

ANDRAGOGO ORGANIZATORIAUS VAIDMUO TOBULINANT PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJĄ

Nomeda Skliuderienė, Gitana Tolutienė

Klaipėdos universitetas

Anotacija

Siekiant išanalizuoti ir pagrįsti andragogo organizatoriaus vaidmenį tobulinant pedagogų kvalifikaciją, atskleidžiama pedagogų nuolatinio tobulinimosi ir andragogo organizatoriaus profesionalumo svarba, išryškinaamos teigiamos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir andragogo organizatoriaus veiklos sąsajų pusės bei problemos. Pirmoje straipsnio dalyje aptariama pedagogų kvalifikacijos tobulinimo samprata, ją pagrindžiant profesionalumo, profesionalizacijos aspektais, atskleidžiamas andragogo organizatoriaus veiklos įvairialypiškumas, daugiafunkcionalumas tobulinant pedagogų kvalifikaciją. Antroje dalyje analizuojami švietimo dokumentai, reglamentuojantys pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir andragogų profesinę veiklą, apžvelgiama pedagogų kvalifikacijos tobulinimo būklė, atlikti tyrimai ir andragogo profesinės veiklos pripažinimas Lietuvoje. Šio straipsnio teorinį naujumą ir reikšmingumą atskleidžia pagrįsta pedagogų kvalifikacijos tobulinimo samprata, atskleistas andragogo veiklos įvairialypiškumas ir daugiafunkcionalumas, įrodyta andragogo organizatoriaus profesionalumo reikšmė, siekiant užtikrinti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo kokybę. **PAGRINDINIAI ŽODŽIAI:** andragogas organizatorius, profesionalumas, profesionalizacija, pedagogas, kvalifikacija, tobulinimas.

Abstract

The importance of constant improvement of teachers and andragogue organiser's professionalism is revealed, advantages and issues of the link between teachers' qualification development and andragogue organiser's activity is highlighted to analyse and justify the andragogue organiser's role in the sphere of teachers' qualification development. The first part of the article discusses the conception of teachers' qualification development based on the aspects of professionalism, reveals diversity of andragogue organiser's activities and multi-functionality in the sphere of teachers' qualification development. The second part of the article analyses educational documents that regulate teachers' development activity and andragogues' professional activity, reviews the state of teachers' qualification development, carried out research and recognition of andragogue's professional activity in Lithuania. Justified conception of teachers' qualification development, revealed diversity and multi-functionality of andragogue's activities and proven importance of andragogue organiser's professionalism to ensure the quality of teachers' qualification reveals theoretical novelty and significance of this article. **KEY WORDS:** andragogue organizer, professionalism, professionalization, pedagogue, qualification, development.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v79i3.1891>

Įvadas

Remiantis pastarųjų metų kvalifikacijos tobulinimo renginių statistika Lietuvoje, kai daugėja renginių mokyklų bendruomenėms, komandoms, galima teigti, kad mokyklų bendruomenės suvokia gebėjimo veikti išvien svarbą. Mokymasis

komandoje – vienas iš besimokančios organizacijos bruožų. Lietuvoje kuriamo ir kitose šalyse egzistuojančio pedagogų kvalifikacijos tobulinimo (toliau – PKT) modelio kontekste, kai PKT turi atliepti ne tik paties kvalifikacijos tobulinimo, bet ir ugdymo įstaigos prioritetus bei veiklos tobulinimo kryptis, individualių ir kolektyvinių kompetencijų dermė gali būti traktuojama ne tik kaip sėkmingo bendravimo ir bendradarbiavimo sąlyga, bet ir kaip vienas iš organizacijos tikslų. B. Jatkauskienė (2013) cituoja P. Corn'ą, kurio teigimu, mokytojų kompetencija yra kolektyvinė. Iš mokytojų kolektyvo (visos mokyklos, visos institucijos) tikimasi kompetentingumo. Nereikėtų to tikėtis tik iš mokytojo, ypač jo profesinės karjeros pradžioje: mokytojas turės mokytis visos profesinės karjeros metu, išlaikyti „apetitą“ naujoms žinioms ir intelektiniam smalsumui. Jei jis pats to neturės, negalės to perduoti ir savo mokiniams. Kalbant apie PKT, pabrėžiama, kad kvalifikacijos tobulinimas nuosekliai pratęsia pedagogo rengimą, pradėtą aukštojoje mokykloje, ir turi trukti visą profesinės veiklos laikotarpį. Pedagogui keliami reikalavimai akcentuoja, kad jis turi ne tik gerai išmanyti savo dalyką, bet ir turėti atitinkamas asmenines savybes. Taigi jo veiklos sritis ir atsakomybė išplečiama, pradedant dalyko programos perteikimu mokiniui ir baigiant individualiu požiūriu ir veikimu konkrečiose profesinėse situacijose. PKT reglamentuojantys dokumentai (LR Švietimo įstatymas, 2011; Valstybės švietimo strategijos 2013–2022 metų nuostatos, 2013; PKT koncepcija, 2012; Reikalavimų mokytojų kvalifikacijai aprašas, 2014 ir kt.) suteikia galimybę pedagogui tobulinti tiek individualius, tiek švietimo įstaigos ar nacionalinius PKT poreikius. O organizuojant PKT procesą svarbiausias vaidmuo tenka andragogui organizatoriui, jo profesionalumui, įvaldant edukacinę, vadybinę, tiriamąją veiklos sritis.

R. M. Andriekienė (2011) teigia, kad andragogo organizatoriaus pagrindinė veikla suaugusiųjų švietimo srityje skirstoma į vidinę (savo institucijos konsultavimą) ir išorinę (kursų užsakovų konsultavimą), ir pabrėžia, jog jam keliami vis daugiau naujų reikalavimų, nors neaišku, kaip ir kokie jo atliekami vadybiniai vaidmenys daro didžiausią įtaką praktinėje veikloje bendradarbiaujant visiems suaugusiųjų švietimo proceso veikėjams: besimokantiejiems, andragogui organizatoriui, lektoriui, organizacijos administracijai ir kt. Andragogo organizatoriaus veikla pernelyg sudėtinga, kad būtų galima visoms suaugusiųjų švietimo institucijoms taikyti tas pačias nuostatas ar instrukcijas. Mokymosi aplinkų plėtra, jų tipų gausėjimas andragogo organizatoriaus veiklą daro ypač priklausomą nuo konkrečioje institucijoje įsivyravusios suaugusiųjų švietimo strategijos, todėl šios veiklos reguliavimas yra suaugusiųjų švietimo institucijos apsisprendimas. Kalbant apie PKT, svarbu pagrįsti andragogo, atitinkančio visas profesionalo savybes, svarbą. Ypač tai svarbu andragogo profesijos pripažinimo kontekste. Mokytojo profesija yra seniai pripažinta, anot D. Goode, dar 1960 metais, ji atitinka pagrindines profesijos charak-

teristikas: mokytojams būdingas biurokratinis legitimizuotas statusas, tam tikros atliekamos funkcijos ir vaidmenys, bendras profesinis tapatumas bei vertybės. Tuo tarpu andragogų profesinė veikla, nors ir stebimos pastangos ją socialiai bei teisiškai pripažinti, menkinama ir neigiama realybėje (Andriekienė, 2011). Nors 2013 m. spalio 22 d. švietimo ir mokslo ministras patvirtino Andragogo profesinės veiklos aprašą, kuriame apibrėžta andragogo veiklos paskirtis, tikslai, uždaviniai ir kompetencijos, tačiau andragogo profesija į Lietuvos profesijų klasifikatorių dar neįtraukta. Todėl, nesant Lietuvoje andragogo pareigybės, galima kalbėti tik apie atliekamus profesinius vaidmenis, tarp jų ir andragogo organizatoriaus.

Visa tai suponuoja probleminius klausimus: kokia andragogo organizatoriaus profesionalumo reikšmė, siekiant užtikrinti PKT kokybę? Kokį vaidmenį pedagogo veiklos efektyvumui turi andragogas profesionalas, organizuojantis PKT procesą?

Straipsnio tikslas : išanalizuoti ir pagrįsti andragogo organizatoriaus vaidmenį tobulinant pedagogo kvalifikaciją.

Uždaviniai: 1) išanalizuoti PKT sampratą; 2) atskleisti andragogo organizatoriaus atliekamus vaidmenis, funkcijas, kompetencijas tobulinant pedagogo kvalifikaciją; 3) išnagrinėti LR teisės aktus, reglamentuojančius PKT ir andragogo profesinę veiklą.

Metodai: 1) mokslinės literatūros analizė, siekiant atskleisti pedagogų nuolatinio tobulinimosi ir andragogo organizatoriaus profesionalumo svarbą; 2) dokumentų analizė, siekiant išryškinti PKT ir andragogo organizatoriaus veiklos sąsajų teigiamas puses bei problemas.

1. Teorinės pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir andragogo organizatoriaus vaidmens įžvalgos

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo samprata ir jos pagrindumas profesionalumo, profesionalizacijos aspektais. PKT koncepcijoje (2012) *kompetencijos* sąvoka derintina su žodžiais *įgyjama, ugdoma* ir vartotina tiek bendrajam profesinių gebėjimų lygiui, tiek paskiriems gebėjimams atlikti profesines užduotis, veikti profesinėje srityje apibūdinti; *kvalifikacijos* sąvoka derintina su žodžiais *tobulinama, pripažįstama, formalizuojama, reikalaujama* ir vartotina dokumentais patvirtintai bei su profesine karjera siejamai kompetencijų ir patirties visumai apibūdinti. Koncepcijoje aptariama procesų ir priemonių visuma vadinama *pedagogų kvalifikacijos tobulinimu*, o paties pedagogo veikla siekiant įgyti naujų ar aukštesnių kompetencijų – *profesiniu tobulinimu*. Pastarojo samprata remiasi keliomis kartinėmis nuostatomis (Villegas-Reimers, 2003): 1) mokytojai yra aktyvūs besimokantieji; 2) mokosi nuolat; 3) mokymai vyksta konkrečioje aplinko-

je; 4) profesinis tobulinimasis yra neatsiejama švietimo kaitos dalis; 5) mokytojai yra reflektuojantys praktikai; 6) profesinis tobulinimas vyksta bendradarbiaujant; 7) jis kinta, atsižvelgiant į aplinką, kontekstą.

Analizuojant mokslinę literatūrą, formuojasi požiūris, kad PKT tikslas yra siekti meistriškumo savo srityje, t. y. tapti pedagogu profesionalu. Kaip teigia A. L. Strauss'as (1992), mokytojų profesionalumas ugdomas per visą jų išsimokslinimo procesą, o tobulinamas – visos profesinės karjeros laikotarpiu. A. Amrein'o (2006) teigimu, neužtenka tik kalbėti apie kokybišką ir rezultatyvią mokytojo veiklą, remiantis vien turimu diplomu, profesinių kompetencijų vertinimu, patirtimi, turimais gebėjimais ar veiklos būdais. Siekiant pagerinti ugdymo kokybę, reikia siekti didesnio mokytojų veiklos rezultatyvumo. Rezultatyviais mokytojais, T. Anderson'o (2004) teigimu, laikomi tie, kurie pasiekia savo ir kitų asmenų numatytus tikslus (Jatkauskienė, 2013).

Turint omenyje tai, kad PKT esmė yra patobulintų kompetencijų panaudojimas profesinėje veikloje, t. y. ugdymo procese, o jų laukiamas pritaikymo rezultatas yra geresni mokinių pasiekimai, svarbu gebėti kompetencijas panaudoti ten, kur reikia. G. Le Boterf'as (2010) tai vadina kompetencijų perkėlimu, jo teigimu, kiekvienas iš mūsų yra girdėjęs kalbant ir žino, kad patirtį turintis profesionalas perkelia ar perteikia savo kompetencijas. Ugdytojai susirūpinę tuo, kad mokantis įgytos žinios būtų perkeltos ir pritaikytos veiklos situacijoje. Pageidautina, kad profesionalas gebėtų į įvairias veiklos situacijas perkelti tai, ką jis moka atlikti konkrečioje situacijoje.

Kaip teigia A. M. Juozaitis (2008), remdamasis P. Jarviu (2001), mokymasis yra svarbi kiekvieno profesionalo veiklos dalis, todėl jis nuolat privalo dalyvauti profesionalizacijos veikloje. Profesionalumas, anot A. Pollard'o (2002), tai vertybiškai orientuota veikla, kai asmeniniai kiekvieno darbuotojo išsipareigojimai susipina su jo profesiniu vaidmeniu. Mokslininkai (Jatkauskienė ir kt., 2010) pabrėžia, kad profesionalizacija reiškia specialių žinių, mokėjimų ir įgūdžių įgijimą pouniversitetinės praktikos metu, nuolatinį kvalifikacijos tobulinimą, numatytą įstatymų, siekiant gilinti ir tobulinti įgytas žinias bei mokantis jas pritaikyti praktiškai. Arba, kaip nurodyta Tarptautinių žodžių žodyne (2008), profesionalizacija – tai profesijos įvaldymas, specializavimasis kurioje nors srityje, perėjimas į profesionalų kategoriją. Profesionalizacija, anot H. Siebert'o (2007), – tai procesas, vykstantis dviem lygiais, kurie tarpusavyje susiję. Tai profesinių, mokslo žinių, kurios suformuotų kompetentingos veiklos teorinį ir empirinį pagrindą, kaupimas bei profesijos su jos specifinėmis kvalifikacijomis ir kompetencijomis pripažinimas. Taigi galima teigti, kad kvalifikacijos tobulinimas yra vienas iš profesionalizaci-

jos elementų. Kadangi pedagogams išorės profesionalizacija (išskirtinio statuso reikalavimas, profesinio tapatumo formavimas ir kt.) nėra tiek aktuali, straipsnyje dėmesį kreipiame į pedagogų vidaus profesionalizaciją (mokslo žinių kaupimą, kompetencijų ugdymą, kvalifikacijos tobulinimą), kuri pasireiškia profesiniu kompetentingumu. Pedagogų vidaus profesionalizaciją reglamentuoja LR teisės aktai, kurie numato PKT, kvalifikacinės kategorijos įgijimo ir atestacijos tvarką, dalyvavimą metodinių būrelių veikloje, savianalizę, atliekamą kiekvienais mokslo metais, ir t. t.

Apibendrinant galima teigti, kad pedagogas visų pirma pats turi dalyvauti profesionalizacijos procese. Esant iššūkių ir reikalavimų kupiname profesinės veiklos sukuryje, pedagogui tobulinant kvalifikaciją dažnai būtina kompetentinga pagalba, profesionalus jo kvalifikacijos etapo įvertinimas ir tikslingas nukreipimas toliau tobulėti.

Andragogo organizatoriaus vaidmens įvairialypiškumas ir daugiafunkciškumas tobulinant pedagogų kvalifikaciją. Kalbant apie PKT numanomi du veikėjai – pedagogas ir andragogas. Kadangi suaugęs besimokantis yra laikinas klientas, švietimo programose ieškantis tik to, ko reikia jo asmeniniams ar profesiniams siekiams įgyvendinti, jo mokymosi procesui turėtų vadovauti andragogas, nes, pasak Ph. Meirieu (2007), jis žino, išmano ir siūlo produktyviausią žinių įgijimo būdą (Jatkauskienė, 2013). Remiantis šiuo teiginiu, akivaizdu, kad andragogas turi būti tas asmuo, kuris, išmanydamas andragoginės veiklos technologijas, palengvintų pedagogo mokymosi procesą.

R. M. Andriekienė (2011) pabrėžia, kad šiandien kalbant apie nuolatinį suaugusiųjų švietimą akcentuojamas ne tiek lektoriaus, kiek andragogų analitikų (tyrėjų), organizatorių, konsultantų, patarėjų, vadybininkų, mentorių vaidmuo. Pabandę perkelti šiuos vaidmenis į PKT sritį, matome, kad PKT formų spektrą papildančios naujos efektyvios mokymosi formos leidžia ir šioje srityje nustatyti įvairius mokymosi rezultatams reikšmingus andragogo vaidmenis. Ypač svarbus vaidmuo tenka PKT srityje dirbančiam andragogui. R. M. Andriekienė ir D. Martišauskienė (2013) teigia, kad siekiant kokybiškai teikti suaugusiųjų švietimo paslaugas kinta ne tik andragogo vaidmenys, bet ir visa jo veikla, nukreipta į kliento, besimokančiojo poreikius. Autoriai (Andriekienė, 2011; Zuzevičiūtė ir kt., 2008; Teresevičienė ir kt., 2006; Barkauskaitė, 2006 ir kt.) akcentuoja, kad andragogas, siekdamas paslaugų kokybės, privalo išanalizuoti užsakovų poreikius, atlikti besimokančiųjų asmeninių savybių, gebėjimų, pomėgių, požiūrio ir kt. analizę, atsižvelgęs į nustatytus poreikius ir ištirtą požiūrį, turimas žinias numatyti mokymosi kursų tikslą ir uždavinius, rengti programas. Tad didėjant reikalavimams ir konkurencijai, kintant besimokančiųjų poreikiams ypač aktualus kliento pažinimas, paslaugų koky-

bės valdymas. Kaip teigiama PKT koncepcijoje (2012), PKT sistema turi sudaryti palankias sąlygas ir kurti paskatas, kad PKT paslaugas būtų suinteresuotos teikti pirmiausia tos institucijos, kurios turi reikiamą patirtį, bazę ir kvalifikuotą personalą. Todėl svarbu, kad šių paslaugų teikimą koordinuotų andragogas profesionalas, turintis tiek teorinių žinių, tiek praktinę, analitinę patirtį.

Užsienio autorių (Buiskool ir kt., 2010) teigimu, suaugusiųjų švietėjų profesionalų veiklos sritis sieja profesinės veiklos kompetencijos, kurios skaidomos į dvi dalis – bendrąsias ir savitąsias. Bendrosios kompetencijos yra svarbiausios, jų reikia, norint atlikti veiklas suaugusiųjų švietimo sektoriuje (mokymo, konsultavimo, vadybinės ar administracinės veiklos): pirmos trys (A1–A3) apima profesionalumo lauką, o keturios paskutinės (A4–A7) yra pedagoginės / didaktinės kompetencijos (1 lentelė).

1 lentelė. Suaugusiųjų švietėjų profesionalų bendrosios kompetencijos (Buiskool ir kt., 2010)

Eil. Nr.	Kompetencija	Apibūdinimas
A1	Savo praktikos, mokymosi ir asmeninio tobulėjimo apmąstymo, vertinimo	Gebėjimas kritiškai mąstyti, įvertinti savo mokymosi poreikius, organizuoti ir valdyti savo mokymosi procesą
A2	Bendravimo ir bendradarbiavimo su besimokančiais suaugusiais, kolegomis bei suinteresuotomis šalimis	Gebėjimas bendrauti su besimokančiais suaugusiais, bendradarbiais ir suinteresuotomis šalimis, dirbti komandoje, bendradarbiauti su bendradarbiais, keistis žiniomis ir patirtimi, nusakyti problemą ir ją spręsti
A3	Suaugusiųjų švietimo įstaigos struktūros plėtros ir tobulinimo bei profesinės praktikos, įstaigos, sektoriaus, profesijos ir visuomenės pokyčių numatymo	Gebėjimas prisiimti atsakomybę už įstaigos, sektoriaus ir profesijos plėtrą bei tobulinimą, gebėti bendrauti, derėtis ir ieškoti problemų sprendimo būdų su suinteresuotomis šalimis
A4	Savo dalyko srities patirties ir galimų mokymo išteklių naudojimo	Gebėjimas panaudoti dalyko ar praktikos žinias, pasirinkti tinkamus mokymo šaltinius, pasinaudoti besimokančių suaugusiųjų mokymosi šaltiniais, motyvuoti suaugusiuosius mokytiis savarankiškai
A5	Įvairių mokymo metodų, formų ir būdų taikymo, naujų galimybių žinojimo ir elektroninių įgūdžių	Gebėjimas mokymo procese taikyti mokymo metodus, formas ir būdus, IKT bei žiniasklaidos priemones, individualiai besimokančiam suaugusiajam ir grupei valdyti mokymo procesą

Eil. Nr.	Kompetencija	Apibūdinimas
A6	Besimokančių suaugusiųjų mokymosi įgalinimo ir jų, kaip visapusiškai nepriklausomų, visą gyvenimą besimokančių asmenų, palaikymo	Gebėjimas motyvuoti, skatinti ir įgalinti besimokančius suaugusiuosius kalbėti apie mokymo proceso aktualumą, sukurti skatinančią mokymosi aplinką
A7	Darbo su besikeičiančiomis ir heterogeninėmis grupėmis, kurių skirtingi mokymosi poreikiai ir turima patirtis, motyvacija	Gebėjimas atpažinti besimokančiųjų išsilavinimo lygį, valdyti heterogenines grupes, analizuoti besimokančiųjų elgesį, atpažinti problemas ir galimus konfliktus bei gebėti jų išvengti

Minėtų autorių teigimu, savitosios kompetencijos būtinos atliekant tam tikrą specifinę veiklą (pvz., sprendžiant administracinius klausimus). Jos būtinos ne visiems profesionalams, dirbantiems suaugusiųjų švietimo srityje. Jos skirstomos į tas, kurios tiesiogiai susijusios su mokymo procesu (B1–B6), – tai mokymas ar konsultavimas, ir netiesiogiai susijusios su mokymosi procesu ar jo palaikymu (B7–B12), – tai valdymas ir administracinė parama (2 lentelė).

2 lentelė. Savitosios kompetencijos, būtinos suaugusiųjų švietimo srityje (Buiskool ir kt., 2010)

Eil. Nr.	Kompetencija	Apibūdinimas
B1	Besimokančių suaugusiųjų ankstesnės patirties, mokymosi poreikių, motyvacijos, vertinimo	Gebėjimas vertinti ankstesnes besimokančio suaugusiojo patirtis, mokymosi poreikius, motyvaciją ir pageidavimus, išvelgti ir panaudoti besimokančio suaugusiojo patirtį ir žinias, kaip mokymo išteklius
B2	Suaugusiųjų mokymo proceso organizavimo	Gebėjimas parinkti suaugusiųjų mokymui(si) tinkamą mokymosi stilių, didaktinius metodus ir turinį, planuoti mokymo procesą ir, atsižvelgiant į individualų besimokantį suaugusįjį ar jų grupę, jį pritaikyti
B3	Besimokančių suaugusiųjų mokymosi proceso lengvinimo	Gebėjimas taikyti įvairias mokymo formas, metodus ir būdus, dirbti su heterogeninėmis grupėmis, skatinti besimokantįjį mokyti savarankiškai, valdyti mokymo procesą, prireikus, keisti mokymo strategiją
B4	Nuolatinio suaugusiųjų mokymosi proceso stebėjimo ir vertinimo	Gebėjimas nuosekliai stebėti ir vertinti besimokančių suaugusiųjų mokymosi procesą, pasirinktą mokymosi strategiją, naudojamus mokymosi išteklius, siekiant juos patobulinti

Eil. Nr.	Kompetencija	Apibūdinimas
B5	Patarimo karjeros, gyvenimo, tolesnio lavinimo klausimais ir profesionalios pagalbos teikimo	Gebėjimas patarti, konsultuoti karjeros, gyvenimo, tolesnio lavinimosi klausimais, gebėti, pasinaudojus testais, surinkti dominančią informaciją apie besimokantį suaugusįjį
B6	Studijų programų planavimo ir rengimo	Gebėjimas planuoti ir kurti studijų programas, atsižvelgiant į suaugusiųjų mokymo teoriją ir besimokančių suaugusiųjų poreikius, naudoti įvertinimo įrankius
B7	Finansinių išteklių valdymo	Gebėjimas valdyti finansinius išteklius, duomenis, ieškoti papildomų pajamų šaltinių, įvertinti ir apibūdinti suaugusiųjų mokymosi socialinę ir ekonominę naudą
B8	Žmonių išteklių valdymo kompetencija	Gebėjimas suburti darbuotojų grupes, išsirinkti tinkamus darbuotojus, jiems pasiūlyti tinkamus profesinio tobulinimosi kursus. Lyderio savybės
B9	Suaugusiųjų mokymosi įstaigos valdymo ir vadovavimo bei teikiamų kursų kokybės valdymo	Gebėjimas valdyti ir vadovauti suaugusiųjų švietimo įstaigai, įgyvendinti atskaitomybės sistemą (kokybės vadyba), suprasti ir atsižvelgti į visuomenės ir suaugusiųjų mokymosi poreikius
B10	Viešųjų ryšių ir rinkodaros kompetencija	Gebėjimas taikyti įvairias viešųjų ryšių ir rinkodaros strategijas, bendrauti su suinteresuotomis šalimis, išorės partneriais ir organizacijomis, išžvelgti naujų programų galimybes
B11	Administracinių klausimų sprendimo	Gebėjimas spręsti administracinius klausimus, dirbti su administracinėmis programomis, informuoti ir padėti besimokantiems suaugusiesiems bei andragogams
B12	Paramos besimokantiems suaugusiesiems ir andragogams, naudojantiems IKT paremtas mokymosi aplinkas	Gebėjimas projektuoti, kurti, įgyvendinti mokymosi aplinkas naudojant IKT, padėti tas mokymosi aplinkas naudojantiems ir jose dirbantiems andragogams, besimokantiems suaugusiesiems, įvertinti IKT paremtos mokymosi aplinkos veiksmingumą

Tie patys autoriai (Buiskool ir kt., 2010) suaugusiųjų švietėjų kompetencijos struktūroje skiria trylika veiklos, kuri atliekama suaugusiųjų švietimo įstaigoje (ne tik su mokymu susijusios veiklos), sričių (3 lentelė).

3 lentelė. Suaugusiųjų švietimo įstaigos veiklos sritys (Buiskool ir kt., 2010)

Veiklos sritis	Apibūdinimas
Mokymosi poreikių vertinimas	Besimokantys suaugusieji turi patirties, žinių, todėl svarbu nustatyti ir įvertinti įvairius jų poreikius ir galimybes, ankstesnę mokymosi patirtį
Kursų rengimas	Atsižvelgiant į įvairius besimokančių suaugusiųjų mokymosi poreikius, lygius ir pan., numatyti ir organizuoti mokymosi procesą, nustatyti mokymosi išteklius ir tinkamus metodus (įskaitant IKT infrastruktūrą)
Mokymo(si) lengvinimas	Įgalinti, motyvuoti, skatinti besimokančius suaugusiuosius mokytis, kurti pozityvią mokymosi aplinką, suprantamą mokymo(si) turinį ir pritaikyti jį besimokančių suaugusiųjų poreikiams bei gebėjimams, (į)vertinti mokymosi procesą ir besimokančių suaugusiųjų pažangą, orientuotis į aktualias suaugusiųjų švietimo sektoriuje vyraujančias tendencijas, tobulinti kursus, siekiant pagerinti mokymosi proceso kokybę
Stebėjimas ir vertinimas	Vertinti mokymosi proceso kontekstą, patį procesą ir rezultatus
Konsultavimas ir pagalba	Teikti pagrindinę ir su karjera susijusią informaciją, konsultacijas
Programų tobulinimas	Modulio ir programos lygmeniu kurti mokymo turinį, atsižvelgiant į besimokančių suaugusiųjų padėtį, kurti lanksčias programas, t. y. nuolatinės, iššęstinės studijos, moduliai, nuotolinis ar mišrusis mokymasis ir pan.
Finansų valdymas	Valdyti išteklius, sudaryti ir administruoti biudžetą, rengti paraišką, siekiant gauti finansavimą, nustatyti išmokas, įmokas
Žmonių išteklių valdymas	Valdyti pedagoginį ir kitą personalą, stebėti ir vertinti darbo kokybę, planuoti, organizuoti profesinį tobulinimą (kompetencijų tobulinimas, perkvalifikavimas, stažuotės, kursai ir pan.), informuoti darbuotojus apie mokymosi galimybes
Valdymas	Prižiūrėti mokymo(si) aplinkas, stebėti ir vertinti programas, jas tobulinti, vertinti esamų ir naujų programų paklausą, kurti ir palaikyti ryšius su suinteresuotomis šalimis (užsakovais, kursų teikėjais ir pan.), užtikrinti kokybę, domėtis teisės aktais ir reglamentais, įgyvendinti jų pakeitimus
Rinkodara ir viešieji ryšiai	Vertinti esamų ir naujų programų pasiūlą bei paklausą, kurti ir palaikyti santykius su suinteresuotomis šalimis, partneriais
Administracinė parama	Įvairios administracinės veiklos (priimti skambučius, užsakyti kursus, surinkti ir saugoti informaciją apie besimokančius suaugusiuosius, jų pažangą ir pan.), informavimas, pagalba besimokantiejiems ir darbuotojams sprendžiant administracinius klausimus

Veiklos sritis	Apibūdinimas
IKT palaikymas	Prisidėti prie IKT grindžiamų ir mišrių studijų programų kūrimo, teikti IKT paremtas programas, skatinti, organizuoti vertinimą virtualioje aplinkoje, sukurti ir administruoti švietimo įstaigos interneto puslapį
Bendrosios veiklos	Tobulinant mokymo procesą dirbti su kitomis švietimo įstaigomis, verslo įmonėmis ir besimokančiais, skleisti gerą patirtį, paremti, padėti jauniems andragogams

Apibendrinant galima teigti, kad nepaisant andragogo atliekamo vaidmens PKT srityje, visada išlieka svarbus profesionalumas. PKT veiksmingumas priklausys nuo andragogo organizatoriaus teikiamų paslaugų kokybės: pradedant užsakovo poreikių tyrimu, baigiant mokymo kurso programos praktinio pritaikomumo užtikrinimu. Akivaizdu, kad andragogas organizatorius turi disponuoti kompleksu atitinkamų asmeninių savybių ir specifinių profesinių žinių.

2. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir andragogo profesinės veiklos teisinis reglamentavimas bei kaitos tendencijos

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo teisinis reglamentavimas ir būklė Lietuvoje. PKT įvairiais aspektais reglamentuoja daugiau kaip 50 įvairaus lygio nacionalinių teisės aktų (įstatymų, Vyriausybės nutarimų, ministrų įsakymų, įskaitant švietimo ir mokslo ministro įsakymu tvirtinamas programas). Pastaraisiais metais nacionaliniu lygmeniu PKT sistemai tobulinti ir plėtoti skiriamas ypač didelis dėmesys. Didžiausia ŠMM pavaldi švietimo pagalbą mokiniai, mokytojai, mokyklai teikianti valstybinė švietimo įstaiga – Ugdymo plėtotės centras (toliau – UPC) ŠMM užsakymu įgyvendino I etapą ir tebevykdo II ir III projekto „PKT ir perkvalifikavimo sistemos plėtra“ etapus, kurių tikslas – sudaryti PKT ir perkvalifikavimo sąlygas, sukurti modelį, kuris apimtų visas pedagogo karjeros stadijas, kryptis ir galimybes, derėtų su mokyklų vertinimo ir finansavimo principais bei švietimo sistemoje vykstančiais kaitos procesais. Projekto uždaviniai: organizuoti pedagogų perkvalifikavimo studijas, sukurti veiksmingą PKT modelį ir išbandyti naujas PKT formas. Vykdam pirmąjį projekto etapą atlikta Lietuvos PKT sistemos analizė (2011), sukurtas ir su ŠMM suderintas PKT modelis (2012). Jis kurtas viešųjų konsultacijų principu, į jo rengimą ir svarstymą įtraukiant įvairias interesų grupes. Lietuvos švietimo centrai, teikiantys pedagogams kvalifikacijos tobulinimo paslaugas, yra šio projekto partneriai ir aktyviai dalyvauja jo įgyvendinimo veiklose. I etape įgyvendintos naujos PKT formos: minimokymai atrinktų mokyklų bendruomenėms, facilitato-

rių ir mokytojų patarėjų mokymai, supervizija. II etape įgyvendintos profesinės kvalifikacijos tobulinimo modelyje numatytos būtinos priemonės, susijusios su pedagogo karjeros raida, paslaugų kokybės stebėseną bei švietimo konsultanto veiklos reglamentavimu.

Atlikus Lietuvos PKT sistemos analizę (2011), naudojant klasikinę SSGG matricą, įvardytos jos stiprybės, silpnybės, galimybės ir grėsmės (stiprybės ir silpnybės yra organizacijos, šiuo atveju – PKT, kaip veiklos srities viduje besireiškiančios problemos, gebėjimai [4 lentelė], o galimybės ir grėsmės – tai, kas veikia organizaciją, šiuo atveju – PKT, kaip veiklos sritį iš išorės [5 lentelė]).

4 lentelė. Lietuvos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos stiprybės ir silpnybės (2011)

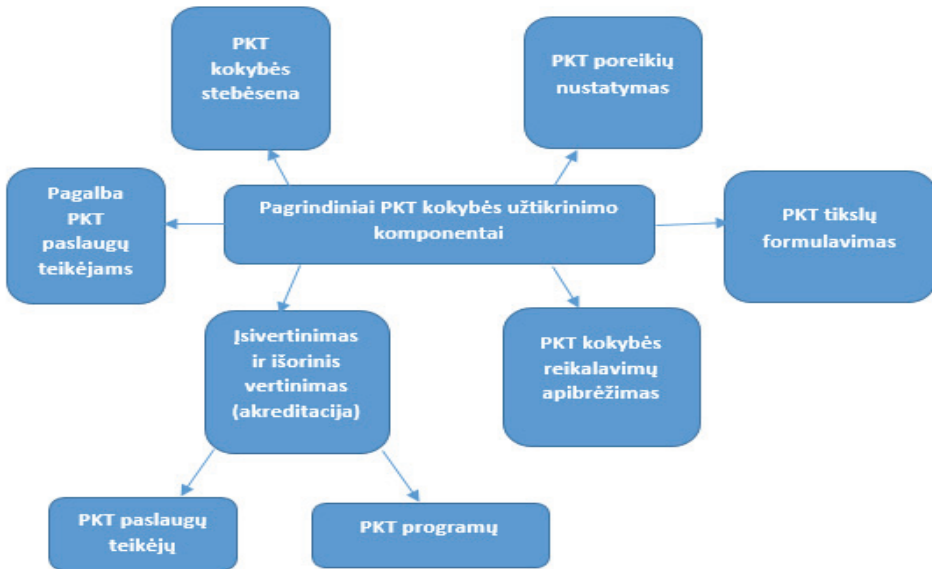
Vidinė aplinka	
<i>Stiprybės</i>	<i>Silpnybės</i>
1. Aiški PKT finansavimo sistema (mokinio krepšelis, projektiniai pinigai)	1. PKT proceso organizavimas vyksta neturint aiškaus vadybinio modelio, schemas (labiau chaotiškai)
2. Decentralizuota PKT sistema, paslaugų teikėjų įvairovė	2. Formalizuotas ir uždaras paslaugų vertinimas (nevertinama arba mažai vertinama kokybė)
3. Užtikrintas PKT paslaugų prieinamumas: išplėtotas mokytojų švietimo centrų tinklas regionuose, aiškios centrų funkcijos	3. PKT nesiorientuoja būtent į rezultatą (klasės, mokyklos lygmeniu)
4. PKT pasiūlos įvairovė (formos, priemonės, vieta ir pan.)	4. Trumpalaikiai PKT renginiai, neturintys ilgalaikio poveikio
5. Veikia lektorių sertifikavimo sistema (parengta ŠDC, svarstyta ŠMM)	5. Mažai tarpusavyje derinami mokyklų ir individualūs mokytojų poreikiai
6. Sukurti Pradedančiojo mokytojo standarto pradmenys (ŠDC ir tarptautinės komandos parengtas kompetencijų aprašas įteiktas ŠMM)	6. Mokytojai, mokyklos ir švietimo centrai mažai dalijasi profesine patirtimi
7. Mėginama remtis mokyklų prioritetais ir atsižvelgti į mokytojų poreikius	7. PKT suprantama siaurai (vyrauja dėmesio skiriama naujovėms, kurios susijusios su globaliais pokyčiais, visuomeninės tendencijomis)
	8. Mokyklos ir mokytojai ne visada gali pasirinkti pageidaujamą PKT paslaugos teikėją (jei pinigai – savivaldybės švietimo centre)
	9. Informacijos apie PKT teikiamas paslaugas prieinamumas, išsamumas

5 lentelė. Lietuvos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos galimybės ir grėsmės (2011)

Išorinė aplinka	
<i>Galimybės</i>	<i>Grėsmės</i>
1. Sukurta tarpusavyje derančių PKT dokumentų sistema 2. PKT remsis valstybine švietimo strategija 3. Bus realiai pripažįstami ES prioritetai: kokybė, efektyvumas, tęstinis mokymasis, partnerystė, mobilumas (orientacija į ES standartus) 4. Vykdam PKT bus orientuojamasi į patobulintą mokytojų profesijos kompetencijos aprašą, kaip svarbiausią norminį dokumentą	1. Nebus bendros PKT koncepcijos 2. ŠMM švietimo strategijoje nebus numatytas PKT kokybės vertinimas (nėra aiškių kokybės vertinimo kriterijų, neaiškus tolesnis akreditacijos sistemos likimas) 3. Pedagoginės kvalifikacijos reikalavimai bus nukreipti ne į kompetencijas, o į formalius reikalavimus 4. Nebus formalios ir neformalios veiksmų koordinacijos tarp PKT institucijų 5. Viešųjų pirkimų įstatymas bus nukreiptas į „pigią prekę“ (mažiausia kaina)

Lietuvos PKT sistemos analizės (2011) autoriai pateikė siūlymų, kuriomis kryptimis tobulinti PKT sistemą: 1) didinti PKT galimybes, parengiant strategiškai pagrįstą PKT koncepciją ir atnaujinant Mokytojo profesijos kompetencijų aprašą, kompetencijas siejant su mokytojo pedagogine kvalifikacija; 2) puoselėti esamas PKT sistemos stiprybes, dėmesį kreipiant į būtinybę tobulinti šios sistemos viduje proceso organizavimo vadybinį modelį ir paslaugos vertinimą kaip kontekstualaus ir sisteminio proceso stebėseną; 3) PKT planuoti strategiškai visais lygmenimis (valstybė, savivaldybė, mokykla, mokytojas) pagal numatytus prioritetus ir sieti su pokyčiais ugdymo procese, kurie lemtų finansinį skatinimą ir karjeros galimybes. Remiantis šiais siūlymais, sukurtas PKT modelis (2012), kuris atliepia švietimo sistemoje vykstančius kaitos ir Lietuvos mokymosi visą gyvenimą strategijos programos įgyvendinimo procesus. Autorių (Dačiulytė, Dromantienė ir kt., 2011) teigimu, PKT proceso organizavimas turi būti susietas su į rezultata (mokinio pasiekimų gerinimą) orientuotu valdymu. Reikšmingą vaidmenį vaidina mokyklos vadovas, palaikantis ir skatinantis nuolatinį pedagogų siekį tobulėti, investuojantis į mokyklą, kaip besimokančią organizaciją. Vertinimo sistemos centrinė ašis fokusuojama ties konkrečia praktine pedagogine veikla, t. y. asmeniniu lygmeniu orientuojamasi į profesinį tobulėjimą, kompetencijų ugdymą, instituciniu – į konkrečią pamoką, sociotariniu – į bendrą ugdymo kokybę, strateginius švietimo siekius. PKT modelio atskaitos taškas – mokinys, kurio sėkmę ugdymosi procese lemia geresnis pedagogo darbas. Pagrindinis modelio išskirtinumas – pedagogo ir mokyklos PKT poreikių prioritetizavimas ir atsakomybės už poreikių tenkinimą bei PKT proceso įgyvendinimą prisiėmimas.

Vertinant pedagogui keliamus didelius profesinius iššūkius, aktualus tampa PKT kokybės aspektas. Decentralizuota PKT sistema yra viena stipriųjų PKT pusių, tačiau pagrindinis jos trūkumas – kokybės stebėsenos nebuvimas. UPC, vykdamas minėtą projektą, ŠMM užsakymu 2014 m. sukūrė PKT kokybės stebėsenos (vidinės ir išorinės) koncepcijos projektą, kuriuo remiantis PKT kokybės užtikrinimas – tai periodiškai atliekamas PKT kokybės vertinimas ir gerinimas pritaikant kokybės vadybos metodų bei priemonių visumą, siekiant, kad PKT veiklos ir jų rezultatai atitiktų nu(si)statytus PKT kokybės reikalavimus, poreikius bei tikslus (1 pav.).



1 pav. Pagrindiniai PKT kokybės užtikrinimo komponentai

ŠMM užsakymu UPC parengtame „PKT kokybės stebėsenos sisteminio modelio koncepcijos pagrindimo projekte“ (2014) pažymima, kad kvalifikacijos tobulinimo paslaugų teikėjai – švietimo centrai ir kitos šias paslaugas teikiančios įstaigos – atlieka paslaugų planavimo, organizavimo ir teikimo funkcijas: rengia ir vykdo PKT programas bei kitas veiklas, atsižvelgdami į institucinius ir nacionalinius poreikius bei ŠMM strateginius veiklos planus; vykdo veiklos kokybės ir PKT programų įsivertinimą; skelbia informaciją apie vykdomas programas, jų akreditavimą, organizuojamus renginius; vykdo teikiamų paslaugų stebėseną. PKT paslaugų teikėjams kokybės stebėseną leidžia įvertinti paslaugų poreikį, programų pasiūlą ir paklausą, planuoti veiklas, finansinius, materialius ir žmogiškuo-

sius išteklius, inicijuoti trūkstančių programų rengimą ir teikimą, sudaro galimybes nustatyti silpnąsias veiklos vietas bei pagrindinius veiksmingos veiklos trukdžius ir numatyti, kaip gerinti kokybę.

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo atliktų tyrimų Lietuvoje apžvalga. Lietuvoje 2004 m. vykdant tyrimą „Mokytojų kvalifikacijos tobulinimosi poreikių tenkinimas“ nustatyta, kad kvalifikacijos tobulinimo paslaugas teikiančių institucijų atstovai Lietuvos švietimo būklę apibrėžia kaip sparčiai gerėjančią: mokytojų kvalifikacijos sistema decentralizuota, finansavimas siejamas su mokinio krepšeliu, siūloma daug ir įvairių kvalifikacijos tobulinimo programų, kuriama mokymo programų vertinimo metodika, didėja kvalifikacijos tobulinimo sistemos finansavimas ir renginių interaktyvumas. Iš neigiamų bruožų paminėtini: nacionalinės kvalifikacijos tobulinimo strategijos stoka, veiklos tarp skirtingų institucijų nepasidalijimas, menka kvalifikacijos tobulinimo renginių kokybės kontrolė, kartais tik formalus su atestacija siejamas mokytojų interesas dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo renginiuose, nesutampantys mokytojų ir mokyklos administracijos interesai, ne visada tikslingai naudojamos kvalifikacijai tobulinti skirtos lėšos (Švietimo būklės tyrimų apžvalga. Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metams ir Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos rekomendacijų Lietuvai aspektu, 2008).

UPC minėto projekto I etape atliktas dviejų dalių tyrimas – kiekybinis ir kokybinis, kuris įvertino kvalifikacijos tobulinimo padėtį ir apėmė net šešis PKT aspektus.

1. Esamos PKT situacijos apibūdinimas. Kaip vienas veiksmų išskiriamas švietimo centrų sistemos kūrimas. Mokslininkai (Šumskas ir kt., 2011) tyrimo ataskaitoje pateikė du esminius PKT sistemos pokyčius:
 - PKT sistemos pokyčiai. Kvalifikacijos tobulinimas turėtų būti susietas su praktinės veiklos rezultatais – pokyčiais ugdymo procese. Kaip esminis buvusios sistemos trūkumas nurodomas moksleivio pasiekimų matavimo sistemos nebuvimas, kuris, daugelio ekspertų nuomone, turėtų būti tiesiogiai susijęs su kvalifikacijos tobulinimu. Tyrime dalyvavę mokytojai pripažįsta, kad tokia sistema skatintų tobulinti kvalifikaciją ir, esant teigiamam pokyčiui, leistų pajusti profesinį pasitenkinimą, garantuotų teisę reikalauti privilegijų ar paskatinimų – didesnio atlyginimo, brangesnių stažuotų, ilgesnių mokamų atostogų savarankiškai tobulinti kvalifikaciją ir kt.
 - Tikslingas lėšų PKT skyrimas mokinio krepšelyje. Principas tikslingai skirti lėšas pedagogų tobulinimuisi vertinamas teigiamai. Atskira suma mokinio krepšelyje bendrojo ugdymo mokyklų pedago-

gams laikoma dideliu palengvinimu organizuojant ir planuojant kvalifikacijos tobulinimą.

2. PKT programų įvairovės ir kokybės vertinimas. Esamų PKT programų kokybės ir įvairovės vertinimai yra labai prieštaringi – nuo teigiamų iki visiško atmetimo. Tyrime dalyvavusiems pedagogams, ekspertams lengviausia vertinti praktinę naudą, kuri daugiausia siejama su individualiu konkretaus pedagogo gebėjimu atrasti, pritaikyti ir perduoti programose įgytas žinias. Formaliai pripažįstama, kad programų yra gausu ir teoriškai mokytojas turi galimybę rinktis. Kita vertus, dažnai kursų turinys kartojasi, net jei laikui bėgant keičiami jų pavadinimai, naudojamos tos pačios formos ir patys mokymai yra labiau formalaus pobūdžio. Besikartojantis turinys ir formos netiesiogiai formuoja „perrisotinimo“ jausmą, kuris kuria „visko žinojimo“ iliuziją ir mažina norą toliau tobulintis, skatina inertiškumą ir žemą savirefleksiją ar kritiškumą. Aptariant PKT programų kokybę, daugelis ekspertų teigė, kad įvertinti jų kokybę yra nerealus uždavinys. Kalbant apie galimus programų turinio kūrėjus, visi respondentai nurodė, kad Lietuvos mokytojai galėtų kurti konkurencingas ir vertingas programas, jei tam būtų sudarytos sąlygos. Respondentų nuomone, mokytojų dalyvavimas kuriant programas skatintų jų tarpusavio konkurenciją ir slopintų norą dalintis patirtimi, šio darbo atskirai neapmokėjus.
3. PKT programų formų įvairovės ir efektyvumo vertinimas. Šiuo metu populiariausios PKT formos – kursai, seminarai, stažuotės ir stebėjimai. Jaunesnės kartos pedagogai ir dalis ekspertų nurodo, kad populiarėja ir tobulinimasis nuotoliniu būdu, nors ši forma nelaikoma lygiaverte tradicinėms. Kaip dažniausiai siūlomos PKT formos minimi kursai ir seminarai, nors, manoma, kad jie mažai efektyvūs. Stažuotės vertinamos kaip veiksmingos, derinančios praktinių ir teorinių žinių tobulinimą stebint ir aktyviai dalyvaujant. Manoma, kad efektyviausiai stažuotės galėtų vykti Lietuvoje. Savišvieta, kaip PKT forma, nelaikoma prasminga, nesukūrus pasiektų rezultatų vertinimo sistemos. Ekspertų nuomone, savišvieta gali būti veiksminga tik tuo atveju, jei yra nustatyti jos tikslai ir laikas, per kurį jie turi būti pasiekti. Tyrimo autorių (Šumskas ir kt., 2011) teigimu, stebėjimas, kaip viena iš PKT formų, laikomas patraukliu dėl kelių dalykų (2 pav.):



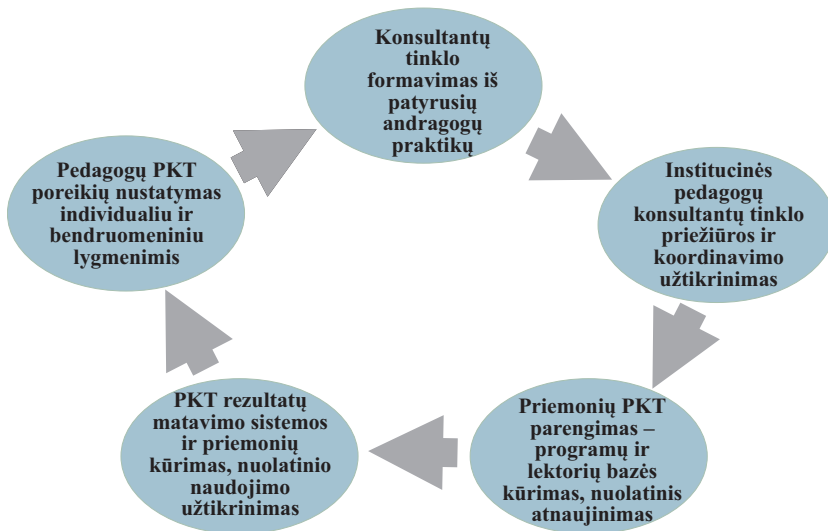
2 pav. Stebėjimo, kaip PKT formos, taikymo privalumai, remiantis UPC projekto „PKT ir perkvalifikavimo sistemos plėtra“ tyrimo duomenimis (2011)

Šiuo metu galėtų būti skiriami du įgytos kvalifikacijos efektyvumo pripažinimo lygmenys – formalusis ir neformalusis. Formaliuoju lygmeniu pripažįstamas ne pats kvalifikacijos tobulinimas (pokytis), kuris nematuojamas, o įgytas formalus dokumentas – sertifikatas. Neformaliuoju lygmeniu – kolegų pripažinimas stebint darbo procesą ir jo rezultatus (vertinant moksleivių ir tėvų atsiliepimus, įdiegtas inovacijas, popamokinės veiklos rezultatus ir aktyvumą), tačiau šiuo atveju sunkiai skiriama, kiek esamam rezultatui turėjo įtakos kvalifikacijos tobulinimas. Kaip vienas veiksmų, netiesiogiai nurodančių į sėkmingą individualų kvalifikacijos tobulinimo procesą, yra pedagogo dalyvavimas tame procese lektoriaus ar programų kūrėjo vaidmenyse. Nors dauguma pedagogų pripažįsta, kad turi galimybę dalyvauti įvairaus pobūdžio programose, praktiškai panaudoti įgytas žinias tiesioginiame darbe sunkiau dėl to, kad pačios programos neretai yra trumpalaikės, o grįžtamojo ryšio palaikymo galimybė yra labiau deklaratyvi. Nors, grįžę iš įvairių PKT renginių, mokytojai pristato savo patirtį (išgirstą informaciją, gautą medžiagą) metodinėse grupėse, daugelis pripažino, kad tokių pristatymų vertė kitų tobulėjimui yra abejotina. Pristatymai yra labiau informacinio pobūdžio, leidžiantys susidaryti nuomonę apie programą, lektorius ir nuspręsti, ar verta joje dalyvauti.

4. PKT procesų persikėlimo į mokyklą vertinimas. Kaip šiuo metu populiaru, bet vis dar nauja forma nurodomi mokymai konkrečioje mokykloje. Mokytojų ir administracijos atstovų ypač vertinami ilgalaikiai mokymai, trunkantys savaitę ar dvi. Pedagogai skiria dvi naudas: daugiau laiko ir

dėmesio gali skirti mokymo turiniui, per daug neatitrūkdami nuo mokymo proceso; mokymuose dalyvauja daugiau kolegų, tai įgalina sklandžiau įgyvendinti naujoves praktikoje.

- PKT poreikio nustatymas konkrečioje mokykloje. Vienas esminių esamos PKT sistemos trūkumų – praktiškai nevykstantis individualių ir kolektyvinių PKT poreikių nustatymas. Nors dauguma pedagogų gali teigti, kad yra pildę įvairias poreikių nustatymo anketas, nė vienas negali nurodyti, kaip tų anketų rezultatai buvo panaudoti. Poreikio nustatymo mechanizmas turėtų būti neatsiejamas nuo kvalifikacijos pokyčio matavimo mechanizmo, kitaip būtų sunku kalbėti apie PKT procesų tęstinumą ir ilgalaikius tikslus, atsižvelgiant į visos mokyklos bendruomenės poreikius. Mechanizmas, matuojantis mokytojo darbo rezultatą, juo laikant moksleivio pasiekimų pokytį, turi būti sukurtas ir įdiegtas kaip PKT sistemos dalis. Dauguma ekspertų pabrėžia, kad labai svarbu matuoti, o ne vertinti pokytį ar kaip nors kitaip reitinguoti mokytojus. PKT procesas turi būti tęstinis, apimantis ne tik aktyvius mokymus, bet ir tam tikrą praktinio taikymo stebėseną, konsultacijas, įtraukiant ir programų teikėjus / lektorius. PKT procesai galėtų būti veiksmingi tik nuosekliai įgyvendinus visus etapus (3 pav.).



3 pav. PKT procesų veiksmingumo užtikrinimas, remiantis UPC projekto „PKT ir perkvalifikavimo sistemos plėtra“ tyrimo duomenimis (2011)

- Požiūris į PKT teikėjų apskaitą, sertifikavimą. Kadangi PKT ilgą laiką buvo susietas su atestacijos procesais, vienu reikšmingiausių programos pasirinkimo kriterijų pedagogams ir mokyklų administracijai buvo, ar teikėjas /

lektorius yra atestuotas, t. y. ar gali dalyviui išduoti dalyvavimą patvirtinančią sertifikatą. Didžioji dalis ekspertų mano, kad šiuo metu PKT programos ir jas perteikiantys lektoriai turi būti atrenkami ir sertifikuojami dėl didelės nesąžiningų ar švietimo politikos tikslų neatitinkančių produktų pasiūlos.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos PKT sistemoje vyksta teigiami pokyčiai: vyrauja PKT paslaugų teikėjų ir formų įvairovė, aiški finansavimo tvarka, sukurta teisės aktų bazė, užtikrinanti ne tik tęstinį kvalifikacijos tobulinimą, bet ir praplečianti esamas veiklos sritis; atliekami PKT tyrimai, kurių rezultatais remiantis kuriami įvairūs PKT kokybę užtikrinantys modeliai. Tačiau nacionaliniu mastu kalbant apie PKT renginiams būdingą fragmentiškumą ir trumpalaikiškumą, panašu, kad valstybiniam PKT sistemos modeliavimui taip pat būdingas fragmentiškumas: 2011 metais atliktų tyrimų pagrindu sukurti PKT (2012) ir PKT stebėsenos (2014) modeliai iki šiol teisiškai nepatvirtinti. PKT paslaugų kokybę priklauso nuo savivaldybėse veikiančių pedagogų švietimo centrų darbuotojų profesionalumo.

Andragogo profesinės veiklos pripažinimas Lietuvoje ir teisinis reglamentavimas. Andragogo profesinės veiklos teisinis reglamentavimas gerokai atsilieka nuo mokslininkų pagrįsto šios profesijos vaidmens. Galimai tam įtakos turi įvairialypiai andragogo vaidmenys, kuriuos skirtingose profesinėse situacijose atlieka kitų profesijų atstovai, disponuojantys andragogui būtinomis kompetencijomis. Dar 2008 m. A. M. Juozaitis pripažino Lietuvoje vyravusią nuostatą, kad bet kuris laisvalaikio gali būti andragogu. 2008 m. mėginta skaičiuoti organizacijas, sutelkusias andragogo profesijai artimus specialistus. Tuo metu Lietuvoje buvo 368 kryptingai suaugusiųjų švietimo užsiimančios organizacijos ir apie 400 įvairaus pobūdžio konsultacinių įmonių (Juozaitis, 2008). Duomenų, kiek tiksliai 2013 m. Lietuvoje buvo praktikuojančių andragogų, nėra (Jatkauskienė, 2013). LR Vyriausybės kanceliarijos mokymosi visą gyvenimą (toliau – MVG) tyrimo ataskaitoje (2015) teigiama, kad, be andragogo profesijos naujumo, sunkumų skaičiuojant profesionalius andragogus kyla ir dėl kitų priežasčių: 1) andragogų statusas vis dar išlieka labai neapibrėžtas, dalis jų save priskiria kitos turimos profesijos arba žmoniškųjų išteklių tarnybų atstovams; 2) andragogai atlieka įvairias – skirtingas veiklos funkcijas, atsižvelgiant į tai, kokioje institucijoje ar sektoriuje dirba; 3) andragogų darbo statusas labai įvairus: jie gali dirbti visu etatu ir keletą metų toje pačioje institucijoje, atlikdami daugelį funkcijų ir vaidmenų, o kartais jų veikla yra tik fragmentinė, laikina ar papildoma; 4) andragogo profesiją vertinant mažiau formaliai, jai galima priskirti ir kitų profesijų atstovus, kartais dirbančius suaugusiųjų švietimo sistemoje: pedagogus, švietimo vadybininkus, administratorius, nevyriausybinių organizacijų atstovus, mokymų vadovus ir kt. (Jatkauskienė, 2013). Galima tik spėlioti, ar ateityje situacija reikšmingai keisis. Tai gali lemti keli veiksniai (6 lentelė).

6 lentelė. Veiksniai, galintys lemti andragogo profesijos teisinį pripažinimą

Veiksniai	Pagrindžiantys įrodymai
Priimti ir koreguoti aktualūs teisės aktai	MVG užtikrinimo strategija (2008); Neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas (2014); Neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo aukštosiose mokyklose rekomendacijos (2010); LR ŠMM ministro įsakymai „Dėl teisės užsiimti neformaliuoju suaugusiųjų švietimu įgijimo tvarkos“ (1999) ar „Dėl pritarimo andragogo profesinės veiklos aprašui“ (2013). Šiais ir kitais teisės aktais skatinama ir reguliuojama suaugusiųjų švietimo plėtra, kuriai stiprėjant auga ir profesionalių andragogų poreikis
ES struktūrinės paramos tikslingas naudojimas MVG	MVG prioritetui svarbus projektas „Suaugusiųjų švietimo sistemos plėtra suteikiant besimokantiems asmenims bendrąsias kompetencijas“ (2012–2015), kurio veiklos apėmė andragogams skirtus mokymus ir teorinės andragoginės literatūros knygų serijos išleidimą. Tai padeda andragogams tiek metodiškai, tiek siekiant įtvirtinti savo profesiją kaip aktualią, atkreipti į ją visuomenės dėmesį
Andragogo profesijos įtraukimas į formalią švietimo sistemą	Andragogikos bakalauro ir magistro studijų programos vykdomos Klaipėdos universitete. Vytauto Didžiojo universitetas siūlo nuotolinę Švietimo ir informacinių technologijų programą, suteikiančią andragogikos bakalauro laipsnį. Kiti universitetai (Šiaulių, Mykolo Romerio, Sveikatos mokslų, Lietuvos edukologijos) andragogiką įtraukia į studijų programas kaip privalomą magistro studijų dalį ar pasirinkamą bakalauro studijų dalyką

LR Vyriausybės kanceliarijos MVG tyrimo ataskaitoje (2015) andragogai priskiriami suaugusiųjų švietėjams ir laikomi viena labiausiai institucionalizuotų suaugusiųjų švietėjų grupių. Tačiau pripažįstama, kad jie susiduria su įvairiais šios specialybės asmenų rengimo iššūkiais. Kita suaugusiųjų švietėjų grupė laikomi MVG paslaugas teikiantys juridiniai ir fiziniai asmenys, į ją patenka įvairius vaidmenis atliekantys andragogai: mokymus suaugusiesiems vedantys lektoriai, mokymų vadovai, organizatoriai, akcijų iniciatoriai ir pan. Ataskaitos autorių teigimu, daugiau MVG paslaugų teikėjų susitelkę didžiuosiuose Lietuvos miestuose, tuo tarpu regionuose jų stinga. MVG paslaugų teikėjams konkuruojant, didžiuosiuose miestuose kyla šių paslaugų kokybė ir priešingai – ten, kur teikėjų mažai, – prastesnė ir teikiamų MVG paslaugų kokybė. Taigi akivaizdu, kad pastarųjų metų teoriniai svarstymai apie andragogo veiklą paskatino dėmesį andragogo profesijai, imta rūpintis jos įteisinimu, šios profesijos kvalifikacijos sukūrimu. Svarbu yra tai, kad šį domėjimąsi skatina ir palaiko politinės iniciatyvos tiek Europoje, tiek ir Lietuvoje.

LR Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymu (2014) apibrėžiamas teikėjas, kuriam suteikiama teisė vykdyti mokymosi programas ir tobulinti valstybės tarnautojų, kitų biudžetinių įstaigų darbuotojų kvalifikaciją.

Nors įstatymas nenumato, kad minėtas paslaugų teikėjo funkcijas gali atlikti tik andragogas, akivaizdu, kad jo reglamentuojamas neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi organizavimas yra labai artimas išskirtoms andragogo atliekamoms veikloms: 1) planavimas ir įgyvendinimas; 2) dalyvių informavimas ir konsultavimas; 3) kokybės užtikrinimas; 4) įgyvendinimo stebėseną ir vertinimas; 5) asmenų įgytų kompetencijų pripažinimas.

Šiek tiek liūdina faktas, kad andragogo profesijos vis dar nėra Lietuvos profesijų klasifikatoriuje (2012), tačiau daugiau pozityvumo šiuo atveju suteikia 2013 m. spalio 22 d. švietimo ir mokslo ministro patvirtintas Andragogo profesinės veiklos aprašas, skatinantis plėsti MVG paslaugas, gerinti jų kokybę, didinti besimokančiųjų visą gyvenimą skaičių. Aprašu galima remtis kuriant andragogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo programas, sudarant andragogo darbo vietos instrukcijas, pareigybių aprašus, viešųjų pirkimų konkursų reikalavimus. Besimokantiems suaugusiesiems jis turėtų užtikrinti aukštesnę teikiamų paslaugų kokybę.

Nėra abejonės, kad Aprašui patvirtinti ir LR Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymui (2014) atnaujinti įtakos turėjo LR Seimo 2012 m. patvirtinta Valstybės pažangos strategija „Lietuva 2030“, kuri nubrėžė valstybės viziją ir raidos prioritetus bei jų įgyvendinimo kryptis iki 2030 metų. Šios strategijos vienas svarbiausių siekinių – sukurti veiksmingą MVG sistemą, pritaikančią informacinių ryšių, technologijų galimybes, užtikrinančią dinamiškai visuomenei būtinų žinių bei gebėjimų įgijimą ir tobulinimą. Šį tikslą atitinka kiti pagrindiniai Lietuvos strateginiai dokumentai, pvz., MVG skatinimas, kaip vienas prioritetų, yra numatytas 2014–2020 m. Nacionalinėje pažangos programoje. Joje pažymima, kad bus siekiama gerinti švietimo kokybę, prieinamumą ir paslaugų įvairovę, atskirą dėmesį skiriant suaugusiųjų mokymosi sąlygoms bei paskatoms. Be to, įvardijamas veiksmingos pagalbos vertinant savo galimybes ir norus, renkantis ir valdant karjerą (mokymosi ir profesinį kelią) bei tobulinantis, užtikrinimas.

Taigi MVG skatinimas valstybės strateginiuose dokumentuose, be abejonės, įtvirtina ir andragogo vaidmenį. Nors dalis tyrėjų teigia, kad ateityje mokymosi procesą puikiai palaikys mokytojai robotai ar išmaniosios mokymosi programos (Meltzoff ir kt., 2005), suaugusiųjų švietėjas, andragogas vis dar užima svarbią vietą motyvuojant besimokančiuosius. Įrodyta, kad žmonės geriau mokosi stebimieji, kuriems svarbūs jų rezultatai. Taigi suaugusiesiems svarbus žmogiškasis ryšys su švietėju – andragogu, karjeros konsultantu ar kitu MVG paslaugas teikiančiu asmeniu. Ateityje vis labiau gali būti pereinama nuo švietėjo, kaip informacijos ir žinių perdavėjo bei vertintojo, iki švietėjo įkvėpėjo, mentoriaus ir patarėjo. Ateityje, tikėtina, švietėjas (MOSTA, 2013): padės kuruoti mokymosi procesą ir jame tarpininkauti, bet jo nebevaldys; diferencijuos ir personalizuos mokymąsi pagal kiekvieno gebėjimus, vertybes bei polinkius; išmanys ir kompleksiskai taikys įvai-

rias mokymosi formas bei metodus; automatizavus pažangos vertinimą, prižiūrės sistemą, analizuos kiekvieno besimokančiojo pažangą; ne tik taikys, bet ir kurs bei keis mokymosi turinį pagal kiekvieno asmens poreikius.

Apibendrinant galima teigti, kad, nepaisant andragogo profesijos pripažinimo kelyje pasitaikančių sunkumų, Lietuvos strateginiuose dokumentuose numatytos veiklos kryptys artimiausiais metais turės užtikrinti andragogo vietą ir vaidmenį suaugusiųjų švietimo sistemoje. Žvelgiant iš globalios visuomenės perspektyvos ir atsižvelgiant į andragogo profesinės veiklos sričių, funkcijų, būtinų kompetencijų gausą ir atliekamų vaidmenų įvairialypiškumą, andragogas organizatorius neišvengiamai bus vienas iš suaugusiųjų švietimo dalyvių, kurio profesionali pagalba bus būtina, siekiant užtikrinti kokybiškas PKT paslaugas.

Išvados

Atliktos teorinės analizės pagrindu galima daryti išvadą, kad pedagogų kvalifikacijos tobulinimas yra sudėtingas profesionalizacijos procesas, prasidedantis turimos kvalifikacijos įsivertinimu ir besibaigiantis įgytų kompetencijų praktiniu pritaikymu, jų naudos mokinio mokymosi rezultatams matavimu. Mokytojas, planuodamas kvalifikacijos tobulinimą, turi atsižvelgti ne tik į savo profesinės veiklos asmeninį vertinimą, bet ir vadovautis organizacijos kolektyviniais kvalifikacijos tobulinimo tikslais bei projektuoti naujų įgytų kompetencijų perkėlimą į profesinę veiklą konstruojant jas ant turimos kvalifikacijos pagrindo. Šiam, skirtingai nei mokinių, nelinijiniam suaugusiųjų mokymosi modeliui būtinas profesionalumas, pasirenkant produktyviausią kompetencijų įgijimo būdą, tad šiame procese pedagogui dažnai reikia profesionalios pagalbos.

Mokslinių šaltinių analizė atskleidė andragogo organizatoriaus atliekamų vaidmenų, funkcijų, profesinės veiklos sričių ir tipinių situacijų įvairialypiškumą, sudėtingumą. Andragogo, organizuojančio pedagogų kvalifikacijos tobulinimą, veiklos spektras labai platus. Nuo andragogo organizatoriaus profesionalumo priklauso pedagogų kvalifikacijos tobulinimo paslaugų kokybė. Andragogui organizatoriui keliami aukšti reikalavimai pabrėžia tiek vidaus, tiek išorės profesionalizacijos reikšmę.

LR teisės aktų, reglamentuojančių pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir andragogo profesinę veiklą, analizė atskleidė esminius pedagogo ir andragogo profesijų pripažinimo skirtumus. Seniai pripažintos pedagogo profesijos kvalifikacijos tobulinimo srityje vyrauja teigiamos tendencijos: sukurta teisės aktų bazė, reglamentuojanti aiškią finansavimo tvarką, paslaugų teikėjų ir formų įvairovę; atliekami įvairūs moksliniai tyrimai, kuriais remiantis vėliau papildomi esami ir sukuriami nauji teisės aktai. Andragogo profesija, nors jo veiklos teisinis reglamentavi-

mas pamažu skinasi kelią, dar vis patiria pripažinimo sunkumų ir reikalauja daug mokslininkų pastangų, kad išorės profesionalizacijos procese būtų išgrynintas andragogo statusas, jo atliekami vaidmenys, funkcijos ir kt. Tikimasi, kad Lietuvos strateginiai dokumentai, atsiradę ES strateginių dokumentų pagrindu, padės užtikrinti andragogo vaidmenį tiek pedagogų kvalifikacijos tobulinimo, tiek kitose suaugusiųjų švietimo srityse.

Literatūra

- Andragogo profesinės veiklos aprašas.* (2013). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <<http://www.smm.lt/web/lt/teisesaktai/tei/ministro-isakymai>> [žiūrėta 2018-04-10].
- Andriekienė, R. M., Martišauskienė, D. (2013). Švietimo darbuotojų požiūris į paslaugų kokybės valdymą andragoginės veiklos aspektu. *Andragogika*, Nr. 1 (4), p. 139–155. Klaipėda: KU leidykla.
- Andriekienė, R. M. (2011). Andragogo profesionalizacija atliekamų vaidmenų aspektu. *Andragogika*, Nr. 2, p. 13–29. Klaipėda: KU leidykla.
- Barkauskaitė, M. (2006). *Suaugusiųjų pedagogikos gairės*. Vilnius: VPU leidykla.
- Buiskool, B. J., Broek, S. D., Lakerveld, J. A., Zarifis, G. K., Osborne, M. (2010). *Key competences for adult learning professionals*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jatkauskienė, B. (2013). *Andragogų profesionalizacijos sistemos profesionali raiška*. Monografija. Klaipėda: KU leidykla.
- Jatkauskienė, B., Jatkauskas, E. (2010). Andragogų profesionalizacija veiklos daugiak funkcionalumo aspektu. *Mokytojų ugdymas*, Nr. 14, p. 23–39. Šiauliai: ŠU leidykla.
- Juozaitis, A. M. (2008). *Suaugusiųjų mokytojų profesionalizacija tobulinant andragoginę veiklą*. Monografija. Kaunas: VDU leidykla.
- Le Boterf, G. (2010). *Dar kartą apie kompetenciją. 15 pasiūlymų įprastoms idėjoms išplėtoti*. Klaipėda: KU leidykla.
- Lietuvos mokslo būklės apžvalga.* (2013). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <http://www.mosta.lt/it/images/documents/stebesena/bukles_apzvalga/Mokslo_b%C5%ABkl%C4%97s_ap%C5%BEvalga.pdf> [žiūrėta 2018-03-22].
- Lietuvos profesijų klasifikatorius.* (2012). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <<http://www.profesijuklasifikatorius.lt/?q=lt/node/13440>> [žiūrėta 2018-04-15].
- LR Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymas. (2014). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=478674> [žiūrėta 2018-04-03].
- LR Seimo nutarimas Nr. XI-2015 „Dėl valstybės pažangos strategijos „Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ patvirtinimo“. (2012). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.425517>> [žiūrėta 2018-03-26].
- LR Seimo nutarimas Nr. 1482 „Dėl 2014–2020 metų Nacionalinės pažangos programos patvirtinimo“. (2012). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.439028>> [žiūrėta 2018-03-22].
- Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas.* (2011). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=458774> [žiūrėta 2018-04-02].
- LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. V-2319 „Dėl neformaliojo suaugusiųjų švietimo sistemoje įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo aukštosiose mokyklose rekomendacijų patvirtinimo“. (2010). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.389755>> [žiūrėta 2018-03-02].
- LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. V-774 „Dėl reikalavimų mokytojų kvalifikacijai aprašo patvirtinimo“. (2014). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/85dc8a705b4d1e487eff7b424bd0f08>> [žiūrėta 2018-03-02].
- Meltzoff, A. N., Kuhl, P. K., Movellan, J., Sejnowski, T. J. (2005). Foundations for a New Science of Learning. *Science*, No. 325. Prieiga internete: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2776823/>> [žiūrėta 2018-03-26].

- Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija.* (2008). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <<https://www.e-tar.lt/acc/legalAct.html?documentId=TAR.BCAEABD601EC>> [žiūrėta 2018-04-02].
- Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo kokybės stebėsenos sisteminio modelio koncepcijos pagrindimas.* (2014). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <<http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/rezultatai/stebesena/Pedagogu-kvalifikacijos-tobulinimo-kokybes-stebesenos-sisteminio-modelio-koncepcijos-pagrindimo-projektas.pdf>> [žiūrėta 2018-04-02].
- Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija.* (2012). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <<http://www.upc.smm.lt/naujienos/pkt/koncepcija.php>> [žiūrėta 2018-04-10].
- Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis.* (2012). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/naujienos/modelis/PKT_modelis.pdf> [žiūrėta 2018-04-02].
- Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sistemos analizė.* (2011). [Interaktyvus]. Prieiga internete: <http://www.upc.smm.lt/projektai/perkva/naujienos/PKT_analize_120105.pdf> [žiūrėta 2018-04-02].
- Pollard, A. (2002). *Refleksyvusis mokymas. Veiksminga ir duomenimis paremta profesinė praktika.* Vilnius: Garnelis.
- Siebert, H. (2007). *Teorijos ir praktikos sąveika.* Vilnius: Kronta.
- Švietimo raidos Lietuvoje įžvalgos. Medžiaga diskusijoms.* (2013). Vilnius: ŠCA leidykla.
- Švietimo būklės tyrimų apžvalga Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metams ir Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos rekomendacijų Lietuvai aspektu.* (2008). Vilnius: ŠCA leidykla.
- Tarptautinių žodžių žodynas.* (2008). Vilnius: Alma littera.
- Teresevičienė, M., Gedvilienė, G., Zuzevičiūtė, V. (2006). *Andragogika.* Kaunas: VDU leidykla.
- Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija.* (2013). [Interaktyvi]. Prieiga internete: <<https://www.etar.lt/portal/legalAct.html?documentId=b1fb6cc089d911e397b5c02d3197f382>> [žiūrėta 2018-04-15].
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher Professional Development: an international review of the literature.* Paris: UNESCO International Institute for Educational Planning (IIEP).
- Zuzevičiūtė, V., Teresevičienė, M. (2008). *Suaugusiųjų mokymasis. Andragoginės veiklos perspektyva ir andragoginės veiklos modelis.* Kaunas: VDU leidykla.

THE ROLE OF ANDRAGOGUE-ORGANIZER IN TEACHERS' IN-SERVICE PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Nomeda Skliudėrienė, Gitana Tolutienė

Summary

On the basis of qualification development events' statistics from recent years in Lithuania it appears that when the number of events for school communities and teams increases the communities understand the importance of the ability to act together. Team learning is one of the features of a learning organisation. In the context of teachers' qualification development model built in Lithuania and existing in other countries, when teachers' qualification development has to reflect its own priorities and activity directions as well as the priorities and activity directions of the educational institution coherence of individual and collective competences can be treated not only as a condition of successful communication and cooperation but as one of the organisation's objectives. B. Jatkauskienė (2013) cites Corn, according to whom teachers' competence is collective. Competence is expected of the teachers' (of the whole school's, of the whole institutions') staff. Competence should not be expected from the teacher in the beginning of his carrier; The teacher

will have to learn during his whole professional carrier and stay hungry for new knowledge and intellectual curiosity. If he will not have it himself, he will be unable to transmit it to his students. As regards teachers' qualification development it is emphasized that qualification development consistently continues the teachers' training that started in higher educational institution and has to last the whole period of his professional activity. Requirements raised for teachers stress that the teacher has to have good knowledge of his subject as well as certain personal qualities. Thus, his activity sphere and responsibility is expanded, from transferring the subjects' programme to the student to individual approach and action in separate professional situations. Documents regulating teachers' qualification development (LR Education Act 2011; Government Education Strategy's 2013 provisions of 2013–2022; The Conception of Teachers' Qualification Development 2012; Description of Requirements for Teachers' Qualification 2014 and other) provides the teacher an opportunity to improve personal, as well as educational institution's or national needs of qualification development. In organising the teachers' qualification development process the main role is played by the andragoguge organiser and his professionalism in mastering educational, management and research activity spheres.

R. M. Andriekienė (2011) claiming that andragoguge organiser's main activity in the sphere of adult education is divided into internal (consultation of his own organisation) and external (consultation of clients who ordered courses) highlights that more requirements for him is raised although it remains not clear how and what management roles performed by him has the biggest influence in practical activity in cooperation of all operators of the adult education process: learners, andragoguge organiser, lecturer, organisation's administration and other. Andragoguge organiser's activity is too complicated for similar provisions and instructions to be applied for all adult education institutions. Development of learning environments, increasing number of it's types makes andragoguge organiser's activity especially dependant from an adult education strategy prevailing in a particular institution, therefore regulation of this activity is the decision of adult educational institution. As regards teachers' qualification development, it is very important to justify the significance of an andragogue who has all the characteristics of a professional. It has an enormous importance in the context of recognition of the andragogue's profession. Teaching profession has long been recognised, according to Goode, in 1960. It corresponds with the main characteristics of the profession: teachers have a bureaucratic legitimized status, a common professional identity and values, functions and roles that they perform. Meanwhile, although efforts to socially and legally recognise andragogue's professional activity are observed, it is neglected and denied in reality (Andriekienė, 2011). Although on the 22nd of

October, 2013 description of andragogue's professional activity that defines its purpose, objectives, tasks and competences was approved by the Minister of Education and Science the andragogue's profession is not yet included in the Lithuanian Classification of Occupations. Consequently, in the absence of andragogue's post, it is possible to report only professional roles that he performs, including the role of andragogue organiser.

The analysis of scientific literature, acts of Lithuanian laws and teacher training studies in Lithuania showed that teachers' professional development is a complex process consisting of professional activity assessment, planning, development (learning), practical application, reflection, and quality assurance with respect to – cycle repeated quality improvement.

Scientific problem: what is the role of the professional organizer andragogue to teacher development efficiency?

Research object: andragogue organizer role for teacher development in.

Research aim: to analyze theoretically andragogue organizer role in the field of teacher development.

Research goals:

- 1) to analyze the concept of teacher development;
- 2) to reveal andragogue organizer and other roles and functions in the field of teacher development;
- 3) to analyze the Ministry's legislation on teacher development and andragogue professional activity.

Research methods:

Theoretical: the descriptive analysis of science sources and documents accomplished in order to reveal the importance of teachers' continuing training and professionalism of andragogue organizer and to highlight the importance of teacher training and andragogue organizer activity positive sides and problems connections.

Novelty and significance of the article:

The article is based on the concept of teacher development. The andragogue activity versatility and multi-functionality is disclosed and the value of andragogue organizer professionalism to teacher development efficiency is proved.

Conclusions:

On the basis of conducted theoretical analysis it can be concluded that teachers' qualification development is a complicated professionalization process beginning with self-assessment of the possessed qualification and ending with practical application of acquired competences and assessment of its benefit to students' learning results. When planning his qualification development the teacher has to take into account not only his personal professional activity assessment but follow

common collective qualification development objectives of the organisation and design integration of newly acquired competences into his professional activity while constructing them on the basis of the possessed qualification. This non-linear adult education model, unlike students' education model, requires professionalism in choosing the most productive way to acquire competences. Therefore, in this process the teacher needs andragogue's professional assistance.

Scientific source analysis revealed diversity and complexity of andragogue organiser's performed roles, functions, spheres of professional activity and typical operational situations. The range of activity of the andragogue organising teachers' qualification development is very broad. Quality of teachers' qualification development services depends on the andragogue organiser's professionalism. High requirements raised for the andragogue organiser emphasises internal and external importance of his professionalization.

Analysis of LR legal acts regulating teachers' qualification development and andragogue's professional activity has shown the fundamental differences of recognition of teachers' and andragogues' professions. Positive trends prevail in the sphere of long recognised teaching profession's qualification development: created legislation data base that regulates clear financing arrangements, diversity of service providers and forms; various scientific research conducted on the basis of which existing legal acts are supplemented and new legal acts are created later. In the meanwhile, even though legal framework for andragogue's activity is slowly taking hold his profession encounters recognition difficulties and requires special effort of researchers so that the andragogue's status, performed roles, functions, etc. would be specified in the external professionalization process. It is expected that Lithuania's strategic documents following from EU strategic documents will help to guarantee the andragogue's role in the sphere of teachers' qualification development as well as other spheres of adult education.