

### III. EDUKOLOGIJA

## PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO ANALIZĖ: PEDAGOGŲ KARJEROS PROCESO METMENYS

#### Dr. Odeta Merfeldaitė

Mykolo Romerio universitetas  
Socialinės politikos fakultetas  
Edukologijos institutas  
Socialinio darbo katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva  
Telefonas (8 5) 271 4716  
El. paštas o.merfeldaite@mruni.eu

#### Dr. Asta Railienė

Mykolo Romerio universitetas  
Socialinės politikos fakultetas  
Edukologijos institutas  
Socialinio darbo katedra  
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius, Lietuva  
Telefonas (8 5) 271 4716  
El. paštas asta.railiene@mruni.eu

*Pateikta 2012 m. rugsėjo 14 d.  
Parengta spausdinti 2012 m. lapkričio 15 d.*

#### **Anotacija**

*Straipsnyje analizuojamas pedagogų karjeros procesas bendrame pedagogų kvalifikacijos tobulinimo kontekste. Straipsnio tikslas – pateikti pedagogų karjeros proceso metmenis, atliepiančius mokymosi visą gyvenimą nuostatas. Analizuojami šie probleminiai klausimai: kokie pokyčiai būtini pedagogų karjeros procese? Kaip turėtų būti atnaujinamas pedagogų karjeros procesas, atliepiantis mokymosi visą gyvenimą nuosta-*

*tas? Straipsnyje taikomi tyrimo metodai: antrinių šaltinių analizė ir ekspertų apklausa, pateikiami pristatyto karjeros proceso interviu kokybinės turinio analizės apibendrinti duomenys, išskiriant siūlomo karjeros proceso stipriąsias ir silpnąsias puses. Antrinių šaltinių ir ekspertų interviu rezultatų analizė atskleidė, kad Lietuvoje pedagogo karjeros procesas atliepia vertikalios karjeros teorines nuostatas ir sietinas tik su pedagogo atestacijos procedūra bei aukštesnės kvalifikacinės kategorijos įgijimu. Vadinasi, siekiant atliepti mokymosi visą gyvenimą nuostatas, būtina pedagogų kvalifikacijos tobulinimą tiesiogiai sieti su pedagogų karjeros etapais. Vienas svarbiausių perėjimo iš vienos karjeros stadijos į kitą rodiklių turi būti pedagogo kompetencijų tobulinimas ir kaita. Pažymėtina, kad pedagogas savo karjeros planavimo, realizavimo ir vertinimo procese turi tapti aktyviu dalyviu, pokyčių iniciatoriumi. Siekiant įgalinti pedagogą valdyti savo karjerą bei užtikrinant pedagogų karjeros proceso kokybę, būtina aktualizuoti kolegų, metodinių tarybų, dalykininkų asociacijų ir steigėjo vaidmenį. Siekiant įgyvendinti numatytus pokyčius pedagogo karjeros procese būtina kiekvienoje kvalifikacinėje kategorijoje išryškinti pedagogo funkcijas pagal atskiras kvalifikacines kategorijas. Tam būtina iš esmės tobulinti galiojančius norminius dokumentus.*

**Reikšminiai žodžiai:** karjera, pedagogas, kompetencijos.

## Įvadas

Mokymasis – nuolatinis procesas, t. y. žmonės visada ir visur mokosi, tiek savaiminiu, tiek formaliu būdu (Folley, 2007). Anot Ž. Grakausko ir A. Valicko (2007), šių dienų karjeros samprata neatsiejama nuo mokymosi visą gyvenimą. Kitaip sakant, profesinė veikla yra neišvairduojama be nuolatinio tobulėjimo joje. Greitai besikeičiančiame pasaulyje mokyklose, kaip ir kitose visuomenės gyvenimo srityse, iškyla naujų problemų, kurioms išspręsti pedagogams dažnai nepakanka įgytų kompetencijų, todėl būtina nuolat mokytis ir keistis. Įsigali naujoji edukacinė paradigma, akcentuojanti mokymąsi kaip visą gyvenimą trunkantį procesą, kuris suprantamas kaip veikla, kurioje žmogus plėtoja ir vysto savo kompetencijas. Šiame kontekste kinta ir švietimo sistemos, mokyklos ir pedagogų veiklos situacija. Nuolatinės permainingos moksle ir technikoje, socialinės transformacijos kelia naujus reikalavimus mokyklai, o kartu ir pedagogo karjerai. Pasak D. Augienės ir D. Malinauskienės (2007), švietimo sistemoje vykstantys pokyčiai turi įtakos pedagogo karjerai: kaita skatina mokytojų lankstumą, prisitaikymą prie aplinkos, novatoriškumą ir būtinybę nuolat stebėti aplinką ir atliepti jos reikalavimus.

Mokyklos organizacinės struktūros pokyčiai, bendras sprendimų priėmimas, pastangos paskatinti aktyviau dalyvauti tėvus ir bendruomenę – visa tai, pasak T. Guskey (2004), verčia švietimo darbuotojus naujai pažvelgti į tai, kaip jie turi atlikti savo darbą, apmąstyti darbovietės kultūrą. Kad pedagogai galėtų perprasti ir sėkmingai imtis naujų vaidmenų, visų lygmenų švietimo darbuotojams būtinas kvalifikacijos tobulinimas. Mokytojo kvalifikacijos tobulinimas iš esmės yra svarbus jo karjerai. Profesinės kvalifikacijos tobulinimas sudaro galimybes „judėti horizontaliai“ (veikla, susijusi su

profesiniu specializavimusi) arba „vertikaliai“ (užimti pareigas, kurias vykdyti reikia naujų mokėjimų), t. y. vykdyti tas veiklos funkcijas, kurias atitinka papildomai įgyta kvalifikacija (Laužackas, Gedvilienė, Tūtlys, Juozaitienė, 2008).

Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje (2005) numatoma tobulinti švietimo įstaigų pedagoginio personalo kvalifikaciją ir įvykdyti kvalifikacijos tobulinimo sistemos pertvarką. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje (2004) teigiama, kad svarbu sudaryti mokytojams galimybes nuolat, įvairiapusiškai tobulintis. 2011 metais balandžio – gegužės mėnesiais remiantis empirinių tyrimų duomenimis, teisiniais dokumentais, užsienio šalių ir tyrėjų asmenine praktine patirtimi, buvo išanalizuota pedagogų kvalifikacijos tobulinimo (toliau – PKT) sistema Lietuvoje. Minėtos analizės (2011) pagrindu išskirtos PKT sistemos stipriosios pusės: decentralizuota PKT finansavimo sistema (*mokinio krepšelis, projektiniai pinigai*); užtikrintas PKT paslaugų prieinamumas: išplėtotas mokytojų švietimo centrų tinklas regionuose; PKT paslaugų teikėjų įvairovė; aiškios švietimo centrų funkcijos; PKT formų, priemonių įvairovė; projektų ir programų, integruojančių PKT kaip vieną iš veiklų, gausa; organizuojant kvalifikacijos kėlimą remiamasi mokyklų prioritetais bei pedagogų poreikiais. Viena iš silpnųjų pažymimas PKT supratimo siaurumas (*vyrauja domėjimasis dėstomo dalyko tobulinimu, mažai skiriama dėmesio naujovėms, susijusioms su globaliais pokyčiais, visuomeninėmis tendencijomis*) bei mokytojų kompetencijų atsiejimas nuo pedagoginių kvalifikacijų.

Tyrimo **objektu** pasirinkus pedagogų karjeros procesą, buvo keliamas **tikslas** – pateikti pedagogų karjeros proceso metmenis, atliepiančius mokymosi visą gyvenimą nuostatas. Tikslui pasiekti iškelti **probleminiai klausimai**: kokie pokyčiai būtini pedagogų karjeros procese? Kaip turėtų būti atnaujinamas pedagogų karjeros procesas, atliepiantis mokymosi visą gyvenimą nuostatas?

**Tyrimo metodai**: antrinių šaltinių analizė ir ekspertų apklausa.

**Tyrimo metodologija**. Tyrimas atliktas 2011 metų lapkričio – 2012 metų balandžio mėnesiais. Tyrimas buvo organizuojamas trimis etapais. Pirmame etape, siekiant išanalizuoti esamą pedagogų karjeros situaciją bei suprojektuoti pedagogų karjeros proceso metmenis, atlikta antrinių šaltinių analizė, kuriai naudota mokslinės knygos ir moksliniai žurnalai, interneto medžiaga, norminiai dokumentai, organizacijų (pedagogų kvalifikacijos tobulinimo centrų, mokyklų atestacinių komisijų) dokumentacija. Pažymėtina, kad atrinkti tik reikalingi tyrimui informaciniai šaltiniai, užtikrinantys informacijos patikimumą ir pagrįstumą. Remiantis antrinių šaltinių informacija, antrame etape suprojektuoti pedagogų karjeros proceso metmenys, kurie trečiame etape pristatyti ekspertams, bei pusiau struktūruoto interviu metodu atlikta ekspertų apklausa. Ekspertų metodu siekta išanalizuoti, įvertinti ir patobulinti parengtą karjeros proceso metmenų modelį. Ekspertų vertinimo metodikos imties tūrį sudarė 47 ekspertai iš Klaipėdos, Telšių, Kauno, Marijampolės, Vilniaus, Panevėžio apskričių. Interviu kryptingumas apibrėžiamas pagrindine tema – pedagogų karjeros kaita. Siekiant holistinio pateiktų karjeros proceso metmenų vertinimo atrinkti keturių tipų ekspertai: 10 ekspertų, atstovaujančių pedagogų kvalifikacijos tobulinimo teikimo institucijoms (savivaldybių švietimo centrai, nevyriausybinių organizacijų); 20 ekspertų – pedagogai praktikai, paslaugų gavėjai,

turintys ne žemesnę nei pedagogo eksperto kvalifikacinę kategoriją; 7 ekspertai – švietimo politikai (Švietimo ir mokslo ministerijos bei savivaldybių atstovai); 10 ekspertų – pedagogų profesinių asociacijų/sąjungų atstovai.

Straipsnyje pateikiami interviu apie karjeros procesą kokybinės turinio analizės apibendrinti duomenys, išskiriant siūlomo karjeros proceso stipriąsias ir silpnąsias puses. Tyrimas atliktas laikantis visų tyrimui būtinų etikos principų. Tyrimo metu buvo stengtasi nepadarinti moralinės, psichologinės ar kitokios žalos informantams. Siekiant išlaikyti konfidencialumą informantams suteikiami kodai anonimiškumui garantuoti (pirmasis informantas, atstovaujantis pedagogų kvalifikacijos tobulinimo paslaugas teikiančioms institucijoms, turi kodą I-1; pirmasis informantas, dalyvaujantis PKT teikime, turi kodą II-1; atstovaujantis švietimo politikos formuotojams – III-1; dalykininkų asociacijos atstovas – IV-1).

## 1. Pedagogų karjeros samprata

Karjera – tai nuolatinis asmenybės tobulėjimo ir saviraiškos būdas, turintis optimistinę kokybinę kaitos perspektyvą, kryptį ir paskirtį (Stancikienė, 2009). Vartojant sąvoką „karjera“ yra orientuojamasi į asmens judėjimą laike ir socialinėje erdvėje. Dažniausiai tai judėjimas profesinėje ar organizacinėje erdvėje ar erdvėse, susijęs su veiklos funkcijų, kompetencijų ir kompetentingumo kaita nuosekliai užimant tam tikras darbinės pareigas ar imantis kitų, tiesiogiai su formaliomis pareigomis nesusijusių darbinių vaidmenų (Čiutienė, Sakalas, Neverauskas, 2006; Grakauskas, Valickas, 2007). Pažymėtinas individo profesinės karjeros raidos santykis su kompetencijų ir kvalifikacijos tobulinimu. Mokslinėje literatūroje skiriami įvairūs karjeros etapai siejant juos su specialisto profesiniu tobulėjimu ir augimu. ES, deklaruodama bendrusius švietimo politikos principus ir apibrėždama pedagogų kompetencijas, šalių ir regionų švietimo politikos formuotojams rekomenduoja *į profesinę pedagogo karjerą žiūrėti kaip į visumą* – nuo pradinio rengimo iki visą gyvenimą trunkančio tobulinimosi formaliuoju, neformaliuoju ar savaiminiu būdu (European commission. Directorate-General for Education and Culture Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications).

Užsienio literatūroje aptinkama pedagogo karjeros etapų skirstymo įvairovė, tačiau visiems skirstymams yra bendra tai, kad jų išskyrimo pagrindas – specialisto profesinis tobulėjimas ir kompetencijų kaita. G. Dalton, P. Thompson ir P. Price (cit. iš Rennekamp, Nal, 2008) modelyje, atsižvelgiant į kiekvieno individo karjeros proceso individualumą, skiriami keturi karjeros etapai – pradžia, įėjimas (*entry*), kolega (*colleague*), konsultantas (*consultant*), patarėjas (*adviser*) – sietini su pedagogo kompetencijomis, jų augimu bei tam tikru veiklos profesionalumo laipsniu. M. Huberman (1989; cit. iš Villegas-Reimers, 2003) skiria penkias pedagogo karjeros stadijas, kurias sieja su pedagogo tobulėjimu ir kaita profesinėje veikloje bei kvalifikacijos tobulinimo procesais. Pasak autoriaus, pirmasis karjeros etapas – karjeros pradžia (*career entry*) – yra pirmi–treči pedagogo darbo metai. Tai išlikimo profesijoje ir pro-

fesijos tyrinėjimo metas. Antrasis karjeros etapas – stabilizacija (ketvirtieji–šeštieji profesinės veiklos metai). Dažniausiai išipareigojama profesijai (išipareigojama dirbti pedagoginį darbą), pasiekiamas tam tikras mokymo meistriškumo lygis. Trečiasis karjeros etapas – divergencija (septinti–aštuoniolikti profesinės veiklos metai) – tai eksperimentavimo ir aktyvios veiklos etapas, kai kuriami autoriniai kursai, bandomi nauji mokymo metodai ir strategijos, diegiamos inovacijos. Šis etapas gali būti susijęs su profesijos pervertinimo procesu. Daugelis pedagogų šiame etape keičia profesiją. Ketvirtasis karjeros etapas – antroji divergencija (devyniolikti–trisdešimt profesinės veiklos metai). Kai kuriems tai savęs vertinimo, relaksacijos, atitolimo nuo tiesioginio darbo klasėje etapas. Kitiems pedagogams šis etapas susijęs su sistemos, administracijos, kolegų ir pačios profesijos kritika. Paskutinis karjeros etapas – išsilaisvinimas (trisdešimt pirmieji–penkiasdešimtieji profesinės veiklos metai). Tai laipsniško išsiskyrimo su profesija etapas. Vieniems tai refleksijos ir ramybės, kitiems – pykčio etapas.

H. Dreyfus ir S. Dreyfus (1986; cit. iš Villegas-Reimers, 2003) pateikia kiek kitokią pedagogo karjeros etapų skirstymą, kuri sieja su pedagogo kvalifikacijos tobulinimu nuo pradedančiojo etapo iki tapimo ekspertu. Modelis skiria penkis pedagogų karjeros etapus (naujoko lygmuo (paskutiniųjų metų pedagoginių studijų studentas – pirmų metų mokytojas; pažengusio pradedančiojo lygmuo (antri–treči darbo metai); kompetentingumo lygmuo (tretieji–ketvirtieji darbo metai); specialisto lygmuo (penktieji darbo metai); eksperto lygmuo) ir yra orientuotas į profesinius ir asmeninius specialisto poreikius ir jų kaitą skirtingais karjeros etapais.

Dar vienas pedagogo profesinės karjeros raidos modelis pateikiamas L. Keffer-Barone ir C. Ware (2001; cit. iš Villegas-Reimers, 2003). Autoriai aprašo Cincinatyje, Ohajas (JAV) įgyvendinamą pedagogų karjeros raidos modelį, kuriame skiriamos penkios pedagogų karjeros stadijos: internatūra, pradedantysis pedagogas, pedagogas naujokas, pedagogas ir pedagogas lyderis. Modelio esmė yra sieti pedagogo karjeros raidos stadijas su jų kvalifikacija ir atlyginimu.

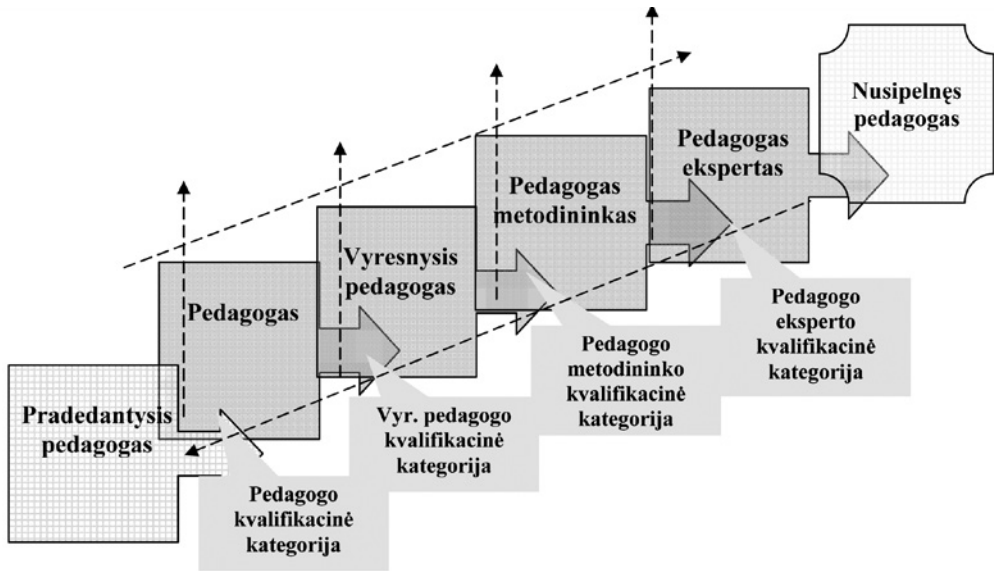
Lietuvoje pedagogo karjeros raidos etapai buvo sietini su šių specialistų kvalifikacijos tobulinimo ir atestacijos procesu: pedagogų siekiai tobulinti savo kvalifikaciją susiję su jų profesinės karjeros perspektyvomis – kvalifikacinių kategorijų įgijimu.

*Taigi, užsienio literatūroje aptinkama pedagogo karjeros etapų skirstymo įvairovė, tačiau visiems skirstymams yra bendra tai, kad jų išskyrimo pagrindas – specialisto profesinis tobulėjimas ir kompetencijų kaita. Lietuvoje pedagogo karjeros procesas buvo atliepiantis vertikaliuos karjeros teorines nuostatas ir sietinas su pedagogo atestacijos procedūra bei aukštesnės kvalifikacinės kategorijos įgijimu.*

## 2. Pedagogų karjeros galimybės

Modeliuojant pedagogo profesinės karjeros proceso metmenis remtasi šiomis pagrindinėmis teorinėmis nuostatomis: (a) pedagogo karjeros pagrindas – kompetencijų tobulinimas ir kaita; (b) kompetencijų vertinimo procesas neatsiejamas nuo atestacijos procedūros; (c) pedagogas pats valdo savo karjerą (planuoja, realizuoja); (d) peda-

gogo karjeros valdymo procesas neatsiejamas nuo permanentinės pagalbos teikimo. Taip pat vadovautasi naujausiomis strateginėmis nuostatomis, numatytomis Lietuvos kvalifikacijų sąraangoje (2010) bei Lietuvos kvalifikacijų sandaros susiejimo su Europos mokymosi visą gyvenimą kvalifikacijų sandara dokumentuose (2010). Vadovaujantis šių dokumentų nuostatomis pedagogų profesinės karjeros procesas modeliuotas remiantis sudėtingumo (veiklos pobūdžiui, užduočių įvairovei ir atsakomybės laipsniui apibūdinti), savarankiškumo (veiklos organizavimo ir pavaldumo pobūdžio kitimui apibūdinti), kintamumo (veiklos technologinės ir organizacinės aplinkos kitimui apibūdinti) kriterijais. Vadovaujantis visuminiu požiūriu į pedagogo profesinę karjerą (nuo pradinio rengimo iki visą gyvenimą trunkančio tobulinimosi formaliuoju, neformaliuoju ar savaiminiu mokymosi būdu), egzistuojančia nacionaline pedagogo kvalifikacinių kategorijų sistema ir užsienio šalių patirtimi siūlomas *šešių etapų pedagogo profesinės karjeros procesas*: pradedantysis pedagogas, pedagogas, vyresnysis pedagogas, pedagogas metodininkas, pedagogas ekspertas ir nusipelnęs pedagogas (1 pav.).



*1 pav. Pedagogo profesinės karjeros procesas*

*Fig.1. The teacher career process*

Vadovaujantis šiuo požiūriu pedagogo profesinė karjera sietina su pedagogo veiklos pobūdžio kokybine kaita, kai pedagogo veikla iš darbo klasėje prasiplečia iki veiklos regioniniu ir/ar nacionaliniu lygmeniu ir ne tik apima tokius pedagogo vaidmenis, kaip konsultantas, mentorius ir pan., bet ir juos ypatingai pabrėžia, šias funkcijas suteikdama pasiekusiam atitinkamą karjeros stadiją pedagogui. Remiamasi šiuolaikine karjeros samprata, kai ji nėra suprantama tik kaip kilimas karjeros laiptais, bet siejama su asmens sąmoningai pasirinktu, jam priimtiniu, jį tenkinančiu tobulėjimo pokyčiu profesinėje veikloje (darbo ir mokymosi patirčių seka), kuris nebūtinai turi lemti kvalifikacijos pokyčius. Akcentuotina, kad net nesiekiant kilti karjeros laiptais šiuolaikine

darbo aplinka neišvengiamai susieta su profesiniu tobulėjimu, taigi su nuolatiniu mokymusi ir kvalifikacijos tobulinimu. Ypatingai akcentuotinos horizontalios pedagogo profesinės karjeros galimybės, t. y. profesinis tobulėjimas panašaus pobūdžio veikloje, susijęs su tobulesniu veiklos atlikimu tame pačiame jos kontekste. Pedagogo karjeros valdymo procesas siejamas ne tik su perėjimu iš vienos karjeros stadijos į kitą, bet ir tobulėjimu ir profesiniu augimu toje pačioje karjeros stadijoje. Remiantis tokia karjeros samprata, pedagogas gali pasirinkti kilti karjeros laiptais ir pereiti iš vienos kvalifikacinės kategorijos į kitą ar tobulėti toje pačioje karjeros pakopoje. Perėjimas iš vienos karjeros pakopos į kitą neišvengiamai susietas su aukštesnės kvalifikacinės kategorijos įgijimu ir atestacijos procesu. Pedagogas yra pagrindinis asmeninės profesinės karjeros valdymo proceso dalyvis, organizatorius ir iniciatorius. Jis atsakingai rūpinasi savo profesine karjera, ugdo savo bendrąsias, didaktines ir dalykines kompetencijas sąmoningai planuodamas cikliškai vykstančius atestacijos procesus.

Pedagoginę veiklą asmuo, nepriklausomai nuo to, kada jis baigė pedagogines studijas, pradeda nuo pradedančiojo pedagogo pareigybės, taip pradėdamas savo, kaip pedagogo, karjerą. Paskutinis pedagogo karjeros etapas – nusipelnęs pedagogas – siejamas su aktyvaus darbo klasėje mažėjimu, tuo pat metu aktualizuojant kitus pedagogo vaidmenis – konsultantas, facilitatorius, patarėjas, pavaduojantis pedagogas. Šis vardas suteikiamas už pedagogo nuopelnus, veiklą bei kompetencijas. Tai – aukščiausias karjeros etapas, suteikiamas tik nusipelnusiems pedagogams. Nusipelnusio pedagogo statusas nėra kvalifikacinė kategorija. Šis vardas suteikiamas asmeniui, kurio nuopelnai yra nekvestionuojami, o jo pagalba, patarimai reikalingi ne tik konkrečiu laikotarpiu, bet ir brėžiant PKT proceso tobulinimo ateities gaires. Nusipelnęs pedagogas gali būti kviečiamas vesti pamokas, skaityti paskaitas, pranešimus, konsultuoti pedagogus, tėvus, savo išvalgomis ir patirtimi dalintis su visais, kuriems to reikia. Mokyklai ir nusipelnusiam pedagogui suteikiama galimybė patiems spręsti, kur jo patirtis gali būti naudingiausia.

Atestacijos procedūromis siekiama ne tik „patikrinti“ pedagogo atitiktį vienai ar kitai kvalifikacinei kategorijai, tačiau ir įvertinti turimas pedagogo kompetencijas bei brėžti gaires tolesniam tobulėjimui. Būtina, kad atestacijos procedūra nebūtų vienkartinė, parodomoji akcija. Siekiant atestacijos procedūrų kokybės būtina užtikrinti ilgesnį pedagogo veiklos stebėjimą, ypač daug laiko skiriant pamokoms, bendravimui su mokiniais ir kolegomis, asmeninei refleksijai apie mokinių mokymąsi ir pačių mokymą. Atestacijos procese tampa labai svarbus kitų kolegų, metodinių tarybų, dalykininkų asociacijų ir steigėjo vaidmuo. Atestacijos metu, jei pedagogo kompetencijos neatitinka siekiamos kvalifikacinės kategorijos, pedagogui suteikiama ta kvalifikacinė kategorija, kurios reikalavimus atitinka jo kompetencijos. Kvalifikacinė kategorija sietina su teise atlikti specifines veiklas, papildomas funkcijas, kurių atlikimas siejamas su didesniu pripažinimu, turimomis kompetencijomis ir materialiniu atlygiu. Atestacijos procedūras aukštesnei kvalifikacinei kategorijai gauti pedagogas gali pradėti tik tada, kai tobulinantis įgytos kompetencijos lemia reikšmingus teigiamus pedagoginės veiklos kokybės pokyčius bei rezultatus ir kai per strateginio planavimo laikotarpį formaliai įvertinta kvalifikacijos tobulinimo veiklų visuma atitinka mažiausiai vieno semestro formalių studijų apimtį (Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija, 2012).

### 3. Pedagogų karjeros proceso metmenys: ekspertų vertinimas

Ekspertų buvo prašoma įvertinti pateiktus pedagogų karjeros proceso metmenis ir nurodyti jų privalumus ir trūkumus. Pažymėtina, kad visi be išimties ekspertai pritaria būtinybei inicijuoti pokyčius pedagogų karjeros procese, todėl pažymi siūlomo karjeros proceso visibiškumą, inovatyvumą, galimybes horizontaliuoju bei vertikaliuoju lyginiu plėtoti savo karjerą: „pateiktas visuminis požiūris į pedagogo profesinę karjerą“ (ekspertas I-2); „gerai, kad apimama nuo pradinio rengimo iki visą gyvenimą trunkančio tobulinimosi“ (ekspertai I-3; II-10; II-1; III-3; IV -2; IV-9); „...atliepia šiuolaikinės karjeros sampratos nuostatas“ (ekspertas I-1); „karjera siejama su asmens sąmoningai pasirinktu, jam priimtiniu, jį tenkinančiu tobulėjimu profesinėje veikloje, kuris nebūtinai turi lemti kvalifikacijos pokyčius“ (ekspertas IV-2); „gerai, kad pedagogo karjeros valdymo procesas siejamas ne tik su perėjimu iš vienos karjeros stadijos į kitą, juk nereikia visiems tapti ekspertais“ (ekspertas III-2).

Ekspertai (dalykininkų asociacijų atstovai bei pedagogai praktikai) pažymi ir pateiktų metmenų silpnąsias puses, susijusias su neaiškiais (sunkiai pamatuojamais) pedagogo kompetencijų vertinimo kriterijais bei neaiškiais pedagogo kompetencijų ir karjeros stadijų sąsajomis (ekspertai II-1, II-9; II-6; IV-1; IV-5; IV-3).

Vadinasi, remiantis ekspertų įžvalgomis, būtina kiekvienoje kvalifikacinėje kategorijoje išryškinti pedagogo funkcijas pagal atskiras kvalifikacines kategorijas. Todėl mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) veiklos atestaciniuose nuostatuose ir veiklos vertinimo kriterijuose bei procedūrose turi būti aiškiai išskirti kriterijai ir požymiai, kompetencijų ribos, funkcijos, charakterizuojantys kvalifikacines kategorijas.

Analizuojant siūlomas pedagogų kvalifikacines kategorijas bei perėjimo iš vienos kvalifikacinės kategorijos į kitą galimybes ekspertai pažymi, kad išskirtos kvalifikacinės kategorijos realiai atliepia pedagogų vykdomas funkcijas („vyks reali veikla pagal kategoriją...“ (ekspertai III-8; IV-6); užtikrintų mokymąsi visą gyvenimą nuostatų įgyvendinimą („nemenkės pedagogų motyvacija po atestacinės procedūros“ (ekspertas I-5); „... nemiegos penkerius metus...“ (ekspertas II-8), būtų sudarytos sąlygos kokybiškesnei pedagogų atestacijai, ypač pretenduojant į pedagogo eksperto kvalifikacinę kategoriją: „kompetentingai atrinkta ŠMM įgaliotos institucijos atestacinė komisija užtikrins kokybišką ekspertų atrankos procedūrą“ (ekspertas III-2); „iki šio laiko ekspertą tikrai nesudėtinga gauti – surengi su vienu užsieniečiu konferenciją – ir jau ekspertas“ (ekspertas I-3), „ekspertų tikrai daug nereikia...“ (ekspertas III-4).

Pažymėtina, kad informantai neturi vienos nuomonės dėl pedagogo grįžimo į žemesnę kvalifikacinę kategoriją, jei pedagogo kompetencijos neatitinka tos kategorijos reikalavimų. Iš esmės šiai idėjai pritaria tik švietimo politikos formuotojai. Kadangi dauguma informantų nepagrindė savo nepritarimo šiam siūlymui, galima daryti prielaidą, kad nepritariama dėl subjektyvių asmeninių priežasčių.

Nors profesinių sąjungų atstovai pritaria aktyvesnei dalykininkų asociacijų veiklai atestacijos procese, tačiau kaip silpnąsias puses įvardija dalykininkų asociacijų finansavimo stoką („siekiant aktyviau į šį procesą įtraukti dalykininkų asociacijas būtina



joms skirti papildomas lėšas, kitu atveju jos šiame procese nedalyvaus, o ir kodėl turėtų iš geros valios tai daryti“ (ekspertas IV-4). Savivaldybių atstovai taip pat pažymi, kad savivaldybių atstovams, dalyvaujantiems atestacinėse procedūrose, svarbu užtikrinti finansavimą („vykdomas papildomas darbas, o savo darbus taip pat padaryti reikia....“ (ekspertas III-1); „visiškai kita atsakomybė būtų...“ (ekspertas III-2).

Abejonių ekspertams kelia ir naujai siūloma nusipelnusio pedagogo kvalifikacinė kategorija. Vieni ekspertai abejoja, ar tai nėra vyresnių mokytojų diskriminavimas („jei sulaukia garbingo amžiaus – tai jau ir norima atsikratyti“ (ekspertas IV-10), kiti abejoja, kad mokykloje jam bus priskirti darbai, kurių niekas nenori atlikti (ekspertai I-1, II-9; III-6; IV-1; IV-5; IV-3).

Kadangi karjeros proceso metmenyse kiekvienoje kvalifikacinėje kategorijoje accentuojama pedagogų funkcijų kaita, ekspertai išvelgia pedagogų atsakomybės ir motyvacijos didėjimą tiek pasirenkant PKT formas, tiek suvokiant funkcijas („pedagogai motyvuotai ir tikslingai rinksis kvalifikacijos tobulinimo formas“ (ekspertas I-6); „pedagogai motyvuoti siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, aiškiai suvokiant veiklos funkcijų kaitą“ (ekspertas I-16). Juolab kad pedagogui atsiranda galimybė lanksčiai derinti darbo krūvį, atsakingai prisiišti papildomas funkcijas – jis tampa aktyviu karjeros planavimo proceso dalyviu. Be abejonės, pažymėtina, kad šios novacijos būtų kur kas lengviau įgyvendinamos įvedus etatinį apmokėjimą už darbą.

## IŠVADOS

Užsienio literatūroje pedagogo karjeros etapų išskyrimo pagrindas – specialisto profesinis tobulėjimas ir kompetencijų kaita, kas atliepia horizontalios karjeros teorines nuostatas. Tuo tarpu Lietuvoje pedagogo karjeros procesas atliepia vertikalios karjeros teorines nuostatas ir sietinas tik su pedagogo atestacijos procedūra bei aukštesnės kvalifikacinės kategorijos įgijimu. Vadinasi, siekiant atliepti mokymosi visą gyvenimą nuostatas, būtina pedagogų kvalifikacijos tobulinimą tiesiogiai sieti su pedagogų karjeros etapais. Vienas svarbiausių perėjimo iš vienos karjeros stadijos į kitą rodiklių turi būti pedagogo kompetencijų tobulinimas ir kaita. Todėl atestacijos procedūra siekiama įvertinti ne tik turimas pedagogo kompetencijas, bet ir brėžti gaires tolesniam tobulėjimui. Tik užtikrinant ilgesnį pedagogo veiklos stebėjimą, daug laiko skiriant pamokoms, bendravimui su mokiniais ir kolegomis, asmeninei refleksijai apie mokinių mokymo ir mokymosi procesą, būtų galima užtikrinti atestacijos procedūrų kokybę.

Pažymėtina, kad pedagogas savo karjeros planavimo, realizavimo ir vertinimo procese turi tapti aktyviu dalyviu, pokyčių iniciatoriumi. Siekiant įgalinti pedagogą valdyti savo karjerą bei užtikrinant pedagogų karjeros proceso kokybę, būtina aktualizuoti kolegų, metodinių tarybų, dalykininkų asociacijų ir steigėjo vaidmenį.

Siekiant įgyvendinti numatytus pokyčius pedagogo karjeros procese būtina kiekvienoje kvalifikacinėje kategorijoje išryškinti pedagogo funkcijas pagal atskiras kvalifikacines kategorijas. Tam būtina iš esmės tobulinti galiojančius norminius dokumentus: mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) veiklos

atestaciniuose nuostatuose ir veiklos vertinimo kriterijuose bei procedūrose turi būti aiškiai išskirti kriterijai ir požymiai, kompetencijų ribos, funkcijos, charakterizuojantys kvalifikacines kategorijas.

## LITERATŪRA

- Augienė, D.; Malinauskienė, D. Pedagogų karjeros pokyčiai socialinių transformacijų kontekste. *Pedagogika*. 2007, 86: 30–35.
- Čiutienė, R.; Sakalas, A.; Neverauskas, B. Influence of Personnel Interests on Formation of Modern Career. *Engineering Economics*, 2006, 5 (50), p. 99 – 106.
- European commission. Directorate-General for Education and Culture Common European Principles for Teacher1 Competences and Qualifications. [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-05-31]. <[http://www.see-educoop.net/education\\_in/pdf/01-en\\_principles\\_en.pdf](http://www.see-educoop.net/education_in/pdf/01-en_principles_en.pdf)>.
- Foley, G. *Suaugusiųjų mokymosi metmenys. Suaugusiųjų švietimas globalizacijos laikais*. 2007.
- Grakauskas, Ž.; Valickas, A. *Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2007.
- Guskey, T. R. *Profesinio tobulinimosi vertinimas*. 2004
- Laužackas, R.; Gedvilienė, G.; Tūtlys, V.; Juozaitienė, D. Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai. *Pedagogika*. 2008, 89: 29–44.
- Lietuvos ir Europos kvalifikacijų sandarų susiejimas, 2010 [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-16-15]. < [http://www.kpmpc.lt/LTKS\\_EKS/LTKS\\_EKS.html](http://www.kpmpc.lt/LTKS_EKS/LTKS_EKS.html)>.
- Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašas, 2010. *Valstybės žinios*. 2010, Nr. 56-2761.
- Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija. Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Švietimo aprūpinimo centras, 2004.
- Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa, 2005. *Valstybės žinios*. 2005, Nr. 139-5019.
- Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija, 2012* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-05-31]. <[http://www.smm.lt/teisine\\_baze/docs/isakymai/2012-05-30-899\(2\).doc](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/2012-05-30-899(2).doc)>.
- Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos Lietuvoje analizė, 2011* [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-09-07]. <[http://www.upc.smm.lt/projektai/perkva/naujienos/PKT\\_analize.pdf](http://www.upc.smm.lt/projektai/perkva/naujienos/PKT_analize.pdf)>.
- Rennekamp, R. A.; Nal, M. *Professional Growth: a guide for Professional development*. Prieiga per internetą [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-05-31]. <<http://ext.wsu.edu/pd/documents/ProfessionalGrowthAGuideforProfessionalDevelopment.pdf>>.
- Stancikienė, A. Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešojo politika ir administravimas*. 2009, 29: 107–113.
- Villegas-Reimers, E. Teacher professional development: an international review of the literature. UNESCO: International Institute for Educational Planning, 2003.

## **ANALYSIS OF TEACHER IN-SERVICE TRAINING: OUTLINES OF THE TEACHER CAREER PROCESS**

**Dr. Odeta Merfeldaitė**

Mykolas Romeris University, Lithuania

**Dr. Asta Railienė**

Mykolas Romeris University, Lithuania

### **Summary**

*Pursuant to the sources of Lithuanian and foreign scientific literature, the results of empirical research, analysis of the teacher in-service training system in Lithuania (2011), regulatory enactments and other draft documents, this article presents the draft career process for teachers complying with the provisions of lifelong learning. The following problem issues have been identified in pursuit of the defined goal: what changes are necessary during the teacher career process? What are the possibilities of revising the teacher career process to correspond with the provisions of lifelong learning?*

*In order to address the defined challenges, a three-stage research was carried out (November 2011-April 2012). In order to investigate the current career process situation of teachers and develop a draft career process, the 1st stage included analysis of the secondary sources: scientific books and journals, Internet materials, regulatory enactments, and documentation of relevant organisations (educator qualification upgrading centres, school certifying commissions). The objective of the 2nd stage was to develop a draft of the teachers' career process and present it to experts during the 3rd stage; it also included expert interviews by applying a semi-structured interview method. The expert survey was aimed at analysing, assessing and improving the draft career framework for teachers. The overall expert survey sample included a total of 47 experts from Klaipėda, Telšiai, Kaunas, Marijampolė, Vilnius and Panevėžys counties. The following main conclusions have been made after revising the research results: a) in foreign literature the main factor specifying the stages of a teacher's career are: development of professional skills and changes in competences complying with the theoretical provisions of the horizontal career path. Whereas the career process of Lithuanian teachers corresponds with the theoretical provisions of a vertical career path and is related only to the teachers' certification and acquisition of a higher qualification category. Thus, in order to comply with the lifelong learning provisions it is necessary to directly relate the system of teacher in-service training to their career stages. One of the main indicators for moving from one career building stage to another should be improvement of and changes in the teacher competences. In view of this, the certification procedure is aimed at assessing not only the current teach-*

ers' competences and defining the guidelines for further development; high quality of the certification procedure is impossible without a continuous supervision of teacher activity, communication with pupils and colleagues, and personal reflection on learning. b) During the career building/realisation/evaluation process the teacher shall take active part in this process and initiate changes. In order to enable the teachers to manage their own career and ensure their effective career building process, it is necessary to enhance the role of colleagues, methodological services, professional associations and the founder. c) In order to implement the anticipated changes it is necessary, during the teachers' career process, to specify the teachers' functions in each qualification category. For that it is necessary to revise relevant regulatory enactments. Certification regulations and performance assessment criteria for teachers and pupil assistants (except psychologists) shall specify the criteria, qualities, the limits of competence and functions defining the qualification categories.

**Keywords:** career, teacher, competences.