

# KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PROGRAMOS STEBĖSENA: MOKYMO SI PATIRTIES PERKĖLIMO Į PRAKTIKĄ MODELIS

*Asta Lapėnienė, Lineta Žilinskaitė,  
Vytauto Didžiojo universitetas*

## SANTRAUKA

Straipsnyje aktualizuojama mokytojų kvalifikacijos tobulinimo programų veiksmingumo problematika, pristatomas keturių lygmenų mokymo(si) patirties perkėlimo į praktinę stebėsenos modelis, kuriuo siekiama išryškinti programos veiksmingumo požymius. Veiksminga kvalifikacijos tobulinimo programa laikoma tokia, kuri sukuria prielaidas perkelti mokymosi patirtį į pedagoginę praktiką. Remiantis šiuo modeliu atlikta X kvalifikacijos tobulinimo programos stebėsenos atvejo analizė atskleidė, kad modelis sukuria prielaidas stebėti kvalifikacijos tobulinimo programas ir vertinti jų veiksmingumą.

**Reikšminiai žodžiai:** mokymosi patirties perkėlimas, kvalifikacijos tobulinimo programos stebėsenos, profesinis tobulėjimas.

DOI: <http://dx.doi.org/10.5200/GE.2023.4>

## ĮVADAS

Mokytojų profesinis tobulėjimas nėra savitiksliis dalykas – tai profesinės veiklos pozityvi kaita, nukreipta į mokinių mokymosi pasiekimų gerinimo procesą ir jų asmenybės brandą. Aukšta mokytojų kompetencija ir nuolatinis profesinis tobulėjimas lemia gerus tiek akademinis, tiek neakademinis mokinių pasiekimus (Še-deckytė-Lagunavičienė, Tumlovskaja, 2019). Tačiau detalesni nacionalinių tyrimų rezultatai parodė, kad pedagogų kompetencijų tobulinimas nėra sistemingai suplanuotas ir įgyvendinamas procesas, skirtas švietimo praktikai tikslingai tobulinti, jo kaitai ir mokinių mokymosi pasiekimams gerinti (Česnavičienė ir kt., 2018). 2015–2016 m. mokyklų įsivertinimo duomenimis, mokyklos šiam aspektui skiria nepakankamai dėmesio. Vos viena kita mokykla mokytojų profesinį tobulėjimą siejo su mokytojų kompetencijų raiška praktikoje bei mokinių pasiekimais ir pažanga. 2017–2018 m. išorinio vertinimo rezultatai atskleidė, kad mokytojų profesinis tobulėjimas vertinamas vidutiniškai. Tačiau tais pačiais metais keturios mokyklos nuolatinio profesinio tobulėjimo aspektu buvo įvertintos aukščiausiu – ketvirtuoju – lygiu (Nacionalinė švietimo agentūra). Taigi, mokyklų bendruomenės vis dažniau

supranta kvalifikacijos tobulinimo programų prasmę ir naudą (Šedeckytė-Lagunavičienė, Tumlovskaja, 2019). 2021 m. Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų pažangos duomenų analizė parodė, kad Lietuvos mokytojai, palyginti su kitų šalių pedagogais, daugiausia tobulina kompetencijas, tačiau nenustatyta akivaizdžių ryšių tarp pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir poveikio mokyklos ir mokinių pažangai (Bakonis ir kt., 2022). Siekdami kryptingo ir sąmoningo poveikio asmens profesionalumui, kvalifikacijos tobulinimo programų rengėjai ir vykdytojai turėtų skatinti mokytojus prisiimti atsakomybę už savo mokymąsi, kartu su mokyklų vadovais dalytųsi atsakomybe už mokytojų profesinį tobulėjimą, užtikrintų ilgalaikį grįžtamąjį ryšį ir stebėtų, ar per kvalifikacijos tobulinimo programą įgytų kompetencijų raiška pakankama ir kaip tai veikia mokinių pasiekimus (Šedeckytė-Lagunavičienė, 2018).

Lietuvoje veikia tankus akredituotų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo įstaigų tinklas, siūlantis mokyklų bendruomenėms ir paskiriems mokytojams tiek ilgalaikes, tiek trumpalaikes kvalifikacijos tobulinimo programas. Siekiant užtikrinti kvalifikacijos tobulinimo paslaugų kokybę, siūloma vykdyti tokių programų ir renginių kokybės stebėseną – vertinti mokytojų kvalifikacijos tobulinimo veiksmingumą, atsižvelgiant į mokinių mokymosi pasiekimus ir pažangą (Mokytojų rengimas ir kvalifikacijos tobulinimas: poreikis ir galimybės, 2022).

Ieškant atsakymo į klausimą, koks mokymasis yra veiksmingas, sukurta nemažai modelių. Vienas žinomiausių – Kirkpatricko-Katzello modelis, kurį sudaro keturi vertinimo lygmenys: reakcija, išmokimas, elgesys ir rezultatas. Jame išryškinamos darbinės veiklos, atliekamos po mokymosi, ir galutinių rezultatų svarba. Tačiau pastebima, kad šis vertinimo modelis yra nepakankamas siekiant įvertinti mokymosi veiksmingumą (Guskey, 2004; Thalheimer, 2018). Kitas populiarus modelis, sukurtas pagal Kirkpatricko-Katzello modelį ir skirtas profesiniam tobulinimuisi švietime įvertinti, yra T. Guskey'aus modelis, kuriame išskiriami penki vertinimo lygmenys: dalyvių reakcija, dalyvių išmokimas, organizacijos parama ir kultūra, dalyvių naujų žinių ir įgūdžių panaudojimas bei mokinių mokymosi pasekmės (Guskey, 2004). Nors T. Guskey'aus vertinimo modelis apima daugiau vertinimo lygmenų ir yra gerokai detalesnis nei Kirkpatricko-Katzello modelis, tačiau jame stokojama ryšio tarp mokymo(si) programos ir mokymosi patirties perkėlimo į praktiką: dėmesys sutelkiamas ne į tai, kaip kurti mokymo(si) programą, skatinančią perkelti mokymosi patirtį į praktiką, o labiau į iš anksto numatytų programos tikslų pasiekiamumą.

Šio straipsnio **tikslas** – pristatyti kvalifikacijos tobulinimo programos stebėsenos modelį, sukuriantį prielaidas įvertinti programos veiksmingumą mokymosi patirties perkėlimo į praktiką aspektu.

## TEORINĖS MOKYMO(SI) PROGRAMŲ STEBĖSENOS PRIELAIDOS

Mokymasis yra sudėtingas ir kompleksinis reiškinys: tai ir informacija, ir žinios, ir sprendimai, ir kompetencijos. Vertinant dažniausiai apsiribojama žinių įvertinimu po mokymosi. Todėl, kuriant mokymo(si) programas, kuriamas į žinių įgijimą orientuotas mokymas. Po ilgų metų tyrinėjimų bei praktikos 2018 m. W. Thalheimeris pristatė mokymosi patirties perkėlimo vertinimo modelį, kuris skatina kurti mokymo(si) programas, padedančias peržengti žinių lygį ir siekti gilesnio mokymosi, skatinančio veiklos ir jos rezultatų pokyčius. Taikydami tokį modelį organizacijos, mokymo profesionalai gali tinkamai įsivertinti mokymosi veiksmingumą (Thalheimer, 2022).

Pagrindine nuostata, kuria paremtas šis modelis, galima laikyti požiūrį, kad mokymasis dažniausiai yra instrumentinis – priemonė pasiekti kažkokį kitą tikslą. Todėl pagrindinis mokymosi tikslas – perkelti mokymosi patirtį, t. y. siekti, kad besimokantysis tai, ką išmoko, pritaikytų darbinėse situacijose. O sėkmingu perkėlimu laikomas toks perkėlimas, kuriuo besimokantysis savo pakitusiu elgesiu ir veikla padaro teigiamą poveikį kitiems ir dėl to pasiekiami geresni rezultatai.

Mokymosi patirties perkėlimo vertinimo modelį sudaro aštuoni lygmenys. 1–6 lygmenys siejami su mokymosi, 7–8 – su žinių perkėlimu į darbinę situaciją. Su kiekvienu lygmeniu vertinimas tampa vis sudėtingesnis ir turi vis didesnę reikšmę mokymosi patirties perkėlimui.

**1 lygmuo – dalyvavimas.** Besimokantysis užsiregistruoja, pradeda mokytis, dalyvauja užsiėmimuose, užbaigia mokymąsi. Dalyvavimo vertinimas gali suteikti įžvalgų apie besimokančiųjų įsitraukimą į mokymąsi, jo motyvaciją, poreikius. Tačiau žmonės gali dalyvauti ir nesimokyti, todėl dalyvavimo vertinimas yra nepakankamas.

**2 lygmuo – įsitraukimas.** Besimokantysis įsitraukia į mokymosi veiklas sutelkdamas dėmesį, rodydamas susidomėjimą ir dalyvaudamas mokymosi veiklose. Šio lygmens vertinimas taip pat nerodo mokymosi efektyvumo, nes besimokantysis gali nesimokyti, išmokti ne tą ar klaidingų dalykų, gali prastai išmokti, gali nepasirengti taikyti darbe tai, ką išmoko. Tačiau tai gali padėti įvertinti mokymo privalumus ir trūkumus, parodyti tobulinimo kryptį.

**3 lygmuo – besimokančiojo suvokimas.** Besimokančiojo klausiami apie jo požiūrį į mokymosi efektyvumą ir apie bendrą pasitenkinimo lygmenį (aktualumas, naudingumas, lūkesčių atitikimas, ar rekomenduotų kitiems). Šio suvokimo vertinimas gali suteikti įžvalgų apie svarbius mokymosi rezultatus. Tačiau vertinti

suvokimą problematiška, kadangi besimokantysis ne visada gali objektyviai įvertinti savo mokymąsi.

**4 lygmuo – žinios.** Svarbios tos žinios, kurios tiesiogiai susijusios su informacijos taikymu ateityje. Čia išryškėja prisiminimo svarba, nes tik prisimindamas, ką išmoko, besimokantysis gali tai panaudoti savo veikloje. Todėl autorius akcentuoja ryšį tarp trumpalaikės ir ilgalaikės atminties bei šio ryšio reikšmingumą trijuose lygmenyse: 1) tarp žinių kartojimo ir jų prisiminimo, 2) tarp sprendimų priėmimo mokymosi metu ir sprendimų priėmimo kituose kontekstuose, 3) tarp užduoties atlikimo kompetencijos įgijimo metu ir užduoties atlikimo praktikoje.

**5 lygmuo – sprendimų priėmimo kompetencija.** Tai esminis mokymosi rezultatas – nuo jo priklauso tolesnis elgesys. W. Thalheimeris (2018) teigia, kad bet kuris mokymasis, kurio tikslas tik didinti sąmoningumą nesitikint, kad turėtų pasikeisti elgesys, yra tuščias laiko švaistymas. Todėl minimalus tikslas – sukurti tokią mokymosi aplinką, kuri skatintų priimti realistiškus sprendimus. Taip pat turėtų būti skatinama įgyti ilgalaikę kompetenciją, kurią vėliau būtų galima taikyti ir darbe.

**6 lygmuo – užduoties kompetencija.** Ši kompetencija apima ir sprendimo priėmimą, ir užduoties atlikimą, t. y. sprendimo įgyvendinimą. Vertinami abu aspektai (ką darytų ir ką realiai padaro). Jei besimokantysis gali pademonstruoti užduoties kompetenciją iš karto po mokymo – tai geras rezultatas ir pamatas, kad šią kompetenciją jis neužmirš. Tačiau būtina vertinti, ar ją prisimins po kelių ar daugiau dienų ir pademonstruos. Tačiau ir tai nerodo, kad mokymosi patirtį besimokantysis perkėlė į darbinį kontekstą.

**7 lygmuo – perkėlimas.** Šioje pakopoje numatoma, kad mokymosi patirtis turi būti perkeliama į kitą kontekstą (darbo, šeimos, visuomenės). W. Thalheimeris (2022) teigia, kad visi mokymai turi būti orientuoti į taikymą. Todėl kuriantieji mokymo(si) programą privalo galvoti apie mokymosi turinio pritaikymą praktikoje, nes tik tuomet bus kuriamas toks mokymosi turinys, kurį prisimins ir panaudos. Išskiriami du mokymosi patirties perkėlimo tipai: perkėlimas padedant kitam asmeniui ir visiškai savarankiškas perkėlimas. Abu atvejai reiškia visišką perkėlimo sėkmę.

**8 lygmuo – perkėlimo poveikis.** Mokymosi tikslas nėra pagerinti veiklą, tikslas – savo veikla padaryti gerą poveikį kitiems, kad būtų geresni rezultatai. Perkėlimas daro poveikį daugybei žmonių ir dalykų. Dažniausiai kalbama apie poveikį kitiems (mokiniui, organizacijai, kolegoms / šeimai / draugams, bendruomenei / visuomenei), tačiau labai svarbu pripažinti poveikį pačiam besimokančiajam. Nors pagrindinė perkėlimo atsakomybė tenka besimokančiajam, tačiau

akcentuojama didžiulė pačios organizacijos atsakomybė padedant perkelti mokymosi patirtį. Padėti turėtų tiek vadovai, administracija, kiti bendradarbiai, tiek ir mentoriai.

Tikrasis mokymosi veiksmingumas vertinamas tik 7–8 lygmenyse. Todėl apibendrinant galima teigti, kad mokomasi tam, kad 1) mokymosi patirtis būtų perkelta ir kad 2) mokymosi patirties perkėlimo poveikis būtų naudingas.

Remiantis šiuo modeliu, prielaidos sėkmingai perkelti mokymosi patirtį į pedagoginę praktiką sukuriamos tuomet, kai mokymo(si) programa apima visus lygmenis ir atsako į keturis pagrindinius klausimus: 1) ar besimokantieji suprantą, 2) ar jie prisimins, 3) ar jie motyvuoti taikyti, 4) ar teikiama parama / pagalba darbo vietoje po mokymų? Šiuos klausimus W. Thalheimeris vadina pačiais reikšmingiausiais mokymosi tikslais ir ramsčiais (2022). Tačiau esminis klausimas mokymo(si) programų kūrėjams yra šis: kaip pasisekė besimokantįjį pastūmėti taikyti tai, ką išmoko, savo darbe?

Remiantis T. Thalheimerio mokymosi patirties perkėlimo vertinimo modelio esminėmis išvalgomis buvo sukurtas mokymo(si) – mokymosi patirties perkėlimo į praktiką – modelis (1 pav.). Šiame modelyje išskiriami keturi etapai.

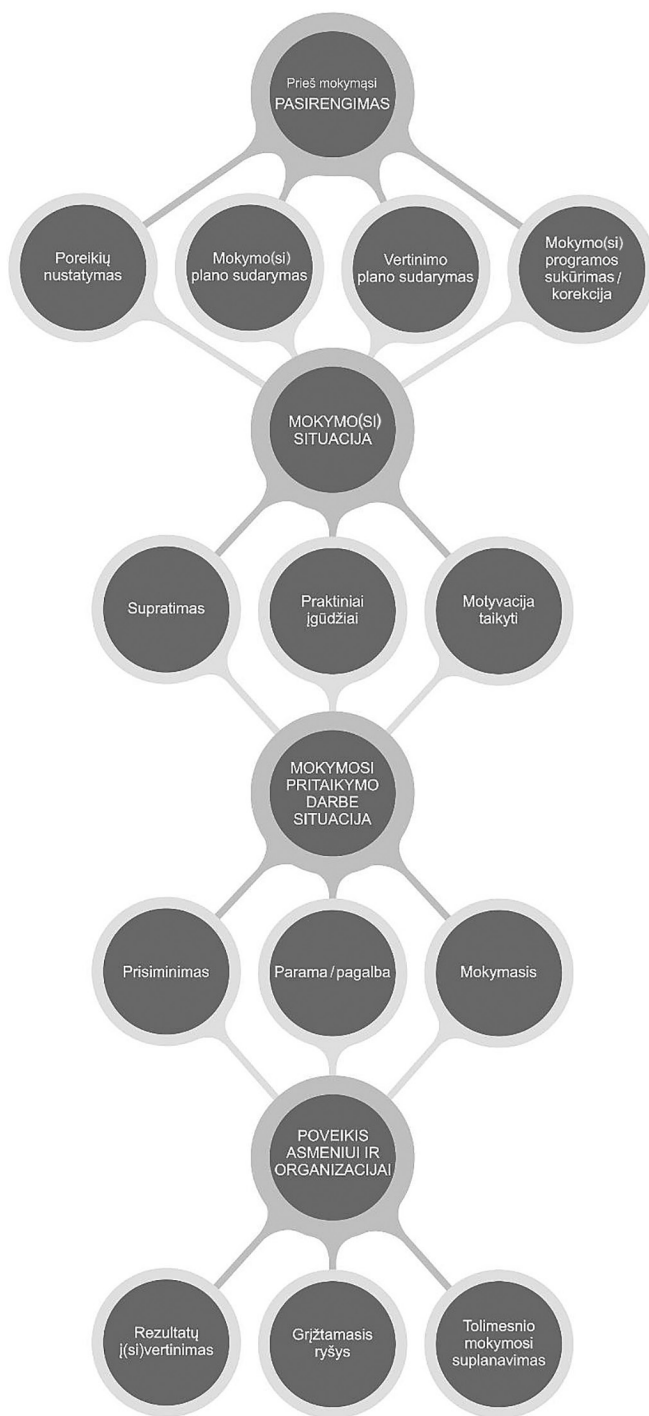
**Pirmojo etapo paskirtis** – pasirengti konkrečiai mokymosi situacijai. Pagrindiniai šio etapo rezultatai yra mokymosi poreikių nustatymas, mokymosi plano sudarymas, vertinimo plano sudarymas ir mokymosi programos sukūrimas / koregavimas, jei yra tam poreikis.

**Antrojo etapo paskirtis** – sukurti mokymosi situaciją, kurioje besimokantysis pasirengtų perkelti mokymosi patirtį. Esminiai šio etapo rezultatai yra įgytas supratimas, praktiniai įgūdžiai ir motyvacija taikyti mokymosi patirtį darbinėje situacijoje.

**Trečiojo etapo paskirtis** – įgytą mokymosi patirtį pritaikyti savo profesinėje veikloje. Pagrindiniai mokymosi patirties perkėlimo veiksniai yra mokymosi žinių prisiminimas, parama / pagalba perkėlimo procese ir mokymasis.

**Ketvirtojo etapo paskirtis** – išryškinti mokymosi patirties perkėlimo poveikį asmeninei besimokančiojo profesinei veiklai / elgesiui, mokinio veiklai / elgesiui, kolegų, draugų, šeimos narių veiklai / elgesiui, organizacijai ir bendruomenei / visuomenei. Pagrindiniai šio etapo žingsniai – rezultatų į(si)vertinimas, rezultatų aptarimas ir grįžtamojo ryšio besimokančiajam teikimas bei tolesnio mokymosi planavimas.

Naujas požiūris į mokymosi veiksmingumą kuria prielaidas kurti tiek veiksmingesnes (numatančias patirties perkėlimą) mokymo programas, tiek ir tiksliau vertinti mokymąsi.



1 pav. Mokymosi patirties perkėlimo į praktiką modelis (pagal W. Thalheimerį)

## TYRIMO METODOLOGIJA

Siekiant išsiaiškinti kvalifikacijos tobulinimo programos veiksmingumą, t. y. ar mokymosi programa sukuria prielaidas perkelti mokymosi patirtį į praktiką, buvo atlikta X kvalifikacijos tobulinimo programos stebėsenos atvejo analizė. Taikytas apklausos raštu metodas. Tyrimo dalyviai – kvalifikacijos tobulinimo programoje dalyvavę vienos mokyklos bendruomenės mokytojai, iš viso 30 asmenų.

Kvalifikacijos tobulinimo programa vyko nuotoliniu būdu *Zoom* platformoje. Programos trukmė – 6 val. Programos turinį sudarė penkios temos. Nagrinėjant dvi temas (iš penkių) buvo pateiktos praktinės užduotys grupėse, kurias reikėjo pristatyti. Namų darbų ar savarankiškų užduočių nebuvo. Po programos dalyviai gavo mokymo medžiagą – skaidres.

Tyrimas vyko nuotoliniu būdu. Tyrime dalyvavę kvalifikacijos tobulinimo programos dalyviai pildė jiems pateiktą klausimyną. Klausimyną sudarė uždarojo ir atvirojo tipo klausimai. Apklausa vyko dviem etapais. Pirmasis apklausos etapas organizuotas mokymams pasibaigus. Pirmąjį klausimyną užpildė 27 dalyviai. Antrasis apklausos etapas vyko po trijų savaičių, kadangi, pasak W. Thalheimerio (2022), jei besimokantysis neperkelia mokymosi patirties į praktiką iš karto po mokymosi ar netrukus, tikimybė, kad ji bus perkelta vėliau, gerokai mažėja. Antrąjį klausimyną užpildė 17 kvalifikacijos tobulinimo programos dalyvių.

Kokybiniai duomenys buvo kategorizuoti išskiriant prasminius vienetus pagal turinio analizės procedūras. Klausimynai sudaryti remiantis mokymo(si) – mokymosi patirties perkėlimo į praktiką – modeliu:

1) *Mokymosi patirties apibendrinimas*. Šio klausimyno paskirtis – atskleisti besimokančiojo požiūrį į pasirengimą mokymosi patirtį perkelti į praktiką. Besimokančiojo buvo klausama, ar suprato mokymo medžiagą, ar įgijo žinių bei įgūdžių, kaip perkelti mokymosi patirtį į praktiką, ar turi motyvacijos perkelti mokymosi patirtį? Šis klausimynas pildytas iš karto po mokymo.

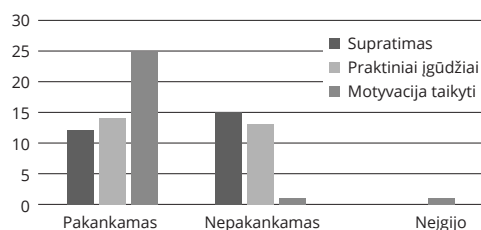
2) *Mokymosi patirties pritaikymo apibendrinimas*. Šio klausimyno paskirtis – išryškinti besimokančiojo požiūrį į mokymosi patirties perkėlimą. Besimokančiojo buvo klausama, ar taikė savo praktikoje tai, ką išmoko, ar savo organizacijoje gavo paramą, pagalbą, kai reikėjo taikyti įgytas žinias, ar sulaukė grįžtamojo ryšio apie perkėlimo patirtį ir kokią poveikį užfiksavo po mokymosi patirties perkėlimo. Klausimynas pildytas po trijų savaičių,

Įvertinus gautus rezultatus, buvo numatytos kvalifikacijos tobulinimo programos gairės. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad besimokančiojo požiūris yra subjektyvus ir ne visada atspindi realybę.

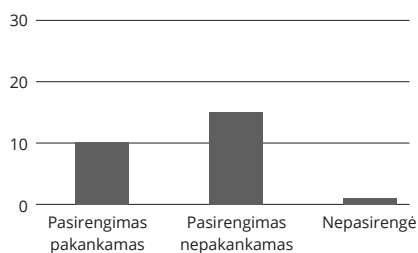
## TYRIMO REZULTATAI

Tyrimo rezultatai analizuojami ir apibendrinami taip pat remiantis mokymo(si) – mokymosi patirties perkėlimo į praktiką – modeliu, t. y. išskiriami trys vertinimo etapai: 1) pasirengimas perkelti mokymosi patirtį į praktiką, 2) mokymosi patirties perkėlimas į praktiką ir 3) mokymosi patirties perkėlimo poveikis.

**Pasirengimas perkelti mokymosi patirtį į praktiką.** Pirmąjį – mokymosi patirties apibendrinimo – klausimą iš karto po mokymų užpildė 27 tyrimo dalyviai. Įvertinus pagrindinius pasirengimo perkelti mokymosi patirtį veiksniai (supratimą, praktinius įgūdžius ir motyvaciją taikyti mokymosi patirtį darbe), išryškėjo, kad mažiau nei pusė tyrimo dalyvių (12) mokymosi medžiagos supratimą įvertino kaip pakankamą, 15 – kaip nepakankamą. Panašiai įvertino ir praktinių įgūdžių, reikalingų mokymo turiniui perkelti į praktiką, įgijimą: 14 manė, kad įgijo pakankamai, 13 – nepakankamai. O motyvaciją taikyti mokymosi patirtį po mokymo praktiškai visi (25) įvertinimo kaip pakankamą. Tik 1 tyrimo dalyvis pabrėžė, kad nemato galimybių mokymosi patirtį perkelti į praktiką (2 pav.).



**2 pav.** Pasirengimo mokymosi patirtį perkelti į praktiką veiksniai



**3 pav.** Pasirengimas mokymosi patirtį perkelti į praktiką

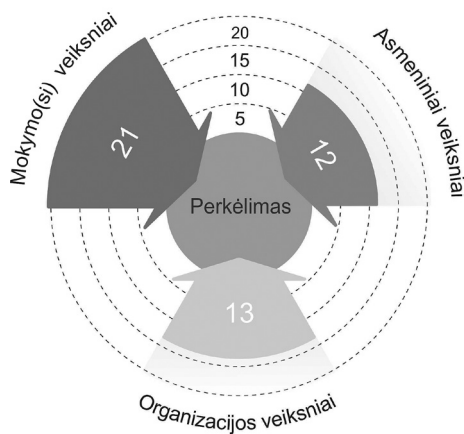
Apibendrinus pasirengimo mokymosi patirtį perkelti į praktiką duomenis (3 pav.), išryškėjo, kad 10 tyrimo dalyvių pasirengimą perkelti mokymosi patirtį į praktiką galima vertinti kaip pakankamą (pakankamai įvertinti visi trys veiksniai – supratimas, praktiniai įgūdžiai ir motyvacija taikyti). 15 tyrimo dalyvių pasirengimą galima vertinti kaip nepakankamą (pakankamai įvertinti ne visi veiksniai, arba visi įvertinti nepakankamai). Ir 1 tyrimo dalyvį galima laikyti visiškai nepasirengusiu perkelti mokymosi patirties. Įdomu pastebėti, kad dauguma pažymėjo, jog ketina taikyti tuos dalykus, kuriems buvo parengtos praktinės užduotys: iš 43 įvardytų dalykų 27 susiję būtent su praktinėmis užduotimis.

Įvertinus visus šio lygmens veiksniai galima teigti, kad mokymo(si) programa tik iš dalies sukūrė prielaidas pasirengti perkelti mokymosi patirtį į praktiką.

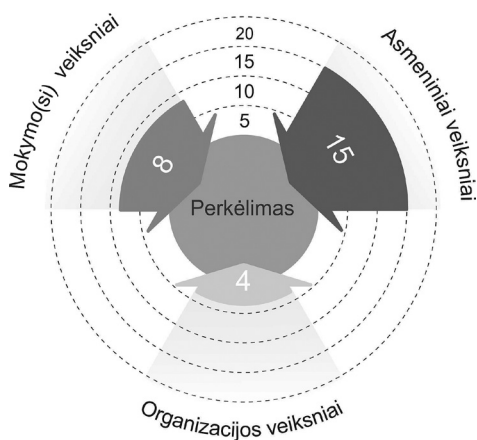


**Mokymosi patirties perkėlimas.** Antrąjį klausimyną praėjus 3 savaitėms po mokymo(si) užpildė 17 tyrimo dalyvių. Iš 17 tik 3 pažymėjo, kad mokymosi patirtį pradėjo nuolat taikyti. 13 pabrėžė, kad pabandė vieną ar kelis kartus, o 1 atsakė, kad visiškai nieko nei taikė, nei bandė. Galima daryti prielaidą, kad dauguma nepildžiusių antrojo klausimyno apie mokymosi patirties perkėlimą į praktiką taip pat nepradėjo jos taikyti nuolatos, galbūt tik pabandė. Todėl šiuo požiūriu mokymosi programos negalima laikyti veiksminga, kadangi dauguma mokymosi patirties į praktiką neperkėlė.

Itin svarbus aspektas, kuris daro didžiulę įtaką mokymosi patirties perkėlimui, yra parama bei pagalba, kurią savo organizacijoje gauna mokytojas po mokymosi. Iš 17 tyrimo dalyvių 12 pažymėjo, kad parama ir pagalba buvo, 5 pabrėžė, kad pagalbos nebuvo arba nebuvo poreikio gauti pagalbą. Mokymo dalyvių buvo paprašyta išvardyti veiksniai, kurie padėjo mokymosi patirtį perkelti į praktiką ir kurie trukdė. Visi veiksniai buvo sugrupuoti į tris grupes: asmeniniai, mokymo(si) ir organizacijos (4 pav.)



4 pav. Mokymosi patirties perkėlimą skatinantys veiksniai



5 pav. Mokymosi patirties perkėlimo trukdžiai

Svarbiausi asmeniniai veiksniai buvo laiko turėjimas (5) ir tikėjimas savo sėkme (6). Pagrindinis mokymo(si) veiksnys – aiški, suprantama mokymosi medžiaga ir jos prieinamumas (18). O svarbiausi organizacijos veiksniai – kolegų palaikymas (6) ir vadovybės / administracijos palaikymas (3). Vertinant pagalbą bei paramą perkeliant mokymosi patirtį, išryškėjo, kad didžiausią įtaką turėjo mokymo(si) veiksniai. O pats svarbiausias veiksnys – aiški ir prieinama mokymosi medžiaga.

Vertinant mokymosi patirties perkėlimo trukdžius paaiškėjo, kad daugumą jų tyrimo dalyviai siejo su asmeninėmis savybėmis bei veiksmais, – buvo išskirta 15 prasminių vienetų (trūko laiko, per daug darbo). 8 prasminiai vienetai išskirti mokymo(si) veiksmų grupėje (trūko žinių ir įgūdžių, trūko lektoriaus konsultacijos) ir 4 prasminiai vienetai sieti su organizacija – trūko išteklių. Šie rezultatai rodo, kad mokymosi patirties perkėlimas labiausiai siejamas su asmeninėmis nuostatomis. Tačiau W. Thalheimeris teigia, kad efektyviausiai ir greičiausiai patirtis perkeliama tuomet, kai mokymai būna orientuoti į veiklą ir kai veiklos metu gaunama pagalba (Thalheimer, 2020, 2022). Todėl organizacijos palaikymą galima vertinti kaip nepakankamą, ir tai galėjo paveikti mokymosi patirties perkėlimo rezultatus.

Į klausimą apie grįžtamąjį ryšį 16 tyrimo dalyvių atsakė, kad jo nebuvo. Grįžtamąjį ryšį gavo tik 1 dalyvis. Viena iš priežasčių – trumpas naujovių taikymo laikotarpis. Tačiau, kaip pastebi W. Thalheimeris (2020, 2022), dėmesys, palaikymas, parama, pagalba, domėjimasis iš organizacijos turi būti nuolatinis, o ne tik tuomet, kai vyksta kasmetinis darbuotojo į(si)vertinimas.

Remiantis šiomis išvaidgomis, galima teigti, kad mokymosi patirties perkėlimas nebuvo sėkmingas ne tik dėl nepakankamo pasirengimo mokymosi metu, bet ir dėl pagalbos / paramos trūkumo iš organizacijos. Ištekliai, laikas, tinkamas darbo grafikas ir pan. dalykai yra svarbūs, bet dar svarbiau yra specialistų (mentorių, lektorių), kolegų teikiama pagalba / parama, organizacijoje veikianti palaikymo sistema ir kultūra. Mentorių vaidmuo šioje situacijoje yra itin svarbus (Thalheimer, 2020, 2022). Iš 17 dalyvių tik 1 paminėjo, kad gavo paramą iš mentoriaus.

**Mokymosi patirties perkėlimo poveikis.** Nors naujovių taikymo laikotarpis nebuvo ilgas, tačiau 8 dalyviai (iš 17) teigė pastebėję tam tikrus pokyčius savo veikloje. Daugiausia jų pastebėjo asmeninėje veikloje – 10 prasminių vienetų (pagerėjo pamokos planavimas, pagerėjo komunikacija su mokiniais, atsirado daugiau motyvacijos). Mokinių veikloje išskirti 9 prasminiai vienetai (aktyvesni mokiniai, pagerėjo drausmė). Du dalyviai teigė, kad pagerėjo komunikacija su bendradarbiais, ir du dalyviai pastebėjo poveikį organizacijoje (padidėjo lojalumas organizacijai, pagerėjo veiklos vertinimas). Kadangi į praktiką buvo perkelti konkretūs metodai ir būdai, poveikį buvo galima fiksuoti iš karto. Net 7 dalyviai poveikį užfiksavo po vieno ar kelių bandymų.

Apibendrinant visų trijų vertinimo etapų rezultatus, galima teigti, kad mokymo(si) programa tik iš dalies sukūrė prielaidas veiklos pokyčiams (trečdali tyrimo dalyvių (10) galima laikyti pasirengusiais perkelti mokymosi patirtį, iš jų

3 pradėjo taikyti naujoves savo praktikoje). Taip pat galima daryti prielaidą, kad veiklos pokyčių būtų daugiau, jei organizacija būtų labiau padėjusi perkelti mokymosi patirtį į pedagoginę praktiką.

Taigi, kvalifikacijos tobulinimo programos veiksmingumas priklauso nuo visų mokymo(si) – mokymosi patirties perkėlimo į praktiką – modelyje išskirtų etapų kokybiško įgyvendinimo remiantis įvardytais veiksniais.

## IŠVADOS

1. Veiksminga kvalifikacijos tobulinimo programa galima laikyti tokią programą, kuri sukuria prielaidas perkelti mokymosi patirtį į pedagoginę praktiką: keisdamas savo veiklą mokytojas daro teigiamą poveikį mokinių mokymosi pasiekimams ir jų asmenybės brandai.
2. Kvalifikacijos tobulinimo programos veiksmingumui vertinti sukurtas mokymo(si) – mokymosi patirties perkėlimo į praktiką – modelis yra apibrėžiamas keturiais etapais: pasirengimas konkrečiai mokymosi situacijai, mokymosi situacijos, kurios metu besimokantysis pasirengia perkelti mokymosi patirtį į praktiką, sukūrimas, mokymosi patirties perkėlimas į praktiką ir mokymosi patirties perkėlimo poveikio išryškėjimas.
3. Apibendrinus tyrimo rezultatus, galima teigti, kad modelis sukuria prielaidas stebėti ir vertinti kvalifikacijos tobulinimo programas:
  - 3.1 analizuojant visus modelio etapus, galima įvertinti, ar mokymo(si) programa padeda pasirengti perkelti mokymosi patirtį, ar mokymosi patirtis perkeliama į praktiką, ar fiksuojamas mokymosi patirties perkėlimo poveikis ir ar mokymo(si) programa buvo veiksminga;
  - 3.2 įvertinus kiekvieno etapo pagrindinius veiksnius galima nustatyti, kuriame etape, dėl kokių veiksnių kilo problemų ir kodėl mokymosi programa buvo nepakankamai veiksminga. Remiantis šiuo įvertinimu lektoriui, programos organizatoriui, besimokančiųjų organizacijoms ir patiems besimokantiejiems gali būti teikiamos rekomendacijos, kaip tobulinti programą.

## LITERATŪRA

1. Bakonis, E., Buinevičiūtė, A., Dunajevus, E., Gailiūtė, E., Milerius, K., Subačiūtė, J., Urbienė, Ž. (2022). *Mokytojų profesinis tobulėjimas: 2021 metų Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklų pažangos duomenų analizė*. Nacionalinė švietimo agentūra. [Žiūrėta 2023 m. kovo 15 d.]. Prieiga internete: <https://www.nsa.smm.lt/projektai/wp-content/uploads/2022/09/2022-09-21-Mokytoju-profesinis-tobulejimas-1.pdf>.

2. Česnavičienė, J., Targamadžė, V., Žibėnienė, G. (2018). *Bendrojo ugdymo mokyklų bendruomenės mokyklos pažangos samprata, orientuojantis į Geros mokyklos koncepciją: tyrimo ataskaita*. Vilnius: Nacionalinė mokyklų vertinimo agentūra.
3. Guskey, Th. R. (2004). *Profesinio tobulinimosi vertinimas*. Klaipėda: Garnelis.
4. *Mokytojų rengimas ir kvalifikacijos tobulinimas: poreikis ir galimybės*. (2022). Švietimo, mokslo ir sporto ministerija. Švietimo problemos analizė.
5. Šedeckytė-Lagunavičienė, I. (2018). *Mokytojo profesinis mokymasis – mokinio ir mokyklos pažangai*. Švietimo naujienos. Nacionalinė mokyklų vertinimo agentūra. [Žiūrėta 2023 m. kovo 15 d.]. Prieiga internete: <https://www.svietimonaujienos.lt/mokytojo-profesinis-mokymasis-mokinio-ir-mokyklos-pazangai/>.
6. Šedeckytė-Lagunavičienė, I., Tumlovskaja, J. (2019). *Mokytojo profesinis tobulėjimas remiantis mokyklų įsivertinimo ir išorinio vertinimo duomenimis*. Švietimo naujienos. Nacionalinė mokyklų vertinimo agentūra. [Žiūrėta 2023 m. kovo 16 d.]. Prieiga internete: <https://www.svietimonaujienos.lt/mokytojo-profesinis-tobulejimas-remiantis-mokyklu-isivertinimo-ir-isorinio-vertinimo-duomenimis/>.
7. Thalheimer, W. (2018). *The learning-transfer evaluation model: Sending messages to enable learning effectiveness*. [Žiūrėta 2023 m. kovo 17 d.]. Prieiga internete: <https://www.worklearning.com/wp-content/uploads/2018/02/Thalheimer-The-Learning-Transfer-Evaluation-Model-Report-for-LTEM-v11.pdf>.
8. Thalheimer, W. (2020). *Factors That Support Training Transfer: A Brief Synopsis of the Transfer Research*. [Žiūrėta 2023 m. kovo 15 d.]. Prieiga internete: <https://www.worklearning.com/wp-content/uploads/2020/01/Transfer-of-Training-Quick-Research-Review-2020-v1a.pdf>.
9. Thalheimer, W. (2022). *Performance – focused learner surveys*. Work – Learning Press: Somerville, Massachusetts.

## MONITORING OF QUALIFICATION IMPROVEMENT PROGRAMMES: LEARNING TRANSFER TO PRACTICE MODEL

*Lineta Žilinskaitė, Asta Lapėnienė*

### *Summary*

The article actualizes the issue of the effectiveness of qualification improvement programmes, presents a four-level model for monitoring the learning transfer into practice, which aims to highlight the factors of the program's effectiveness. An effective qualification improvement program is considered to be one that creates conditions for the learning transfer into pedagogical practice. Based on this model, the case analysis of the monitoring of the X qualification improvement program revealed that the model creates prerequisites for the monitoring of the qualification improvement programs and the evaluation of their effectiveness.

**Keywords:** learning transfer, monitoring of qualification improvement programmes, professional development.