



Projektas „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo
ir perkvalifikavimo sistemos plėtra (II etapas)“
Nr. VP1-2.2-ŠMM-02-V-01-009

INOVATYVIOS PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO FORMOS – SUPERVIZIJOS – VYKDYMAS

metodinės rekomendacijos

Parengė:
Laima Rubikaitė
Rasa Šavareikaitė

2015
Vilnius

TURINYS

I. ĮVADAS	3
II. SITUACIJOS ANALIZĖ	4
III. SUPERVIZIJOS VYKDYMAS	6
3.1. Reikalavimai programai	6
3.2. Reikalavimai lektoriams	7
3.3. Dalyvių atrankos vykdymas	7
3.4. Supervizijos organizavimo procesas	8
3.5. Supervizijos vertinimo vykdymas	8
IV. ŠALTINIAI	9
V. PRIEDAI	10

I. IVADAS

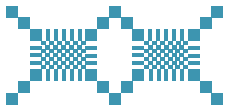
Projektas „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo sistemos plėtra (II etapas)“ (toliau – projektas), finansuojamas iš Europos socialinio fondo ir Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto lėšų pagal 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 2 prioriteto „Mokymasis visą gyvenimą“ VP1-2.2-ŠMM-02-V priemonę „Bendrojo lavinimo, profesinio mokymo institucijų ir aukštųjų mokyklų pedagoginio personalo kvalifikacijos tobulinimas“. Pagrindinis projekto tikslas – sudaryti sąlygas pedagogų kvalifikacijos tobulinimui ir perkvalifikavimui. Jau įgyvendinus I projekto etapą buvo išbandytos kelios naujos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo formos: supervizija, ugdomasis vadovavimas, mini mokymai stažuotė Lietuvoje. II projekto įgyvendinimo etape yra tęsiama naujų PKT formų paieška ir diegiamos jau išbandytos.

Viena iš diegiamų inovatyvių PKT formų – supervizijos. Supervizijos – tai mokymosi bei kvalifikacijos tobulinimo procesas, nes ten, kur žmonės atvirai kelia klausimus apie savo darbą ir aktyviai ieško atsakymų – jie tobulėja. Tačiau supervizijos nėra tradiciniai personalo mokymai – supervizorius neskaito paskaitų ir neveda praktinių užsiėmimų, nedalija „visažinio“ patarimų ar „stebuklingų receptų“, nesistengia sužavėti koku

nors tobulu metodu. Esminė supervizijos nuostata - tikrieji savo darbo ekspertai yra tie žmonės, kurie tą darbą dirba, todėl tik supervizuojamieji patys gali nustatyti, koks sprendimas jų situacijoje veiksmingiausias. Supervizorius yra ekspertas kita prasme – jis geba sudaryti sąlygas sprendimų atradimui.

Supervizijos mokymų vykdymo rekomendacijos (toliau – rekomendacijos) yra skirtos tiems, kurie nori vykdyti supervizijos mokymus patys, ir tiems, kurie nori suprasti šios inovatyvios pedagogų kvalifikacijos tobulinimo formos specifiką bei teikiamą naudą – t.y. mokyklų vadovams, klasių auklėtojams ir mokytojams. Rekomendacijose pristatomas pedagogų kvalifikacijos tobulinimo kontekstas, supervizijos mokymų vykdymo analizė, pateikiami reikalavimai programai, lektoriams, aprašomas rekomenduotinas dalyvių atrankos bei supervizijos mokymų vykdymo procesas, pateikimas naudotų šaltinių sąrašas ir galimi naudoti priedai.

Tikimės, kad šios rekomendacijos padės sėkmingai vykdyti patiems supervizijos mokymus, kaip inovatyvią pedagogų kvalifikacijos tobulinimo formą, ir paskatins ją išbandyti mokyklas ar mokytojus, kurie apie tokius mokymus nebuvo girdėję ar neturėjo galimybės dalyvauti.



II. SITUACIJOS ANALIZĖ

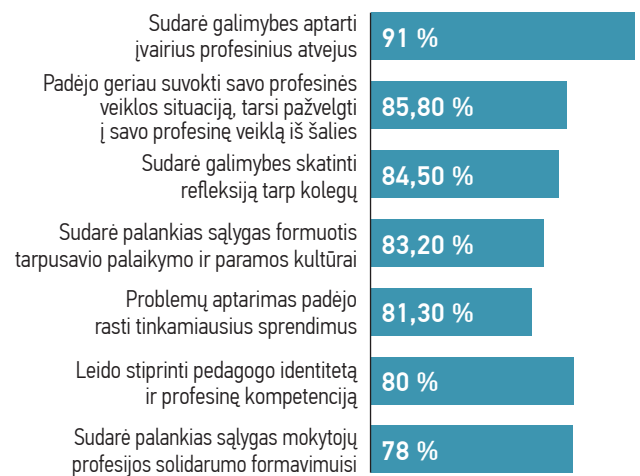
Igyvendinant projekto „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo sistemos plėtra“ pirmąjį ir antrąjį etapus mini mokymai, kaip inovatyvi kvalifikacijos tobulinimo forma buvo bene gausiausia dalyvių. 2011–2015 m. mini mokymuose dalyvavo 360 mokyklų ir daugiau kaip 4000 mokytojų.

2015 m. buvo atliktas Inovatyvių pedagogų kvalifikacijos tobulinimo formų efektyvumo tyrimas, skirtas mokymų efektyvumui, veiksmingumui, naudingumui ir reikalingumui įvertinti http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/rezultatai/Inovatyviu_pedagogu_kvalifikacijos_tobulinimo_formu_tyrimas.pdf. Šiam tyrimui atlikti buvo suformuluoti šie tyrimo uždaviniai:

1. Parengti teoriškai pagrįstą tyrimo metodiką ir atlikti kompleksinį tyrimą, kurio tikslas – įvertinti projekto I-ame etape vykdytų inovatyvių pedagogų kvalifikacijos tobulinimo formų (Stażuotės Lietuvoje, Supervizija, Paramos kolegai (*Peer Coaching*) modelis, Mini mokymai) taikymą;
2. Įvertinti vykusių mokymų efektyvumą;
3. Įvertinti vykusių mokymų veiksmingumą;
4. Įvertinti vykusių mokymų naudingumą;
5. Įvertinti mokymų reikalingumą mokymuose dalyvavusiems mokytojams ir įgytų kompetencijų pritaikomumą praktikoje;
6. Nustatyti, ar įvykę mokymai turėjo įtakos mokytojo mokykloje sutartoms kvalifikacijos tobulinimo perspektyvoms.

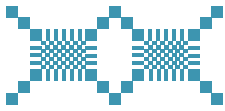
Supervizijos – išskirtinė pedagogų kvalifikacijos tobulinimo forma, nes orientuoti ne į konkrečios temos turinio perteikimą, bet į pačių dalyvių patirtį, jos išsakymą, analizavimą ir reflektavimą. Supervizijos vertinimą iš esmės sudaro individualus dalyvio požiūris, orientuotas į atitikimą dalyvio išskeltiems tikslams, poreikiams ir lūkesčiams, įvertinus gautus rezultatus, galima teigti, kad didžioji mokymų dalyvių dalis superviziją vertina labai gerai, nors pripažįsta, kad ne iš karto suprato jų prasmingumą. Mokytojų teigimu šio pobūdžio inovatyvūs mokymai jiems buvo labai naudingi, todėl kad buvo sudarytos palankios galimybės aptarti įvairius profesinius atvejus. Anot tyrimo dalyvių, supervizijos padėjo jiems geriau suvokti savo profesinės veiklos situaciją, tarsi pažvelgti į savo profesinę veiklą iš šalies. Tyrimo duomenų pagrindu galima teigti, jog mokytojai buvo linkę pritarti, kad mokymai jiems sudarė galimybes skatinti refleksiją tarp kolegų, užtikrino palankias sąlygas formuoti tarpusavio palaikymo ir paramos kultūrai ir kt. Mokytojai nurodė, jog šių mo-

kymų metu vykęs problemų aptarimas padėjo rasti tinkamiausius sprendimus, leido stiprinti pedagogo identitetą ir profesinę kompetenciją bei sudarė palankias sąlygas mokytojų profesijos solidarumo formavimuisi.

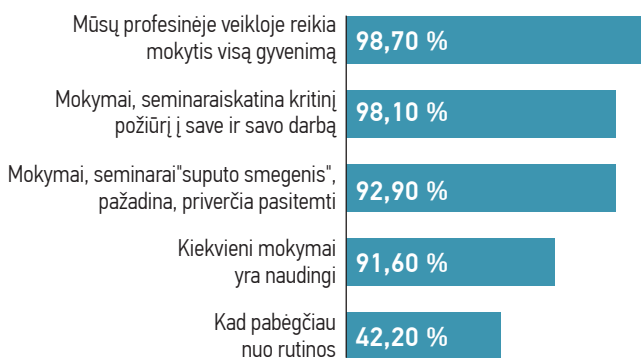


Didžioji dalis mokytojų pritarė nuostatai, kad supervizijos renginiai jiems suteikė praktinių gebėjimų ir įgūdžių. Pažymėtina, jog supervizijos buvo naudingos tiesioginei pedagogų profesinei veiklai. Be to, mokytojų nuomone, supervizijos buvo vertinga investicija tobulinant kvalifikaciją. Tyrimo duomenų analizės pagrindu galima teigti, jog šie supervizijos visiškai atitiko mokytojų kvalifikacijos tobulinimo lūkesčius bei mokykloje sutartas tobulinimosi galimybes.

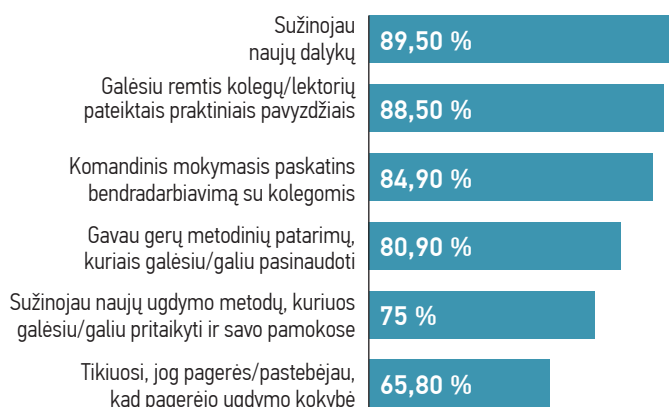




Vykdam atranką dalyvauti supervizijose, labai svarbi buvo motyvacija dalyvauti tokio pobūdžio mokymuose. Todėl įdomu buvo pasižiūrėti, kas lėmė jų pasirinkimą dalyvauti supervizijose. Pastebėtina, kad motyvacijos dalyvauti supervizijose veiksniai labai nesiskyrė nuo kitų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo formų dalyvių pasirinkimo, tačiau leidžia daryti neabejotiną išvadą, kad dalyviai buvo motyvuoti dalyvauti supervizijose.



Vykdam atranką dalyvauti supervizijose, labai svarbi buvo motyvacija dalyvauti tokio pobūdžio mokymuose. Todėl įdomu buvo pasižiūrėti, kas lėmė jų pasirinkimą dalyvauti supervizijose. Pastebėtina, kad motyvacijos dalyvauti supervizijose veiksniai labai nesiskyrė nuo kitų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo formų dalyvių pasirinkimo, tačiau leidžia daryti neabejotiną išvadą, kad dalyviai buvo motyvuoti dalyvauti supervizijose.



Išanalizavus gautus bendro mokymų vertinimo rezultatus, galima teigti, kad didžiosios mokymų dalyvių dalies požiūriu supervizijos vertinamos labai gerai.

Kaip svarbų informacijos šaltinį galima nurodyti supervizijų mokymų vertinimo anketas. Išanalizavus per 200 dalyvių pateiktoje vertinimo anketoje pateiktus atsakymus į atvirojo tipo klausimus, kuriais siekta išsiaiškinti, kas dalyviams buvo naudingiausia ir kokių pastabų turėtų projekto vykdytojams, supervizijų mokymų organizatoriams ir lektoriams. Iš anketų matyti, kad naudingiausia supervizijų mokymų dalyviams buvo susipažinti su pačios supervizijos, kaip metodo taikymu, sprendžiant ir analizuojant problemas, gilinantį į save, savo kolegų elgseną ir sprendimus, savo ugdytinių poelgius ir mąstymą. Dažnas supervizijų mokymų dalyvis nebuvo net girdėjęs apie tokio pobūdžio mokymus, buvo dalyvių, kurie pasakė, jog tik supervizijų susitikimams (taip dažnai patys dalyviai įvardydavo mokymų dienas) įpusėjęs, suprasdavo dalyvavimo supervizijose naudą, jiems patiems, kaip žmogui, ir kaip tam tikros profesijos, šiuo atveju, mokytojams, atstovams. Pastabų, siūlymų ir komentarų dalyje supervizijų mokymų dalyviai akcentuoja tokio pobūdžio mokymų naudą, dėkoja už sudarytą galimybę dalyvauti netradiciniuose, savitos metodikos mokymuose bei pageidauja daugiau tokio pobūdžio mokymų.

Šių mokymų naudą geriausiai apibūdina jau praėjusiųjų supervizijos dalyvių atsiliepimai, nes supervizija:

„tai galimybė stabtelėti ir susisteminti savo darbą“;

„padeda rasti problemų sprendimo būdus“;

„galimybė lengviau atsipūsti, po to darbe smagiau dirbasi“;

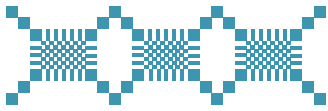
„suteikia ryžto ir pasitikėjimo savimi“;

„labai prasminga, padeda keisti santykius su mokiniais, su tėvais, su administracija - poveikis juntamas labai greitai“;

„tai pakankamai daug praktinio darbo ir labai vertingos teorinės žinios“;

„tai galimybė mokytis savarankiškai analizuoti – kai atsiranda įprotis ir įgūdžiai, galima padėti darbe savo kolegomis spręsti jų situacijas“;

„ugdymo profesinę laikyseną, tinka ir jauniems pedagogams, ir pagyvenusiems“.



III. SUPERVIZIJOS VYKDYMAS

Dėl daugelio priežasčių mokytojas anksčiau ar vėliau susiduria su įvairiais iššūkiais, pasipriešinimu, įtampa, konfliktais, nuo kurių didžiąja dalimi priklauso ir jo savijauta, ir darbo rezultatai. Gebėjimas spręsti konfliktines situacijas ir išbūti įtampos yra vienas svarbesnių mokytojo gebėjimų, palaikant bendradarbiaujantį santykį su kolegomis, mokiniais ir mokinių tėvais. Ugdytis šį gebėjimą labai padeda supervizija.

Supervizija - tokia konsultavimo forma, kuri leidžia į jūsų klausimą, darbinę problemą ar rūpestį pasižiūrėti labai individualiai ir kartu su jumis ieškoti jūsų situacijai tinkamiausio sprendimo. Tai visuomet individuali, o ne standartinė paslauga. Supervizorius ne tik palydi sprendimų suradimo link, bet ir jų įgyvendinimo link. Visu tuo supervizija skiriasi nuo tradicinio audito, išorinio vertinimo ar organizacijų konsultantų veiklos.

Supervizija gali būti vykdoma skirtingomis formomis:

1. Individuali supervizija – tai individualaus konsultavimo procesas, skirtas įvairiose srityse dirbantiems specialistams, esantiems sunkioje, neapibrėžtoje situacijoje.
2. Grupės supervizija – tai grupinio konsultavimo procesas, kai grupės nariai tiesiogiai nesusiję darbiniais ryšiais, bet yra tos paties srities specialistai arba to paties lygmens darbuotojai (pvz., mokytojai, mokyklų vadovai, klasių auklėtojai).
3. Komandos supervizija – tai konkrečios komandos konsultavimas siekiant pagerinti bendravimą ir bendradarbiavimą joje.
4. Organizacijos supervizija – tai konsultavimo procesas, skirtas plėtoti organizaciją, įgyvendinti struktūrinius pokyčius.

Projekte buvo išbandytos grupės supervizijos, taip pat buvo pasirinkta viena mokykla, kurioje vyko organizacijos supervizija.

Kas gali vesti supervizijas, kaip jos turėtų būti vykdomos, kaip atrenkami supervizijų dalyviai – tai pagrindiniai klausimai, į kuriuos bus atsakyta šiose rekomendacijose.

3.1. Reikalavimai programai

Dažniausiai pasitaikančios supervizijos mokytojams temos:

- darbo su mokiniais ir jų tėvais iššūkiai;

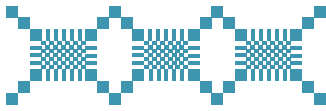
- bendradarbiavimo tarp mokyklos bendruomenės narių sunkumai;
- asmeninė profesinė karjera, profesinis vaidmuo, profesinis „perdegimas“ ir pan.

Supervizija – tai tokie mokymai, kai turinys kuriamas čia ir dabar supervizorių ir dalyvių. Jeigu reikėtų sukonkretinti supervizijos temą, tai ji pačių supervizorių įvardijama taip – „viskas, kas kelia darbe rūpesčių“. Projekte vykdytos supervizijos procesą (mokymus) sudaro 7 susitikimai po 5 akademinės valandas (iš viso 35 akademinės valandos). Rekomenduojama, kad kiekvieną kartą rinktųsi ta pati grupė. Labai svarbu dalyvauti visame procese! Supervizijos orientuotos į dalykus, teikiančius naudą supervizijos dalyviams šiais aspektais:

- mokytojai išmoks metodiškai nagrinėti ir analizuoti dilemines situacijas, ieškoti sprendimų;
- peržvelgs savo profesinį vaidmenį ir sugebės sąmoningiau pasirinkti savo laikyseną sudėtingose darbinėse situacijose, stiprins pasitikėjimą savimi;
- supras kaip gerinti santykius su kolegomis, su vadovybe, su mokiniais bei jų tėvais;
- mokysis valdyti įtampą.

Jeigu vykdoma komandos ar organizacijos supervizija, gali būti parengiama mokomoji medžiaga iš anksto aptarus su komanda/mokykla problemines ir analizuojamas sritis, kurią sudarytų: metodinės medžiagos, skirtos mokyklos komandai, ir dalomosios medžiagos, skirtos supervizijos dalyviui, komplektai. Metodinėje medžiagoje privalo atsispindėti ne tik mokymo temos, bet ir tai, ko mokytojams reiktų praktiniame darbe (dalis medžiagos gali būti pateikiama kaip rekomendacijos ugdymui, pratybų sąsiuvinis – užduočių rinkinys arba kaip teorijos ir pavyzdžių kompiuterinis pristatymas). Svarbu, kad metodinė medžiaga būtų tiksli ir aiški: pristatomos sąvokos, teorijos, interpretacijos šiuolaikiškos, naudojami šaltiniai patikimi. Jos struktūra turi būti nuosekli, tinkama ir pritaikoma bei suprantama tikslinei grupei, atitikti turinio temas. Metodinę medžiagą gali būti pateikiama pagal tokią struktūrą:

- Antraštinis lapas;
- Santrauka;
- Turinys (pagal programos temas);



- Įvadas;
- Struktūrizuotas dėstymas;
- Rekomendacijos pritaikymui;
- Priedai (jei yra).

Panašiomis rekomendacijomis turėtų būti vadovaujama, rengiant ir dalomąją medžiagą.

supervisorius turi turėti ne mažesnę nei 3 metų grupinės supervizijos mokymų vedimo patirties ir būtų baigęs supervizijos studijas, kurių trukmė ne trumpesnė kaip dveji metai.

3.2. Reikalavimai lektoriams

Supervizija – specifinė veikla, todėl ją gali vesti tik turintys reikiamą išsilavinimą profesionalas. Supervisorius nėra lektorius, jis nepristato išsamios teorinės medžiagos ir neduoda tikslingų patarimų, jo tikslas, kad supervizijos dalyviai, remdamiesi savo ir kitų dalyvių patirtimi atrastų sprendimą. Pagrindiniai supervisoriaus darbo principai:

Individualiai pritaikyta paslauga: supervisorius į kiekvieną užsakymą pažvelgia individualiai ir rekomenduoja supervizijos formatą, kuris geriausiai padėtų ieškoti būdų, kaip spręsti problemines situacijas darbe;

Konfidencialumas: supervizijos proceso metu aptariama informacija, susijusi su žmonėmis, faktais ar organizacija, lieka konfidenciali;

Refleksija: supervizijos konsultavimas yra grįstas refleksija, kuomet įsivardijama ir analizuojama užsakovo reali patirtis, elgesys, emocijos, mintys ir nuostatos. Tokiu būdu klientas mokosi ir naujai supranta dalykus bei įgyja naujų gebėjimų;

Dialogas: tikrieji savo darbo ekspertai yra tie žmonės, kurie tą darbą dirba, o supervisorius tik sudaro sąlygas rasti sprendimus problemoms spręsti;

Skaidrumas: supervizijos tikslas yra aiškus ir žinomas tiek užsakovui, tiek dalyvaujantiems supervizijoje. Konsultavimo metu supervisorius atspindi tai, ką pamato, pasako, tai ką suprato. Supervisorius nenuslepia savo įžvalgų nuo užsakovų, net jeigu jos nėra labai malonios ar patogios. Tačiau tai daro atsakingai ir su rūpesčiu. Supervisoriaus veiksmai yra žinomi tiek užsakovui, tiek dalyvaujantiems supervizijoje. Jei supervisorius mato, kad supervizija nėra tinkamiausia konsultacijos forma atliepti užsakovo lūkesčius, jis gali pasiūlyti kitas konsultavimo formas.

Vedantieji superviziją asmenys, turi būti tam pasirengę. Turi turėti ne tik supervizijų vedimo patirties, bet ir andragoginių kompetencijų. Rekomenduojama, kad dirbantis su mokytojais

3.3. Dalyvių atrankos vykdymas

Kaip jau minėta, supervizija – specifiniai mokymai, todėl ir dalyvavimo juose motyvai turi būti aiškūs. Į klausimą, kodėl žmonės renkasi supervizijas, Supervisorių asociacijos atstovai pateikia tokias priežastis (<http://www.supervizija.lt/supervizija/kodel-zmones-renkasi-supervizija/>):

Konfliktai darbe – kai darbo efektyvumas stringa dėl konfliktinių santykių su pavaldiniais, bendradarbiais, vadovais ar klientais ir nebepadeda nei pokalbiai, nei įspėjimai. Kai asmuo išgyvena vidinį konfliktą tarp savo nuostatų, vertybių ir atliekamo vaidmens. Kai trūksta komunikacijos tarp skirtingų padalinių, sričių, specialybių.

Vadovavimo iššūkiai – kuomet kyla klausimų apie organizacijos ateitį, padalinių ar struktūrų perorganizavimą ir nėra su kuo dalykiškai pasitarti; kai norima atrasti savo vadovavimo stilių, efektyviai deleguoti užduotis, moderuoti konfliktus ir susidėlioti prioritetus; kai susiduriama su vidinės karjeros organizacijoje iššūkiais.

„Perdegimas“ – kai vyrauja nuolatinis emocinis nuovargis nuo intensyvaus įsitraukimo į sudėtingas darbinės situacijas.

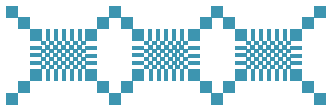
Pokyčiai darbe – kai keičiasi darbo sąlygos ar darbuotojai; kai norima užtikrinti sklandų naujų projektų ar produktų atsiradimą ir įdiegimą; kai vyksta kultūriniai, vertybiniai organizacijos krypties pasikeitimai.

Pagalba sau – kuomet darbinės problemos „parnešamos“ į namus ir jaučiama, kad sunku atsiriboti nuo darbo, o darbo problemos tampa visos šeimos problemomis ir pradeda kenkti asmeniniams santykiams.

Karjera – kai kyla poreikis įsivertinti savo gebėjimus, pasirengti pokalbiams su vadovais ar naujais darbdaviais, gauti palaikymą įsivertinant naujame vaidmenyje.

Įsisenėjusios problemos – kai darbuotojai nuolat kelia savo kvalifikaciją, siunčiami į mokymus, o problemos vis tiek lieka tos pačios.

Smalsumas – kuomet norima peržvelgti įprastą darbo eigą ir paieškoti naujų darbo formų; kai norisi pažinti save ir paieškoti naujų galimybių tobulėti profesinėje srityje.



Pagrindinis aspektas, į kurį reikia atkreipti dėmesį vykdamant atranką – mokyklos/ komandos/ mokytojų motyvacija dalyvauti tam tikro pobūdžio supervizijose, todėl įgyvendinant projektą paraiškoje dalyviai turėjo parašyti motyvacinį laišką, kuriame būtų atskleistas noras ir priežastys, lėmusios ketinimą dalyvauti supervizijose. V skyriuje "Priedai" (1 priedas) pateikiame supervizijos dalyvių atrankos paraiškos pavyzdį.

valandos, iš viso vienos grupės mokymų trukmė – 35 akademinės valandos. Rekomenduojama, kad vienoje mokymų grupėje būtų ne mažiau 8–12 dalyvių. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad supervizijos grupės susitikimai turėtų vykti ne dažniau kaip kas dvi savaites. Tokie intervalai rekomenduojami, kad supervizijos dalyviai galėtų tinkamai reflektuoti susitikimuose įgytą patirtį.

3.4. Supervizijos organizavimo procesas

Kokybiškam darbinių klausimų ar problemų sprendimui reikalingas laikas. Todėl supervizija – tęstinis procesas, kurio metu ne tik padedama į situaciją pažvelgti iš šalies, rasti ir įvardyti problemas, bet tuo pačiu mokomasi jas patiems spręsti. Nėgana to konsultuojamasis jam keičiantis yra „palydymas“ supervizoriaus. Rekomenduojama proceso metu turėti ne mažiau kaip 10 susitikimų, tačiau kiekvienu atveju yra tariamasi individualiai. Susitikimo trukmė priklauso nuo supervizijos formos – individualios supervizijos susitikimas paprastai trunka apie 1 val., o grupės ar komandos susitikimo trukmė – 2–4 val. Tokios rekomendacijos pateiktos Supervizorių asociacijos internetos svetainėje (www.supervizija.lt). Įgyvendinant projektą buvo vykdomos grupės supervizijos. Atsižvelgiant į projekto patirtį, kiekvienos grupės mokymo procesą turėtų sudaryti 7 (septyni) susitikimai, kurių 1 (vieno) trukmė – 5 akademinės

3.5. Supervizijos vertinimo vykdymas

Natūralu, kad vertinimas – kiekvieno seminaro, mokymų, stažuotės vykdymo dalis, kurios tikslas – analizuoti mokymų teigiamus ir neigiamus dalykus, į kuriuos atsižvelgus, būtų galima tobulinti tiek mokymų programą, pateikiama mokomąją medžiagą, tiek ir lektorių darbą, mokymų organizavimo procesą. Mokymų organizatoriai paprastai patys susikuria vertinimo instrumentą, kuriame fiksuojami tie dalykai, kurie aktualūs. Įgyvendinant projektą „Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo sistemos plėtra (II etapas)“ buvo atliktas Inovatyvių pedagogų kvalifikacijos tobulinimo efektyvumo tyrimas, buvo sukurtas, kurį rekomenduojama pasitelkti vertinat ir supervizijos vykdymo kokybę. Vertinimo anketos pavyzdį rasite ir šių rekomendacijų V skyriuje „Priedai“ (2 priedas). Pateikiamą anketą galima naudoti ne tik vertinant supervizijas, taip pat siūloma ją adaptuoti atsižvelgiant į mokymų paskirtį ir tematiką.



IV. ŠALTINIAI

Mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų, mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų kvalifikacijos tobulinimo programų akreditavimo tvarkos aprašas (Valstybės žinios, 2007-12-01, Nr. 125-5124)	Inovatyvių pedagogų kvalifikacijos tobulinimo formų efektyvumo tyrimo ataskaita, Vilnius, 2015.
Prieiga internete: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=310145&p_query=&p_tr2=	Prieiga internete: http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/rezultatai/Inovatyviu_pedagogu_kvalifikacijos_tobulinimo_formu_tyrimas.pdf
Patarimai rengiantiems mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų, mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų kvalifikacijos tobulinimo programoms, N.Bankauskienė, A. Augustinienė, N.Čiučiulkienė, Vilnius, 2008	Vaizdo pristatymas „Inovatyvios pedagogų kvalifikacijos formos“.
Prieiga internete: http://www.upc.smm.lt/ekspertavimas/akreditacija/programos/	Prieiga internete: https://www.youtube.com/watch?v=qtPyU4YvB-s
Valstybinių ir savivaldybių mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui, ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų, mokytojų, pagalbos mokiniui specialistų kvalifikacijos tobulinimo nuostatai (Valstybės žinios, 2007-04-05, Nr. 39-1462)	Vaizdo pristatymas "Supervizija".
Prieiga internete: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=295263	Prieiga internete: https://www.youtube.com/watch?v=9lVREHvTjfl&list=PLS-s1tqgRjJHTnG677FfcljNp31pVUkJ9r
	Reportažas „Supervizijos mokymai“
	Prieiga internete: https://www.youtube.com/watch?v=lscSNWB70cl
	www.supervizija.lt

V. PRIEDAI

1 priedas

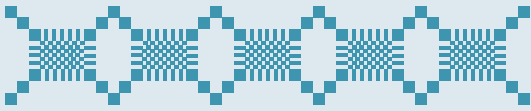
Dalyvių atrankos paraiškos pavyzdys

PARAIŠKA

Mini mokymų mokykloje

ASMENINIAI DUOMENYS	
Paraiškos teikėjo pavardė ir vardas	
Gimimo data (<i>metai, mėnuo, diena</i>)*	
Asmeninis adresas *	
Telefonas (<i>nurodykite kodą</i>)	
Mobilusis telefonas	
El. paštas	
SU DARBOVIETE SUSIJĘ DUOMENYS	
Pilnas institucijos (<i>organizacijos</i>), kurioje dirbate, juridinis pavadinimas valstybine kalba	
Paraiškos teikėjo užimamos pareigos. Kiek metų užimate šias pareigas?	
Pilnas įstaigos adresas*	
Telefonas	
Faksas *	
El. paštas	
MOTYVACINIS LAIŠKAS	
Grupinės supervizijos mokymų data (<i>Nurodykite norimą datą</i>)	
Motyvacinis laiškas (<i>parašykite kodėl norėtumėte dalyvauti grupinės supervizijos mokymuose, kuo jie Jums būtų naudingi. Taip pat nurodykite ar galėsite dalyvauti visuose 7 susitikimuose</i>). Ne daugiau 150 žodžių.	

Pastaba: * pažymėtų grafų pildyti nebūtina



2 priedas

Mokymų vertinimo anketos pavyzdys.

Gerbiamas Mokytoju,

Siekiant tobulinti mokymų, kuriuose Jūs dalyvavote programą ir jos įgyvendinimo procesą parengėme mokymų vertinimo anketą. Prašytume Jūsų atsakyti į pateiktus anketoje klausimus. Anketa yra ANONIMINĖ. Apibendrinti duomenys bus naudojami veiklai tobulinti.

Anketos pildymo trukmė 10–15 minučių.

Dėkojame už skirtą laiką ir linkime sėkmės.
Mokymų organizatoriai

Anketoje yra kelių tipų klausimai. Atsakymų žymėjimo pavyzdžiai pateikiami žemiau:

1. Kuo didesnę skrituliuką pažymite, tuo palankesnę vertinimą išsakote ir pabrėžiate savo pritarimą. Jei neturite aiškios nuomonės, nežinote, tai žymėkite vidurinį skrituliuką.

Visiškai pritariu	Pritariu	Neturiu aiškios nuomonės, nežinau	Nepritariu	Visiškai nepritariu
1	2	3	4	5

2. Išsakykite savo nuomonę apie žemiau pateiktus teiginius:

Ar pritariate šiems teiginiams:	tikrai taip	lyg ir taip	lyg ir ne	tikrai ne
Kiekvienai mokymai yra nors truputį naudingi	TAIP	TAIP	NE	NE
Mokymai, seminarai skatina kritinį požiūrį į save ir savo darbą	TAIP	TAIP	NE	NE

3. Atviro tipo klausimai, kur Jūsų prašoma trumpai parašyti savo nuomonę:

Atsakykite į keletą klausimų apie save:

1. Jūs esate:

- Vyras
 Moteris

2. Jūsų išsilavinimas:

- Aukštasis universitetinis
 Aukštasis neuniversitetinis (kolegija)
Kita (įrašykite) _____

3. Jūsų kvalifikacinė kategorija (įrašykite) _____

4. Jūsų pedagoginio darbo stažas? (įrašykite) _____

5. Kokios tematikos mokymuose dalyvavote (įrašykite) _____

6. Kaip vertinate mokymų organizavimą	PRITARIU... NEPRITARIU
Informacija apie mokymus pateikta aiškiai ir laiku	● ● ● ● ●
Laikas buvo paskirstytas racionaliai (pertraukų ir darbo santykis, mokymų pradžia, pabaiga ir pan.)	● ● ● ● ●
Mokymų sąlygos ir aplinka tinkama ir patraukli (auditorijos pritaikomumas, org. technika)	● ● ● ● ●

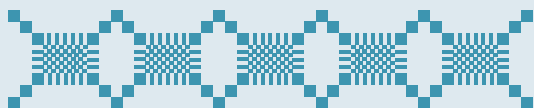
7. Kas mokymuose Jums buvo <i>naudingiausia</i>	PRITARIU... NEPRITARIU
Naujų metodikų pristatymas	● ● ● ● ●
Praktinis darbas	● ● ● ● ●
Konsultavimosi su lektoriais galimybė	● ● ● ● ●
Praktinės kolegų ir lektorių patirties pristatymai	● ● ● ● ●
Bendras darbas mokymų metu	● ● ● ● ●
Mokymosi procesas	● ● ● ● ●

8. Ar mokymai Jums	PRITARIU... NEPRITARIU
Suteikė teorinių žinių	● ● ● ● ●
Suteikė praktinių įgūdžių	● ● ● ● ●
Buvo naudingi tiesioginei profesinei veiklai	● ● ● ● ●
Buvo vertinga investicija tobulinant kvalifikaciją	● ● ● ● ●
Visiškai atitiko mano kvalifikacijos tobulinimo lūkesčius	● ● ● ● ●
Visiškai atitiko mano mokykloje sutartas kvalifikacijos tobulinimo perspektyvas	● ● ● ● ●
Kita (parašykite)	● ● ● ● ●

9. Įvertinkite mokymų lektorių darbą:	PRITARIU... NEPRITARIU
Mokymus vedė kompetentingi lektoriai	● ● ● ● ●
Lektoriai sugebėjo sukurti tinkamą darbinę atmosferą	● ● ● ● ●

10. Įvertinkite mokymų programos turinį:	PRITARIU... NEPRITARIU
Programos intensyvumas buvo optimalus/tinkamas	● ● ● ● ●
Mokymų programos turinys buvo aiškiai struktūruotas	● ● ● ● ●
Mokymų programos turinys buvo puikiai suprantamas	● ● ● ● ●
Mokymų programos turinys buvo motyvuojantis, skatinantis susidomėjimą dėstomu dalyku	● ● ● ● ●
Mokymų programos turinys buvo tiesiogiai susietas su mano kasdienio darbo praktika	● ● ● ● ●
Mokymų programų turinys ir tematika atitiko mano poreikius ir lūkesčius	● ● ● ● ●

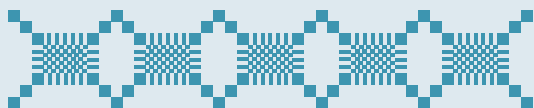
11. Kokius metodus taikė mokymų lektoriai? Įvertinkite taikytų mokymų efektyvumą (visiškai pritariu...visiškai nepritariu).			
MOKYMO METODAI	TAIKYMAS		EFEKTYVUMAS
Teorinės paskaitos	TAIP	NE	● ● ● ● ●
Praktiniai užsiėmimai	TAIP	NE	● ● ● ● ●
Darbas grupėse	TAIP	NE	● ● ● ● ●
Gerosios patirties sklaida	TAIP	NE	● ● ● ● ●
Problemų svarstymas bei jų sprendimas grupėse	TAIP	NE	● ● ● ● ●
Kita (nurodykite) _____	TAIP	NE	● ● ● ● ●



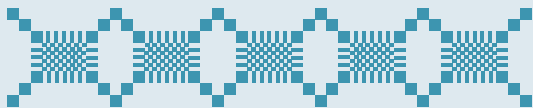
12. Kokias mokymo priemones taikė lektoriai. Įvertinkite taikytų priemonių efektyvumą (visiškai pritariu...visiškai nepritariu).							
MOKYMO PRIEMONĖS	TAIKYMAS		EFEKTYVUMAS				
	TAIP	NE	●	●	●	●	●
Pateikčių demonstravimas	TAIP	NE	●	●	●	●	●
Filmuotos medžiagos peržiūra	TAIP	NE	●	●	●	●	●
Situacijų analizei skirta medžiaga	TAIP	NE	●	●	●	●	●
Praktinėms užduotims atlikti skirta medžiaga	TAIP	NE	●	●	●	●	●
Kita (nurodykite) _____	TAIP	NE	●	●	●	●	●

13. Įvertinkite mokymus, kuriuose dalyvavote pagal žemiau išvardintus kriterijus (kuo didesnę skrituliuką pažymite, tuo palankiau vertinate)	PRITARIU... NEPRITARIU
Mokymų TURINĮ (temos, nagrinėjama problematika)	● ● ● ● ●
Mokymų ORGANIZAVIMĄ (renginio formatas; tvarkaraštis, mokymų materialinis aprūpinimas, padalomoji medžiaga, mokomoji literatūra ir kt.)	● ● ● ● ●
Mokymų VIETĄ (patalpos, įranga etc.)	● ● ● ● ●
Mokymų lektorių KOMPETENCIJĄ (lektorių kompetencija, profesinė patirtis ir t.t.)	● ● ● ● ●
Taikytus mokymo ir mokymosi METODUS (teorinių paskaitų ciklas ar praktiniai mokymai; pasyvūs mokymo metodai ar aktyvūs mokymosi metodai, grįsti kūrybinių problemų sprendimu, diskusija, darbu grupėse; taikomų metodų įvairovė ir efektyvumas).	● ● ● ● ●

14. Kaip dalyvavimas mokymuose paveikė Jūsų profesinę veiklą?	PRITARIU... NEPRITARIU
Sužinojau naujų dalykų	● ● ● ● ●
Galėsiu remtis kolegų/lektorių pateiktais praktiniais pavyzdžiais	● ● ● ● ●
Sužinojau naujų ugdymo metodų, kuriuos galėsiu/galiu pritaikyti ir savo pamokose	● ● ● ● ●
Komandinis mokymasis paskatins bendradarbiavimą su kolegomis	● ● ● ● ●
Gavau gerų metodinių patarimų, kuriais galėsiu/galiu pasinaudoti	● ● ● ● ●
Tikiuosi, jog pagerės/pastebėjau, kad pagerėjo ugdymo kokybė	● ● ● ● ●
Pastebėjau, kad padidėjo mokinių motyvacija mokytis/dirbti pamokoje	● ● ● ● ●



15. Įvertinkite mokymų naudą tobulinant kompetencijas	PRITARIU... NEPRITARIU
Dalykinės kompetencijos	● ● ● ● ●
DIDAKTINĖS KOMPETENCIJOS	
Mokinio pažinimo	● ● ● ● ●
Ugdymo (si) aplinkų kūrimo	● ● ● ● ●
Mokinių motyvavimo ir paramos jiems	● ● ● ● ●
Mokinių dalykinių kompetencijų ugdymo	● ● ● ● ●
Ugdymo turinio planavimo ir tobulinimo	● ● ● ● ●
Ugdymo (si) proceso valdymo	● ● ● ● ●
Mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimo	● ● ● ● ●
Įvairių mokymų metodų taikymo	● ● ● ● ●
Vizualinės informacijos naudojimo	● ● ● ● ●
Grupės įtraukimo	● ● ● ● ●
Kita (nurodykite) _____	
BENDROSIOS KOMPETENCIJOS	
Komunikacinė	● ● ● ● ●
Mokymosi mokyti	● ● ● ● ●
Naujų technologijų ir informacijos valdymo	● ● ● ● ●
Tiriamosios veiklos	● ● ● ● ●
Socialinė	● ● ● ● ●
Meninė	● ● ● ● ●
Vadybinė organizacinė	● ● ● ● ●



16. Iš mokymų gautą naudą bei pasitenkinimą mokymais įvertinkite 10-ies balų skalėje (10 reiškia maksimalų teigiamą vertinimą).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

Žymėjimo pavyzdys



17. Kas mokymuose Jums buvo naudinga? Trumpai parašykite. Kokie buvo pagrindiniai mokymų trūkumai? Kokius konkrečius siūlymus galite pateikti, kad galima būtų patobulinti šiuos mokymus ateityje? Trumpai parašykite.

18. Kokią įgytą mokymuose praktiką aš pritaikiau/pritaikysiu savo profesinėje veikloje? Trumpai parašykite.

DĖKOJAME IR
LINKIME SĖKMĖS!