaus bendrosios ir didaktinės kompetencijos, kurios čia pateikiamos ne siekiant nustatyti, ar stažuotės vadovas tinka šiam vaidmeniui, bet norint atkreipti dėmesį į tai, kokioms savybėms ar kokiam profesiniam turiniui jis turi skirti dėmesį, kad galėtų sėkmingai bendradarbiauti su stažuotoju.



2 pav. Bendrosios mentoriaus kompetencijos.
Sudaryta remiantis Autukevičiene (2012, p. 35)

Bendrąsias kompetencijas galima laikyti ir **patarimais,** kaip reikėtų palaikyti santykį su stažuotoju.

Asmeninė kompetencija. Stažuotės vadovas turi pasitikėti savimi; jaustis oriai konsultuodamas jauną specialistą; būti atsakingas už savo konsultacijų kokybę ir turinį, poveikį kitam; nebijoti, kad kartais neturės atsakymo; gebėti prisitaikyti prie pokyčių; gerbti save ir pagarbiai elgtis su konsultuojamuoju.

Socialinė kompetencija. Stažuotės vadovas pataria, konsultuoja ir talkina pradedančiajam pedagogui, jausdamas tam tikrą atsakomybę už jo sėkmę dabartyje, profesinį augimą. Stažuotės vadovas noriai bendrauja, palaiko emocinį kontaktą su pradedančiuoju pedagogu.

Informavimo / komunikavimo kompetencija. Stažuotės vadovas moka bendrauti su pradedančiuoju pedagogu, geba keistis informacija su juo, teikia informaciją, gauna grįžtamąjį ryšį, organizuoja pasitarimus, refleksijas. Profesiniu atžvilgiu aktualiais klausimais stažuotės vadovas komunikuoja aiškiai, lakoniškai, tiksliai, t. y. taip, kad pradedantysis pedagogas suprastų visą informaciją.

Vadybinė kompetencija. Stažuotės vadovas turi gebėti planuoti savo asmeninį laiką, esamus išteklius, priemones, susitikimų laiką su pradedančiuoju pedagogu. Vadybinę kompetenciją turintis stažuotės vadovas taip pat geba laisvai valdyti profesinį turinį, jį perteikti, kritiškai reflektuoti pasiektus rezultatus, iškoduoti pedagoginį procesą, teikti patarimus jo valdymo klausimais.

Suaugusiųjų mokymo / konsultavimo kompetencija reiškia, kad stažuotės vadovas turi gebėti teikti konsultacijas pradedančiajam pedagogui rūpimais klausimais. Reikia atkreipti dėmesį, kad dirbti su suaugusiais nėra tas pats, kas dirbti su vaikais. Todėl konsultuodamas vadovas turi pateikti pavyzdžių, kritinių klausimų ir reflektuoti taip, kad skatintų pradedančiojo pedagogo profesinį augimą.

Patirties reflektavimo kompetencija. Stažuotės vadovas turi gebėti kritiškai ir atvirai reflektuoti savo įgytą patirtį, dalytis ja su pradedančiuoju pedagogu, kad abu gautų kuo daugiau naudos iš abipusio komunikavimo ir tobulėtų profesiniame kelyje. Refleksija – tai kryptingo pedagoginės veiklos tobulinimo pagrindas konkrečiam pedagogui priimtinais ir veiksmingiausiais būdais.

Bendrąsias kompetencijas galima įsivertinti pagal rekomendacinio pobūdžio lentelę, kurioje pateikiami orientaciniai savirefleksijos klausimai.

2 lentelė. Bendrųjų stažuotės vadovo kompetencijų įsivertinimo klausimai

KOMPETENCIJA	SAVIREFLEKSIJOS KLAUSIMAI
Asmeninė kompetencija	Ar aš pasitikiu savimi konsultuodamas pradedantįjį pedagogą?
	Ar gebu kokybiškai konsultuoti pradedantįjį pedagogą?
	Ar gebu spręsti iškilusias problemas?
	Ar gebu mokytis iš patirties?
Socialinė kompetencija	Ką aš darau / veikiu, kad pradedantysis pedagogas augtų profesiniu atžvilgiu?
	Ar aš atsakingai, siekdamas geresnių ugdymo rezultatų, konsultuoju pradedantįjį pedagogą?
	Ar jaučiu atsakomybę už pradedančiojo pedagogo sėkmę ugdymo proceso metu?
	Ar palaikau emocinį ryšį su pradedančiuoju specialistu?
Informavimo / komunikavimo kompetencija	Ar aš esu patenkintas (-a) bendravimu / komunikavimu su pradedančiuoju pedagogu?
	Ar gebu palaikyti stiprų ryšį su pradedančiuoju pedagogu? Kaip galėčiau jį sustiprinti?
	Ar kalbu aiškiai, suprantamai, kad pradedantysis pedagogas galėtų daugiau išmokti?
	Ar informuoju? Ar pastabas, rekomendacijas pateikiu laiku ir tinkamoje vietoje?
Suaugusiųjų mokymo / konsultavimo kompetencija	Ar gebu planuoti asmeninį laiką?
	Ar tinkamai panaudoju turimas priemones ir išteklius?
	Ar laisvai valdau konsultacijos procesą? (tinkamai suplanuoju, įgyvendinu, valdau turinį, kontekstą, analizuoju ir interpretuoju rezultatus)?
	Kurią konsultacijos etapo dalį / veiklą norėčiau patobulinti?

Suaugusiųjų mokymo / konsultavimo kompetencija	Ar tinkamai ir taikliai dalijuosi savo įžvalgomis, rekomendacijomis, argumentuotais patarimais / kritika su pradedančiuoju pedagogu?
	Kokius pastebiu įrodymus, kad gebu konsultuoti pradedančiuosius pedagogus?
	Kaip man vertėtų dar patobulinti konsultavimo procesą?
	Ko norėčiau / siekčiau išmokti, kad konsultavimas būtų veiksmingesnis?
Patirties reflektavimo kompetencija	Ar permąstau savo vadovavimo stažuotojui veiklą? Kiek skiriu laiko apmąstymams? Ar to laiko užtenka, kad numatyčiau tobulėjimo žingsnius?
	Ar reflektuoju vadovavimo stažuotojui svarbą ir reikšmę? Ką man asmeniškai tai duoda ir kaip tai galiu pritaikyti savo darbe?
	Kokie gali būti kiti mano dar netaikyti būdai / priemonės / elementai, kad vadovavimas stažuotojui būtų naudingesnis / prasmingesnis?
	Kuo aš prisidėjau prie pradedančiojo pedagogo kompetencijų plėtojimo stažuotės metu ir po jos?

Didaktinės kompetencijos padeda stažuotės vadovui pažinti stažuotoją, projektuoti ugdymo(si) turinį, organizuoti į ugdytinius orientuotą ugdymo procesą, kurti saugią ir motyvuojančią mokymosi aplinką, vertinti savo veiklos rezultatų kokybę.

3 pav. Didaktinės mentoriaus kompetencijos.
Sudaryta remiantis Autukevičiene (2012, p. 35

Ugdymo(si) turinio atrankos kompetencija. Stažuotės vadovas turi gebėti profesionaliai atrinkti ugdymo(si) turinį pagal įvairius ugdymui svarbius požymius, kaip antai temos, integralumas, ugdymo planai, bendrosios programos, mokyklos (ar kitos ugdymo organizacijos) strateginiai tikslai, ugdytinių poreikiai ir t. t. Taip pat svarbu, kad stažuotės vadovas konsultuotų ugdymo(si) turinio atrankos klausimais pradedantįjį pedagogą.

Ugdymo(si) planavimo kompetencija. Stažuotės vadovas turi gebėti profesionaliai planuoti ugdymo(si) turinį, t. y. suplanuoti pedagoginės veiklos pradžią, atrinkti tinkamą turinį, suplanuoti, kokiu metu jį pateikti, tam naudodamas įvairių poreikių turintiems vaikams pritaikytas skirtingas ir veiksmingas priemones, metodus, būdus, užduotis.

Ugdymo(si) proceso organizavimo kompetencija. Stažuotės vadovas turi gebėti visą suplanuotą turinį įgyvendinti – organizuoti besimokančiųjų darbą, valdyti auditorijos dėmesį, sutelkti veiklai, pasiekti ugdymo(si) rezultatus. Jis turi konsultuoti pradedantįjį pedagogą, patarti, kaip geriausiai organizuoti veiklas, kad rezultatas būtų veiksmingesnis.

Ugdymo(si) technologijų taikymo kompetencija. Stažuotės vadovas turi gebėti taikyti įvairias technologijas, strategijas, informacines komunikacines priemones, platformas, atsižvelgdamas į ugdymo(si) turinį, edukacinę aplinką, ugdytinių mokymosi poreikius ir ugdymo tikslus. Stažuotės vadovas turi dalytis su pradedančiuoju pedagogu technologijų taikymo praktikoje subtilybėmis, patarti, kuriais atvejais tinkamos vienos, kuriais – kitos technologijos.

Ugdymo(si) aplinkos kūrimo kompetencija. Stažuotės vadovas turi gebėti kurti ugdymo(si) aplinką. Mokymosi aplinka gali būti suvokiama kaip fizinė erdvė arba kaip palankių sąlygų sukūrimas ir pedagogui, ir ugdytiniams, t. y. tobulėti skatinantis psichologinis, fizinis ir edukacinis saugumas. Stažuotės vadovas su pradedančiuoju pedagogu turi dalytis profesiniais patarimais, kaip geriausiai kurti ugdymo(si) aplinką, kas jai turi būti būdinga, kokioje aplinkoje ugdytiniai pasiekia geresnių ugdymosi rezultatų.

Didaktines kompetencijas galima įsivertinti pagal rekomendacinio pobūdžio lentelę, kurioje pateikiami orientaciniai savirefleksijos klausimai.

3 lentelė. Didaktinių stažuotės vadovo kompetencijų įsivertinimo klausimai

KOMPETENCIJA	SAVIREFLEKSIJOS KLAUSIMAI
Ugdymo(si) turinio atrankos didaktinė kompetencija	Ar gebu profesionaliai konsultuoti pradedantįjį pedagogą ugdymo(si) turinio atrankos pagal temas, tikslinę grupę, besimokančiųjų mokymosi įvairovę klausimais?
	Ar mano konsultacija padeda pradedančiajam specialistui tobulinti didaktinę kompetenciją?
	Ką galėčiau padaryti kitaip / daugiau, kad mano konsultacija pradedančiajam specialistui būtų veiksmingesnė, padėtų tobulinti didaktinę kompetenciją?

Ugdymo(si) planavimo didaktinė kompetencija	Ar gebu profesionaliai konsultuoti pradedantįjį pedagogą ugdymo(si) turinio planavimo klausimais?
	Ar mano konsultacija padeda pradedančiajam specialistui tobulėti planuojant ugdymo(si) turinį?
	Ką galėčiau padaryti kitaip / daugiau, kad mano konsultacija pradedančiajam specialistui būtų veiksmingesnė padedant planuoti ugdymo(si) turinį?
Ugdymo(si) proceso organizavimo kompetencija	Ar gebu profesionaliai konsultuoti pradedantįjį pedagogą ugdymo(si) proceso organizavimo klausimais?
	Ar mano konsultacija padeda pradedančiajam pedagogui tobulėti organizuojant ugdymo(si) procesą?
	Ką galėčiau padaryti kitaip / daugiau, kad mano konsultacija pradedančiajam pedagogui būtų veiksmingesnė padedant organizuoti ugdymo(si) procesą?
Ugdymo(si) technologijų taikymo kompetencija	Ar gebu profesionaliai konsultuoti pradedantįjį pedagogą ugdymo(si) technologijų taikymo klausimais?
	Ar mano konsultacija padeda pradedančiajam pedagogui tobulėti taikant ugdymo(si) technologijas?
	Ką galėčiau padaryti kitaip / daugiau, kad mano konsultacija pradedančiajam pedagogui būtų veiksmingesnė padedant taikyti ugdymo(si) technologijas?
Ugdymo(si) aplinkos kūrimo kompetencija	Ar gebu profesionaliai konsultuoti pradedantįjį pedagogą ugdymo(si) proceso aplinkos kūrimo klausimais?
	Ar mano konsultacija padeda pradedančiajam pedagogui tobulėti kuriant ugdymo(si) proceso aplinką?
	Ką galėčiau padaryti kitaip / daugiau, kad mano konsultacija pradedančiajam pedagogui būtų veiksmingesnė padedant kurti ugdymo(si) proceso aplinką?

Stažuotės išbandymo metu vykusių refleksijų dalyviai diskutavo apie stažuočių vadovų kompetencijas ir įgūdžius. Per diskusijas buvo pabrėžtas poreikis turėti stažuotės vadovą, galintį suvokti platesnį kontekstą, išmanantį švietimo perspektyvas, iš šalies matantį švietimo įstaigos situaciją, stažuotojo problemas bei bendradarbiavimo galimybes. Taip pat buvo aptarta, kad stažuotės vadovas turėtų norėti įsitraukti ir gilintis į švietimo įstaigos situaciją, analizuoti jos pažangą ir siūlyti reikiamų pokyčių strategijas, teikti rekomendacijas; ne mažiau svarbūs turėtų būti stažuotės vadovo bendravimo, bendradarbiavimo ir komunikavimo įgūdžiai, gebėjimas teikti stažuotojui asmeninę paramą.

Kita vertus, stažuočių vadovų manymu, svarbus ir paties vadovo požiūris į vadovavimą stažuotei, pozityvus nusiteikimas ir siekis toliau tobulėti.

„Aš išsikėliau tikslą irgi mokytis. Iš pradedančių mokytojų labai gerai mokytis, nes jie ateina su iniciatyva, naujomis idėjomis, polėkiu."

Stažuotės vadovas

Ar žinau, kokių savybių ir kompetencijų reikia norint būti stažuotės vadovu? Ar įsivertinau savo kompetencijas ir žinau, kurias iš jų man gali reikėti stiprinti?

2.2. STAŽUOTĖS VADOVO ATSAKOMYBĖS

Kaip minėta, stažuočių modelio išbandymo Lietuvoje metu pastebėta, kad stažuotės vadovo ir mentoriaus funkcijos iš dalies persidengia. Tokį persidengimą galima sieti su pereinamuoju stažuočių diegimo laikotarpiu, kai dar ne visos švietimo įstaigos turi mentorių programas (koncepcijas, tvarkas) ir parengtus stiprius mentorius. Ateityje įgyvendinant stažuotes, stažuočių vadovų iš aukštųjų mokyklų dalyvavimas galėtų būti grindžiamas jų, kaip išorės ekspertų, pritraukimu, nes jie gali pateikti platesnius, teoriškai pagrįstus atsakymus į stažuotojams ir jų mentoriams kylančius klausimus, pristatyti naujausias edukologines inovacijas, įtraukti stažuotoją į platesnius profesinius tinklus.

Stažuočių išbandymo patirtį vertinę ekspertai pateikė tokią skirtį tarp šių paramą stažuotojams teikiančių stažuotės dalyvių ir jų funkcijų (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Stažuočių išbandymo ekspertų nurodyta skirtis tarp mentoriaus ir stažuotės vadovo funkcijų

Mentoriaus funkcijos	Stažuotės vadovo funkcijos
• Padeda stažuotojui parengti ir koreguoti stažuotės planą. • Stebi ir vertina stažuotės plano įgyvendinimą, su mokyklos direktoriumi ar jo deleguotu asmeniu atlieka stažuotojo tarpinį ir galutinį vertinimą. Teikia siūlymus, įgalinančius tobulinti stažuotojo profesinę veiklą. • Stebi stažuotojo vedamas pamokas, veda bendras pamokas, jas aptaria ir reflektuoja.	• Koordinuoja stažuotės turinio įgyvendinimą mokykloje, teikdamas dalykinę metodinę pagalbą. • Organizuoja konsultacinius susitikimus su stažuotojais, mentoriais ir vadovais, periodiškai konsultuoja stažuotoją ir mentorių stažuotės turinio ir kitais profesiniais klausimais. • Bendradarbiaudamas su mentoriumi ir stažuotoju, padeda parengti stažuotės planą.

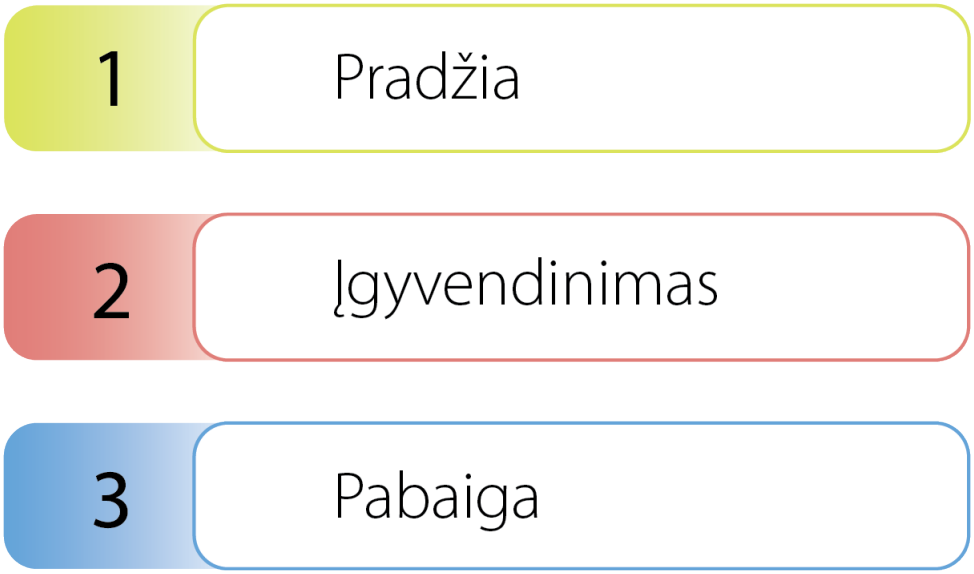
• Dalyvauja Nacionalinės stažuočių programos mokymuose, skirtuose mentoriams būtinoms kompetencijoms tobulinti. • Remdamasis stažuotojo veiklos stebėjimu, teikia jam informaciją ir patarimus įvairiais profesiniais klausimais. • Padeda stažuotojui pasiruošti vesti pamokas ir papildomoms profesinėms veikloms. • Aptaria stažuotojo idėjas ir siūlymus, padeda juos įgyvendinti. • Užtikrina sklandų stažuotojo ir kitų kolegų, tėvų (globėjų) bendradarbiavimą. • Tarpininkauja gaunant pagalbą iš kitos srities profesionalų (psichologų, specialiųjų pedagogų ir kt.). • Bendradarbiauja su aukštąja mokykla (stažuotės vadovais) teikiant pagalbą stažuotojui.	• Teikia dalykinę ir metodinę pagalbą, grindžiamą šiuolaikinės didaktikos principais, supažindina stažuotoją ir mentorių su naujausiais šalies ir tarptautiniais mokslo tyrimais. • Stebi stažuotės proceso įgyvendinimą, dalyvauja, jei reikia, stažuotės baigiamuosiuose aptarimuose, pateikia savo įžvalgas ir siūlymus stažuotojui, mentoriui bei mokyklos administracijai. • Padeda organizuoti mokomuosius vizitus, informuoja apie kitas tobulinimosi galimybes (konferencijas, atviras veiklas aukštojoje mokykloje, mokymus). • Organizuoja stažuotojų, mentorių mokymus, refleksijas, atsižvelgdamas į stažuotės dalyvių poreikius. • Konsultuoja stažuotojus ir mentorius karjeros projektavimo klausimais. • Teikia informaciją aukštosios mokyklos pedagogų rengimo studijų programų komitetams, kad būtų tobulinamos pedagogų rengimo programos. • Teikia ekspertinius šalies ir užsienio tyrimais grįstus siūlymus stažuotės tobulinimo klausimais nacionaliniam pedagoginių stažuočių programos koordinatoriui, taip pat Švietimo, mokslo ir sporto ministerijai.

Kokią paramą, žinias ir įžvalgas galėčiau teikti pradedančiajam pedagogui, kurių jam negalėtų suteikti jo mentorius ir švietimo įstaigos bendruomenė?

Ar esu pasirengęs kolegialiam, nevertinančiam santykiui su pradedančiuoju pedagogu? Ar esu pasirengęs suteikti jam ne tik su ugdymu susijusią, bet ir emocinę paramą, išklausydamas ir priimdamas jo sunkumus?

2.3. STAŽUOTĖS VEIKLA ĮVAIRIAIS STAŽUOTĖS ETAPAIS

Stažuotės vadovų parama mentoriams ir stažuotojams yra reikalinga visais stažuotės vykdymo etapais. Visas stažuotės organizavimo procesas yra skirstomas į tris funkcinius etapus: pradžią, įgyvendinimą ir pabaigą.



4 pav. Stažuotės organizavimo etapai

1. Pradžios etape stažuotės vadovas nusprendžia, keliems stažuotojams jis galėtų vadovauti; užmezga pirmuosius kontaktus su stažuotojais ir jų mentoriais; parengia konsultacijų planą ir jį suderina su stažuotoju; teikia pradines konsultacijas.

2. Įgyvendinimo etape stažuotės vadovas toliau teikia konsultacijas stažuotojui; lanko stažuotoją ir stebi jo vedamas pamokas; padeda parengti stažuotės planą ir įsivertinti kompetencijas; organizuoja stažuotojo vizitus į kitas švietimo įstaigas; skatina stažuotoją dalyvauti mokymuose, refleksijose ir supervizijose; konsultuoja dėl profesinės veiklos tobulinimo aplanko pildymo.

3. Pabaigos etape stažuotės vadovas konsultuoja stažuotoją dėl pasirengimo stažuotės rezultatų aptarimui; parengia atsiliepimą apie stažuotės pažangą; pagal galimybes dalyvauja stažuotės rezultatų aptarime; konsultuoja dėl tolesnio tobulinimosi plano rengimo.

Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis ir stažuotės stebėsena (2021). Parengė VšĮ Šiuolaikinių didaktikų centras. Parengta projekto „Tęsk“ (Nr. 09.2.1-ESFA-V-727-01-0001) užsakymu.
Aprašomos stažuočių dalyvių funkcijos ir atsakomybės, stažuočių procesas, pateikiamos galimos dokumentų (pamokų stebėjimo protokolų ir kt.) formos.

2.4. PASIRENGIMAS KONSULTACIJOMS

Pradedančiųjų pedagogų stažuotės pradžios etape svarbūs šie stažuotės vadovo žingsniai:
- pasirinkimas, keliems ir kuriems stažuotojams (ir jų mentoriams) vadovauti;
- pirmieji kontaktai su stažuotoju ir jo mentoriumi;
- konsultacijų plano rengimas.

Pasirinkimas, keliems ir kuriems stažuotojams vadovauti

Prieš prasidedant stažuotėms, stažuotės vadovui svarbu nuspręsti, kelis stažuotojus (ir jų mentorius) pavyktų konsultuoti. Pasirinkimą lemia aukštojoje mokykloje turimas darbo krūvis, taip pat praktinės aplinkybės. Svarbu numatyti, kiek laiko bus galima skirti vizitams į stažuotojo švietimo įstaigą, pamokų stebėjimui; kaip geografiškai išsidėsčiusios stažuotojų švietimo įstaigos, ir pan. Stažuočių išbandymo patirtis rodo, kad vieniems stažuočių vadovams pavyksta vadovauti 5–7 stažuotojams, ypač jei darbo krūvis aukštojoje mokykloje nėra didelis, kitiems – tik 1 ar 2 stažuotojams.

„Jeigu neturi kito darbo, o esi tik stažuočių vadovas, tada, manau, gali vadovauti kokiems penkiems–šešiems stažuotojams. Bet, jeigu esi dar ir dėstytojas ir turi visokių kitokių pareigų, vadovauti gali daugiausia dviems.“

Stažuotės vadovė

Pasiūlymą vadovauti gali pateikti ir pats būsimasis stažuotojas, jo mentorius ar jo švietimo įstaigos administracija. Tačiau patartina ir patiems ieškoti stažuotojų, nes, kaip atskleidė stažuočių išbandymo patirtis, stažuotojai stažuotės vadovą dažnai nori rinktis iš tos pačios aukštosios mokyklos, kurią yra baigę.

Pirmieji kontaktai su stažuotoju ir mentoriumi

Paaiškėjus, kas galėtų būti stažuotoju, patartina prisistatyti el. laišku jam ir jo švietimo įstaigai. Tai svarbus komunikacine prasme veiksmas, padedantis iš pat pradžių užmegzti gerus bendradarbiavimo santykius.

„Mane informavo, kad yra stažuotoja. Iškart jai parašiau, tarp mūsų užsimezgė nuoširdus ryšys: mes bendravome ir dalijomės idėjomis tarpusavyje. Naudinga buvo tai, kad galėjome gyvai susitikti, pasikalbėti, pasitarti.“

Stažuotės vadovas

Kitas žingsnis – įvadinis susitikimas su stažuotoju, jo švietimo įstaigos administracijos vadovais, paskirtu mentoriumi. Šis žingsnis yra ypač svarbus siekiant užmegzti glaudų ryšį, labai reikalingą vykdant stažuotę. Jei aukštoji mokykla turi keletą stažuočių vadovų, verta apsvarstyti bendro susitikimo su būsimaisiais stažuotojais ir švietimo įstaigomis organizavimą. Tokiame bendrame susitikime

galima pabrėžti stažuočių naudą visoms suinteresuotosioms šalims, susipažinti, užmegzti glaudesnį ryšį su švietimo įstaigomis ir taip užtikrinti sklandų tarpinstitucinį bendradarbiavimą ne tik vykdant stažuotes, bet ir įgyvendinant galimus tolesnius bendrus sumanymus (pavyzdžiui, projektus, studentų praktikos vietų steigimą ir kt.). Toks susitikimas naudingas ir tuo, kad jame susipažįsta būsimieji stažuotojai ir taip palaipsniui gali atsirasti tarpusavio palaikymo grupės ir profesiniai tinklai.

Užmegzti gerus bendradarbiavimo santykius būtina, ypač turint omenyje, kad Lietuvos švietimo institucijose vis dar pasitaiko kontrolės kultūros apraiškų, todėl, pavyzdžiui, baiminamasi, kad stažuotės vykdymas bus susijęs su didesne kontrole, tikrinimu ir biurokratija. Tokia nuomonė gali trukdyti įsitraukti į stažuotes tiek potencialiems stažuotojams, tiek jų švietimo įstaigoms. Todėl labai svarbu iš pat pradžių kurti šiltus santykius, paaiškinant, kad stažuotė ir stažuotojo vadovo dalyvavimas joje pradedančiajam pedagogui suteikia galimybę gauti įvairiapusiškesnę paramą pirmaisiais darbo metais ir taip sklandžiau įsitvirtinti mokytojo profesijoje.

„Mūsų stažuotės pati pradžia buvo labai nuoširdi ir labai kryptinga. Aš manau, kad toks artimo ir šilto ryšio užmezgimas labai daug ką lėmė. Mes patys matome ir jaučiame, kodėl dalis pradedančiųjų pedagogų nenori dalyvauti stažuotėse. Jie įsivaizduoja, kad atvažiuos tikrinti ir stažuotoją, ir mentorių, o galiausiai – visą mokyklą. Tai reiškia, kad jie stažuotę supranta ne kaip galimybę augti jaunam žmogui. Mūsų švietimo įstaigose likusi tam tikra patikros kultūra. Mes bandėm ją išgyvendinti, kiek įmanoma, ir atrodo, kad tai visai pavyko."

Stažuotės vadovė

Konsultacijų plano rengimas

Stažuotės pradžioje rekomenduojama suderinti su stažuotoju konsultacijų planą. Taip pat reikėtų aptarti komunikacijos su stažuotoju ir jo mentoriumi būdus – kiek bus susitikimų gyvai, kokiomis priemonėmis bendrausite nuotoliniu būdu.

Paprastai konsultacijų planą pasiūlo pats stažuotės vadovas, tačiau stažuotojas ir mentorius gali jį tikslinti, atsižvelgdami į mokslo metų planą ir numatomas stažuotės veiklas. Pavyzdžiui, jei žinoma, kad stažuotojas antroje mokslo metų pusėje neturės pamokų arba jų turės labai mažai, reikėtų atitinkamai planuoti konsultacijas. Paprastai daugiau konsultacijų vyksta stažuotės pradžioje, kai stažuotojui kyla daugiau klausimų, vėliau jų gali mažėti.

Stažuotės vadovui patartina glaudžiai bendradarbiauti su kitais stažuotojų vadovais. Toks bendradarbiavimas, įsitinklinimas padeda augti kaip stažuotės vadovui, pasitelkti kolegas, ieškant su stažuotojo konsultavimu susijusių problemų sprendimų, gauti informacijos apie kokybiškus mokymus, švietimo įstaigas, tinkamas stažuotojų vizitams, gauti kitos naudingos informacijos ir patarimų.

„Susipažinome vieni su kitais. Komanda irgi yra labai svarbi, nes bent jau mes dirbame visuomet kalbėdamiesi ir tardamiesi, nepaisant to, kad kiekvienas turime po du stažuotojus. Jeigu aš ko nors neišmanau, visuomet klausiu savo kolegų, tuomet jie gali padėti ir patarti.“

Stažuotės vadovė

Konsultavimo strategijos ir technikos

Konsultuodamas stažuotoją, stažuotės vadovas dažnai gali pritaikyti mentorystės įgūdžius, ypač jei pasitelkia konsultacinį pokalbį, grįžtamąjį ryšį ir ugdomąjį vadovavimą.

Galima išskirti keletą stažuotės vadovo ir stažuotojo konsultacinio pokalbio strategijų, tokių kaip mentorystė tariantis, mentorystė užduodant klausimus ir mentorystė kaip veidrodis (parengta pagal Boreen, Johnson, Niday ir Potts, 2009).

Mentorystė tariantis

Kad mentorystė būtų sėkminga, jai reikia skirti laiko. Jeigu pradedančiajam pedagogui pateiksite jau parengtą jo problemos sprendimą, užtruksite tik keletą minučių. Jei norėsite, kad pokalbio metu stažuotojas pats suprastų, kas vyksta per pamoką ar užsiėmimą, reikės ilgesnių ir labiau struktūruotų susitikimų. Pavyzdžiui, stažuotojui paklausus, kaip spręsti problemą, kai dalis mokinių neatlieka namų darbų, galėtumėte tiesiog papasakoti, ką darote pats. Kita vertus, pokalbio metu stažuotojui galima padėti išsiaiškinti priežastis, kodėl taip atsitinka (gal yra ženklų, kad mokiniai nesupranta naujos medžiagos). Kitas žingsnis būtų rasti strategiją, skirtą būtent šioms priežastims šalinti (pavyzdžiui, išsiaiškinti namų darbams skirtas užduotis ir dar pamokoje pradėti jas daryti). Pokalbiai, per kuriuos pradedantysis pedagogas pats randa sprendimą, padeda kelti jo pasitikėjimą savimi.

„Reikia išklausyti žmogų, nes, kai garsiai pasakai, tai dažniausiai ir pačiam paaiškėja. Tegu jie išsišneka, reikia patylėti ir palaukti, o sprendimą dažniausiai suranda patys. Kartais galima pasiūlyti kitaip pažvelgti, paklausti, ar neturėjo tokios minties ir pan. Reikia pasikalbėjimo su savimi kam nors girdint.“

Stažuotės vadovė

Viena iš pokalbio strategijų gali būti tokia – vadovas papasakoja kokią nors situaciją iš savo pedagoginės patirties ir aptaria, ką jis darė, kodėl ir kaip pasirinko būtent tokį sprendimą. Tai skatina ir stažuotojo atvirumą, pasirengimą dalytis problemomis.

Mentorystė užduodant klausimus

Atviri klausimai padeda stažuotojui ir pedagogu nustatyti ir aptarti problemas, kurių pats vadovas ir stažuotojas, mąstydami vieni, galėtų ir nepastebėti. Toliau pateikiama klausimų, galinčių padėti inicijuoti diskusiją, pavyzdžių:

• Ar gali papasakoti apie vieną sėkmingą darbo su vaikais momentą praėjusią savaitę?

• Kaip stengeisi sukurti šiltą, draugišką mokymosi aplinką?

• Kaip įvertintum šią dieną (savaitę) pagal skalę nuo 1 iki 10 balų? Kodėl?

• Kokią akimirką šiandien (šią savaitę) pajutai, kad klasėje vyksta „tikras" mokymasis?

• Kaip supranti, kad vaikai tikrai išmoksta?

• Koks šiuo metu yra didžiausias tavo rūpestis?

• Kalbant apie klasės valdymą, kas sekasi gerai, o kokių kyla problemų?

• Kokias naujas mokymo / darbo su vaikais strategijas neseniai išbandei?

• Kokius sėkmingo bendravimo su tėvais momentus galėtum įvardyti? Kaip galėtum pagerinti bendradarbiavimą su tėvais?

• Kokie buvimo pedagogu aspektai tau yra sudėtingiausi?

• Ko norėtum manęs paklausti?

Svarbi vadovavimo stažuotojui dalis taip pat yra skatinti patį stažuotoją užduoti klausimus. Nepatyrusiam pedagogui gali būti sunku užduoti klausimus iš baimės pasirodyti ko nors neišmanančiam arba iš baimės reikšti kritiką. Klausimų formulavimas padeda pradedantiesiems pedagogams ugdytis kritinio mąstymo įgūdžius, reikalingus savo pačių darbui analizuoti.

Mentorystė kaip veidrodis

Pradedančiojo pedagogo atspindėjimas yra dar viena veiksminga mentorystės strategija. Stažuotės vadovas gali:

• pakartoti svarbią pradedančiojo pedagogo išsakytą mintį: „Sakei, jog svarbu, kad mokiniai patys galėtų rinktis. Kaip ketini panaudoti šią mokinių galimybę rinktis?"

• perfrazuoti komentarą: „Girdžiu, kad sakai, jog šiandien norėjai aktyvesnio mokinių dalyvavimo."

• apibendrinti pokalbį ir veiksmus: „Sakei, kad tave suerzino nebrandus Andriaus elgesys, bet, kalbėdamas su juo apie tai, pasakei, kad tau neramu, koks bus jo elgesys ateityje."

Per pokalbį mentorius gali atspindėti konkrečią situaciją tarp pradedančiojo pedagogo ir ugdytinio, aprašydamas ją ir pabrėždamas pedagogo žodžius. Tai padeda pradedantiesiems pedagogams dar kartą išgirsti savo žodžius ar pamatyti elgesį tarsi iš šalies ir apmąstyti savo sprendimus.

Grįžtamojo ryšio teikimas

Kokybiškas grįžtamasis ryšys yra toks, kurio perteikiama informacija galima pasinaudoti tolesnio mokymosi ir profesinio augimo tikslais ir kuris į vertinimo procesą įtraukia pedagogus kaip partnerius. Kokybiškas grįžtamasis ryšys suteikia informacijos, padedančios pradedančiajam pedagogui geriau suprasti savo veiklą. Todėl pradedantiesiems pedagogams teikiamas grįžtamasis ryšys turėtų būti:

- sutelktas,
- konkretus,
- pagrįstas įrodymais,
- konstruktyvus,
- subalansuotas.

5 lentelė. Kokybiško grįžtamojo ryšio ypatumai (iš dalies paremta Gamlem, 2015)

YPATUMAS	PAAIŠKINIMAS	PAGRINDIMAS
Sutelktas	Sutelktas į nedidelį skaičių konkrečių aspektų.	Per ilgas sąrašas gali suparalyžiuoti, o išskyrus kelis aspektus lengviau iškelti realistiškus tobulėjimo tikslus.
Konkretus	Konkrečiai įvardijama, kas buvo gerai ar blogai.	Komentaras „Man labai patiko pamoka“ gali būti naudingas siekiant paskatinti stažuotoją, bet nesuteikia informacijos, kuri padėtų tobulėti. Pavyzdžiui, teikiant konkretų grįžtamąjį ryšį, ne išvardijama, kokios strategijos naudotos pamokoje, bet pakomentuojama, ar pasirinktos strategijos buvo tinkamos konkrečioje situacijoje ir to lygmens vaikams.
Pagrįstas įrodymais	Vertinimo aspektai susiejami su konkrečiais stebėtos veiklos aspektais ir yra paremti ne interpretacija, bet konkrečiais įrodymais iš stebėtos veiklos (tiek pedagogo, tiek ugdytinių).	Pavyzdžiui, jei stažuotės plane įrašyta ugdytinių pažinimo kompetencija, grįžtamasis ryšys su konkrečiais įrodymais atskleidžia, ar ši kompetencija pasireiškė pedagogo veiksmuose, kaip ji pasireiškė ar kur jos trūko. Nepagrįstas įrodymais grįžtamasis ryšys gali būti suprastas kaip nepagrįsta kritika. Kai kuriais atvejais galima remtis interpretacija (pavyzdžiui, „mokiniai neatrodė įsitraukę“), tačiau didesnė svarba turėtų būti teikiama įrodymams, kuriais grindžiama interpretacija (pavyzdžiui, „trys mokiniai rašė žinutes, o bent keli kiti naršė po internetą“).

Konstruktyvus	Pateikiama rekomendacijų, kaip stažuotojui gerinti tolesnę savo veiklą.	Grįžtamasis ryšys, nenurodant ką ir kaip galima patobulinti, gali veikti demotyvuojančiai, neskatinti pedagogo ieškoti tobulinimo krypčių.
Subalansuotas	Atkreipiamas dėmesys ne tik į neigiamus ir tobulintinus aspektus, bet ir į teigiamus stebėtos veiklos aspektus, pedagogo pasiekimus, palyginti su ankstesniu stebėjimu.	Grįžtamasis ryšys pradedančiajam pedagogui teikiamas ne tik siekiant nustatyti tobulintinus aspektus, bet ir padrąsinti bei paskatinti toliau tobulėti. Subalansuotam grįžtamajam ryšiui teikti galima pritaikyti žinomą „sumuštinio“ formulę (teigiamas – neigiamas – teigiamas komentaras).

Taip pat naudinga pokalbio pradžioje suteikti galimybę stažuotojui įsivertinti savo veiklą, kuri buvo stebima. Tai padeda užkirsti kelią vėlesniems pasiteisinimams, nepagrįstai kritikai, paaiškina pasirinkimų aplinkybes ir priežastis, leidžia įvardyti dalį dalykų, kurių vėliau nebereikės minėti grįžtamajame ryšyje (Brägger ir kt., 2013).

Ugdomasis vadovavimas

Kai kurie stažuotės vadovo ir stažuotojo pokalbiai gali būti panašūs į ugdomojo vadovavimo pokalbius, kai yra siekiama į konkretų tikslą sutelkto, produktyvaus ir laiko atžvilgiu efektyvaus susitikimo. Tokiais atvejais galima taikyti ugdomojo vadovavimo (koučingo) modelius. Šie modeliai – tai algoritmai ar struktūra, kaip galėtų būti vedamas mentoriaus ir ugdytinio pokalbis. Yra sukurtas ne vienas toks modelis, jais galima pasidomėti savarankiškai (*Mentoriaus praktinių gebėjimų tobulinimas*, 2020):

• GROW (Whitmore)

Tikslai, realybė, galimybės, valia

• CLEAR (Hawkins ir Smith)

Susitarimas, klausymas, tyrinėjimas, veikimas, apžvalga

• OSKAR (Jackson ir McKergow)

Rezultatai, įvertinimas, techninės žinios, patvirtinimas ir veikimas, apžvalga

• „The Skilled Helper“ (*Patyręs pagalbininkas*) (Gerard Egan)

Trys sudėtingumo lygiai

Kiek galiu skirti laiko vadovavimui pradedančiųjų pedagogų stažuotėms? Kiek stažuotojų galiu priimti?

Ar pasirengiau pirmajam susitikimui su stažuotoju, apmąstydamas susitikimo scenarijų, aptartinus aspektus?

Koks būtų geriausias konsultavimo planas?

Ar apmąsčiau galimas pokalbių su stažuotoju strategijas? Ar esu pasirengęs aktyviai klausytis, ne tik duoti patarimus?

Ar žinau, kokie yra kokybiško grįžtamojo ryšio ypatumai ir esu pasirengęs jį suteikti stažuotojui?

Ar žinau, kokie yra ugdomojo vadovavimo principai ir esu pasirengęs juos taikyti?

1. Monkevičienė, O. ir Stankevičienė, K. (sudaryt.) (2007). *Ugdymo planavimas, modeliavimas, vertinimas: mentoriaus savarankiškų studijų knyga.* Kaunas: Technologija.

Mokomasis leidinys – tai užduočių, skirtų mentoriaus praktinių kompetencijų tobulinimui(si) bei jų kokybei įsivertinti, rinkinys. Leidinys išleistas spausdinta tekstine ir elektronine formomis. Spausdintame leidinyje pateikta tik dalis informacijos. Pateikiama užduočių, skirtų mentorystės veiklai ir mentoriaus praktinėms kompetencijoms tobulinti, pradedančio dirbti mokytojo ir pedagoginę praktiką atliekančio studento poreikiams vertinti ir pan. Informaciją apie tai, kaip sudarytos užduotys ir metodikos, galima rasti leidinyje „Mentoriaus veikla ir kompetencijos. Mentoriaus rengimo vadovėlis. Dėstytojo knyga", skirtame dėstytojui ir studijuojančiajam.

2. IQES online Lietuva (https://iqesonline.lt/). Svetainė, kurioje prie sistemos prisiregistravusios mokyklos gali naudotis profesionaliai parengtomis priemonėmis mokyklos veiklos kokybei įsivertinti bei gausybe priemonių grįžtamajam ryšiui teikti.

3. Misiukonis, T. (2020). *Koučingo technikos: praktiški patarimai, kaip padėti augti ir tobulėti kitiems.* Vilnius: Vaga.

Knygoje surinktos, išsamiai pristatytos ir praktiniais patarimais papildytos pačios įvairiausios koučingo technikos. Jos leis patobulinti koučingo pokalbius tiek pradedantiems, tiek įgudusiems koučingo specialistams. Knygoje gausu tobulėjimą skatinančių klausimų, užduočių ir pratimų. Jais savo veiklą praturtins mokytojai, dėstytojai, lektoriai ir visi, kurių darbas – ugdyti kitus.

4. Downley, M. (2008). *Efektyvus koučingas: koučerių mokytojo pamokos.* Vilnius: Vadybos pokyčių konsultavimas.

Knygoje daug praktinių koučingo pavyzdžių ir realių situacijų, o autoriaus pasvarstymai apie koučingo meną atveria efektyvaus koučingo principus ir įgūdžius ne tik pradedančiajam, norinčiam susipažinti su koučingu, bet ir patyrusiam koučeriui. Pastarajam ši knyga padės dar labiau įsigilinti į koučingo idėjas bei principus.

2.5. KONSULTACIJOS STAŽUOTĖS PRADŽIOJE

Stažuotės pradžioje stažuotės vadovo konsultacijos stažuotojui ir mentoriui labiausiai reikalingos padedant stažuotojui įsivertinti savo kompetencijas, parengti stažuotės planą ir numatyti profesinės veiklos tobulinimo aplanko pildymo elementus.

Pagalba stažuotojui įsivertinant kompetencijas

Stažuotės pagrindinis tikslas – padėti pradedančiajam pedagogui tobulinti kompetencijas. Todėl, prieš stažuotojui pradedant rengti stažuotės planą, stažuotės vadovas turėtų jam padėti įsivertinti kompetencijas. Tam patariama naudoti tuo metu aktualias pedagogų kompetencijų klasifikacijas, nes jos yra nuolat atnaujinamos. Rekomenduojama taikyti stažuotojo kompetencijų įsivertinimo ir vertinimo priemones, pateiktas projekto metu parengtoje *Metodinėje priemonėje stažuotojui ir mentoriui* bei kitose metodinėse priemonėse (žr. Papildomos informacijos šaltinių sąrašą šio skyriaus pabaigoje). Taip pat galima taikyti ir kitas žinomas priemones.

Stažuotės vadovui rekomenduojama su stažuotoju aptarti jo pasirinktas kompetencijas pagal 6–8 lentelėse pateiktus orientacinius klausimus.

6 lentelė. Bendrųjų pradedančiojo pedagogo kompetencijų vertinimo klausimai

KOMPETENCIJA	VERTINIMO KLAUSIMAI
Asmeninio tobulėjimo ir mokėjimo mokytis kompetencija	Ar pradedantysis pedagogas reflektuoja savo mokymąsi / darbinę veiklą?
	Ar yra įrodymų, kad pradedantysis pedagogas mokosi iš skaitomų knygų / publikacijų / mokslinių šaltinių?
	Ar yra įrodymų, kad pradedantysis pedagogas mokosi iš savo kolegų ir jų patirčių?
	Ar pradedantysis pedagogas geba spręsti iškilusias problemas? Kas tai įrodo?
	Ar pradedantysis pedagogas geba pasimokyti iš praktikos, išspręstų problemų? Kas tai įrodo?

Kultūrinė kompetencija	Ar pradedantysis pedagogas dalyvauja visuomeniniuose procesuose, renginiuose?
	Ar pradedantysis pedagogas integruoja kultūrinius elementus į savo profesinę veiklą? Kas tai įrodo?
	Ar pradedantysis pedagogas yra pakankamai pasirengęs ugdyti vaikų pilietiškumą, skatinti mylėti šalį, norėti kurti jos gerovę ir ateitį? Kas tai įrodo?
Profesinės komunikacijos kompetencija	Ar pradedantysis pedagogas bendravo / komunikavo su kitais pedagogais? Kokie šio bendravimo / komunikacijos rezultatai?
	Kaip sekėsi pradedančiajam pedagogui bendrauti su ugdytiniais?
	Ar pradedantysis pedagogas geba palaikyti glaudų ryšį su savo ugdytiniais? Kaip būtų galima jį sustiprinti?
	Kaip sekasi pradedančiajam pedagogui palaikyti glaudų ryšį su savo įstaigos pedagogais / ugdymo įstaigos vadovais? Kaip būtų galima jį sustiprinti?
	Kaip sekėsi pradedančiajam pedagogui palaikyti glaudų ryšį su savo ugdytinių tėvais? Kaip būtų galima jį sustiprinti?
	Ar pradedantysis pedagogas kalba aiškiai, suprantamai, kad ugdytiniai galėtų daugiau išmokti?
	Ar pradedantysis pedagogas kalba aiškiai, suprantamai, kad ugdytinių tėvai / pedagogai sureaguotų?
	Ar pradedantysis pedagogas geba laisvai reikšti su profesine sritimi susijusias mintis gimtąja kalba taip, kad kiti suprastų?
	Ar pradedantysis pedagogas geba reikšti su profesine sritimi susijusias mintis užsienio kalba?
	Ar pradedantysis pedagogas ugdytinius / jų tėvus / pedagogus / vadovus informuoja, pastabas, rekomendacijas pateikia laiku ir tinkamoje vietoje?
Naujųjų technologijų ir informacijos valdymo kompetencija	Ar pradedantysis pedagogas geba valdyti naująsias technologijas ir jas taikyti ugdymo procese?
	Ar pradedantysis pedagogas geba pasirinkti tinkamiausią priemonę, kad ugdytiniai efektyviau mokytųsi?
	Ar pradedantysis pedagogas geba laisvai kurti užduotis, jas patikrinti prieš taikydamas praktikoje?
	Ką vertėtų pradedančiajam pedagogui pa(si)tobulinti?

7 lentelė. Didaktinių pradedančiojo pedagogo kompetencijų vertinimo klausimai

KOMPETENCIJA	VERTINIMO KLAUSIMAI
Mokinių / ugdytinių skirtybių ir galimybių pažinimo (specialiųjų gebėjimų ir poreikių atpažinimo), pagalbos teikimo mokantis ir mokinių / ugdytinių motyvavimo kompetencija	Ar pradedantysis pedagogas geba susieti žinias apie fizinę, emocinę, socialinę ir intelektualinę mokinių / ugdytinių raidą?
	Ar pradedantysis pedagogas geba įtraukti įvairius vaikus į mokymąsi / ugdymąsi?
	Ar pradedantysis pedagogas geba paskatinti vaikus apmąstyti savo mokymąsi / pasiektus rezultatus?
	Ar pradedantysis pedagogas skatina vaikus siekti asmeninės pažangos?
	Ar pradedantysis pedagogas skatina vaikus siekti asmeninių mokymosi tikslų?
	Ką dar vertėtų patobulinti?
Ugdymo(si) aplinkos, ugdymo(si) turinio ir situacijų įvairovės kūrimo kompetencija	Ar pradedantysis pedagogas geba sukurti mokymuisi palankią ugdymo(si) erdvę / aplinką?
	Ar pradedantysis pedagogas geba organizuoti ugdymą neįprastoje aplinkoje?
	Ar pradedantysis pedagogas geba kasdienes situacijas integruoti į ugdymo(si) turinį, kad mokiniai geriau suprastų sudėtingesnius dalykus?
	Ar pradedantysis pedagogas geba ugdymo(si) turinį planuoti atsižvelgdamas į ugdytinių poreikius?
Ugdymo(si) turinio įgyvendinimo ir tobulinimo kompetencija	Ar pradedantysis pedagogas geba įgyvendinti ugdymo(si) turinį?
	Ar pradedantysis pedagogas geba tobulinti ugdymo(si) turinį?
	Ar pradedantysis pedagogas geba integruoti ugdymo(si) turinį?
	Ar pradedantysis pedagogas geba atnaujinti ugdymo(si) turinį atsižvelgdamas į grįžtamąjį ryšį iš mokinių?
	Ar pradedantysis pedagogas domisi įvairiomis veiklomis, kurios gali padėti atnaujinti ugdymo(si) turinį?
	Ar pradedančiajam pedagogui pakanka žinių ir gebėjimų, kad galėtų atnaujinti ugdymo(si) turinį taip, kad kiekvienas ugdytinis galėtų patirti mokymosi sėkmę ir darytų pažangą?

Mokinių / ugdytinių pasiekimų ir pažangos vertinimo kompetencija	Ar pradedantysis pedagogas gerai identifikuoja ugdytinių mokymosi gebėjimus?
	Ar pradedantysis pedagogas gerai identifikuoja ugdytinių mokymosi sunkumus / iššūkius, įvairius gebėjimus?
	Ar pradedantysis pedagogas geba atpažinti ugdytinių ugdymosi pažangą?
	Ar pradedantysis pedagogas geba atpažinti ugdytinių pasiekimų lygį, daromą pažangą?
	Ar pradedantysis pedagogas geba iškelti tinkamus mokymosi tikslus atsižvelgdamas į mokinių ugdymosi poreikius?
	Ar pradedantysis pedagogas geba palaikyti grįžtamąjį ryšį su savo ugdytiniais, kad sužinotų, kaip efektyviau būtų galima dirbti?
	Ar pradedantysis pedagogas geba pritaikyti ugdymo strategijas taip, kad kiekvienas ugdytinis patirtų mokymosi sėkmę ir padarytų asmeninę pažangą?
	Ar pradedantysis pedagogas geba pateikti ugdytiniams / jų tėvams argumentais grįstą ugdytinių pažangos vertinimą?
	Į ką dar reikėtų pasigilinti / kuo dar reikėtų pasidomėti, kad būtų galima efektyviau skatinti ugdytinių pažangą?
Profesinės veiklos tyrimo kompetencija	Ar pradedantysis pedagogas geba atlikti tyrimą / nustatyti ugdymo proceso problemas?
	Ar pradedantysis pedagogas geba pasirinkti tinkamiausią priemonę, kad galėtų gauti patikimų įrodymų apie veiklos iššūkius / problemas / sėkmę?
	Ar pradedantysis pedagogas geba laisvai pritaikyti patikimus įrodymus savo veiklai tobulinti?
	Ką vertėtų tobulinti?

8 lentelė. Dalykinių pradedančiojo pedagogo kompetencijų vertinimo klausimai

KOMPETENCIJA	VERTINIMO KLAUSIMAI
Dalykinė kompetencija	Ar pradedantysis pedagogas gerai išmano dalyko turinį?
	Ar pradedantysis pedagogas geba laisvai pritaikyti dalyko žinias kurdamas ugdymo turinį?
	Ar pradedantysis pedagogas geba savarankiškai tobulintis dalyko turinio klausimais?
	Ar pradedantysis pedagogas geba profesiškai tobulėti, kad neatsiliktų nuo dalyko turinio naujovių?
	Kaip pradedantysis pedagogas dar galėtų tobulintis šioje srityje?

Su stažuotoju aptaręs jo pasirinktas kompetencijas, stažuotės vadovas gali įvertinti, ar stažuotojas tinkamai pasirinko, ar pasirinktos kompetencijos yra kaip tik tos, kurias stažuotojui reikėtų patobulinti stažuotės metu. Kartais išaiškėja, kad stažuotojo pasirinktos kompetencijos iš tiesų nėra tos, kurias reikėtų tobulinti, tada konsultacijų metu reikėtų aptarti kitas kompetencijas. Vienas geriausių būdų nustatyti tobulintinas kompetencijas yra vizitas į stažuotojo švietimo įstaigą ir stažuotojo vedamų pamokų ar užsiėmimų stebėjimas.

„Kai nueinu stebėti stažuotojų pačių pirmųjų pamokų, sakau: „Nuo to mes pradėsime. Aš tave stebėsiu kaip mokytoją, o tada galėsime pasitarti“. Čia ir paaiškėja, kad jų lūkesčiai būna: „to norėsiu ir to norėsiu, čia mano silpniausia pusė“. Tačiau, nuėjusi į pamoką, šito nematau. Matau, kaip žmogus puikiai sugeba valdyti klasę, ir nieko nebereikia tobulinti, bet yra kitų dalykų, kurių pats žmogus neįžvelgia.“

Stažuotės vadovė

Pagalba stažuotojui įsivertinant kompetencijas

Prasidedant stažuotei, stažuotojas turi parengti stažuotės planą. Stažuotės pradžioje nacionalinis pedagoginių stažuočių programos koordinatorius (toliau – nacionalinis koordinatorius) organizuoja infor-

macinį-konsultacinį renginį, kurio metu išsamiau paaiškinama, kaip rengti stažuotės planą, ir pristatomas tolesnis stažuotės procesas. Stažuotės vadovas, prireikus, turi konsultuoti stažuotės planą rengiančią vykdytojų komandą.

Kai kuriems stažuotojams gali atrodyti, kad stažuotės planas yra nereikalingas formalumas, nes esą stažuotės metu (t. y. per pirmuosius pedagoginio darbo metus) stažuotojas tiesiog dirba pedagoginį darbą, tačiau konkrečiai stažuotė, jos rezultatai ir atitinkamai veiklos siejamos su labiau struktūruotais profesinio tobulėjimo tikslais, o jiems įtvirtinti reikalingas stažuotės planas. Jei reikia, stažuotės vadovas turėtų aptarti tai su stažuotoju ir paskatinti jį skirti pakankamai dėmesio plano parengimui.

Kodėl verta rengti stažuotės planą?

• plane užrašoma tai, ką norima padaryti, tiksliai numatant tam reikiamus išteklius, todėl tai visuomet yra racionaliau, nei improvizuojant siekti pokyčių;

• plane nurodomas norimas pokytis, todėl, kai veikla jau įgyvendinta, galima objektyviai įsivertinti, kiek ir kaip patobulėta, o ko dar trūksta;

• plano rengimas yra procesas, todėl galima objektyviau ir veiksmingiau pasirinkti tobulinimosi priemones ir būdus; rengiant planą, apsvarstomos įvairios alternatyvos, pasirenkamas ir užrašomas plane geriausias variantas – taip mokomasi veiksmingai keistis ir tobulėti;

• rengiant planą, išmokstama labiau atkreipti dėmesį į save ir savo veiklą, o tai padeda rasti ryšį tarp to, kas ir kaip daroma, bei kokie rezultatai gaunami.

Formalūs reikalavimai. Rengiant stažuotės planą, rekomenduojama vadovautis galiojančiais stažuotę reglamentuojančiais teisės aktais, kuriuose gali būti numatomas būtinas stažuotės plano turinys ir kiti jo rengimo bei patvirtinimo reikalavimai, taip pat nacionalinio koordinatoriaus pateiktais nurodymais. Jei nenurodyta kitaip, stažuotės planas rengiamas pagal laisvai pasirinktą formą. Kelios alternatyvios stažuotės plano formos pateikiamos Lietuvos stažuočių modelio aprašyme (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021) ir šios metodinės priemonės prieduose. Tačiau jos yra iliustracinio pobūdžio, stažuotojas gali susidaryti ir savitą plano formą. Stažuotės planą rekomenduojama parengti per vieną mėnesį nuo stažuotės pradžios.

Stažuotės plano derinimas. Rengdamas stažuotės planą, stažuotojas jį derina su mentoriumi ir stažuotės vadovu, taip pat su švietimo įstaigos administracija. Derinimas gali vykti įvairiai. Vienu atveju stažuotės planą ar bent jau jo apmatus galima užpildyti jau per pirmąjį stažuotojo ir stažuotės vadovo susitikimą, jei susitikime bus skirta pakankamai laiko aptarti stažuotės tikslus. Kitais atvejais stažuotojas, konsultuodamasis su mentoriumi, turėtų parengti pirmąjį stažuotės plano variantą, o paskui jį suderinti su stažuotės vadovu per (nuotolinį) susitikimą.

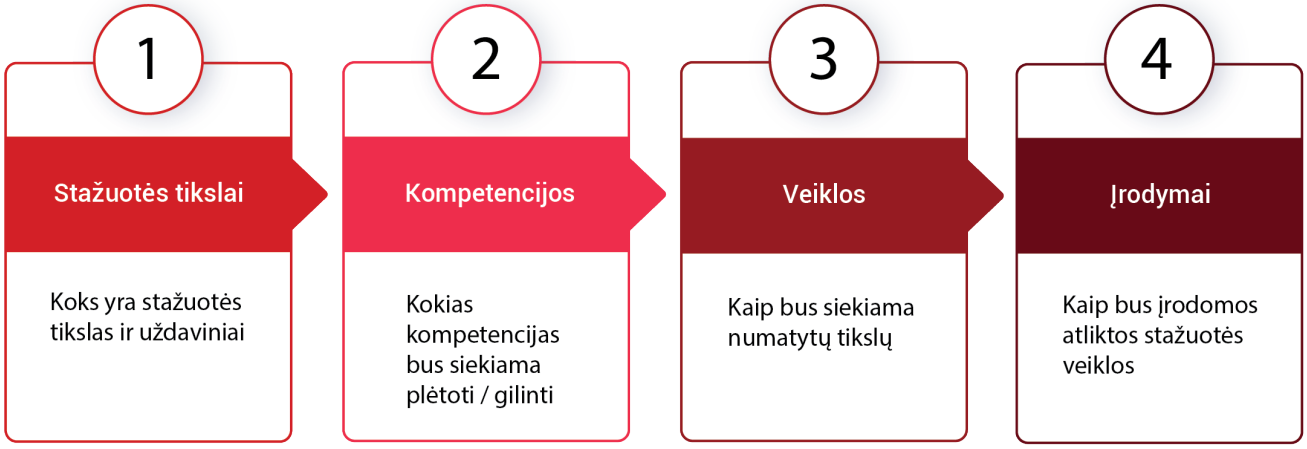
Stažuotės plano turinys. Nepriklausomai nuo to, pagal kokią formą bus rengiamas planas, juo rekomenduojama apimti keturis bendriausius elementus:

1. Stažuotės tikslus ir uždavinius.

2. Stažuotės metu siekiamas gilinti / plėtoti kompetencijas.

3. Numatomas veiklas, nurodančias, kaip bus siekiama keliamų tikslų.

4. Rezultatų įrodymus, kuriais bus dokumentuojamos plane numatytos veiklos ir kurie bus įtraukiami į stažuotojo kaupiamą profesinės veiklos tobulinimo aplanką.



5 pav. Stažuotės plano elementai

Stažuotės plano rengimas prasideda nuo **stažuotės tikslų ir uždavinių iškėlimo.** Stažuotės tikslas – tai įvardijimas, ką stažuotojas nori pasiekti stažuotės metu. Kadangi tai yra pradedančiojo pedagogo stažuotė, bendriausias stažuotės tikslas yra bendras visiems stažuotojams – gilinti ir plėtoti profesines kompetencijas bei sėkmingai integruotis į švietimo bendruomenę. Tačiau plano uždaviniai yra unikalūs, atspindintys kiekvieno stažuotojo išsilavinimą, patirtį, ir iš to kylančius individualius poreikius, tobulintinas sritis.

Jei yra galimybė, būtų naudinga, kad, dar prieš formuluojant stažuotės tikslus, stažuotės vadovas aplankytų ir stebėtų stažuotojo vedamas pamokas ar užsiėmimus, nes stažuotojui ne visada gali būti lengva pačiam suprasti, kokias kompetencijas labiausiai reikia stiprinti. Žvilgsnis iš šalies gali stažuotojui padėti geriau suprasti savo stipriąsias bei silpnąsias puses ir padėti parengti tikslingesnį planą. Taip pat svarbu neskubėti tvirtinti plano, kol paaiškės, kokias kompetencijas reikia tobulinti.

„Tikrai pasiteisinęs ir rekomenduotinas būdas yra viską pradėti nuo paties stažuotojo profesinių kompetencijų įsivertinimo. Į stažuotes ateina įvairaus profesinio pasirengimo lygmens stažuotojai, todėl didžiąją laiko dalį reikia skirti būtent kompetencijų įsivertinimui aptarti, pavyzdžiui, kodėl stažuotojas įsivertino taip, kodėl, jo manymu, toks įsivertinimas yra objektyvus. Patirtis rodo, kad tai sunkiausias momentas stažuotojams ir su tuo reikėtų daug dirbti.“

Stažuotės vadovė

„Akivaizdu, kad, norint sudaryti kryptingą planą, reikia truputėlį palaukti. Tikrai nereikia galvoti, kad iš pat pradžių visi žino, ko nemoka, ko nesugeba ar ką dar reikia tobulinti.“

Stažuotės vadovė

Plėtojamos kompetencijos. Stažuotės plane nurodoma, kokias konkrečias bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas siekiama plėtoti ar stiprinti stažuotės metu. Rekomenduojama gerai apgalvoti tobulintinas kompetencijas ir susitelkti į svarbiausias dvi–keturias, kad planas netaptų pernelyg platus.

„Kalbant apie stažuotės planą, norėtųsi, kad jis būtų išsamesnis, nes dabar kai kuriuose planuose yra tiesiog formaliai sužymėtos varnelės. Tai tu gali daryti tiesiog bendraudamas su stažuotoju.“

Stažuotės vadovė

Toliau stažuotės plane **numatomos veiklos,** padėsiančios siekti numatytų tikslų. Pavyzdžiui, tai pamokų ar užsiėmimų tam tikra tema planavimas ir vykdymas, kitų pedagogų, kolegų vedamų veiklų stebėjimas, planavimo veiklos ir t. t. Kartu su veiklomis gali būti pateikiami veiklų rezultatai, įvardijantys veiklų metu įgytas žinias ar gebėjimus.

Rezultatų įrodymai nurodo, kaip bus pripažįstama arba įvertinama atlikta veikla, pavyzdžiui, profesinės veiklos tobulinimo aplanke kaupiamais įrodymais (parengta metodine medžiaga, veiklos nuotraukomis ir kt.), veiklos vertinimo protokolu, savianalizės protokolu ar kt.

Be aptartų pagrindinių aspektų, į stažuotės planą galima pasiūlyti įtraukti ir kitą informaciją, jei manoma, kad ji yra reikalinga ir padės pagerinti stažuotės kokybę ir (arba) stebėseną.

Stažuotės plano keitimas. Stažuotės metu stažuotės planas gali būti koreguojamas priklausomai nuo stažuotojo pažangos, stebėjimo ar veiklų vedimo rezultatų, nes jie gali atskleisti kitas stažuotojo stipriąsias ar tobulintinas vietas, nei buvo manyta stažuotės pradžioje. Todėl nereikėtų baimintis keisti stažuotės planą, bet žiūrėti į tai kaip į dinamišką ir kartais neišvengiamą, natūralų stažuotės žingsnį, leidžiantį tikslingiau ir užtikrintai siekti numatytų profesinio augimo tikslų.

„Mes tikrai tuos planus koregavome. Stažuotoja sakė nežinanti, kaip planuoti pamoką, bet vėliau paaiškėjo, kad svarbiausia buvo visai ne tai. Pamoką ji gerai susiplanuodavo, bet nematydavo vaikų pamokoje, todėl normalu, jog jai atrodydavo, kad pamokos nesusiplanavo. Pamoka puikiai suplanuota, bet mokytoja nemato vaikų ir aklai laikosi plano – tai didžioji problema. Dėl to mes tada peržiūrėjome planą.“

Stažuotės vadovė

„Patirtis rodo, kad planas labai kinta priklausomai nuo to, kiek pats stažuotojas įsitraukia, kiek jam kyla klausimų. Pirminis planas visais atvejais yra koreguojamas stažuotės viduryje arba pabaigoje ir iškeliami visiškai kitokie tikslai. Kai matai ir stebi stažuotojo atliekamas veiklas arba vedamas pamokas, gali siūlyti keitimus, nes kai kurie tų veiklų aspektai jau yra stiprūs, o kai kuriuos dar galima patobulinti. Bet toks planas turėtų būti kaip pagrindas, kaip atspirties taškas, o toliau jau priklauso nuo stažuotės eigos.“

Stažuotės vadovė

Profesinės veiklos tobulinimo aplanko pildymas

Stažuotės metu stažuotojas turi kaupti stažuotės veiklų įrodymus, kurie vėliau turi būti susisteminti į profesinės veiklos tobulinimo aplanką (dar vadinamą profesinio tobulinimosi aplanku, kompetencijų aplanku), pateikiamą atsiskaitant už stažuotę jos pabaigoje.

Esant poreikiui, stažuotojo vadovas turėtų konsultuoti stažuotoją dėl aplanko sudarymo, taip pat atkreipti stažuotojo dėmesį į veiklų įrodymus, kuriuos galima įtraukti į aplanką, ir, savo ruožtu, pateikti stažuotojui atsiliepimus, stebėjimo protokolus bei kitą medžiagą, kurią stažuotojas galėtų įtraukti į aplanką kaip savo profesinio tobulėjimo įrodymus.

Profesinio augimo aplanke kaupiamos medžiagos rūšys parodytos 6 pav.

Asmeninis prisistatymas

Gyvenimo aprašymas, įgytos kvalifikacijos ir kt.

Dokumentai

Stažuotės planas, kvalifikacijos tobulinimo dokumentai, įstaigos veiklos dokumentai, ir kt.

Kiti veiklos įrodymai

Parengta mokomoji medžiaga, kitų veiklų medžiaga ir nuotraukos, ir kt.

9 pav. Profesinio augimo aplanke kaupiama medžiaga

„Man atrodo, vertinga yra tai, kad stažuotojas kaupia savo pasiekimų aplanką. Į jį gali būti įtraukta ir tai, ką aš, kaip stažuotės vadovė, ką mentorius ir visi kiti pažymime, parašome, pasakome.“

Stažuotės vadovė

Asmeninio prisistatymo medžiaga (nebūtina atsiskaitant už stažuotę, tačiau rekomenduojama įtraukti į aplanką, kuris bus naudojamas tolesnėje pedagogo karjeroje, arba norint plačiau pristatyti save ir stažuotę vertinantiems asmenims):

1. Gyvenimo aprašymas (CV).

2. Rekomendacijos iš ankstesnių darboviečių, praktikos vietų.

3. Įgytą kvalifikaciją pagrindžiantys dokumentai (formalusis išsilavinimas, baigtų papildomų kursų pažymėjimai ir pan.).

4. Įgūdžiai.

5. Neformalus prisistatymas (pavyzdžiui, asmenybės pristatymas, požiūris ir nuostatos, kuriomis vadovaujamasi ne tik asmeniniame, bet ir profesiniame gyvenime).

Rekomenduojami profesinės veiklos tobulinimo aplanke kaupti **dokumentai**:

1. Pedagogo stažuotės planas (su pakeitimais, jei tokių buvo).

2. Refleksijos:

- laisvos formos refleksija prieš pradedant pedagoginę stažuotę – asmeninės situacijos diagnozavimas, silpnybės, stiprybės (turimų kompetencijų analizė);
- stažuotės pabaigoje – stažuotės įsivertinimas ir reflektavimas.

3. Kitų asmenų atsiliepimai (jei tokių buvo gauta), pavyzdžiui, mentoriaus ar mokyklos vadovo atsiliepimas apie pedagogo stažuotės plano įvykdymą; ugdytinių ir tėvų atsiliepimai, komentarai.

4. Formalūs dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo veiklose dokumentai: kvalifikacijos tobulinimo, modulių baigimo pažymėjimai, dalyvavimo profesiniam tobulėjimui skirtuose renginiuose pažymėjimai ar kiti dalyvavimą juose įrodantys dokumentai (pavyzdžiui, stažuotojo vadovo ar paties stažuotojo pasirašytas laisvos formos raštas, kad buvo dalyvauta Nacionalinės stažuočių programos vykdomame renginyje ir renginio programa).

5. Įstaigos veiklos dokumentai, pavyzdžiui, direktoriaus įsakymai dėl stažuotojo paskyrimo į kurią nors veiklą, trišalė sutartis.

6. Dalyvavimo konferencijose dokumentai, pavyzdžiui, dalyvavimo pažyma, konferencijos programa, stažuotojo pranešimo kopija ir pan.

7. Kiti dokumentai, pagrindžiantys stažuotojo veiklą ir pažangą stažuotės metu.

Kiti profesinės veiklos tobulinimo aplanke rekomenduojami kaupti **veiklų įrodymai**:

1. Parengta metodinė medžiaga, priemonė, pavyzdžiui, interaktyvios pamokos / veiklos pavyzdžiai, planai.

2. Pamokų / veiklų stebėjimo protokolai, aprašymai ir pan.

3. Stebėtų pamokų / veiklų ir parengtų aprašymų statistika.

4. Kitų stažuotojo vestų veiklų (pavyzdžiui, šventė darželyje) vaizdinė ir (ar) dalomoji medžiaga, nuotraukos.

5. Informacija apie dalyvavimą bendradarbiavimo tinkluose, pavyzdžiui, metodinių būrelių veikloje ar kt.

6. Studijuotos literatūros sąrašai.

7. Kita medžiaga, liudijanti apie stažuotojo veiklą stažuotės metu.

Konkrečią pedagoginės veiklos tobulinimo aplanko struktūrą pasirenka pats stažuotojas. Rengiant aplanką pristatymui, be išvardytų dokumentų bei kitų veiklos įrodymų, rekomenduojama parengti aplanko **titulinį puslapį ir įvadą,** kuriame turi būti pateikiami svarbiausi faktai apie stažuotę ir aplanko struktūra.

Profesinės veiklos tobulinimo aplanką galima kaupti tiek tradicine (spausdinta), tiek elektronine forma. Vis dėlto šiais kompiuterizacijos ir nuotolinio darbo laikais labiau tikėtina, kad už kompetencijos aplanką bus atsiskaitoma elektronine forma, todėl į ją ir reikėtų orientuotis – nuskenuoti spausdintus dokumentus ar kitą medžiagą ir išsaugoti juos elektronine forma.

Patariama stažuotės veiklų įrodymus rinkti nuolat visos stažuotės metu, išsaugant reikalingą informaciją iš karto po veiklos, kad nereikėtų to daryti paskubomis, prieš pateikiant profesinės veiklos tobulinimo aplanką atsiskaitymui. Taip bus sutaupoma laiko stažuotės pabaigoje, bus mažesnė tikimybė, kad trūks kurio nors reikalingo dokumento ar informacijos.

Ar žinau, kaip padėti stažuotojui nustatyti tobulintinas kompetencijas?

Kokie yra stažuotės plano rengimo tikslai? Ar gebėsiu paskatinti stažuotoją skirti pakankamai dėmesio stažuotės plano rengimui?

Ar pakankamai susipažinau su stažuotės plano formomis ir rengimo ypatumais?

Kokių veiksmų turėčiau imtis, norėdamas veiksmingai padėti pradedančiajam stažuotojui ir mentoriui parengti planą?

Ar žinau, kaip paskatinti stažuotoją nuo pat stažuotės pradžios pildyti profesinės veiklos tobulinimo aplanką?

1. Monkevičienė, O. (sudaryt.) (2007). *Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogo kompetencijų vertinimas. Vertinimo metodikų komplektas pradedančio dirbti pedagogo mentoriui: mokomoji knyga.* Kaunas: Technologija.

Mokomosios knygos tikslas – pateikti ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogo kompetencijų vertinimo metodiką studento mentoriui. Knyga padės tobulinti pedagogo kompetencijų vertinimo gebėjimus. Leidinyje taip pat pateikti metodikos priedai – empirinio tyrimo užduočių protokolai.

2. Monkevičienė, O. ir Schoroškienė, V. (sudaryt.) (2007). *Pradinių klasių mokytojo kompetencijų įsivertinimas: įsivertinimo metodikų komplektas pradedančiam dirbti mokytojui: mokomoji knyga.* Kaunas: Technologija.

Mokomosios knygos tikslas – pateikti pagrindinės ir vidurinės mokyklos mokytojo profesinių kompetencijų vertinimo metodiką pradedančio dirbti mokytojo mentoriui. Knyga padės tobulinti pedagogo kompetencijų (bendrakultūrės, socialinės, komunikacinės, informacijos ir pokyčių valdymo, veiksmingos veiklos, analitinės-tiriamosios, saviugdos) vertinimo gebėjimus.

3. Šečkuvienė, H. (sudaryt.) (2007). *Pagrindinės ir vidurinės mokyklos mokytojo dalykinių kompetencijų vertinimas. Vertinimo metodikų komplektas pradedančio dirbti mokytojo mentoriui: mokomoji knyga.* Kaunas: Technologija.

Mokomosios knygos tikslas – pateikti pagrindinės ir vidurinės mokyklos mokytojo profesinių kompetencijų vertinimo metodiką pradedančio dirbti mokytojo mentoriui. Knyga padės tobulinti pedagogo kompetencijų (bendrakultūrės, socialinės, komunikacinės, informacijos ir pokyčių valdymo, veiksmingos veiklos, analitinės-tiriamosios, saviugdos) vertinimo gebėjimus.

4. Monkevičienė, O. (sudaryt.) (2007). *Pedagogo kompetencijos. Mentoriaus rengimo vadovėlis. Dėstytojo knyga.* Kaunas: Technologija.

Vadovėlio tikslas – pateikti teorinę ir praktinę medžiagą, padedančią mentoriui geriau perprasti pradedančio dirbti pedagogo profesinės raidos ypatumus, jo kompetencijų tobulinimo būdus, profesinės veiklos tobulinimo aplanko sudarymo bei vertinimo pagrindus. Vadovėlis skirtas tobulinti mentoriaus gebėjimus padėti pradedančiam dirbti pedagogui ugdytis praktines profesines kompetencijas ir jas vertinti.

5. *Pedagogų profesijos kompetencijų aprašas* (2015). Parengė VšĮ „Efektyvaus valdymo sprendimų centras". Parengta projekto „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo sistemos plėtra (II etapas)" SFMIS NR. VP1-2.2.-ŠMM-02-V-01-009 užsakymu (nuoroda).

Apraše išskiriamos ir detaliau apibūdinamos pedagogo bendrosios, didaktinės ir dalykinės kompetencijos, pedagogo profesijos kompetencijų lygmenys.

6. *Pedagogo profesijos kompetencijų aprašas* (2021). Parengė VšĮ Šiuolaikinių didaktikų centras. Parengta projekto „Tęsk" (Nr. 09.2.1-ESFA-V-727-01-0001) užsakymu.

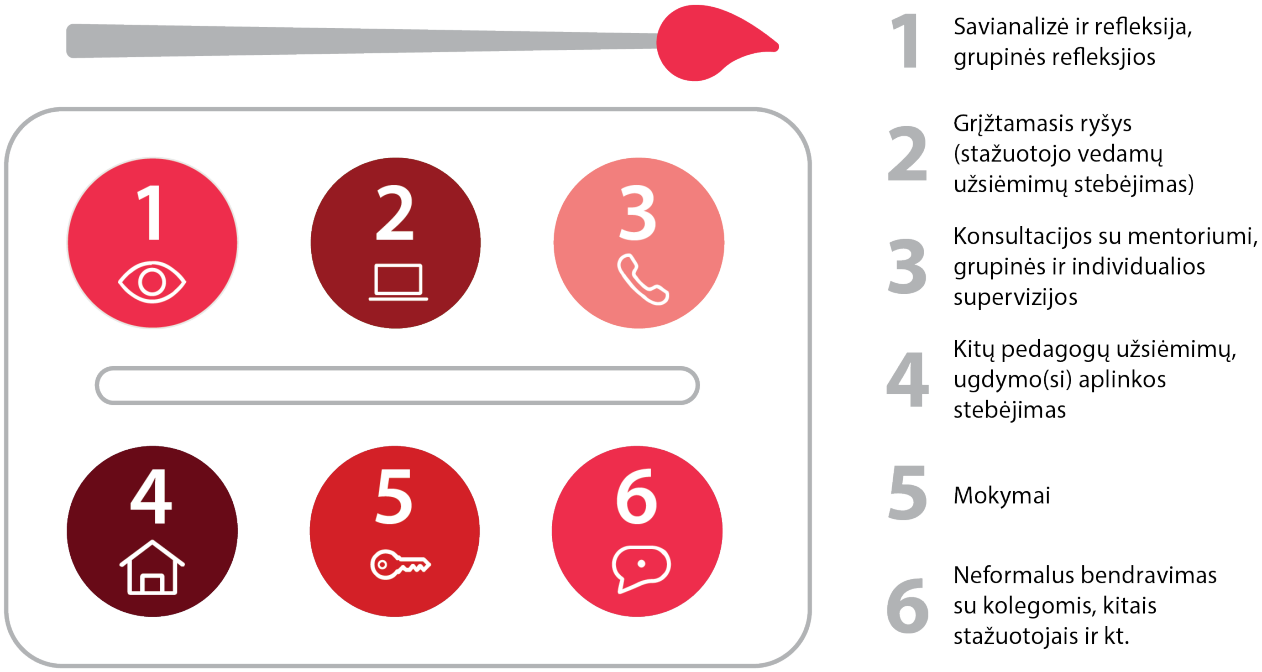
Dokumente pateikiamas atnaujintas pedagogo profesijos kompetencijų aprašas, kuris bus naudingas vertinant pradedančiojo pedagogo kompetencijas ir sudarant individualų stažuotės planą.

7. *Pedagogo profesijos kompetencijų vertinimo rinkinys* (2021). Parengė VšĮ Šiuolaikinių didaktikų centras. Parengta projekto „Tęsk" (Nr. 09.2.1-ESFA-V-727-01-0001) užsakymu.

Dokumente aprašoma pedagogo profesijos kompetencijų vertinimo sistema, vertinimo rodikliai ir kriterijai bei vertinimo procedūros.

2.6. KONSULTACIJOS STAŽUOTĖS METU

Stažuotės metu stažuotojas gali pasinaudoti įvairiomis profesinio augimo galimybėmis. Kadangi pradedančiojo pedagogo stažuotė vyksta jam jau įgijus kvalifikaciją ir pradėjus dirbti pedagoginį darbą, svarbiausi profesinio tobulėjimo ir augimo būdai yra savianalizė, t. y. savo veiklos reflektavimas, ir kitų teikiamas grįžtamasis ryšys apie jo veiklą. Kiti profesinio augimo būdai yra konsultacijos su mentoriumi ir stažuotės vadovu, kitų pedagogų ir švietimo įstaigų užsiėmimų ir mokymosi aplinkos stebėjimas, neformalus bendravimas su kolegomis ir kitais pedagogais. Profesinio augimo galimybių taip pat teikia dalyvavimas mokymuose ir kitos rečiau vykdomos veiklos.



7 pav. Pedagogo profesinis augimas stažuotės metu

Stažuotės vadovui stažuotės vykdymo metu galėtų būti priskiriamos tokios veiklos:

- konsultavimas;
- vizitavimas t. y., pamokų stebėjimas ir aptarimas;
- bendradarbiavimas su mentoriumi ir švietimo įstaigos administracija;
- pagalba stažuotojui jam atliekant savirefleksijas ir pildant kompetencijų aplanką;
- kita pagalba siūlant naudingus mokymus ir vizitus į kitas švietimo įstaigas, vietas.

Stažuotojo konsultavimas

Stažuotojo konsultavimas vyksta tiek dalykiniais, tiek ir asmenybės augimo klausimais. Kiek tokio konsultavimo reikia, labai priklauso nuo paties stažuotojo, nes vieni stažuotojai yra savarankiškesni, kitiems prireikia labai daug konsultacijų. Tad konsultacijų planą tenka koreguoti pagal konkrečią situaciją.

„Aš manau, kad tikrai priklauso nuo paties stažuotojo. Vieni yra savarankiškesni ir labiau linkę gilintis ir ieškoti vienokių ar kitokių atsakymų patys, kiti labai gerai jaučiasi, jeigu šalia nuolat yra patariantis žmogus“.

Stažuotės vadovė

„Vienam reikia labai daug konsultacijų, o kitam užtenka tik paskatinimo, palaikymo, užtenka tiesiog paklausti, kaip jis gyvena, kaip jo mokiniai arba vaikai. Todėl patarimai dėl konsultavimo labai skirtingi, nėra vieno varianto, kuris tiktų visiems.“

Stažuotės vadovė

Konsultacijų dažnumas taip pat priklauso nuo stažuotojų gaunamos paramos švietimo įstaigoje, nes vienos švietimo įstaigos labai padeda stažuotojams, kitos – gerokai mažiau.

„Ne visiems stažuotojams reikia, kad stažuotės vadovas aktyviai dalyvautų. Pavyzdžiui, šiemet vadovauju naujai pradedantiems pedagogams ikimokyklinėse įstaigose. Darželių bendruomenės jautriau reaguoja į pagalbos poreikį, todėl stažuotojai praktiškai visą pagalbą gauna įstaigos viduje.“

„Jei mokykla paskiria tokį mentorių, kuris tikrai nori būti mentoriumi, jei jis stažuotojui skiria dėmesį ir padeda jam augti, tada aukštosios mokyklos stažuotės vadovo pagalbos reikia mažiau. Bet jeigu taip nėra arba paskirtas mokytojas yra labai užsiėmęs ir negali skirti tiek laiko, kiek reikėtų, tada stažuotės vadovas tampa vos ne stažuotės katalizatoriumi.“

Stažuočių vadovės

Turint daugiau stažuotojų, galima optimizuoti konsultacijų teikimą, pavyzdžiui, jei vyksta konsultacijos ta pačia tema, galima organizuoti vieną nuotolinį susitikimą su visais stažuotojais. Tokiu atveju labai praverčia nuotolinio darbo įgūdžiai ir galimybės.

Konsultavimas gali vykti ne tik stažuotės plane numatytų kompetencijų temomis, bet ir įvairiais kitais stažuotojui kylančiais klausimais, pavyzdžiui, dėl pamokos struktūros, bendravimo su tėvais ar klasės valdymo. Net jei stažuotojas neturi klausimų, konsultacijų metu galima užduoti reflektuoti skatinančius klausimus ir kartu ieškoti iškilusių problemų sprendimo.

„Aš jai parašydavau nors kartą per dvi savaites, paklausdavau, ne tik kaip apskritai sekasi, bet ir kaip sekasi įsivertinti, formuluoti tikslus, kokias mokymo priemones ji naudoja, ką pasirinko, ar norėtų ką nors aptarti. Kai atsirasdavo nemažai klausimų, pasistengdavome pasikalbėti nuotoliniu būdu kartą per mėnesį. Aptardavome, kas vyksta, kokius metodus ji taiko, kaip reikia suformuluoti tikslus, kaip valdyti klasę, kaip išvengti įtampos.“

Stažuotės vadovas

„Aišku, stažuotojams pritrūksta metodinių žinių, nes klasė klasei nelygi. Kita vertus, galvoju, kad reikia leisti jaunam žmogui trupučiuką „pasimurkdyti“, kad jis pats patirtų, kokiai klasei koks metodas tinka. Tik per savo atradimus gali tobulėti, kitaip nebūna.“

Stažuotės vadovė

Labai svarbu teikti stažuotojui ne tik profesinę, bet ir emocinę paramą. Pradedantis dirbti pedagogas dažnai patiria didelę įtampą, susijusią su pasirengimu užsiėmimams, darbu su mokiniais, bendravimu su tėvais, su poreikiu įsilieti į kolektyvą. Kartais dėl to net kyla noras išeiti iš mokyklos, todėl stažuotės vadovo jautriai teikiama pagalba gali padėti po truputį mažinti įtampą ir rasti veiksmingų būdų, kaip spręsti iškilusias problemas. Šiuo atžvilgiu stažuotės vadovas gali suteikti pagalbą iš šalies, jei stažuotojui sudėtinga kreiptis į savo švietimo įstaigos bendruomenę, su kuria jis dar nėra užmezgęs glaudžių kolegiškų ryšių.

„Mūsų misija buvo pastiprinti, nuraminti, išsklaidyti baimes.“

„Stažuotės nauda yra tokia, kad žmogus nelieka vienas su kažkokiais jam kylančiais klausimais. Tai yra didelė parama visiems. Parama net ne dalykine, o santykių mezgimo su klase, su tėvais, su mokyklos bendruomene, įsiliejimo į ją prasme. Nors mokykloje ir yra mentorius, kuris dirba su mokytoju, tačiau jis gali sakyti: „Ir aš turiu savo problemų, nelįsk ir nesuk man galvos“. O mes stažuotojus išklausydavome ir netgi padėdavome megzti ryšį su mokykla, nes buvo visokiausių dalykų, kai žmonės norėjo išeiti, nes jautė labai didelę psichologinę įtampą.“

Stažuočių vadovės

Stažuotojo vadovo vizitai į stažuotės vietą

Nuotolinės konsultacijos kompiuteriu ar telefonu yra naudingos, tačiau stažuočių išbandymo patirtis atskleidžia, kad daug naudingiau, jei leidžia objektyvios galimybės, nuvykti į stažuotojo švietimo įstaigą ir pamatyti, kaip vyksta stažuotė, kaip vedamos pamokos ir kaip mezgasi stažuotojo santykiai su įstaigos bendruomene.

„Veiksmingumo ir kokybės prasme tiesioginis kontaktas yra nepamainomas. Ne nuotolinis, o tiesioginis, kai esi žmogaus darbo vietoje, kai gali atsisėsti, pasikalbėti, ką jau sakyti apie stebimąsias veiklas arba pamokas.“

Stažuotės vadovė

Kitas svarbu aspektas yra **bendradarbiavimas su mentoriais.** Iš pat pradžių reikia užmegzti gerus darbo santykius su stažuotojo mentoriumi, kadangi teks daug dalykų derinti tarpusavyje, taip pat susitikti vizitų į švietimo įstaigą metu. Stažuotės vadovas gali būti tam tikras pastiprinimas ir mentoriui, sprendžiant įvairias su darbu susijusias situacijas, ieškant geresnių pagalbos stažuotojui būdų.

„Kai kurie atvejai buvo sėkmingi būtent dėl to, kad mentorius pasitardavo su stažuotojo vadovu ir, gavęs jo pastiprinimą, padėdavo stažuotojui spręsti vienokias ar kitokias situacijas. Vadovas iš aukštosios mokyklos yra žmogus iš šalies, jis neutralus. Kai esi iš vidaus, yra vienaip, o kai ateini be išankstinio nusistatymo, tiesiog nusiteikęs objektyviai vertinti, yra visai kitaip.“

Stažuotės vadovė

Stažuotojo vedamų pamokų stebėjimas

Stažuotojo vedamus užsiėmimus stebi mentorius ir stažuotės vadovas. Ši veikla naudinga ne tik todėl, kad stažuotojas gauna grįžtamąjį ryšį, bet ir todėl, kad galima koreguoti stažuotės tikslus, visą planą. Stebėjimas iš šalies gali atskleisti kitokias pradedančiojo pedagogo stipriąsias ir silpnąsias puses, negu jam pačiam atrodo. Stebėjimo rezultatai įforminami stebėjimo protokolais ir aptariami su stažuotoju ir, prireikus, su mentoriumi. Stažuotės vadovas gali laisvai rinktis pamokų stebėjimo protokolo formą. Keli galimi stebėjimo protokolų pavyzdžiai pateikiami Lietuvos stažuočių modelio aprašyme (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021). Stažuotės vadovas turėtų aptarti savo pastabas su stažuotoju ir pasiūlyti būdus, kaip patobulinti stažuotojo veiklas.

Vis dėlto, fiksuojant stebėjimo rezultatus, patartina vengti formalumų, nes daugybės dokumentų pildymas gąsdina pradedančiuosius pedagogus. Reikia siekti, kad stažuotė nebūtų apsunkinta papildomais darbais, nes stažuotojams pirmieji metai mokykloje ir taip yra labai sudėtingi.

„Kai jaunas žmogus pradeda dirbti, jo akys ir taip yra didelės, pilnos baimės, o jis dar turi parašyti milijoną planų mokykloje, rengtis pamokoms, bendrauti su tėvais, vaikais. Tada ateina mentorė ir sako: „Žinai, dabar mums reikia dar užpildyti krūvą popierių". Užpildo. Tada atvažiuoja stažuotės vadovas ir liepia dar ką nors užpildyti. Taip galima išprotėti. Jie bijo popierizmo, kurio mokykloje ir taip nemažai. Todėl mes turime pasistengti, kad stažuotė nesukurtų papildomai galbūt ne visai prasmingų darbų ir nereikalingų popierių."

„Man labai patiko viena mokytoja iš Šiaulių. Per mokymus stažuotės vadovams ji labai gražiai parodė, kaip pati rašo dienoraštį po susitikimų."

Stažuočių vadovės

Kitų švietimo įstaigų veiklos stebėjimas

Labai naudinga pasiūlyti stažuotojui stebėti veiklas (geriausias pamokas, užsiėmimus ir pan.), vedamas patyrusių mokytojų, kitose švietimo įstaigose. Stebėjimo metu susipažįstama su tos švietimo įstaigos ugdymo aplinka, dalijamasi patirtimi, gali būti stebimos pamokos, užsiėmimai, ar kitos veiklos. Pamokų kitose švietimo įstaigose stebėjimas gali vykti nuotoliniu būdu, bet žymiai geriau, jei leidžia objektyvios sąlygos, suorganizuoti vizitą į kitą švietimo įstaigą.

„Vizitui vadovė parinko tris darželius. Stebėjome daug ką. Darželiai buvo tikrai turtingi: buvo galima pamatyti daug erdvių, priemonių, kaip dirbama, kokia jų patirtis. Iš tikrųjų ta patirtis buvo „oho". Aš grįžau ir galvojau, kaip mums visa tai turėti. Ten ir veiklą teko stebėti, ir pačią aplinką".

Stažuotoja

„Aš dirbau privačioje mokykloje ugdymo vadovu ir pasikviečiau stažuotoją į mokyklą ne tik stebėti mano pamoką, bet ir parodžiau, kokia tai mokykla, kuo ji skiriasi nuo kitų. Paprašiau kolegų mokytojų, kad parodytų įvairesnių dalykų, integravimo pavyzdžių."

Stažuotės vadovas

Todėl būtų gerai, kad stažuotės vadovas numatytų tokias galimų vizitų vietas, domėtųsi geriausiais šalies švietimo įstaigose vedamų pamokų ar užsiėmimų pavyzdžiais, pasinaudotų savo kontaktais. Tokius vizitus galima organizuoti keliems savo ir kitų vadovų stažuotojams vienu metu. Svarbu, kad vizitai būtų gerai organizuoti ir padėtų susipažinti su įvairiais gerosios praktikos pavyzdžiais.

„Kiekviena mokykla turi gerų mokytojų, apie kuriuos pats kolektyvas nė nežino. Mes tarėmės, kad pirmiausia „suksimės" tose trijose mokyklose, iš kurių yra mūsų stažuotojos. Taip stažuotojos ir mentoriai galės susipažinti su nauja mokykla. Pirmasis mūsų ratukas ir buvo toks, paskui galvojome, ką dar norėtume pamatyti. Kadangi pirmaisiais metais visos stažuotojos buvo iš valstybinių mokyklų, jos norėjo pamatyti privačią mokyklą. Pasirinkome privačią mokyklą su anglų kalba. Buvo labai naudinga, įdomu."

Stažuotės vadovė

Stažuočių išbandymo metu pastebėta, kad būtent šie vizitai padarė didžiausią įspūdį ir teigiamą poveikį stažuotojams, nes ne visuomet tokias išskirtines pamokas ar užsiėmimus stažuotojas gali stebėti savo švietimo įstaigoje.

„Pernai vykome vizitų į mokyklas. Tokių veiklų kitose mokyklose reikėtų daugiau, nes jos duoda bene didžiausią praktinę naudą ir džiaugsmą. Stažuotojams pasiūlydavome mokyklų, kurios galėtų rodyti savo pavyzdį, demonstruoti savo patirtį. Pasitarę su stažuotojais, pasirinkdavome mokyklą. Jie tikrai labai daug gauna ir netgi vėliau pradeda mąstyti kūrybiškai, „užsiveda" ir patys ieško įvairesnių darbo metodų, reflektuoja savo darbo patirtį."

Stažuotės vadovė

Stažuotojų dalyvavimas mokymuose, konferencijose

Stažuotės metu stažuotojui patartina dalyvauti mokymuose, ypač tuose, kuriuose jis galėtų semtis teorinių žinių ir iš dalies įgyti praktinių įgūdžių norimose patobulinti kompetencijų srityse. Nors mokymų galima ieškoti naudojantis specializuotomis švietimo srities renginių sistemomis (pavyzdžiui, semiplius.lt) ar kitais informacijos apie mokymus kanalais, stažuotės vadovui būtų gerai domėtis mokymų galimybėmis ir jų kokybe bei patarti stažuotojui, kuriuos mokymus jam vertėtų rinktis. Jei mokymai mokami, galima pasiūlyti, kad stažuotojas dėl jų apmokėjimo kreiptųsi į savo švietimo įstaigos administraciją. Be to, siekdamas sustiprinti stažuotojo dalykines kompetencijas, stažuotės vadovas gali jį kviesti į savo vedamus seminarus aukštojoje mokykloje.

„Taip pat kviečiau stažuotoją į savo seminarus, kad būtų visąlaik kartu, norėjau, kad ji tobulintų didaktines kompetencijas.“

„Gal todėl, kad stažuotoja nebuvo mano studentė, o iš kolegijos, aš jai buvau tas naujas, įdomus žmogus ir viskas, ką sakydavau, jai atrodė labai nauja. Pasikviesdavau ją į savo paskaitas, susiburdavom seminarams. Taip stažuotojos ima matyti daugiau galimybių, plečiasi jų akiratis, jos atranda daug didaktinių dalykų, o mes, kaip dėstytojos, gauname naudingų įžvalgų.“

Stažuočių vadovai

Be išvardytų, galimos ir kitos stažuotojų veiklos. Pavyzdžiui, stažuotojams dalijantis patirtimi, buvo paminėtas pranešimų skaitymas mokytojų konferencijose. Rengdamas pranešimą, pradedantysis pedagogas turi įsigilinti į kurį nors pedagoginio darbo ar savo specialybės aspektą, ugdo viešosios komunikacijos įgūdžius. Stažuotės vadovas gali padėti tiek pasiūlydamas tinkamą konferenciją, tiek patardamas temos bei pranešimo aspektais.

Taip pat stažuotės vadovas, siekdamas suteikti stažuotojui daugiau galimybių augti ir tobulėti, gali paskatinti jį įsitraukti į platesnius pedagogų tinklus, pristatyti kitiems pedagogams ir pan.

„Mokytojai turi įvairiausių organizacijų, todėl įkalbėjau ją įstoti. Kai vyko organizacijų respublikiniai suvažiavimai, aš ją pakviečiau, paglobojau, pakalbinau, pristačiau kitiems Lietuvos mokytojams.“

Stažuotės vadovas

Refleksija ir savianalizė

Refleksija yra varomoji profesinio tobulėjimo ir asmeninio augimo jėga. Paprasčiausiai apibūdinti refleksiją galima taip – ji vyksta tada, kai pedagogas pažvelgia atgal ir įvertina, ar ugdymas buvo sėkmingas ar ne. Refleksijos rezultatai tarnauja kaip pagrindas apmąstant, ką labiausiai vertėtų keisti ir tobulinti, kad pedagoginė veikla būtų veiksmingesnė.

Skirtingai negu savirefleksija, kuri yra geriau save suprasti padedantis įžvalgos procesas, savianalizė yra procesas, kurio metu nustatomos asmeninės stiprybės ir tobulintinos sritys, patobulėjimo lygmuo, pokytis, taip pat atliekamas savęs įvertinimas pagal nustatytus kriterijus. Kitaip

tariant, savianalizė padeda atsakyti į klausimą, kur šiuo metu esi ir kiek esi patobulėjęs per tam tikrą laikotarpį, o savirefleksija – apmąstyti ne tik kur esi, bet ir kodėl ten esi, bei kur norėtum būti.

Refleksija pedagogo darbe vyksta keliais lygmenimis:

• refleksija po veiksmo (po veiklos, pamokos) – tai yra turbūt paprasčiausia refleksijos rūšis. Pavyzdžiui, pasibaigus pamokai, apsvarstoma jos eiga ir priimami sprendimai, kaip pamoką vesti kitą kartą. Taip pat reflektuojamos stebėtos kitų pedagogų pamokos ar veiklos, darant išvadas, ko stažuotojas norėtų iš jų pasimokyti, kokias praktikas panaudoti savo darbe;

• refleksija veikiant (kiekvienu veiklos momentu) – sudėtingesnė refleksijos rūšis, reikalaujanti greito mąstymo vietoje. Pavyzdžiui, tokios refleksijos reikia siekiant įvertinti pamokos veiksmą ir nuspręsti, ar nereikia ko nors daryti kitaip. Šis įgūdis rodo, kad yra vadovaujamasi dėmesingo, ugdytinių poreikius atliepiančio ugdymo principais;

• refleksija prieš veiksmą (prieš veiklą, pamoką) – apmąstymas, kas gali atsitikti veiksmo metu. Pavyzdžiui, ruošiantis ir planuojant apgalvojama, kaip besimokantieji gali reaguoti į užduotį (ar gali reaguoti kitaip, negu tikiuosi?) ir kaip tam pasiruošti;

• reflektavimas kaip veiksmas, kai persmelkiama ir pedagogo asmenybė. Tokia refleksija ne susitelkia į konkretų išorės objektą (veiksmą, problemą), bet apima ir vidinį pedagogo pasaulį, jo filosofijos, principų, lemiančių požiūrį į ugdymą, reflektavimą (Lastakauskienė, 2015; Farrell, 2018). Siejant su stažuote, tai yra stažuotės eigos, pedagogo profesinio augimo refleksija.

Stažuotės vadovo funkcija yra aptarti su stažuotoju jo refleksijos rezultatus, pateikti patarimų, kaip įveikti vieną ar kitą kilusią stažuotės problemą. Stažuotės vadovas daugiausia dalyvauja aptardamas veiksmo refleksijos rezultatus (paties stažuotojo vedamų užsiėmimų bei stebėtų užsiėmimų refleksijas) ir stažuotės eigą. Refleksija gali būti aptariama žodžiu tiesioginio arba nuotolinio susitikimo metu (pavyzdžiui, stažuotojas su stažuotės vadovu gali aptarti savo pažangą). Aptarimo rezultatai gali būti fiksuojami ir raštu, jei stažuotės vadovas paprašo stažuotojo užpildyti refleksijos formą. Jos pildymo dažnumas priklauso nuo susitarimo su stažuotoju; rekomenduojama aptarti refleksijas žodžiu ir (arba) užfiksuoti rezultatus raštu kas tris mėnesius.

Stažuotės eigos refleksiją galima atlikti ir aptarti pagal tokius klausimus:

1. Pasiekimai, per praėjusį stažuotės laikotarpį patobulintos kompetencijos, tolesni tikslai.

2. Asmenybės ūgtis (stiprybės, atradimai, pažanga).

3. Bendravimas ir reflektavimas su mentoriumi, kitais proceso dalyviais.

4. Integracijos į bendruomenę raiška.

Daugumai stažuotojų ir mentorių priimtiniausias savianalizės rezultatų aptarimas žodžiu, nes taip stažuotojo pažangą, profesinį ir asmeninį augimą galima aptarti labai išsamiai. Tačiau nuolatinis

savianalizės pastebėjimų fiksavimas raštu ir formos pildymas taip pat duoda daug naudos, nes taip atsiranda paskata atlikti išsamesnę savianalizę, akivaizdžiau suformuluoti jos rezultatus, išlieka rašytiniai jos įrodymai. Tokie įrodymai padeda pradedančiajam pedagogui argumentuoti savo nuveiktus darbus, kaip ir kodėl buvo atsižvelgta į pasiūlymus ir pan. Tai labai svarbu tose mokyklose, kuriose vyrauja kontrolės kultūra ir stokojama pasitikėjimo jaunais mokytojais.

Stažuotės pabaigoje visi stažuotojai turėtų parengti savianalizės suvestinę, apibūdinančią kvalifikacijos tobulinimo pasiekimus ir atskleidžiančią, kaip kompetencijos taikomos profesinėje veikloje. Ši suvestinė įeina į profesinės veiklos tobulinimosi aplanką. Rekomenduotina, kad jos rezultatus stažuotojas taip pat aptartų su stažuotės vadovu.

Stažuotės vadovo refleksija ir profesinis tobulėjimas

Pats stažuotės vadovas, įgydamas daugiau vadovavimo stažuotei patirties, taip pat išmoksta kritiškai reflektuoti savo vaidmenį ir toliau tobulinti savo vadovavimo stažuotei / mentorystės įgūdžius. Refleksija gali būti atliekama individualiai arba dalyvaujant supervizijose (konsultacijose su itin patyrusiu mentoriumi, kuris šiuo atveju veikia kaip „mentoriaus mentorius“). Reflektuojantis stažuotės vadovas pasitelkia refleksiją, siekdamas pats tobulėti kaip mentorius, ir pradeda taikyti skirtingas mentorystės strategijas, remdamasis kitų mentorių ir supervizorių patirtimi (Richardson, 2020).

Reflektuojantis stažuotės vadovas ne tik kritiškai apmąsto savo pokalbius su asmeniu, kuriam pataria (šiuo atveju stažuotoju), bet ir geba atpažinti savo paties jausmus bei mintis dar pokalbio metu. Tam reikia susitelkimo į akimirką ir dėmesingo įsisąmoninimo (angl. *mindfulness*) įgūdžių. Patyrę mentoriai geba nesąmoningai pagauti labai subtilius kito asmens siunčiamus signalus, o refleksijos įgūdžiai padeda juos atpažinti, įtraukti į pokalbį ir aptarti (Richardson, 2020).

Naudingas refleksiją skatinantis įprotis yra po kiekvieno konsultacinio pokalbio pasižymėti esminius diskusijos punktus ir papildyti juos asmenine refleksija, atsakant į toliau pateiktus klausimus (Richardson, 2020):

- Kokie aptarti dalykai buvo svarbūs?
- Kokios yra mano mintys, įžvalgos ir refleksijos apie tai, apie ką mes kalbėjomės?
- Kokios yra mano mintys, įžvalgos apie mūsų pokalbio turinį, kaip aš jį reflektuoju?
- Kokios yra mano mintys, įžvalgos apie mūsų santykį, kaip aš jį reflektuoju?
- Kokias idėjas norėčiau aptarti per kitą susitikimą?

Reflektuoti mentorystės įgūdžius ir tobulėti padeda tokie refleksijos klausimai (Richardson, 2020):

- Kokie klausimai ir komentarai buvo tikrai naudingi („suveikė“), skatinant stažuotojo mąstymą ir stiprinant jo motyvaciją? Kurie buvo ne tokie naudingi? Ar galiu pastebėti dėsningumus?
- Kaip šis susitikimas atitiko mano susikurtą idealaus stažuotės vadovo įvaizdį?

- Kaip man atrodo, kuo stažuotojui buvo naudingas mūsų pokalbis?
- Kaip man pavyko:
    - Užmegzti ir išlaikyti ryšį?
    - Paskatinti stažuotoją mąstyti?
    - Nenukrypti nuo stažuotojui svarbių temų ir dalykų?
    - Suteikti paramą stažuotojui?

Kad stažuočių vadovai tobulėtų profesinėje srityje, labai svarbu kurti profesinius tinklus su kitais stažuočių vadovais, mentoriais ar net stažuotojais. Vienas puikių gerosios praktikos pavyzdžių – stažuotės vadovų, mentorių ir stažuotojų sukurtas tarpusavio bendradarbiavimo tinklas. Tinklo dalyviai organizuodavo susitikimus, seminarus ir kitas veiklas, kurios padėjo jiems tobulėti profesiškai.

„Mes sukūrėme tinklą: trys trijų mokyklų mentorės, trijų mokyklų stažuočių vadovės ir stažuotojos. Visur kartu. Mes jautėmės reikalingos, pavyzdžiui, stažuotojos pasako, kad ruošiasi nagrinėti temą apie išteklius. Surenku skaidres, padarome pristatymą, visos dar suplanuojam naujų dalykų.“

Stažuotės vadovė

Stažuotojų supervizijos

Projekto „Tęsk“ metu labai pasiteisino stažuotojų supervizijų veikla[1]. Beveik visiems supervizijų dalyviams tai buvo visiškai nauja, tačiau aktuali patirtis. Nors ir labai apriboti dalyvavimo nuotoliniu būdu, jie galėjo keistis patirtimi. Pasak vienos dalyvės, „jei ne tos supervizijos, tai mes nieko nežinotume, kas vyksta Lietuvoje”.

Dalyvių teigimu, supervizijos yra galimybė:

- pasidalyti savo patirtimi, pasisakyti psichologiškai ir emociškai saugioje aplinkoje;
- išgirsti apie kolegų patirtį įvairiose situacijose ir apie jų darbo metodus;
- aptarti konkrečių problemų sprendimo būdus ir gauti patarimų, kaip jas spręsti;
- išgirsti naudingų patarimų iš supervizorių.

[1] Dalis apie supervizijas parengta remiantis 2020 m. ir 2021 m. atliktų supervizijų ataskaitomis ir interviu su stažuotės dalyviais.

Dalyvavimas supervizijose stažuotojams ir mentoriams padėjo plėtoti ir gilinti šias kompetencijas:

• gebėjimą veiksmingiau taikyti savireguliacijos metodus pasitelkiant profesinę refleksiją;

• gebėjimą suteikti ir priimti grįžtamąjį ryšį asmeniškai ir grupėje bei taikyti jį kuriant ir palaikant santykius, sprendžiant konfliktus;

• gebėjimą priimti specialiųjų ugdymosi poreikių turinčius vaikus, keičiant savo nuostatas ir stereotipus, įtraukti į ugdymo procesą jų tėvus, mokytojų padėjėjus;

• gebėjimą planuoti savo bei pamokos laiką;

• gebėjimą bendrauti su mokinių tėvais;

• gebėjimą komunikuoti (bendradarbiauti) su didesnę patirtį turinčiais kolegomis, perimti jų patirtį.

Dalyvių nuomone, supervizijos galėtų būti inovatyvesnė alternatyvi kvalifikacijos tobulinimo renginių forma, nes jos apima ne tik komandinio darbo, viešojo kalbėjimo, saviraiškos, bet ir kitų bendrųjų kompetencijų tobulinimą, dalykinių kompetencijų gilinimą.

„Aš labai džiaugiuosi tuo, kad stažuotojams šiemet rengiamos supervizijos ir kad jos labai pasiteisina. Kiek kalbu su stažuotojais, visiems supervizijos labai patinka. Jie renkasi individualias supervizijas, kurios, jų manymu, yra efektyvesnės nei grupinės.“

Stažuotės vadovė

Stažuotės vadovai prie stažuotojų supervizijų galėtų prisidėti aptardami su stažuotojais jiems kilusias mintis ir klausimus, nes ne visuomet supervizijų metu visi aktualūs rūpesčiai būna išsprendžiami, gali kilti naujų klausimų.

Ar žinau, kokia parama bus reikalinga pradedančiajam pedagogui? Ar apmąsčiau, kaip galėsiu ją suteikti? Jei negalėsiu jos suteikti pats, ar žinau, kur galėsiu nusiųsti stažuotoją, kad ją gautų?

Kokiais klausimais esu labiausiai pasirengęs konsultuoti – profesiniais, specifiniais didaktiniais, psichologiniais, institucijos kultūros ir t. t.?

Kaip galėčiau pasidomėti pradedančiųjų pedagogų iššūkiais (pavyzdžiui, pasiskaityti ta tema, padiskutuoti su kolegomis), kad konsultacijos vyktų veiksmingiau?

Atsižvelgiant į tai, kad paprastai apie nesėkmes, nerimą ar kitas vidines būsenas, jausmus ir emocijas nėra įprasta kalbėti ir atvirauti, ar esu apgalvojęs, kaip pradedantįjį pedagogą galiu paskatinti atsiverti, pasidalyti, su kokiais sunkumais jis iš tiesų susiduria? Iš kokių požymių galėčiau suprasti, kokios paramos jam labiausiai reikia?

Ar žinau, kokiais būdais galiu padėti stažuotojui gerinti kompetencijas?

Kokias švietimo įstaigas ir aukštos kvalifikacijos pedagogus galėčiau pasiūlyti stažuotojo vizitams?

Kokių mokymų stažuotojui reikėtų siekiant stažuotės plano tikslų?

Ar esu pasirengęs konsultuoti stažuotoją pagal jo savianalizės rezultatus?

1. Monkevičienė, O. (sudaryt.) (2007). *Mentoriaus veikla ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo įstaigose. Mentoriaus knyga. Metodinės rekomendacijos.* Kaunas: Technologija.

Mokomosios knygos tikslas – pateikti mentoriaus veiklos ugdymo įstaigoje aprašą, pristatyti pradedančiųjų dirbti pedagogų problemas, mentoriaus vaidmenis ir funkcijas, mentorystės būdus, patirtį bei barjerus. Knyga padės tobulinti praktines mentoriaus kompetencijas.

2. Schoroškienė, V. (sudaryt.) (2007). *Mentoriaus veikla pradinėje mokykloje. Mentoriaus knyga. Metodinės rekomendacijos.* Kaunas: Technologija.

Mokomosios knygos tikslas – pateikti mentoriaus veiklos pradinio ugdymo įstaigoje aprašą. Pristatoma pradedančių dirbti pradinių klasių mokytojų problemos, mentoriaus vaidmenys ir funkcijos, mentorystės būdai, patirtis bei barjerai. Knyga padės tobulinti praktines mentoriaus kompetencijas.

3. Gaigalienė, M. ir Šečkuvienė, H. (sudaryt.) (2007). *Mentoriaus veikla pagrindinėje ir vidurinėje mokykloje. Mentoriaus knyga. Metodinės rekomendacijos.* Kaunas: Technologija.

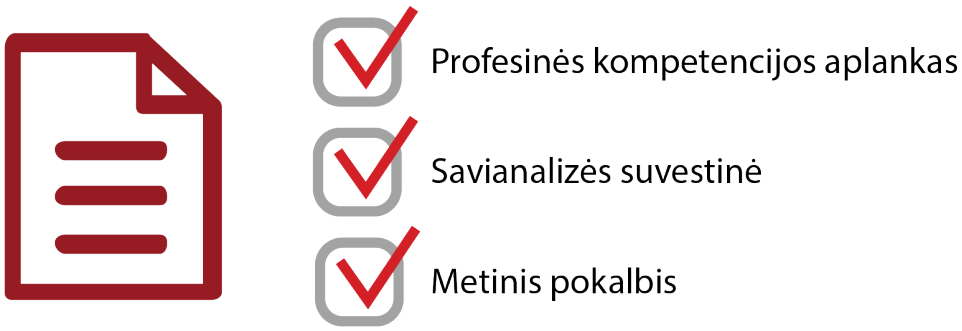
Mokomoji knyga skirta aukštųjų mokyklų edukologijos mokslų krypties studentams bei mentoriaus rengimo ir kompetencijų tobulinimo kursų dalyviams. Knygos tikslas – pateikti mentoriaus veiklos pagrindinėje ir vidurinėje mokykloje aprašą. Knygoje pristatomi mentoriaus vaidmenys ir funkcijos, pradedančio dirbti dalyko mokytojo globa, problemos, mentorystės būdai, patirtis bei barjerai. Knyga padės tobulinti praktines mentoriaus kompetencijas.

4. Helmke A. (2012). *Pamokos kokybė ir mokytojo profesionalumas: diagnostika, vertinimas, tobulinimas.* Vilnius.

Knyga skirta mokytojams, mokyklų vadovams, kokybės agentūroms, taip pat studijuojantiems pedagogiką ir pedagoginę psichologiją. Knyga pradedama teorinių mokymo ir mokymosi tyrimų koncepcijų apžvalga, toliau pateikiami mokytojo profesionalumo požymiai ir pamokos kokybės charakteristikos, pamokos diagnostikos ir vertinimo metodai bei priemonės.

2.7. KONSULTACIJOS STAŽUOTĖS PABAIGOJE

Stažuotės rezultatai gali būti pristatomi ir aptariami įvairiai. Stažuotės aptarimo formą gali pasirinkti visa stažuotės vykdymo komanda, nutarusi, koks būdas visiems būtų priimtinas. Aptarimą organizuoja švietimo įstaigos administracija ar paskirtas stažuotės vadovas. Pažymėtina, kad galutinį sprendimą apie įvykdytą / neįvykdytą stažuotę priima ugdymo įstaigos vadovas. Sėkmingai stažuotę baigusiam stažuotojui švietimo įstaiga išduoda tai liudijantį dokumentą.



8 pav. Atsiskaitymas už stažuotę

Stažuotės vadovas, stažuotės (mokslo metų) pabaigoje gavęs iš stažuotojo profesinės kompetencijos aplanką, gali parengti stažuotojui atsiliepimą ir rekomendacijas dėl tolesnio profesinio tobulėjimo. Šias rekomendacijas patartina aptarti su stažuotoju dar prieš bendrą stažuotės rezultatų pristatymą jo švietimo įstaigoje.

Pedagoginės stažuotės stebėsena, orientuojanti į veiklos rezultatų stebėseną ir vertinimą, gali būti atliekama atsižvelgiant į 3 pagrindines sritis (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021):

- stažuotojo asmenybinę ūgtį;
- profesinių kompetencijų demonstravimą pamokoje / ugdomojoje veikloje / pedagoginės pagalbos teikimo veikloje;
- darbą profesinėje bendruomenėje ir profesinei bendruomenei.

Stažuotės pabaigoje pedagogo kompetencijas galima įvertinti taikant tas pačias priemones (klausimus) kaip ir stažuotės pradžioje (žr. sk. 2.5).

Priklausomai nuo švietimo įstaigos, stažuotės aptarimas gali vykti siaurame rate su įstaigos direktoriumi ir kitais administracijos vadovais, mentoriumi bei pačiu stažuotoju. Kai kuriose įstaigose organizuojamas platesnis aptarimas, kuriame dalyvauja visi įstaigos pedagogai. Aptarime gali dalyvauti ir savivaldybių švietimo skyriaus atstovai bei nacionalinio koordinatoriaus atstovai.

Stažuotė neturėtų baigtis vien tik rezultatų pristatymu stažuotės (mokslo metų) pabaigoje. Labai svarbu stažuotės procesą suvokti kaip tęstinį profesinės karjeros elementą, tam rekomenduojama numatyti tolesnius stažuotojo profesinio tobulėjimo tikslus bei būdus šiems tikslams pasiekti. Pristatyti stažuotės rezultatai ne tik padeda suprasti, kas buvo pasiekta, bet ir kas dar galėtų būti daroma, norint toliau tobulinti turimas kompetencijas.

Toks tolesnio tobulinimo gairių ar plano numatymas padeda kryptingiau planuoti kitas savo pedagoginio darbo veiklas. Čia stažuotojui būtų pravartu nusistatyti kitus kvalifikacijos tobulinimo tikslus, įgyvendinimo strategiją, resursus ir priemones bei įgyvendinimo rezultatų fiksavimą. Stažuotės vadovas gali padėti atliekant tokį tolesnį ateities veiklos planavimą, atsižvelgdamas į savo stažuotojo pasiekimus ir matomas tobulėjimo kryptis. Toks numatymas gali vykti stažuotės rezultatų pristatymų metu arba su stažuotoju sudarant rašytinį profesinio tobulinimosi planą raštu.

„Konkrečiai mes kokių nors tolesnių planų nekūrėme, bet po metinio susitikimo buvo labai konkrečiai įsivardyta, ką dar reikės padaryti. Turėjome tokius tris ar keturis klausimus, kuriuos visiems kalbantiesiems užduodavome: kas, kur, ką tu dar galvoji padaryti, ką dar planuoji nuveikti? Šie klausimai netgi nebuvo labai konkretūs, bet labiau užvedantys ant kelio, priverčiantys pamąstyti, o ką darysi toliau? Beje, lygiai to paties klausėme ir mentorių. Prašėme, kad jie lygiai tą patį pasakytų: kaip jie mato šitą žmogų, ką jam dar reikėtų pastiprinti arba ko galėtų mokykla iš jo pasimokyti? Mes taip bandėme sustiprinti stažuotoją, rodydami, kad jis jau ateina su indėliu, kad iš jo jau galima kažką perimti. Tai yra pastiprinantis požiūris, kad kiekvienas pradedantis stažuotojas, norint, kad jis liktų dirbti, irgi turi patirti sėkmę.“

Stažuotės vadovė

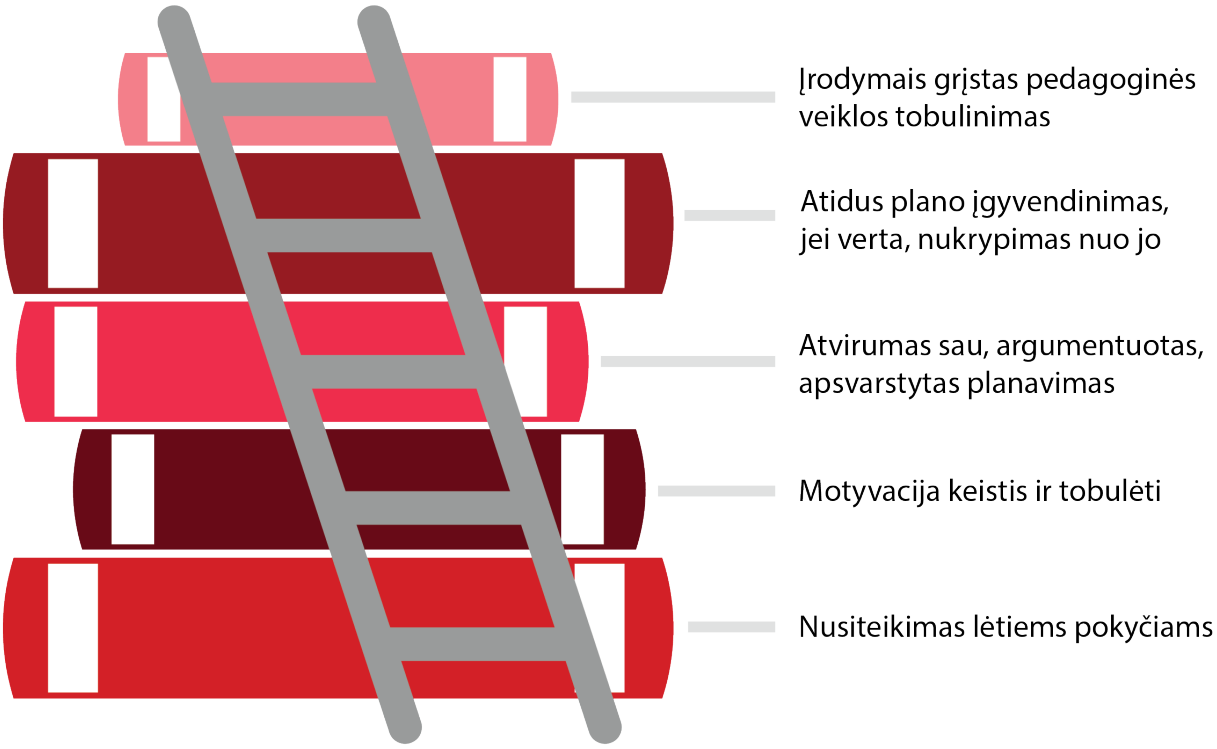
Tolesnio tobulinimo(si) planas gali būti sudaromas panašiai kaip stažuotės planas, t. y. numatant tobulinimo(si) tikslus (siekiamas tobulinti kompetencijas, priemones / veiklas joms tobulinti, taip pat rezultatų įrodymų būdus, kurie bus toliau kaupiami pedagogo profesinės veiklos tobulinimo aplanke). Tobulinimo(si) plane galima numatyti visiems pedagogams prieinamas kvalifikacijos tobulinimo formas, pavyzdžiui, dalyvavimą kvalifikacijos tobulinimo programose, mokymuose ir gausybę kitų (taip pat žr. Papildomos informacijos šaltinių sąrašą skyriaus pabaigoje).

Aptariant stažuotės rezultatus ir tolesnio tobulinimo(si) planą, derėtų aprėpti ne tik artimiausius metus, bet ir tolesnę ateitį – pradėti planuoti tolesnę karjerą, t. y. atestacijas ir kvalifikacinių kategorijų siekimą (žr. Pedagogo karjeros aprašo projektą, įtrauktą į Papildomos informacijos šaltinių sąrašą skyriaus pabaigoje). Pedagogų atestacijų tvarka yra aprašyta oficialiuose dokumentuose, apie tai stažuotojas gali kalbėtis su stažuotės vadovu, mentoriumi ir švietimo įstaigos administracija.

„Stengiausi pasiūlyti kuo daugiau veiklų, įtraukti ją į šitą gyvenimą. Paaiškinau, kaip kelti kvalifikaciją, atestuotis. Aš mokytojos paklausiau, ar ji yra mačiusi bendrąsias ugdymo programas. Parodžiau, kur jas rasti, kaip skaityti. Supažindinau su atestacijos tvarka: kokios lentelės, ką reikia užpildyti, kokie punktai svarbiausi, kokius mokymus būtinai reikia išklausyti, kaip įforminti mokymus (5 dienas), kad juos apmokėtų mokykla. Aptarėme, kur reikia registruotis, kokie yra kvalifikacijos centrai.“

Stažuotės vadovas

Profesinį tobulinimąsi galima apibrėžti keliomis pamatinėmis nuostatomis ar principais (žr. 10 pav.).



10 pav. Veiklos tobulinimo planavimo principai

Pirma, stažuotę baigęs pradedantysis pedagogas turi atsiminti, kad **švietime pokyčiai vyksta lėtai.** Lėtumas pasireiškia įvairiai, pavyzdžiui, kaip nuolatinis įvairių metodų bandymas ugdymo realybėje (klasėje, vaikų grupėje), kol randamas geriausias, labiausiai tai besimokančiųjų grupei tinkantis. Švietimo pokyčių lėtumas stebimas ir pedagogo tobulėjimo aspektu – rodos, viskas išmokta, bet ne visuomet norimi sumanymai sklandžiai realizuojami, tuo labiau, kad vaikų pasiekimai dažnai priklauso nuo jų pačių pastangų, o ne tik nuo pedagogo. Švietimo pokyčių lėtumas taip pat gali būti susijęs su nuosaikiu didelę profesinę patirtį turinčių pedagogų požiūriu į naujoves, privengiant pokyčių ir mėginant atsiriboti nuo jų. Naujai į kolektyvą įsiliejęs pedagogas gali susidaryti nuomonę, kad pokyčių reikia vengti, nes bendruomenė juos ignoruoja. Dėl to gali sumažėti pradedančiojo pedagogo motyvacija siekti

pokyčių. Tačiau, nors kaita vyksta lėtai, ji vis tiek turi vykti, vadinasi, pedagogas turi tobulėti ir pagal galimybes stengtis numatyti bei įgyvendinti pokyčius.

Antra, **visi,** net ir labai patyrę pedagogai praktikai, pasižymintys aukščiausiomis profesinėmis kompetencijomis, **turi tobulintinų gebėjimų**, kartais jiems trukdančių save realizuoti profesiniame kelyje. Pradedantysis pedagogas turi įsisąmoninti, jog ugdymo realybė nuolat kinta, todėl šiandien išmokti ir sėkmingai taikomi dalykai (būdai, metodai, priemonės, pratimai ir t. t.) gali visiškai netikti rytoj. Jei ko nors nepavyksta padaryti konkrečiu metu, verta apsvarstyti, ar galima išmokti, kaip tą padaryti. Svarbu norėti keistis, tobulėti, ieškoti būdų, kaip pakeisti situaciją. Veiksmų plano sudarymas yra lyg savotiškas savęs tobulinimo planas, leidžiantis pamatyti save netolimoje pedagoginės ugdymo realybės ateityje.

Trečia, pradedantysis **pedagogas turi būti atviras pats sau, reflektuojantis, argumentuotai planuojantis.** Būti atviram reiškia atkreipti dėmesį į vykstantį procesą, gaunamą rezultatą ir tuo pat metu klausti savęs, kodėl taip vyksta, o uždavus klausimą „kodėl", nebijoti, būti pasirengusiam gauti ir nemalonų, gluminantį ar nepatogų atsakymą. Atvirumas sau tarsi leidžia atsisakyti idealistinio noro būti geriausiam, padeda suvokti, kad pedagoginė meistrystė pasiekiama ilgainiui ir skiriant tam pastangų. Todėl pradedančiajam pedagogui reikėtų ne vengti kritinių situacijų, silpnumo akimirkų, bet jas priimti ir analizuoti. Kur kas naudingiau būti atviram sau aiškinantis priežastis, kodėl kas nors vyksta taip, kaip vyksta, nei tikėtis, kad, pačiam nesikeičiant, pasikeis aplinkybės.

Ketvirta, pradedančiajam pedagogui svarbu, **įsivertinus ir sudarius savo tobulėjimo planą, atidžiai jį įgyvendinti, o jei verta – nuo jo nukrypti.** Asmens žinių, gebėjimų, kompetencijų tobulinimo planas yra apgalvoto strategiško veikimo pagrindas ir įgyvendintas turi duoti norimą rezultatą. Tačiau ugdymo realybėje pasitaiko atvejų, kai, besikeičiant aplinkybėms, pedagogams iškyla naujų iššūkių, spręstinų problemų, o suplanuoti veiksmai visiškai nebetinka pasikeitusiomis sąlygomis. Kadangi pedagogas yra nuolat save tobulinantis specialistas, gali nutikti, jog suplanuoti dalykai bus įgyvendinti greičiau arba paprasčiau, nei manyta, dalis koreguotinų ar tobulintinų dalykų pasikeis be didelių pastangų, o pačios sudėtingiausios problemos bus įveiktos netikėtai, spontaniškai ir greitai. Ugdymo realybė tuo ir ypatinga, kad neįmanoma labai preciziškai suplanuoti įvykių sekos, todėl, planuojant veiklas ir savęs tobulinimą, reikia pasilikti galimybių keisti(s) pagal naujai susiklosčiusias sąlygas. Svarbu, kad planas netaptų griežtu žingsnių numatymu, jame liktų laisvės ir galimybės elgtis kūrybiškai.

Penkta, pradedantysis pedagogas turi mokytis **gauti grįžtamąjį ryšį apie savo veiklą ir siekti ją tobulinti remdamasis įrodymais.** Ugdymo praktikoje įrodymai labai svarbūs, ypač gauti remiantis sistemingais metodais, pavyzdžiui, stebėjimu, apklausa, interviu ir kt. Sukaupti įrodymai suteikia galimybę išanalizuoti situaciją, pagrįsti jos aspektus, įvertinti, prognozuoti, kaip geriausiai būtų tobulinti veiklą, todėl jais remiantis visuomet lengviau racionaliai planuoti tobulinimosi veiksmus. Įrodymai padeda tiksliau įvertinti veiklos situaciją, realiau mąstyti apie aplinkybes, nustatyti priežastis ir išvengti subjektyvumo, kuris gali klaidinti net ir didelę patirtį turinčius pedagogus. Turint įrodymus yra lengviau reflektuoti, priimti sprendimus.

„Aš vis dar laikas nuo laiko palaikau ryšį su pirmų, antrų metų vienais ar kitais stažuotojais. Žinoma, jau neformaliai, bet kontaktas su kai kuriais išlieka.“

„Visi mano pernykščiai stažuotojai yra feisbuko draugai, mes keičiamės žiniomis apie konferencijas ir pan. Man atrodo, kad likom visai nebloga komanda.“

Stažuočių vadovės

Ar žinau, kaip įvertinti stažuotojo profesinio ir asmeninio tobulėjimo pažangą?

Ar apmąsčiau, ką patarti stažuotojui tobulinti pasibaigus stažuotei? Kaip galiu motyvuoti stažuotoją toliau siekti profesinių aukštumų?

Kaip aš pats (-i) patobulėjau vadovaudamas (-a) stažuotei? Ką dar norėčiau patobulinti?

Koks mano požiūris į konsultavimo užbaigimą ir tolesnių ryšių su stažuotoju palaikymą?

1. Monkevičienė, O. ir Stankevičienė, K. (sudaryt.) (2007). *Ugdymo planavimas, modeliavimas, vertinimas. Mentoriaus rengimo vadovėlis. Dėstytojo knyga.* Kaunas: Technologija.

Vadovėlio tikslas – pateikti teorinę ir praktinę medžiagą mentoriui apie paramą pradedančiam dirbti pedagogui tobulinant ugdymo planavimą bei modeliavimą, ugdymo proceso stebėjimo ir aptarimo ciklą mentoriaujant bei vertinimo išvadų rašymą. Vadovėlis skirtas tobulinti mentoriaus gebėjimus teikti paramą pradedančiam dirbti pedagogui, siekiant ugdymo(si) kokybės.

2. Monkevičienė, O. ir Stankevičienė, K. (sudaryt.) (2007). *Ugdymo planavimas, modeliavimas, vertinimas: mentoriaus savarankiškų studijų knyga.* Kaunas: Technologija.

Mokomasis leidinys – tai užduočių, skirtų mentoriaus praktinių kompetencijų tobulinimui(si) bei jų kokybei įsivertinti, rinkinys. Leidinys išleistas spausdinta tekstine ir elektronine formomis. Spausdintame leidinyje pateikta tik dalis informacijos. Pateikiama užduočių, skirtų mentorystės veiklai ir mentoriaus praktinėms kompetencijoms tobulinti, pradedančio dirbti mokytojo ir pedagoginę praktiką atliekančio studento poreikiams vertinti ir pan. Informaciją apie tai, kaip sudarytos užduotys ir metodikos, galima rasti leidinyje „Mentoriaus veikla ir kompetencijos. Mentoriaus rengimo vadovėlis. Dėstytojo knyga“, skirtame dėstytojui ir studijuojančiajam.

3. *Pedagogo karjeros aprašo projektas* (2015). Parengė VšĮ „Efektyvaus valdymo sprendimų centras“. Parengta projekto „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo sistemos plėtra (II etapas)“ SFMIS Nr. Vp1-2.2.-ŠMM-02-V-01-009 užsakymu. Vilnius.

4. *Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis ir stažuotės stebėsena* (2021). Parengė VšĮ Šiuolaikinių didaktikų centras. Parengta projekto „Tęsk“ (Nr. 09.2.1-ESFA-V-727-01-0001) užsakymu. (5 skyrius „Pedagoginės stažuotės vertinimas, pripažinimas ir sklaida“).

2.8. STAŽUOTĖS KOKYBĖ, JOS SAMPRATA, UŽTIKRINIMO PRINCIPAI IR BŪDAI

Pedagoginės stažuotės kokybė – tai stažuotės rezultatų atitiktis stažuotės tikslams, pagrindinių stažuotės dalyvių lūkesčiams ir poreikiams. Kokybiška stažuotė yra tokia, kurios metu pasiekiami šių dalyvių su stažuote keliami tikslai ir lūkesčiai:

- Stažuotojui kokybiška stažuotė leidžia įgyti ar patobulinti numatytas kompetencijas, sėkmingai integruotis į savo švietimo įstaigos bendruomenę;
- Mentoriui ir stažuotės vadovui kokybiška stažuotė yra tokia, kurios metu stažuotojas maksimaliai įgyvendina savo pirmųjų metų profesinio augimo potencialą, gauna maksimalią naudą iš mentoriaus ir stažuotės vadovo vadovavimo;
- Stažuotojų švietimo įstaigoms ir jų priežiūros institucijoms kokybiška stažuotė yra tokia, po kurios pradedantysis pedagogas tampa gerai pasirengęs pedagoginiam darbui ir integravęsis į įstaigos bendruomenę, planuoja toliau tęsti pedagogo darbą įstaigoje.

Stažuotės kokybė priklauso nuo įvairių veiksnių – paties stažuotojo nuostatų ir veiksmų, stažuotojui teikiamos paramos kokybės, net ir situacinių veiksnių (pavyzdžiui, ar yra galimybė fiziškai vykti vizitų į kitas mokyklas, tiesiogiai stebėti pamokas, ar dirbama nuotoliniu būdu), ir kitų.

Viena iš stažuotės kokybės užtikrinimo priemonių yra stažuotės stebėsena. Ja siekiama dvejopų tikslų:

1. Stebėti, kaip stažuotės eiga atitinka iškeltus tikslus ir kaip laikomasi numatyto stažuotės plano.
2. Nustatyti stažuotojui ir jo mentoriui kylančius sunkumus, kad būtų galima į juos reaguoti suteikiant papildomas konsultacijas ir paramą.

Pedagoginės stažuotės stebėsena – tai jos dalyvių vykdoma nuolatinė stažuotės būklės analizė, reflektavimas, į(si)vertinimas ir tam reikalingų duomenų rinkimas (*Valstybės švietimo ir mokslo stebėsenos tvarkos aprašas*, 2019).

Stebėsenos vertė – „laiku ir tinkamai suteikta profesinė pagalba įgyvendinant ir koreguojant individualų pedagoginės stažuotės planą bei tobulinant profesinės veiklos kompetencijas“ (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021, p. 28).

Stažuotės stebėsena vykdoma stebint stažuotės procesą ir jos rezultatus. Stažuotės proceso stebėjimas apima nuolatinį stažuotės eigos stebėjimą, o stažuotės rezultatų stebėsena – stažuotojo kompetencijų aplanko, kuriame kaupiami stažuotės veiklų ir pasiekimų įrodymai, vertinimą.

Stažuotės kokybe yra suinteresuoti ne tik stažuotojas, bet ir kiti su stažuotėmis susiję asmenys ir institucijos – aukštosios mokyklos ir stažuočių vadovai, nacionalinis koordinatorius, švietimo įstaiga ir jos priežiūros institucijos (pavyzdžiui, savivaldybės švietimo skyrius). Dėl to, siekiant kokybiškų stažuočių, yra įvesta keletas stažuotės stebėsenos priemonių. Skirtingų dalyvių veiklos bei atsakomybės stebint pedagoginę stažuotę:

Stažuotojas sistemingai peržvelgia ir įsivertina savo profesinę pažangą, t. y. atlieka refleksiją. Refleksija yra ne tik profesinio augimo priemonė, bet ir (jei fiksuojama raštu arba aptariama su kitais) priemonė stažuotės mentoriui bei švietimo įstaigos vadovams įsitikinti, kad stažuotė vyksta pagal planą, stažuotojas juda išsikeltų stažuotės tikslų link. Asmeniniai pastebėjimai, refleksijos kaupiamos profesinės veiklos tobulinimo aplanke. Refleksija vykdoma visos stažuotės metu, o pabaigoje atliekama baigiamoji apibendrinanti refleksija. Stažuotojas taip pat kaupia profesinio augimo aplanką su stažuotės veiklų ir pasiekimų įrodymais.

Mentorius nuosekliai ir sistemingai stebi stažuotojo veiklas ugdymo proceso metu švietimo įstaigoje, fiksuoja situaciją ir teikia laisvos formos žodinį ir (arba) rašytinį grįžtamąjį ryšį stažuotojui. Mentorius apibendrina metinius savo stebėjimo duomenis ir pedagoginės stažuotės pabaigoje supažindina su jais stažuotoją ir švietimo įstaigos administraciją.

Priklausomai nuo konkrečios švietimo įstaigos, stažuotės eigos stebėsenoje taip pat kartais dalyvauja stažuotojo **švietimo įstaigos administracija**, reguliariai rengdama susitikimus su stažuotoju ir jo mentoriumi, prašydama stažuotojo pristatyti stažuotės pasiekimus įstaigos darbuotojų susirinkimuose. Lygiai taip pat stažuotės eigos stebėsenoje pagal susitarimą su švietimo įstaigos administracija gali dalyvauti mokyklos **steigėjo / savininko institucijos,** kaip antai, savivaldybės Švietimo skyriaus, atstovas (pavyzdžiui, per kuratoriaus dienas susitikdamas su stažuotoju ir jo mentoriumi aptarti stažuotės eigą).

Stažuotės vadovas taip pat prisideda prie stažuotės stebėsenos per vizitus į stažuotės vietą arba nuotolinį stažuotojo veiklos stebėjimą, aptardamas su stažuotoju jo savirefleksiją ir pažangą. Stažuotės vadovas, remdamasis savo patirtimi teikiant pagalbą stažuotojui ir bendradarbiavimo su mentoriumi patirtimi, stažuotės pabaigoje pateikia savo atsiliepimą apie stažuotės vykdymo kokybę stažuotojui ir jo švietimo įstaigos administracijai.

Labai svarbu stažuotės vykdymą stebėti ne tiek kontrolės tikslu, kiek dėl galimybės suteikti stažuotojui ir jo mentoriui paramą ir reikalingas konsultacijas, taikant grįžtamojo ryšio teikimo ir ugdomojo vadovavimo principus ir techniką. Svarbu atkreipti dėmesį, kad iš pradžių stažuotojas gali

nedrįsti užduoti klausimus, tad tenka įdėti daugiau pastangų išklausti apie stažuotę, pasitelkiant ne bendrus klausimus („kaip sekasi?“), o konkretesnius (pavyzdžiui, „kaip pavyksta išspręsti nepaklusnių vaikų keliamas problemas klasėje/grupėje?“, ar pan.). Šių susitikimų metu labai svarbu motyvuoti ir padrąsinti toliau vykdyti stažuotę, o, iškilus sunkumams, laiku suteikti pagalbą.

Ar suprantu stažuotės stebėsenos prasmę ir naudą?

Ar žinau, kokius stažuotės stebėsenos būdus taikyti?

Ar apmąsčiau, kaip teiksiu grįžtamąjį ryšį po stebėsenos?

1. *Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis ir stažuotės stebėsena* (2021). Parengė VšĮ Šiuolaikinių didaktikų centras. Parengta projekto „Tęsk“ (Nr. 09.2.1-ESFA-V-727-01-0001) užsakymu.

Dokumento antroje dalyje „Stažuotės stebėsena“ išsamiai pristatoma stažuotės stebėsenos prasmė ir vertė, stebėsenos uždaviniai ir principai, stebėsenos procesas, stebėsenos orgaizavimas ir vykdymas, stebėsenos etapai, sritys ir kokybiniai aspektai.

2. IQES online Lietuva (https://iqesonline.lt/).

Svetainė, kurioje prie sistemos prisiregistravusios mokyklos gali naudotis profesionaliai parengtomis priemonėmis mokyklos veiklos kokybei įsivertinti bei gausybe instrumentų grįžtamajam ryšiui teikti.

4. Misiukonis, T. (2020). *Koučingo technikos: praktiški patarimai, kaip padėti augti ir tobulėti kitiems.* Vilnius: Vaga.

Knygoje surinktos, išsamiai pristatytos ir praktiniais patarimais papildytos pačios įvairiausios koučingo technikos. Jos leis patobulinti koučingo pokalbius tiek pradedantiems, tiek įgudusiems koučingo specialistams. Knygoje gausu tobulėjimą skatinančių klausimų, užduočių ir pratimų. Jais savo veiklą praturtins mokytojai, dėstytojai, lektoriai ir visi, kurių darbas – ugdyti kitus.

5. Downley, M. (2008). *Efektyvus koučingas: koučerių mokytojo pamokos.* Vilnius: Vadybos pokyčių konsultavimas.

Knygoje daug praktinių koučingo pavyzdžių ir realių situacijų, o autoriaus pasvarstymai apie koučingo meną atveria efektyvaus koučingo principus ir įgūdžius ne tik pradedančiajam, norinčiam susipažinti su koučingu, bet ir patyrusiam koučeriui. Pastarajam ši knyga padės dar labiau įsigilinti į koučingo idėjas bei principus.

3. PAPILDOMA INFORMACIJA

3.1. LIETUVOS STAŽUOTĖS MODELIS

Reaguojant į pradedantiesiems pedagogams kylančius iššūkius, daugelyje šalių per pastaruosius du dešimtmečius vis labiau pripažįstamas pradedančiųjų pedagogų stažuočių poreikis (Organisation for Economic Cooperation and Development, 2019), Europos šalyse, taip pat ir kai kuriose kitose pasaulio valstybėse (JAV, Japonijoje, Korėjoje ir kt.), vykdomos tam skirtos programos. Tokių programų modeliai skiriasi pagal vieną esminį požymį – vienose šalyse (Danijoje, Jungtinėje Karalystėje, Prancūzijoje ir kt.) stažuotė yra baigiamoji kvalifikacijos įgijimo darbo vietoje pakopa, be kurios pradedantysis pedagogas negauna pedagoginės kvalifikacijos, kitose (Ispanijoje, Italijoje, Lenkijoje ir kt.) stažuotės galimybe gali pasinaudoti jau įgiję pedagogo kvalifikaciją pedagogai (European Commission, 2010). Toks modelis taikomas ir Lietuvoje.

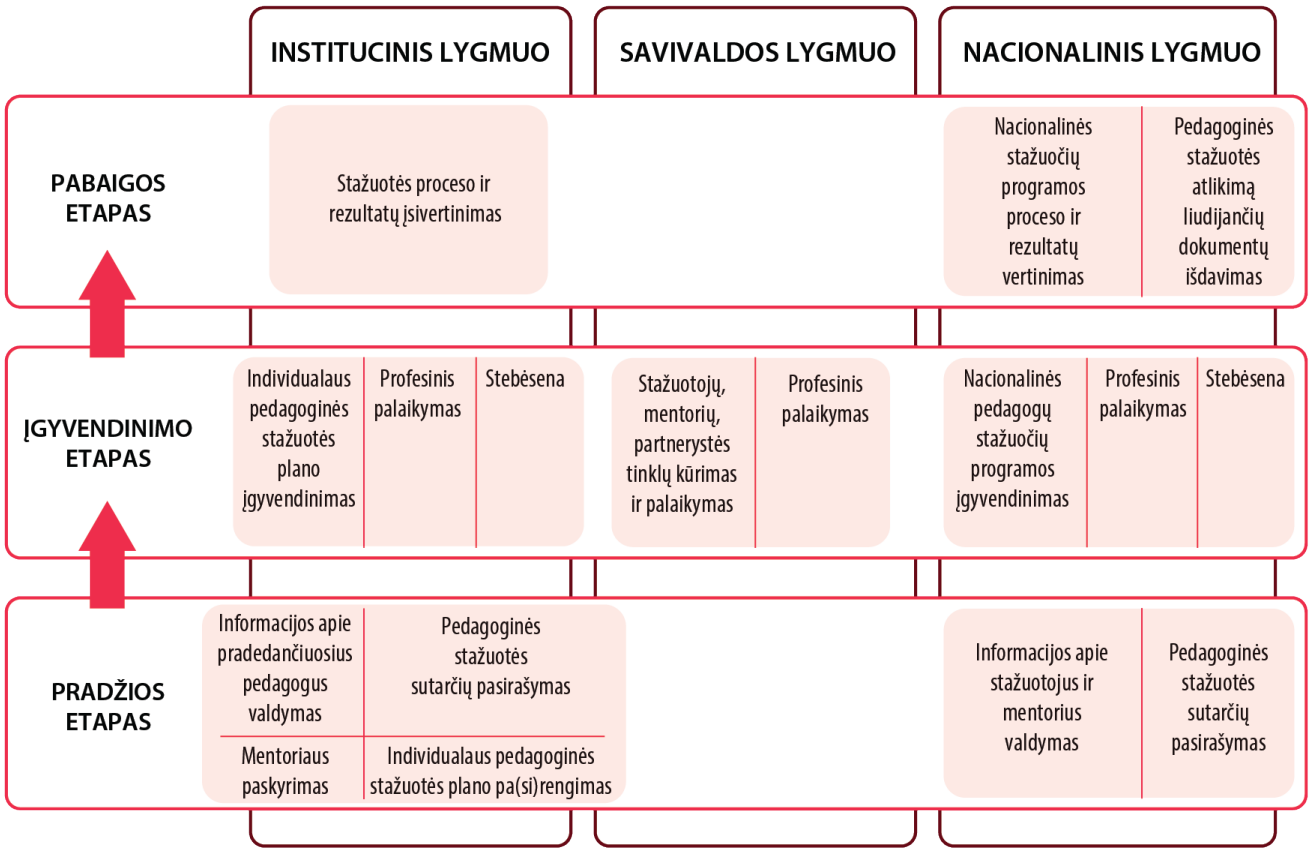
Lietuvoje pedagoginė stažuotė įtvirtinta kaip pirmųjų pedagoginio darbo metų veiklos forma, kurios metu pedagogas jau dirba savarankiškai, bet gaudamas tikslingą paramą (*Pedagogų rengimo reglamentas*, 2018). Kaip minėta, vykdant projektą „Tęsk“ pakoreguotame modelyje (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis,* 2021) siūloma dvejų metų trukmės stažuotė.

Pagal pakoreguotą modelį, organizuojant stažuotę dalyvauja tokios institucijos:

• pagrindinė institucija yra švietimo įstaiga, kurioje dirba stažuotojas ir įgyvendinamas individualus stažuotės planas. Švietimo įstaigos administracija atsakingai parenka ir paskiria stažuotojui mentorių, paprastai iš įstaigoje dirbančių pedagogų, ir stažuotės vadovą, kuriuo gali būti įstaigos direktorius arba kitas jo paskirtas įstaigoje dirbantis asmuo;

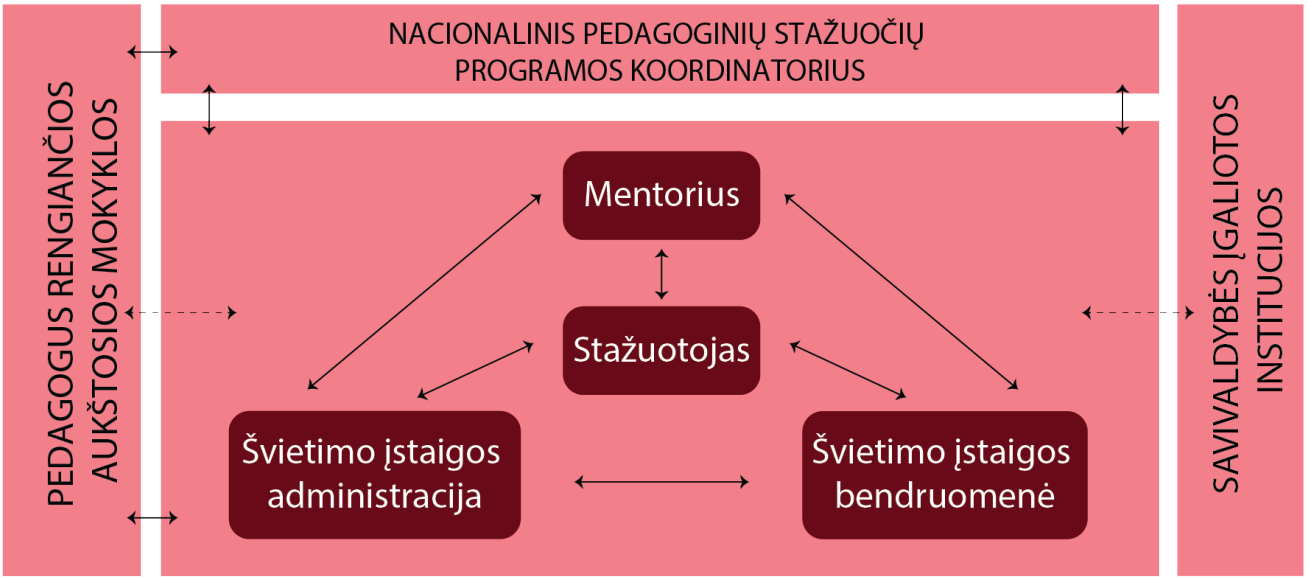
• nacionalinis pedagoginių stažuočių programos koordinatorius (nacionalinis koordinatorius) – tai institucija, kurios esminė dalyvavimo funkcija susieta su Nacionalinės pedagoginių stažuočių programos vykdymu, įgyvendinimo kokybės užtikrinimu, stebėsena, rezultatų sklaida. Ši institucija taip pat atsakinga už profesinio stiprinimo renginių, skirtų mentoriams, stažuotojams ir mokyklos bendruomenėms, programų įgyvendinimą, turinį. Nacionalinis koordinatorius, vykdydamas pastarąją funkciją, bendradarbiauja su kitomis institucijomis. Pedagogų rengimo centrai ir aukštosios mokyklos, siūlančios pedagogines studijas, organizuoja profesinio palaikymo programos renginius, prireikus konsultuoja stažuotojus ir mentorius;

• savivaldybės įgaliota institucija įsitraukia į stažuotės procesą, siekdama sustiprinti teikiamos pagalbos kokybę. Ji atlieka tinklaveikos funkciją, teikia profesinį palaikymą savivaldybės stažuotojams ir mentoriams, prireikus tikslingai konsultuoja švietimo įstaigą ar stažuotės dalyvius. Taip pat pagal poreikį gali prisidėti ir padėti rasti tinkamą mentorių kitoje švietimo įstaigoje, jei stažuotojo įstaigoje tinkamo specialisto nėra. Šios funkcijos pagal savivaldybės paskyrimą gali atitekti savivaldybių administracijų švietimo skyriams, savivaldybėse veikiantiems švietimo centrams ar švietimo pagalbos tarnyboms.



10 pav. Stažuotės etapai (Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis, 2021)

Toliau pateikiama stažuočių organizavimo modelio komunikacinė schema.



11 pav. Stažuočių organizavimo modelio komunikacinė schema (Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis, 2021)

Dalyvių funkcijos ir atsakomybės pagal atnaujintą pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelį (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021) išsamiau pristatomos toliau pateikiamose lentelėse.

9 lentelė. Stažuotojo, mentoriaus ir švietimo įstaigos funkcijos ir atsakomybės

Stažuotojas	Mentorius	Švietimo įstaiga
• Pasirašo trišalę pedagoginės stažuotės sutartį. • Bendradarbiaudamas su mentoriumi pa(si)rengia individualų pedagoginės stažuotės planą. • Įgyvendina individualų pedagoginės stažuotės planą ir atlieka numatytas užduotis. • Kaupia profesinės veiklos tobulinimo aplanką, liudijantį apie profesinį augimą ir kryptingą bei nuoseklų išsikeltų tikslų siekimą. • Konsultuojasi su mentoriumi, drauge sprendžia iškilusias profesinės veiklos problemas ir aktualius klausimus. • Dalyvauja Nacionalinėje pedagoginių stažuočių programoje, kurios metu įsitraukia į tikslinius mokymus, refleksijas, supervizijų procesą. • Reflektuoja ir įsivertina savo profesinį tobulėjimą, planuoja tolesnes profesinio tobulėjimo kryptis ir žingsnius.	• Teikia konsultacinę (metodinę) pagalbą ir profesinį palaikymą stažuotojui. • Tobulina savo kompetencijas mentoriams skirtuose mokymuose, stažuotėse ir profesinio palaikymo veiklose. • Dalyvauja pedagoginės stažuotės stebėsenos procesuose: stebi ir reflektuoja stažuotojo veiklą institucijoje ir teikia stažuotojui grįžtamąjį ryšį. • Teikia stažuotės vadovui rekomendacijas dėl pedagoginės stažuotės rezultatų pripažinimo.	• Įdarbina pedagogą, sudaro sąlygas jam dalyvauti Nacionalinėje pedagoginių stažuočių programoje ir įgyvendinti individualų pedagoginės stažuotės planą. • Skiria stažuotojui mentorių ir pagal galiojančius teisės aktus įtraukia mentorystės veiklą į pedagoginio darbo krūvį. • Skiria (deleguoja) stažuotės vadovą. • Pasirašo trišalę pedagoginės stažuotės sutartį. • Sudaro sąlygas mentoriui ir mokyklos bendruomenei dalyvauti Nacionalinėje pedagoginių stažuočių programoje. • Išduoda stažuotojui pažymą apie pedagoginės stažuotės įvykdymą.

10 lentelė. Nacionalinio pedagoginių stažuočių programos koordinatoriaus funkcijos ir atsakomybės

Nacionalinis pedagoginių stažuočių koordinatorius
• Kaupia duomenis iš švietimo įstaigų apie stažuotojus ir mentorius. • Pasirašo trišalę pedagoginės stažuotės sutartį. • Pasirašo dvišalę sutartį su aukštosiomis mokyklomis, rengiančiomis pedagogus Nacionalinei pedagoginių stažuočių programai įgyvendinti. • Įgyvendina Nacionalinę pedagoginių stažuočių programą: organizuoja mokymus ir profesinį palaikymą (grupines refleksijas, supervizijas) mentoriams, stažuotojams ir mokyklos bendruomenei. • Vykdo Nacionalinės pedagoginių stažuočių programos įgyvendinimo stebėseną ir vertinimą, atnaujina Nacionalinę pedagoginių stažuočių programą. • Kaupia informaciją apie įvykdžiusius pedagoginę stažuotę stažuotojus ir išduoda patvirtinantį dokumentą apie dalyvavimą Nacionalinėje pedagoginių stažuočių programoje. • Vykdo pedagoginės stažuotės rezultatų sklaidą.

11 lentelė. Aukštosios mokyklos funkcijos ir atsakomybės

Pedagogus rengianti aukštoji mokykla
• Pasirašo dvišalę sutartį su nacionaliniu koordinatoriumi dėl Nacionalinės pedagoginių stažuočių programos įgyvendinimo. • Dalyvauja kuriant ir įgyvendinant Nacionalinę pedagoginių stažuočių programą: vykdo mokymus ir siūlo profesinį palaikymą (grupines refleksijas, supervizijas) mentoriams, stažuotojams ir mokyklos bendruomenei. • Pagal poreikį teikia stažuotojui ir mentoriams tikslines konsultacijas. • Rengia ir įgyvendina mentorių rengimo ir jų kompetencijų tobulinimo programas. • Vykdo programos sklaidą.

12 lentelė. Savivaldybės įgaliotos institucijos funkcijos ir atsakomybės

Savivaldybės įgaliota institucija
• Telkia stažuotojus, kuria ir palaiko savivaldybėje dirbančių stažuotojų, mentorių partnerystės tinklus. • Pagal poreikį teikia stažuotojui tikslines profesines specialistų konsultacijas.

Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis ir stažuotės stebėsena. Parengė VšĮ Šiuolaikinių didaktikų centras. Parengta projekto „Tęsk“ (Nr. 09.2.1-ES-FA-V-727-01-0001) užsakymu. 2021.

Aprašomos stažuočių dalyvių funkcijos ir atsakomybės, stažuočių procesas, pateikiamos galimos dokumentų (pamokų stebėjimo protokolų ir kt.) formos.

3.2. STAŽUOTES REGLAMENTUOJANTYS DOKUMENTAI

Stažuotėms reglamentuoti svarbūs dokumentai pateikiami 13 lentelėje[2] .

13 lentelė. Pradedančiųjų pedagogų stažuotes reglamentuojantys dokumentai

DOKUMENTAS	SU STAŽUOČIŲ REGLAMENTAVIMU SUSIJĘS TURINYS
Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (2011). *Valstybės žinios*, 38-1804.	ŠMSM priskiriama funkcija tvirtinti pedagogų rengimo reglamentą, įtvirtinama pedagogų teisė į kvalifikacijos tobulinimą.
Pedagogų rengimo reglamentas (2018). *TAR*, 2018-08568.	Įtvirtinama privaloma pradedančiojo pedagogo stažuotė, apibrėžiamos sąvokos ir stažuotės reikalavimai.
Dokumentai, reglamentuojantys mokytojų etatinio darbo krūvio sudarymą: 1. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), darbo krūvio sandaros nustatymo tvarkos aprašas (2019). *TAR*, 2019-03458. 2. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), darbo laiko grafiko sudarymo bendrosios nuostatos (2019). *TAR*, 2019-03460. 3. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), veiklų mokyklos bendruomenei aprašas (2019). *TAR*, 2019-3457. 4. Mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas (išskyrus ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas), veiklų, susijusių su profesiniu tobulėjimu, aprašas (2019). *TAR*, 2019-3457.	Aprašoma mokytojo darbo krūvio sudarymo tvarka, pagal kurią su stažuotės vykdymu susijusios veiklos gali būti įtraukiamos į mokytojo darbo krūvio skaičiavimą.

[2] Visi nurodyti teisės aktai yra prieinami per Teisės aktų registrą (*e-tar.lt*). Lentelėje pateiktuose teisės aktų aprašuose nurodoma metodinės priemonės rengimo metu galiojusios redakcijos data. Kadangi teisės aktų pakeitimai yra priimami nuolat, registre reikėtų susirasti ir naudotis galiojančia suvestine redakcija.

CITUOTOS LITERATŪROS SĄRAŠAS

Association of National Organizations for Supervision in Europe (2019). *Standards.* Prieiga per internetą: https://anse.eu/about-anse/standards?doing_wp_cron=1625856868.4506020545959472656250

Autukevičienė, B. (2012). *Mentoriaus profesinės kompetencijos ir jų raiška vadovaujant studentų praktikai ikimokyklinėje ugdymo institucijoje: daktaro disertacija.* Vilnius: Edukologija.

Boreen, J., Johnson, M. K., Niday, D. ir Potts, J. (2009). *Mentoring Beginning Teachers: Guiding, Reflecting, Coaching.* Portland: Stenhouse Publishers.

Brägger, G. Egli, P., Gehrig, P., Fischer, E. ir Widmer, R. (2013). *Kolegialaus grįžtamojo ryšio diegimas* [IQES medžiaga]. Prieiga per internetą: https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fwww.nmva.smm.lt%2Fwp-content%2Fuploads%2F2012%2F12%2FKolegialaus-gr%25C4%25AF%25C5%25BEtamojo-ry%25C5%25A1io-diegimas.docx

European Commission (2010). *Developing Coherent and System-Wide Induction Programmes for Beginning Teachers: A Handbook for Policymakers.* Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/school/doc/handbook0410_en.pdf

Farrell, T. S. C. (2018). *Reflection-As-Action in ELT.* Alexandria, Virginia: Tesol Press.

Feiman-Nemser, S. Carver, S., Schwille, S., ir Yusko, B. (1999). Beyond Support: Taking New Teachers Seriously As Learners. In M. Scherer (red.), *A Better Beginning. Supporting and Mentoring New Teachers* (p. 3–12). Alexandria, Virginia (USA): Association for Supervision and Curriculum Development.

Gamlem, S. M. (2015). Feedback in the Mentoring of Teacher Learning. In H. Tillema, J. G. van der Westhuizen ir K. Smith (red.), *Mentoring for Learning: "Climbing the Mountain"* (p. 79–97). Roterdam: Sense Publishers.

Hobson, A. J., Ashby, P. Malderez, A. ir Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring Beginning Teachers: What We Know and What We Don't. *Teaching and Teacher Education,* 25, 207–216. doi: 10.1016/j.tate.2008.09.001

Ingersoll, R. M. ir Strong, M. A. (2011). The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research. *Review of Educational Research, 81*(2), 201–233. doi: 10.3102/0034654311403323

Lastakauskienė, A. (2015). Apmąstyk ir veik! Refleksijos metodai ir rekomendacijos mokymosi procese. Vilnius: Ugdymo plėtotės centras.

McGregor, D. ir Cartwright, L. (2011). *Developing Reflective Practice: A Guide for Beginning Teachers.* McGraw Hall Open University Press.

Mentoriaus praktinių gebėjimų tobulinimas [2020]. Dalijamoji medžiaga. II dalis/ Projektas „Tęsk".

Organisation for Economic Cooperation and Development (2019). *A Flying Start: Improving Ini-*

tial Teacher Preparation Systems. Paris: OECD Publishing. Prieiga per internetą: https://doi.org/10.1787/cf74e549-en

Pedagogų profesijos kompetencijų aprašas (2015). Parengė VšĮ „Efektyvaus valdymo sprendimų centras“. Parengta projekto „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo sistemos plėtra (II etapas)“ SFMIS NR. VP1-2.2.-ŠMM-02-V-01-009 užsakymu. Prieiga per internetą: https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fwww.upc.smm.lt%2Fprojektai%2Fpkt%2Frezultatai%2FPEDAGOGO-PROFESIJOS-KOMPETENCIJU-APRASAS.docx

Pedagogų rengimo modelio aprašas (2017). *TAR*, 2017-14646.

Pedagogų rengimo reglamentas (2018). *TAR*, 2018-08568.

Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis ir stažuotės stebėsena (2021). Parengė VšĮ Šiuolaikinių didaktikų centras. Parengta projekto „Tęsk“ (Nr. 09.2.1-ESFA-V-727-01-0001) užsakymu.

Richardson, M. (2020). *The Critical Art of Reflection*. Prieiga per internetą: https://artofmentoring.net/the-critical-art-of-reflection/

Švietimo būklės apžvalga (2019). Vilnius: Švietimo aprūpinimo centras.

Valstybės švietimo ir mokslo stebėsenos tvarkos aprašas (2019). *TAR*, 2019-1028.

Vartojamos sąvokos

Individualus pedagoginės stažuotės planas – dokumentas, nurodantis gaires, veiklos būdus, planuojamas profesinės pagalbos bei palaikymo priemones užsibrėžtam profesinio tobulėjimo tikslui pasiekti (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021).

Nacionalinė pedagoginių stažuočių programa – tikslinga nacionalinio lygmens pradedančiųjų pedagogų-stažuotojų profesinio palaikymo ir profesinių kompetencijų tobulinimo programa, apimanti mokymus, konsultacijas, refleksijas ir supervizijas (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021).

Nacionalinis pedagoginių stažuočių programos koordinatorius (nacionalinis koordinatorius) – institucija, koordinuojanti pedagoginės stažuotės modelio bei Nacionalinės pedagoginių stažuočių programos įgyvendinimą (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021).

Mentorius – pedagogas, turintis ne mažiau nei penkerių metų pedagoginio darbo bei mentorystės ar kitos profesionalios (kolegialios) pagalbos teikimo patirtį, laiku ir tikslingai teikiantis stažuotojui konsultacijas bei profesinį palaikymą (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021).

Pedagoginė stažuotė – dveji pirmieji pedagoginio darbo švietimo įstaigoje metai, skirti plėtoti ir gilinti studijų metu įgytas kompetencijas darbo vietoje, sklandžiai integruotis į švietimo bendruomenę, gaunant tikslingą pagalbą (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021).

Pradedantysis pedagogas (taip pat vadinamas stažuotoju) – pedagogas, dalyvaujantis Nacionalinėje pedagoginių stažuočių programoje (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021).

Profesinės veiklos tobulinimo aplankas – įrodymų rinkinys, atspindintis stažuotojo profesinį tobulėjimą, siekiant individualiame pedagoginės stažuotės plane užsibrėžto tikslo (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021).

Stažuotės refleksija – stažuotės eigos, įvairių stažuotės įgyvendinimo aspektų apmąstymas.

Grupinė refleksija – stažuotės eigos ir su stažuote susijusių klausimų apmąstymas panašios srities ir patirties asmenų (stažuotojų ar mentorių) grupėje (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021).

Stažuotės vadovas – švietimo įstaigos vadovas ar jo deleguotas asmuo, atsakingas už pedagoginės stažuotės įgyvendinimą instituciniu lygmeniu, komunikaciją su nacionaliniu koordinatoriumi ir savivaldybės (savininko) įgaliota institucija stažuotės įgyvendinimo, plėtros ir sklaidos klausimais (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis*, 2021).

Savivaldybės įgaliota institucija – įstaiga, turinti teisę įgyvendinti pedagogų kompetencijų tobulinimo programas teisės aktų nustatyta tvarka *(Pedagogų rengimo modelio aprašas*, 2017).

Supervizija – konsultavimas, padedantis reflektuoti ir priimti sprendimus, susijusius su aktualiais profesiniais klausimais, sudėtingomis profesinėmis situacijomis ir pan. (Association of National Organizations for Supervision in Europe, 2019). Grupinė supervizija – konsultavimo būdas, kai susirinkę panašios srities ir patirties asmenys (stažuotojai ar mentoriai) kartu ieško sprendimų jiems rūpimais probleminiais, su darbu susijusiais klausimais.

Švietimo įstaiga – mokykla arba švietimo pagalbos įstaiga (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 1991), kurioje įsidarbina pradedantysis pedagogas (*Pradedančiųjų pedagogų stažuotės modelis,* 2021).

Santrauka

Metodinėje priemonėje pristatoma pedagoginė stažuotė – vienų metų trukmės pradedančiojo pedagogo profesinėje įstaigoje laikotarpis, skirtas studijų metu įgytoms kompetencijoms plėtoti ir gilinti darbo vietoje, sklandžiai integruotis į švietimo įstaigos bendruomenę gaunant tikslingą pagalbą. Ši metodinė priemonė yra skirta stažuotės vadovui iš aukštųjų mokyklų. Tai yra viena metodinė priemonė iš keturių metodinių priemonių rinkinio. Kitos priemonės yra skirtos stažuotojui ir mentoriui; švietimo įstaigos, kurioje atliekama stažuotė, administracijai; mokyklos steigėjo / savinininko / priežiūros institucijai (savivaldybei). Priemonių rinkinys parengtas vykdant Nacionalinės švietimo agentūros Europos socialinio fondo remiamą projektą „Tęsk“ (2018–2022 m.).

Metodinėje priemonėje išsamiai aptariama, kaip planuoti, organizuoti, vykdyti, vertinti pradedančiojo pedagogo stažuotę, pateikiamos rekomendacijos, kaip teikti pagalbą stažuotojui ir mentoriui, įsivertinant turimas kompetencijas, numatant individualų stažuotės planą; kaip kuruoti pedagoginės stažuotės procesą, užtikrinti stažuotės proceso kokybę, bendradarbiauti su švietimo įstaigos bendruomene bei mokyklos steigėjo / savininko / priežiūros institucijos darbuotojais.

Metodinę priemonę sudaro šios dalys:

1. Bendroji informacija. Šioje dalyje pristatomas pradedančiojo pedagogo stažuotės tikslas, samprata ir nauda, stažuotojui reikalingos paramos rūšys.

2. Stažuotojų konsultavimas. Šioje dalyje aptariamos stažuotės vadovo kompetencijos bei konsultavimo veiklos visais stažuotės etapais, taip pat aptariama stažuotės kokybės samprata ir jos stebėsena.

3. Papildoma informacija. Šioje dalyje pristatomas Lietuvos stažuotės modelis, stažuotes reglamentuojantys dokumentai.

Priemonė parengta remiantis užsienio šalių ir Lietuvos mokslinių tyrimų išvadomis, projekto „Tęsk“ metu vykusių stažuočių užsienyje medžiaga; stažuotės modelio kūrėjų įžvalgomis bei modelyje pateikiama medžiaga; projekto „Tęsk“ dalyvių gerosios patirties pavyzdžiais, pateiktais interviu bei refleksijų metu.

Santrauka anglų kalba

This guidebook presents the induction scheme for beginning teachers in Lithuania. The guidebook addresses the role of higher education institutions and induction supervisors (tutors) from higher education institutions. This is one of a set of four guidebooks; the other guidebooks address the beginning teacher and his (her) mentor; the administration of the educational institution where the induction is being carried out; the founder/owner/supervisory authority of the school (municipality). The guidebook was prepared within the framework of the project "Tęsk", implemented by the National Agency for Education (2018–2022), supported by the European Social Fund.

The guidebook discusses in detail how to plan, organize, carry out, evaluate a beginning teacher's induction, provides recommendations on how to provide assistance to the beginning teacher and his (her) mentor in performing the self-assessment of competencies, creating the induction plan, how to supervise the process of the induction, ensure the quality of the induction, cooperate with the community of the educational institution.

The guidebook consists of the following parts:

1. What is the induction and why it is needed? This part presents the purpose, concept and benefits of the induction for the beginning teacher.

2. Induction counselling. This section discusses the competencies of the induction supervisor and counselling activities at all stages of the internship. The concept of internship quality is discussed as well.

3. Additional information. This part presents the Lithuanian model of internship for beginning teachers, as well as regulating legal documents.

The guidebook is based on the findings of foreign and Lithuanian research, review of information sources on the induction process in foreign countries, the insights of the creators of the induction model and the material presented in the model description, examples of good practices of the participants of the project "Tęsk" presented during interviews and reflections. During the preparation of the guidebook, interviews were conducted with project participants (beginning teachers, mentors, tutors from higher education institutions, representatives of educational institutions) and municipalities. Focused groups with project experts from all higher education institutions participating in the induction process were also conducted.

Užrašams