

UDM TAIKYMAS PRAKTIKOJE – AR TIKRAI VISKAS NAUJA IR TAIP SUDĖTINGA?

ĮVADAS

2025 m. balandžio 15 d. vykusios dirbtuvės „UDM taikymas praktikoje – ar tikrai viskas nauja ir taip sudėtinga?“ subūrė švietimo įstaigų vadovus, pedagogus bei ugdymo specialistus bendram tikslui – gilinti supratimą apie Universalaus dizaino mokymuisi (UDM) principų taikymą mokyklos kultūroje. Dirbtuvių metu buvo siekiama parodyti, kaip UDM gali būti pritaikytas ne tik pamokose, bet ir vadovavime, grįžtamojo ryšio teikimo bei gavimo kultūroje, profesiniame tobulėjime.

Pagrindinė renginio idėja – visa mokyklos bendruomenė yra besimokantys ekspertai, o administracija – tai komandos mokymąsi organizuojanti jėga, vadovaujanti remiantis tais pačiais principais, kokiais mokytojai vadovaujasi dirbdami su mokiniais.

UDM PRIEIGOS TAIKYMAS MOKYKLŲ LYGMENIU

Dirbtuvių metu kiekviena(s) dalyvė (-is) galėjo sudalyvauti trijose grupinio koučingo sesijose. Kiekviena jų buvo skirta vienam iš Universalaus dizaino mokymuisi (UDM) principų: mokomajai lyderystei, grįžtamajam ryšiui ir profesiniam tobulėjimui. Pilną UDM principų sąrašą ir aprašymus galima rasti UDM gairių leidinyje (psl. 56-70).

Grupinio koučingo sesijas vedė sertifikuotos koučerės. Sesijų metu dalyvės (-iai) kartu nagrinėjo realius iššūkius, su kuriais susiduria darbe, diegdamos (-i) UDM principus. Jos ir jie aktyviai klausėsi vieni kitų, dalijosi patirtimi ir įžvalgomis.

Toliau pateikiami trijų temų svarbiausi akcentai ir praktiniai įrankiai, padedantys stiprinti UDM taikymą mokykloje. Juos galima taikyti kasdienėje veikloje – vadovaujant, skatinant abipusį grįžtamąjį ryšį ir organizuojant profesinį tobulėjimą pedagogams ir pedagogams.

1. Mokomoji lyderystė ir įtraukimas

Vadovas – tai ne kontrolės centras, o mokymosi proceso dalyvis ir lyderis.

Mokomoji lyderystė reiškia gebėjimą:

- Kurti viziją kartu su bendruomene;
- Įtraukti mokytojus kaip lygiaverčius mokymosi proceso bendrakūrėjus;
- Kelti aukštus, bet pasiekiamus tikslus;
- Rinkti ir analizuoti mokymosi duomenis.

Praktiniai įrankiai:

"AHA - faktoriaus" medžioklė

- Kiekvieną dieną ieškokite vienos įžvalgos, kuri priverčia pasakyti „Aha, aš nežinojau!“
- Užsirašykite ją „AHA sąsiuvinyje“ arba pasidarykite iš jos vizualą / mini skaidrę / memą.

Mokymosi lenta / sienelė

- Kabinkite ant sienos vizualius priminimus: įkvepiančios frazės, paveikslėliai, įžvalgos iš skaitymo ar seminarų.

Asmeninis grįžtamasis ryšys sau

- Klauskite savęs: Ką dariau šiandien, kuo didžiuojusi? Ką noriu pabandyti kitaip?
- Veiklas įsivertinkite spalvomis. „Trys šviesoforo spalvos“ – Žalia: ką tęstumėte, Geltona: kur abejojate, Raudona: ką turite nustoti daryti.
- Pasitelkite vaizdinę refleksiją – nupieškite savo dieną kaip kelią ar upę. Kurėjote/tekėjote laisvai? Kur strigote?

Mokymosi krypties kompasas

Periodiškai paklauskite savęs:

- Kokios temos man dabar rūpi?

- Ką noriu suprasti giliau?
- Kokio tipo veiklos mane motyvuoja?
- Kas mėnesį peržiūrėkite savo mokymosi kryptį ir ją atnaujinkite.

„Reverse learning“ metodas

- Mokykitės per dalijimąsi: pabandykite paaiškinti temą kam nors (kad ir žaisliukui ant stalo). Kai turite „paaiškinti kitiems“, jūsų smegenys įsijungia labiau – tai vienas efektyviausių mokymosi būdų.

2. Abipusis grįžtamasis ryšys

Grįžtamasis ryšys yra vienas svarbiausių ugdymo kokybės komponentų.

Siekiama kurti dvipusį, įgalinantį ir refleksyviai taikomą grįžtamąjį ryšį:

- Grįžtamasis ryšys turi būti konkretus, laiku teikiamas, apimantis tiek sėkmes, tiek augimo galimybes;
- Vadovas turi būti atviras grįžtamajam ryšiui iš mokytojų.

Praktiniai įrankiai:

- Provokuojanti situacija: „Jūs gaunate tik vieną sakinį iš savo vadovo po metų darbo – koks jis turėtų būti?“
- Citata diskusijai: pvz. „Grįžtamasis ryšys yra pusė augimo – kita pusė yra saugi aplinka“.
- Mini tyrimas: Dalyviai pasidalija vienu geriausiu ir vienu blogiausiu grįžtamojo ryšio pavyzdžiu iš savo gyvenimo. Kas darė jį efektyvų arba žeidžiantį?

Emocinis - jausmus paliečiantis

- Pasakojimas / istorija: Papasakokite asmeninę istoriją apie netikėtą ir keičiančią grįžtamojo ryšio patirtį.
- „Balsas iš vidaus“: Dalyviai įsivaizduoja, ką jaučia mokinys ar kolega, kuris gauna grįžtamąjį ryšį – ką sako jų vidinis balsas?
- Atpažinimo pratimas: Dalyviai ranka pakelia ar ženklais parodo, ar jiems kada nors grįžtamasis ryšys padėjo augti / trukdė.

Sensorinis / patirtinis - kūną aktyvuojantis

- Judėjimo pratimas: Dalyviai dirba poromis – vienas atlieka užduotį užrištomis akimis, kitas dalinasi verbaliniu grįžtamoju ryšiu.
- Simboliai: Dalyviai sukuria savo „grįžtamojo ryšio“ ženklą / (vizualizacija, mini koliažas, emoji).
- 3 spalvos: Dalyviai naudoja raudoną-geltoną-žalią korteles reaguodami į įvairius grįžtamojo ryšio pavyzdžius

Socialinis - santykius ir grupę įtraukiantis

- Atviros kėdės metodas: Vienas dalyvis dalijasi situacija, grupė suteikia jam konstruktyvų grįžtamąjį ryšį pagal modelį (pvz. SEP –situacija – elgesys- poveikis).
- Kelių perspektyvų simuliacija: Tą pačią grįžtamojo ryšio situaciją analizuoja iš: mokinio, mokytojo, tėvų, mokyklos vadovo perspektyvų.

Skirtingi grįžtamojo ryšio formatų pavyzdžiai:

Rašytinis. Individualūs komentarai po pamokos stebėjimo formoje; metinė refleksija raštu.

Verbalinis. Asmeninis pokalbis apie pamokos eigą; kasdieninis „check-in“ su refleksiniais klausimais.

Vizualinis. Pamokos stiprybių-diagrama (pvz., „augimo medis“); paprasta „šviesoforo“ sistema refleksijai.

Skaitmeninis. Garso įrašas su grįžtamoju ryšiu po mokytojo veso renginio/pamokos.

Interaktyvus. „Grįžtamojo ryšio lenta“ mokytojų kambaryje (lipdukai, anoniminiai pastebėjimai).

3. Profesinis tobulėjimas ir raiškos įvairovė

Profesinis tobulėjimas – tai procesas, kuriame svarbus ne tik turinys, bet ir jo perteikimo forma:

- Personalizuotas požiūris į tobulėjimą;
- Įvairios raiškos formos: vaizdu, garsu, raštu, judesiu.
- Rekomenduojami formatai: mentorystė, studijų grupės, mini scenarijai, refleksijos ratas.

Praktiniai įrankiai:

Asmeninis klausimas. „Koks įvykis per paskutinius metus profesiskai tave išaugino labiausiai?“ – galima naudoti menti, jamboard ar pan.

Profesinio tobulėjimo kelio „žemėlapis“ – kiekvienas nusipiešia savo mokymosi kelią pažymėdamas mokymosi momentus: kalnus, slėnius, atradimus.

Mini istorijos iš kitų profesijų – kaip profesinis augimas vyksta skirtingose profesinėse srityse (slaugytojai, virėjai, sportininkai), kad atsirastų platesnis požiūris.

Top 5 įpročiai, kurie padėjo man augti – kiekvienas užrašo savo, tada porose/mini grupelėse pristato.

Metaforinis žaidimas - „Jei tavo profesinis tobulėjimas būtų transporto priemonė, kas tai būtų?“ (pvz., riedlentė, oro balionas, traktorius...)

„Ką daryčiau, jei...“ scenarijai – pateiki konkretų atvejį (pvz., mokytojas jaučiasi perdegęs, bet gauna siūlymą dalyvauti naujoje programoje) – grupė ieško sprendimo, kaip padėti, ką pasiūlyti.

Refleksijos ratas: „Vienas dalykas, kurį rytoj pabandyčiau...“

Refleksijos integravimas per įvairius kanalus:

- Raštu (užrašai, dienoraštis),
- Vaizdu (piešinys, schema),
- Garsu (garso žinutė sau ar kolegai),
- Veiksmiais (judesys, metafora, simbolių kūrimas).

Atviras klausimas į ateitį:

„Kaip norėčiau, kad mano profesinis tobulėjimas atrodytų po 5 metų?“

Mini „pasimatuok“ momentai.

Kurie informacijos pateikimo būdai tau pačiam labiausiai padėjo tobulėti?

Kurie – visai neveikia? Ką atsineši į savo praktiką?

Galima refleksijos frazė dalyviams:

„Kaip tavo profesinis augimas keistųsi, jei visą informaciją gautum tik viena forma?“

„Kaip pasikeistų tavo mokymas kitam, jei naudotum bent tris skirtingus perteikimo būdus?“

IŠVADOS

UDM taikymas visos mokyklos lygmeniu leidžia sukurti mokymosi kultūrą, kurioje kiekvienas – vadovas, mokytojas, mokinys – yra besimokantis, tobulėjantis ekspertas. Kai mokymosi principai taikomi ne tik pamokoje, bet ir organizaciniame gyvenime, mokykla tampa erdve, kurioje augti gali visi. Tai – ne papildoma užduotis vadovui, o kasdienė lyderystė, kuri įgalina ir įkvepia.

APIBENDRINANČIOS REKOMENDACIJOS:

1. Vadovavimą grįsti UDM principais;
2. Įtraukti mokytojus į sprendimų priėmimą ir tikslų formulavimą;
3. Naudoti įvairovę – tiek turinyje, tiek refleksijose, tiek grįžtamojo ryšio priemonėse;
4. Profesinį augimą traktuoti kaip nuolatinį dialogą, o ne formalią pareigą;
5. Sistemiškai planuoti laiką bendradarbiavimui ir refleksijai.

„UDM taikymas praktikoje – ar tikrai viskas nauja ir taip sudėtinga?“

2025 m. balandžio 15 d.

Renginį organizavo, įgyvendino bei rekomendacinę ataskaitą parengė „Tūkstantmečio mokyklų“ programos įtraukiojo ugdymo bei lyderystės veikiant ekspertės:

Adelė Karoblytė Urbienė
Monika Šimkutė-Bukantė
Rita Patalavičienė
Rūta Petrylaitė

ŠALTINIAI:

Įrankiai ir refleksijos klausimai parengti remiantis įvairiais koučingo procese taikomais metodais, Gardnerio intelekto tipų aprašymais.

Universalaus dizaino mokymuisi gairės: mokymosi kelias kiekvienam ir kiekvienai. (2023). Vilnius: Europos socialinio fondo agentūra (p. 28-70).

Interne: <https://tukstantmeciomokyklos.lt/wp-content/uploads/2023/11/Universalaus-dizaino-mokymuisi-gaires.pdf>

Psichika.eu (2013). Intelektu rūšys pagal Gardnerį.
<https://psichika.eu/blog/howard-gardner-intelektu-rusys/>

Ivanauskytė-Jasutė, S. (2020). H. Gardnerio daugialypio intelekto teorijos taikymas. EPAL – elektroninė suaugusiųjų mokymosi platforma Europoje.
<https://epale.ec.europa.eu/lt/resource-centre/content/h-gardnerio-daugialypio-intelektu-teorijos-taikymas>



Tūkstantmečio
mokyklų
programa



Finansuoja
Europos Sąjunga
NextGenerationEU



NAUJOS KARTOS
LIETUVA



EUROPOS
SOCIALINIO
FONDO
AGENTŪRA



ŠVIETIMO,
MOKSLO IR SPORTO
MINISTERIJA