

Studiju vizīte Igaunijā 13.-15.03. 2011.

Datums	Vieta /laiks	pasākums	Saimnieki / viesi / dalībnieki / komentāri
14.03.	10.00-12.00	Vizīte uz Hāpsalas koledžas prakses skolu, tikšanās ar jauno skolotāju un mentoru	Sākumskola, 6-12 gadus veci skolēni
<p>Diskusijās ar jauno skolotāju un viņas mentoru varējām secināt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) koledžā tiek apgūtas skolotāja profesionālajai darbībai nepieciešamās teorētiskās zināšanas, savukārt, praksē tiek pilnveidotas profesionālās prasmes un iemaņas. Katra prakse tiek realizēta citā skolā, 2) koledžas atzīmes neparāda gatavību būt par skolotāju. Skolotājam būtiski parādīt arī savu radošumu, aktivitāti, 3) Pēc piecu gadu darba skolotāja profesijā var kļūt par mentoru. Koledža mentoru izglītošanai organizē speciālus kursus. Kursu apjoms 160 stundas, tie notiek divas reizes mēnesī. Skola ir koledžas sadarbības partnere un arī prakses vieta, 4) Indukcijas gadā notiek triju veidu tikšanās: starp jaunajiem skolotājiem, starp mentoriem un visiem kopā. Atskaites tiek rakstītas četras reizes gadā: (1) mentors raksta jaunā skolotāja raksturojumu tajā atklājos to, kā skolotājs attīsta savas prasmes, (2) jaunais skolotājs raksta pašraksturojumu. Indukcijas gada laikā jaunais skolotājs veido portfolio, ko gada beigās tiek prezentēts. 			
Iepazīšanās ar koledžu			
<p>Haapsalu koledža ir viena no astoņām reģionālajām koledžām. Koledžas savu darbību sāka 20. gs. 90.gados, kad katrs Igaunijas reģions pievērsās savai attīstībai. Līdz ar to katrā reģionā ir koledža, kuras pozitīvā ietekme īpaši jūtama pašreizējos apstākļos. Haapsalu koledžā studē 300 pilna un nepilna laika studenti. Šajā koledžā var iegūt valodas, informātikas un mājturības tehnoloģijas skolotāja kvalifikāciju. Indukcijas gada aktivitātes Haapsalu koledžā sākās 2002.gadā, taču programma oficiāli tika apstiprināta 2004.gadā.</p>			
	13.00-14.30(15.00)	Tikšanās ar koledžas direktori PhD <i>Eve Eisenchmidt</i>. Prezentācija par indukcijas perioda ieviešanu Igaunijā	
<p>PhD Eve Eisenchmidt ir speciāliste, kura izstrādājusi teorētisko un praktisko pamatojumu indukcijas gada (induction year) saturam un organizācijai un sekmējusi mentordarbības ieviešanu Igaunijā.</p> <p>Galvenās atziņas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pastāv zināma atšķirība starp mentordarbību studentu praksē un indukcijas gada mentordarbību. Prakses laikā skolotājs (mentors) ir atbildīgs par to, kas notiek klasē un ko students dara klasē. Indukcijas gadā mentors sadarbojās ar jauno skolotāju kā partneri, panākot jaunu kvalitāti. 			

- 2) Indukcijas gada mentordarbība norit skolā, kura ir jaunā skolotāja darba vieta, taču prakse skola ir tikai prakse skola uz laiku.
- 3) Indukcijas gada mērķis – palīdzēt iekļauties darbā. Mentordarbība ir vērsta uz procesu (pretēji probācijas darbam, kas vērsts uz rezultātu).
- 4) Indukcijas gads ir sākuma fāze pēc skolotāja kvalifikācijas ieguves un pirmais solis karjerā.
- 5) Indukcijas gadam nav jāilgst tikai vienu gadu. Tas var ilgt arī 3-5 gadi, pēc nepieciešamības.
- 6) Indukcijas gada nepieciešamību nosaka tas, ka : (1) kļūt par skolotāju nav populāri; (2) pirmajos piecos gados skolotājam rodas visvairāk jautājumu un šajos piecos gados arī visvairāk skolotāju darbu pamet; (3) skolotāju izglītība nav tikai diploms, bet tā ir nepārtraukta sevis pilnveidošana un tam nepieciešams atbalsts.
- 7) Izglītības iestādes vadītāji ir jāizglīto par mentordarbību, jo daudzējādā ziņā tā ir atkarīga tieši no skolu direktoru iniciatīvas.
- 8) Skolu vadītāji paši izlemj kā notiks mentordarbība, jo skolas ir autonomas.
- 9) Aktivitātes, kas notiek skolā: (1) augustā skolas vadītājs nosaka, kurš būs mentors jaunajam skolotājam. Mentordarbība ir viena no sadaļām skolotāja slodzē, vai arī par to maksā atsevišķi; (2) daudzi skolas direktori izmanto mentordarbību savā skolā, jo par to maksā Izglītības ministrija. Ar mentoriem sadarbojās ne tikai jaunie skolotāji, bet arī skolotāji ar stāžu; (3) mentordarbība sākās septembrī (vai pat augustā).
- 10) Aktivitātes, kas notiek universitātē: tiek rīkoti universitāšu semināri (4 reizes gadā, skolu brīvdienās) jaunajiem skolotājiem (arī mentoriem). Divu dienu semināros galvenokārt notiek refleksija. Grupā 15-16 jaunie skolotāji (piem., Tartu Universitāte šajos semināros vairāk piedāvā lekcijas, taču tas ir problemātiski, jo jaunajiem skolotājiem nav tik daudz vajadzīgas jaunas zināšanas, cik refleksija par savu darbību).
- 11) Lai skolotājs – mentors varētu vadīt šos seminārus, jāzina: (1) ko nozīmē refleksijas semināri, (2) jāprot uzdot padziļināti jautājumi par darbību, nevis jānorāda, ko darīt; (3) grupu vadītājiem pašiem vajag laiku refleksijai, nepieciešamas supervīzijas, psiholoģiskie treniņi, sagatavošanās šiem semināriem.
- 12) Katrai jauno skolotāju grupai, kas piedalās indukcijas gada semināros ir 1 vai 2 vadītāji, kuri šajā gadā nemainās. Strādājot ar kolēģiem nemainīgā sastāvā ir veiksmīgāka pieredze visu pārrunāt. Diskusiju un pārrunu tēmas semināros vairāk ir pedagoģiskas (nevis psiholoģiskas).
- 13) Darba formas: (1) portfolio; (2) e-pasts; (3) face book, (4) video semināri.
- 14) Mentoru izglītotāju sagatavošana: Igaunijā ir 10 mentoru izglītotāji. Jaunā skolotāja mentora galvenais uzdevums ir atbalstīt, sniegt atgriezenisko saikni, uzdot jautājumus, bet nevis izvērtēt jauno skolotāju. Studenta prakses mentors veic izvērtējumu.
- 15) Mentoram nav jābūt tā paša priekšmeta skolotājam. Labāk, ja mentors ir no citas jomas vai cita priekšmeta. Tādējādi uzmanība netiek koncentrēta uz priekšmeta detaļām, bet notiek pievēršanās pedagoģijai.
- 16) Noslēguma dokumentācija, kas nepieciešama, lai iegūtu mentora sertifikātu: (1) 160 h jeb 5 gadu laikā realizēta tālākizglītība. Skolotājiem ir karjeras „kāpnes”: (a) skolotājs iesācējs, (b) skolotājs, (c) skolotājs eksperts, (d) skolotājs – metodiķis. Virzoties uz katru nākošo pakāpi mentordarbība var būt kā būtisks nosacījums; 2) sertifikāciju veic universitātes. Jaunie skolotāji saņem sertifikātu, ka ir piedalījušies indukcijas gadā. Saņemtais sertifikāts tiek iesniegts atestācijas komisijai (skolotāju asociācijā), kas apstiprina šo kvalifikāciju.

<p>17) Igaunijā ir mentorprogrammas, taču nav kvalifikācijas ieguves programmas, līdz ar to nav mentora standarts.</p> <p>Skolotāju profesionālā attīstība sevī iekļauj – profesionālo dimensiju (skolotāju kompetenču attīstību), personīgo dimensiju (profesionālās identitātes attīstība), sociālo dimensiju (socializācijas organizācija un/vai profesija).</p>			
		<p>Koledžas direktores PhD <i>Eve Eisenchmidt</i> ieteiktā zinātniskā literatūra:</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Day, K., Sammons, P. Connecting Lives, Work and Effectiveness. 2. Berry, A., Clemans, A. (2007) Dimensions of professional Learning. 3. Hagger, H., McInture, D. (2000) Teacher Induction: The Way Ahead. 4. Loughran, j. (2006) Developing a Pedagogy of teacher education. 5. www.sensepublishers.com 6. Mikk, J., Veisson, M. (2010) Teachers personality and professionalism. 7. Mikk, J., Veisson, M. (2008) Reforms and Jnnovations in Education. 8. Professional Inductions of Teachers in Europe and Elsewhere. (2007) (Ed) Zuljan, M., V. Ljubljan. 9. Newly Qualified Teachers in Northern Europe. (2008) University of Govle. 			
	15.00- 16.00	Saruna ar Anneli Kasesalu	<p>Anneli Kasesalu TLÜ Haapsalu Kolledž anneli@hk.tlu.ee 47 20 244 52 11 292</p>
<p>Studentu prakšu organizācija : (1) viens prakses vadītājs ir atbildīgs par 50 cilvēkiem ; (2) intensīvāks noslogojums ir pavasara semestrī, kad ir 2 prakses ; (3) prakšu specifika- 1.prakse « 6-9 gadi », 2.prakse « 9-12 gadi », 3.prakse « Papildus priekšmets, kas tiek mācīts angļu valodā » (tas nozīmē, ka visiem studentiem ir jāzina angļu valoda. Skolā angļu valodu sāk mācīt no 3.klases) ; (3) ir prakšu ievadkonference un noslēguma konference ; (4) pēc prakses : refleksija, portfolio, kurā ir iekļauti katras stundas plāni un pašrefleksija par to ; (5) skola sniedz aprakstošu raksturojumu un atzīmi ; (6) universitātes prakses vadītājs apmeklē studentus prakses skolā (ja prakse notiek Haapsalu, tad 1x nedēļā). Tas ir iekļauts arī viņa slodzē ; (7) prakšu mentori piedalās noslēguma konferencē.</p>			
	9.30 – 10.00	Tallinas universitātes prakses centrs	<i>Inge Timoschtschuk</i>
	10.00 -	Vispārējs ievads.	<p>Sirje Ideon sirjeid@tlu.ee +372 6199 527, mob +372 55 543 926 Skolotāju profesionālā gada projekta vadītāja</p>
<p>1) Tallinas Universitātes prakses centram ir divi galvenie darbības virzieni: ar izglītības jautājumiem saistītā pētniecība un sadarbība ar skolām. Centrs skolotājiem piedāvā arī tālākizglītības programmas - gada laikā tās beidz 500 skolotāji. Cents īsteno arī Profesionālā skolotāja gada programmu. Centrā strādā 2 cilvēki, kuri prakšu organizēšanai sadarbojas ar 21 docētāju, kas pārstāv atsevišķas fakultātes.</p>			

- 2) Skolotāju izglītību Tallinas Universitātē studējošie apgūst maģistra studiju līmenī. Mācību priekšmeta didaktikas kurss un prakse ir iekļauta pirmā studiju gada rudens semestrī. Novērošanas prakse tiek integrēta ar vispārīgās pedagoģijas kursu. Katra mācību priekšmeta studējošajiem skolā ir atvēlēta sava diena novērošanai. Novērošanas prakse ilgst nedēļu, piemēram, piecas trešdienas. Novērošanas uzdevumi tiek gatavoti kopā ar skolotājiem. Novērošanas praksē var būt 2-3 studenti vienā skolā un var tikt doti grupu uzdevumi. Otrajā semestrī studenti iet uz citu skolu. Šajā praksē jau viņi novēro, ka strādā konkrētā mācību priekšmeta skolotājs. Otrajā studiju gadā ir individuālā mācību prakse. Trešajā semestrī prakse ir kopā ar mentoru, tā ilgst četras nedēļas. Katram studentam ir 2 mentori – universitātes docētājs un skolotājs -, un students plāno darbu kopā ar viņiem. 4.semestrī ir neatkarīgā prakse. Tās ilgums – 6 nedēļas.
- 3) Ir kopīga prasība – studentam ir jāmaina prakses vietas, jo studentam svarīgi ir redzēt dažādību. Izņēmumi tiek pieļauti īpašos gadījumos.
- 4) Prakse jānodrošina gan pilna, gan nepilna laika studentiem. Visgrūtāk atbalstīt nepilna laika studentus, jo tie ir izvietojušies.
- 5) Šobrīd Igaunijā ir aktualizējusies diskusija par to, vai ir vajadzīgas prakses skolas. Iepriekšējais Izglītības ministrs šo ideju atbalstīja, bet pašlaik nav skaidrs, vai tās būs arī turpmāk.
- 6) Universitātes stratēģija – nodrošināt prakses norisei nepieciešamos līdzekļus.
- 7) Profesionāla gada skolotāja programmu gada laikā pabeidz vairāk nekā 2700 skolotāji. Šīs programmas ietvaros gada laikā tiek organizēti četri semināri jauno skolotāju atbalstam un profesionālajai pilnveidei, kā arī kursi mentoru kvalifikācijas pilnveidei.
- 8) Profesionālā gada programmas mērķi jaunajiem skolotājiem ir atbalsta sniegšana adaptācijai skolā, studiju laikā apgūto profesionālo prasmju pilnveidošana, kā arī palīdzība problēmu risināšanā, kas ir radušās pieredzes trūkuma dēļ.
- 9) Profesionālā gada programmā tiek izmantotas šādas darba formas: apspriešana, diskusija, kopīga problēmsituāciju risināšana.
- 10) 2010./2011.st.g. Tallinas Universitātē profesionālā gada programmu apgūst 99 jaunie skolotāji un 131 mentors.

		Darbs 2 grupās	
<p>1.grupa Šajā aktivitātē tika dota iespēja iepazīties ar mentoru, „supervaizeru”, un indukcijas perioda skolotāju nodarbību klātienē, kas notika semināra veidā, apaļā galda diskusijā balstoties uz refleksiju un pašrefleksiju. Grupā mācījās 12 indukcijas perioda pirmsskolas skolotāji, ar kuriem strādāja 2 mentori. Nodarbības laikā tika apspriesta tēma „Vērtēšana pirmsskolā”. Nodarbība balstījās uz apspriešanu, diskusiju un problēmsituāciju risināšanu. Daudz runāja paši jaunie skolotāji, mentori klausījās, komentēja, rosināja izteikties visus skolotājus. Komentējot un demonstrējot problēmsituāciju risināšanu, mentori izmantoja vizualizēšanu. Ļoti nepiespiesta, brīva atmosfēra. Semināra telpā nav galdu – visi, gan jaunie skolotāji, gan mentori, sēž aplī.</p>			
<p>2.grupa Darba metodes, kas balstās uz radošumu, līdz ar to „viss jaunais ir labi aizmirstais vecais”, speciālistu klātbūtne un līdzdarbošanās grupās,.</p>			
		Seminārs	
<p>Par savu pieredzi stāsta mentori, kas vada seminārus jaunajiem skolotājiem, un</p>			

„supervaizeri”, kas sagatavo jaunus mentorus, kā arī jaunie mentori. Mentori demonstrē dažādas mācību metodes, kas tiek izmantotas darbā ar jaunajiem skolotājiem un ar mentoriem. Piemēram, izvēlēties vienu attēlu kartīti/izteicienu un pastāstīt, kādu mentora darba jomu atspoguļo šis attēls/izteiciens. Darbs tiek organizēts pāros, pāru darba rezultāts tiek prezentēts. Topošie mentori stāsta par savu skolotāju pieredzi un par to, kāpēc ir izvēlējušies kļūt par mentoriem. Viņi rāda savas skolotāju mapes. Šīm mapēm nav vienotas struktūras – tās veido katrs skolotājs pats atbilstoši personiskajiem uzskatiem, liekot tur nozīmīgākos savas pedagoģiskās darbības apliecinājumus. Mapē, ko bija iespēja vērot mums, bija daudz skolotājas refleksijas materiālu, savukārt pavisam niecīgs bija formālo un oficiālo dokumentu skaits.