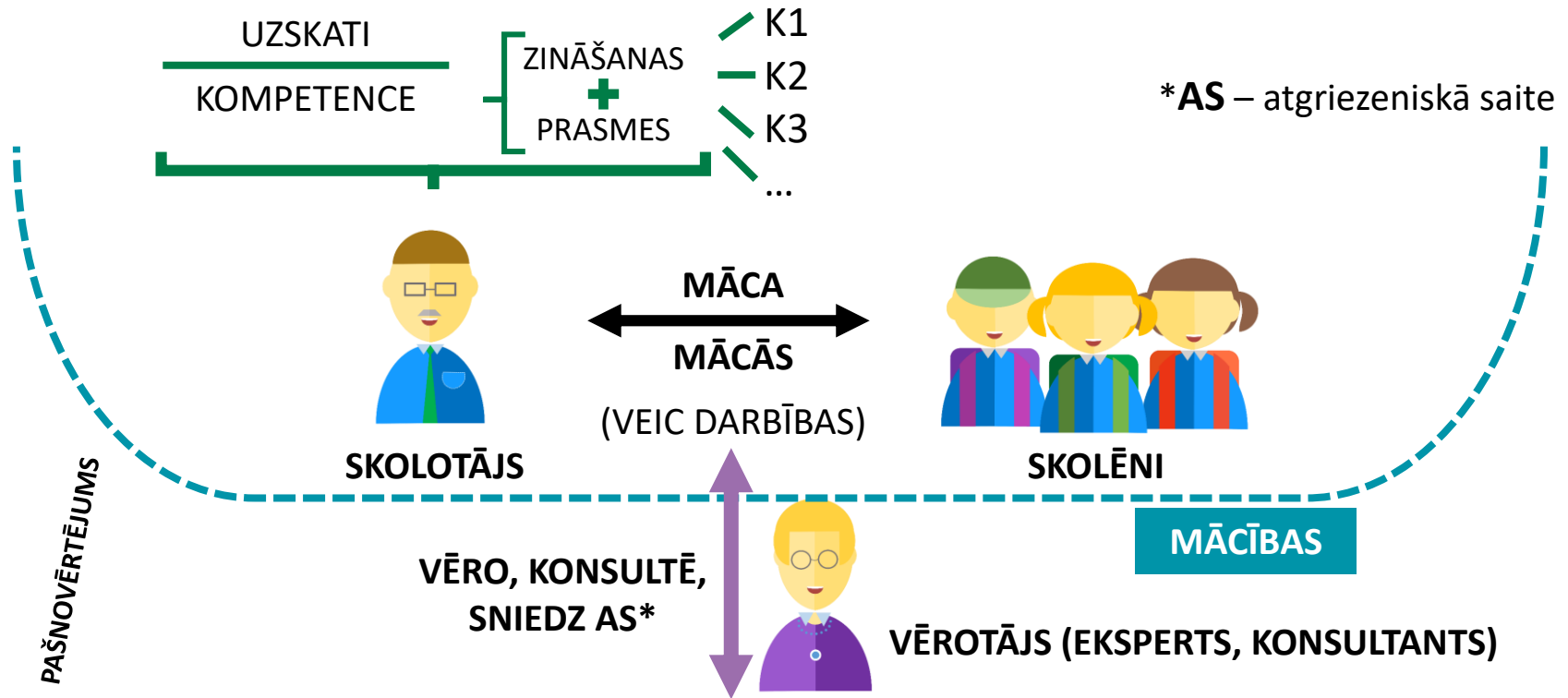


# KĀ SKOLOTĀJS SEKO SAVAI IZAUGSMEI?



PIEMĒRS	Skolotāja profesionalitātes līmenis	MĒĢINA, SĀK	TUVU REZULTĀTAM	PRASMĪGS, LIETPRATĪGS	EKSPERTS
<b>Prasme vadīt tādu mācību procesu, kas veido skolēna kompetenci</b>					
<b>Mācīšanās vadīšana</b>					
<b>1.1. Mācīšanās mērķu (SR**) skaidrība</b>  Mērķa formulējums Skolēnu sapratne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informē par tēmu, kas tiks aplūkota stundā, bet netiek formulēts stundas mērķis.</li> <li>...</li> <li>Skolēns nezina, kas stundā jāiemācās.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formāli pasaka stundas mērķi (SR**) skolēnam vai/un snieguma kritērijus.</li> <li>...</li> <li>Skolēns dzird/redz stundas mērķi, bet nav precīzi skaidrs, kas ir svarīgākais un kas īsti jāiemācās.</li> </ul>	<b>SR** ir formulēts atbilstoši laba mērķa kritērijiem</b> (skaidrs, izmērāms, būtisks, atbilstošs, sasniedzams noteiktajā laikā).  ... Skolēns dzird precīzu mērķi, bet viņam var būt dažas neskaidrības.	Izvirza <b>labi noformulētu SR**</b> (atbilstoši visiem kritērijiem) un/vai snieguma kritērijus skolēniem saprotamā valodā.  ... Skolēni saprot, kas stundā jāiemācās.	<b>Iesaista skolēnus SR**</b> un/vai snieguma kritēriju formulēšanā, precizēšanā, koriģēšanā.  Skolēni piedalās mērķa formulēšanā.

SR\*\* – sasniedzamais rezultāts.

## 13 KĀ SKOLOTĀJS SEKO SAVAI IZAUGSMEI?

Lai panāktu konkrētus uzlabojumus skolotāja darbībā, jāiegūst precīza informācija, ko tieši nepieciešams pilnveidot. **Skolotāja sniegumu iespējams mērīt**, izmantojot snieguma kritērijus, kas ir atbilstoši nepieciešamajām skolotāja prasēm, un strukturējot tos pa atbilstošiem līmeņiem. Snieguma līmeņu aprakstus (rubrikas) izmanto topošo skolotāju prasmju vērtēšanai, ikgadējai skolotāju snieguma izvērtēšanai, profesionālās pilnveides vajadzību precizēšanai, bet vissvarīgākais to uzdevums ir palīdzēt skolotājam izvērtēt savas prasmes, lai varētu tās mērķtiecīgi pilnveidot.

Skolotāju sniegums var būt atšķirīgs, tam ir objektīvs pamatojums, ja tiek mainīta mācību procesa paradigma stundas līmenī. Skolotājs atrod aspektu, ko savā darbā uzlabot, viņš ar to strādā, izvēloties atbilstošu profesionālās pilnveides saturu un formu. Ātrāks risinājums ir individuāla atbalsta sniegšana konkrētam skolotājam vai

atbilstošu grupu profesionālās pilnveides modeļu izmantošana.

Personalizētu atgriezenisko saiti var sniegt pieredzējis kolēģis (konsultants). Izvēloties profesionālās pilnveides modeli, ir svarīgi pārliecināties, vai tā pamatā ir reāls mācību process, vai dalībnieki var mācīties cits no cita, vai ir iespēja saņemt atgriezenisko saiti, vai mācīšanās notiks reflektējot, ilgtermiņā un regulāri. Tā iespējams panākt izmaiņas skolotāju zināšanās, prasmēs un uzskatos, sekojoši arī mācību procesā un skolēnu sniegumā. Izmaiņas mācību procesā var panākt, profesionāli veicot mācību stundu izpēti (savstarpēja stundu vērošana), radot un izmēģinot stundu piemērus kopā ar kolēģiem, veicot savas darbības izpēti. Izšķiroša nozīme ir veiksmīgai iegūto ideju iedzīvināšanai mācību procesā – tā maina skolotāju attieksmi un uzskatus.

### PĒTĪJUMU REZULTĀTI

#### LATVIJĀ

LU SIIC veiktajos pētījumos, vērojot mācību stundas ilgākā laika periodā (France u.c., 2015; Dudareva u.c., 2015; Volkinšteine u.c., 2014), skolotāju vērtēšanai tiek izmantoti līmeņos aprakstīti sniegumi attiecībā pret kritērijiem. Pētījuma ietvaros vērotas mācību stundas 10 skolās laika periodā no 2013. līdz 2015. gadam, kopumā iegūstot un analizējot datus par 368 stundām 1.–12. klasē dažādos mācību priekšmetos. 2017./18. mācību gadā datu ieguve turpināta. Pētījumi liecina, lai mācīšana būtu efektīva, stundās palielinātos produktīvu uzdevumu īpatsvars, uzlabotos skolotāju prasme veidot sarunu, ne “atprasīšanu”, būtu jēgpilns IKT lietojums u.c., skolotājiem nepieciešams atbalsts.

No mācīšanas efektivitātes skatupunkta ir saskatāmas četras skolotāju grupas ar atšķirīgu sniegumu un attiecīgi arī ar dažādām profesionālās pilnveides vajadzībām. Pētījumi rāda, ka tiem skolotājiem, kuri vēlas mainīt savu darbību, bet dara to nedroši un pagaidām vēl neefektīvi, ievērojamu palīdzību sniedz savstarpēja stundu vērošana pieredzējuša eksperta vadībā. Citai skolotāju grupai piemērotākas būtu tādas profesionālās pilnveides formas, kas vērstas uz skolotāju uzskatu maiņu. Rīcībpetījuma modeli vajadzētu izvēlēties tiem skolotājiem, kuru profesionālais sniegums jau ir

### LITERATŪRA TĀLĀKAI UZZIŅAI

- Helmke, A. (2009). Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität – Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts. Seelze: Klett - Kallmeyer in.
- Jayaram, K., Moffit, A., & Scott, D. (2012). Breaking the habit of ineffective professional development for teachers. McKinsey on Society, McKinsey & Company.
- AITSL. (2011). Australian Professional Standards for Teachers. Pieejams: [https://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/apst-resources/australian\\_professional\\_standard\\_for\\_teachers\\_final.pdf](https://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/apst-resources/australian_professional_standard_for_teachers_final.pdf)
- Namsone, D., Čakāne L., Volkinšteine J., Butkēviča, A. (2018). Kā novērtēt skolotāju sniegumu un mērķtiecīgi pilnveidot skolotāju prasmes. *Mācīšanās lietpratībai*. Rīga: LU Akadēmiskais apgāds. Pieejams: <https://www.siic.lv/skolam/petnieciba/monografija-macisanas-lietpratibai/>

salīdzinoši augsts un kuri vēlas sevi profesionāli pilnveidot tālāk (Namsone u.c., 2018).

#### PASAULĒ

Skolotāju vērtēšana var būt summatīva vai formatīva (Huber u.c., 2016), un tā var kalpot diviem dažādiem mērķiem – profesionālajai pilnveidei vai kvalitātes kontrolei (Roegman u.c., 2016; Danielson u.c., 2000). Atbilstoši izpratnei par efektīvu mācīšanu tiek vērtētas konkrētas skolotāja prasmes (Jayaram u.c., 2012). Skolotāja snieguma līmeņu aprakstos (rubrikās) ir ietverti tādi aspekti kā klasvadības un pedagoģiskās darbības efektivitāte, skaidrība par stundas mērķiem, spēja ieinteresēt skolēnus neatkarīgi no viņu mācīšanās stila, spēja diferencēt mācību procesu u.c. (Jayaram u.c., 2012; Helmke, 2009 u.c.).

Īstenojot profesionālo pilnveidi skolas ietvaros, galvenais izaicinājums ir nobalansēt starp “viens izmērs der visiem” un “katrs skolotājs ir atšķirīgs” pieejām. Ierobežotie resursi liek jautāt: kur ieguldīt, investīcijas dos vislielākos uzlabojumus skolotāja darbībā un skolēnu sasniegumos. Skolotāju sadalīšana pēc noteiktiem kritērijiem palīdz atbildēt uz šo jautājumu (Jayaram u.c., 2012).

- Huber, S. G., & Skedsmo, G. (2016). Teacher evaluation - accountability and improving teaching practices. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 28(2).
- Roegman, R., Goodwin, A. L., Reed, R., & Scott-McLaughlin, R. M. (2016). Unpacking the data: an analysis of the use of Danielson's (2007) Framework for Professional Practice in a teaching residency program. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 28(2).
- Danielson, C., & McGreal, T. L. (2000). Teacher evaluation to enhance professional practice. Princeton, NJ: Educational Testing Service.