



Pradedančiųjų mokytojų elektroninis vadovas

ČMOS LŠMPS, LIZDA, ZNP

2024

Turinys

Bendras įvadas	2
ProjektasFonas	2
Pagrindiniai tikslai	3
Apie projekto partnerius	3
Latvijos švietimo ir mokslo darbuotojų sąjunga (LIZDA), Latvija	3
Čekijos ir Moravijos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga (ČMOS PŠ), Čekija	3
Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga (LŠMPS), Lietuva	4
Lenkijos mokytojų sąjunga, profesinė sąjunga (ZNP), Lenkija	5
1 skyrius – Įvadas	7
2 skyrius – Pradedančiųjų mokytojų teisės ir pareigos	9
Čekijos respublika	9
Latvija	13
Lietuva	18
Lenkija	22
3 skyrius. Mokytojo profesijos ateitis. Kompetencijos ir įgūdžiai	25
4 skyrius – Minkštieji įgūdžiai	37
5 skyrius – Socialinis dialogas	65
Čekijos respublika	65
Latvija	69
Lietuva	75
Lenkija	81
6 skyrius – Skaitmeninimas ir skaitmeninės kompetencijos	84
7 skyrius – Mentorstė	98

Bendras įvadas

Projekto fonas

Remiantis EBPO ataskaita „Education at a Glance 2020“, 2018 m. jauni mokytojai (iki 30 metų) sudarė tik nedidelę mokytojų dalį: 10% žemesnių klasių vidurinėse mokyklose ir 8% aukštesnių klasių vidurinėse mokyklose. Projekto šalyse šis modelis ypač ryškus vidurinio ugdymo lygmenyje – Lietuvoje 3,03%, Čekijoje 4,06%, Latvijoje 7,8%, o žemesniojo vidurinio ugdymo lygmenyje – tik 3,66% Lietuvoje, 7,71% Latvijoje ir 9,42% Čekijoje yra jauni mokytojai (jaunesni nei 30 metų), o tai yra žemiau EBPO vidurkių. Mokytojų jėgos senėjimas turi nemažai pasekmių šalių švietimo sistemoms. Konkurencingas atlyginimas, geros darbo sąlygos ir karjeros galimybės kai kuriose šalyse galėjo pritraukti jaunus žmones mokytojauti, o kitose – išlaikyti veiksmingus mokytojus. Tai gali ne tik paskatinti įdarbinti ir dėti pastangas pakeisti į pensiją išeinančius mokytojus, bet ir turėti įtakos biudžeto sprendimams. Į bendrojo lavinimo įstaigas stoja jaunų specialistų, tačiau jų nepakanka. Tai patvirtina ir duomenys apie bendrą mokytojų darbo stažą mokykloje. TALIS tyrimo rezultatai rodo, kad apie 13% mokytojų turi mažesnę nei 5 metų darbo stažą, tačiau dvigubai daugiau mokytojų turi 6–10 metų darbo stažą. Tai reiškia, kad gana daug jaunų specialistų pradeda dirbti mokyklose, tačiau ilginiui mokytojais nebedirba. Problema turi būti sprendžiama skubiai ir kompleksiskai, kad šalys neatsidurtų situacijoje, kai mokymo įstaigose neužteks mokytojų. 2018 m. atliktas TALIS tyrimas parodė, kad pradedančiųjų mokytojų metimo priežastis labai tikėtina dėl nepakankamos mokyklos administracijos ir savivaldybės paramos. 2018 metais LIZDA atliko tyrimą „Mokytojų profesinės paramos sistemos vertinimas“ (n= 1258), o 69,3% respondentų sutiko su teiginiu: „Latvijoje nėra vieningos ir struktūrizuotos paramos sistemos pradedantiesiems mokytojams“. Apie tai, kad reikia skubiai kurti pagalbos sistemas pradedantiesiems mokytojams, įrodo tai, kad tik 29,2% pradedančiųjų mokytojų buvo patenkinti profesine pagalba ugdymo įstaigoje. Šis poreikis akcentuojamas Latvijos švietimo politikos planavimo dokumente „Švietimo plėtros gairės 2021-2027 m.“ (latviškai – Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.-2027.gadam), kur pradedančiųjų mokytojų pritraukimas, taip užtikrinant nuolatinį mokytojų generavimą, yra vienas iš trijų svarbiausių bendrojo ugdymo prioritetų. Šis prioritetas bus įgyvendinamas stiprinant pradedančiųjų mokytojų rengimo sistemą (nauja programa, įvadinių metų įvedimas) 2021-2027 m. Su tokiais pat problemomis susiduria projekto šalys partnerės. Pradedančių mokytojų pritraukimas ir parama mokymo procese pirmaisiais metais kuriant pagalbos sistemas pradedantiesiems mokytojams yra pagrindinė visų

organizacijų partnerių motyvacija dalyvauti projekte. Reikia geriausios praktikos, dalijimosi patirtimi ir žinių perdavimo visoms šalims ir organizacijoms.

Pagrindiniai tikslai

Pagrindiniai projekto tikslai yra:

- 1) Sukurti paramos sistemą pradedantiesiems mokytojams, atsižvelgiant į jų poreikius ir suinteresuotųjų šalių vizijas.
- 2) Remti švietimo politikos formuotojus ir vykdytojus bei pradedančius mokytojus teikti informaciją, priemones ir metodus, kaip tobulinti paramos pradedantiems mokytojams sistemą.

Apie projekto partnerius

[Latvijos švietimo ir mokslo darbuotojų sąjunga \(LIZDA\), Latvija](#)
www.lizda.lv

LIZDA yra nepriklausoma organizacija, įkurta 1990 m. gegužės 19 d. ir šiuo metu yra didžiausia profesinė sąjunga Latvijoje. LIZDA vienija 30 220 dėstytojų, universiteto darbuotojų, studentų ir senjorų, dirbančių švietimo ir mokslo srityse. Jie yra susibūrę į 1248 profesines sąjungas, kuriose ginamos jų ekonominės, socialinės ir profesinės teisės. Net 54% švietimo ir mokslo darbuotojų yra LIZDA nariai ir aktyviai siekia gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas, tęsti mokslą, plėtoti mokslo sritį. LIZDA yra Latvijos vyriausybės socialinis partneris ir aktyviai dirba Nacionalinėje trišalėje bendradarbiavimo taryboje. LIZDA taip pat yra Latvijos laisvųjų profesinių sąjungų konfederacijos narė. Misija: atstovauti, reikšti ir ginti LIZDA narių ekonomines, socialines ir teises bei palaikyti socialinį dialogą visais lygmenimis. Vizija: galingiausia ir didžiausia profesinė sąjunga, kurią jungia aktyvūs ir gerai informuoti nariai, besidomintys švietimo ir mokslo procesais.

[Čekijos ir Moravijos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga \(ČMOS PŠ\), Čekija](#)
www.skolskeodbory.cz

Čekijos ir Moravijos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga (ČMOS PŠ) yra didžiausia Čekijos Respublikos profesinė sąjunga, atstovaujanti švietimo sektoriuje dirbantiems darbuotojams, pensininkams ir bedarbiams, dirbusiems švietimo sektoriuje. Visi šie asmenys yra organizuoti nediskriminuojant politinės partijos, tautybės, religijos, rasės ar lyties. Mokyklų absolventai gali kreiptis dėl narystės profesinėje sąjungoje, kai baigia Čekijos įstatymuose numatytą privalomą mokyklinį išsilavinimą. Čekijos ir Moravijos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga

yra sąjunga, kurios interesų sritis apima darbuotojų teises ir statusą, švietimo darbuotojų pramonės ir profesines sąlygas, bendradarbiauja su valdžios institucijomis ir socialiniais partneriais švietimo sektoriuje. Pagrindiniai ČMOS PŠ tikslai yra: ginti savo narių teises, skatinti ir derėtis su jų ekonominiais, socialiniais, pramoniniais ir profesiniais poreikiais bei reikalavimais; šiuo klausimu susidoroti su vyriausybe ir kitomis valdžios institucijomis bei darbdavių asociacijomis; gerinti savo narių darbo ir gyvenimo sąlygas; teikti savo nariams teisinės konsultacijas ir teisinę apsaugą; dalyvauti teisėkūros procedūrose ir teikti pasiūlymus bei įstatymų projektus, kuriais siekiama ČMOS PŠ tikslų ir prioritetų; švietimo sistemos, jos įstatymų leidybos ir reguliavimo analizės ir prognozių kūrimas; plėtoti profesinių sąjungų veiklos ir profesinių sąjungų santykių informavimo ir koordinavimo sistemas; kontroliuoti ir prižiūrėti sveikatos ir saugos klausimus darbo vietoje.

Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga (LŠMPS), Lietuva
www.svietimoprofsajunga.lt

Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga – LŠMPS (Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga – LŠMPS) yra didžiausia švietimo darbuotojų profesinių sąjungų skėtinė organizacija Lietuvoje, turinti apie 10 000 narių, o profesinių sąjungų skaičius viršija 25%. Joje dirba 11 žmonių centriniame biure ir 40 koordinatorių regioniniu lygiu (savivaldybėse). LŠMPS yra vienintelė švietimo profesinių sąjungų organizacija Lietuvoje, vienijanti visų švietimo sričių darbuotojus – nuo priešmokyklinio ugdymo pedagogų iki universitetų dėstytojų ir mokslininkų bei profesinių mokyklų mokytojų. Sąjunga aktyviai propaguoja bendrus savo narių profesinius ir profesinių sąjungų interesus visais lygmenimis – nacionaliniu, regioniniu ir instituciniu. LŠMPS yra politiškai nepriklausoma, palaiko dialogą su darbdaviais ir yra įsipareigojusi daryti įtaką Vyriausybės formuojamai švietimo politikai Seime. Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga yra Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos (LPSK) narė, taip pat Education International (EI) ir Europos švietimo profesinių sąjungų komiteto (ETUCE) narė. Todėl sąjunga turi didelius nacionalinius ir tarptautinius tinklus skleisti projekto rezultatus ir dalytis geriausia patirtimi. Valstybiniu lygmeniu LŠMPS per Lietuvos švietimo tarybą teikia Vyriausybei rekomendacijas visose švietimo srityse, susijusiose su ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros, bendrojo ugdymo, profesinio rengimo ir aukštojo mokslo. LŠMPS glaudžiai bendradarbiauja su Švietimo, sporto ir mokslo ministerija bei Kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centru, siekdama, kad Lietuvos mokymosi visą gyvenimą sistemos raidos atitiktų šalies ir visuomenės poreikius. Be šios stiprios įtakos politikos lygmeniu, LŠMPS kolektyvinėmis derybomis taip pat reguliuoja pagrindines mokytojų ir instruktorių sąlygas –

pradedančiųjų mokytojų rengimą, darbo valandas, mokymą, apmokėjimą, apsaugą nuo atleidimo, sveikatos apsaugą ir kt.

Lenkijos mokytojų sąjunga, profesinė sąjunga (ZNP), Lenkija
www.znp.edu.pl

ZNP istorija siekia 1905 m., t. y. Lenkijos padalijimo laikotarpį, kai rusų okupacijos metu lenkų mokytojų grupė padėjo pamatus lenkų kalbai, mokytojų teises ginančios ir kokybišką švietimą skatinančios institucijos egzistavimui. ZNP yra seniausia ir didžiausia mokytojų profesinė sąjunga Lenkijoje. Esame vieninga, savanoriška, nepriklausoma ir savarankiška mokymo ir auklėjimo personalo, dirbančio pradinio, vidurinio, aukštojo mokslo ir mokslo srityse, organizacija. Atstovaujame apie 200 000 mokytojų ir švietimo darbuotojų iš visų švietimo lygių (ikimokyklinių, pradinį, vidurinių, profesinių mokyklų, aukštųjų mokyklų, mokslinių tyrimų institutų ir švietimo pagalbos personalo). ZNP priklauso Visos Lenkijos profesinių sąjungų aljansui (OPZZ). Mokytojų balsas (Głos Nauczycielski) yra ZNP organas nuo 1917 m. Kaip profesinių sąjungų socialinis ir edukacinis savaitinis žurnalas, jis leidžia medžiagą apie švietimą, mokymo aplinką ir ZNP veiklą. Głos Nauczycielski yra didžiausias žurnalas švietimo sektoriuje ir kartu seniausias Lenkijoje. Tarptautinis bendradarbiavimas: ZNP yra susijusi su Education International (EI) ir yra labai aktyvi regioninės EI struktūros – Europos profesinių sąjungų švietimo komiteto (ETUCE) – narė. Nuo 2011 m. Sławomir Broniarz, ZNP prezidentas, turėjo garbės užimti regioninę vietą EI Vykdomojoje valdyboje, todėl jis yra EI Vykdomosios pasaulio valdybos narys.

Tikslai, dėl kurių kovojame:

- visiems vaikams lygios galimybės mokytis;
- nemokamas mokymas visais lygiais;
- ikimokyklinio ugdymo skatinimas;
- mokiniams draugiška mokykla, garantuojanti kokybišką išsilavinimą, ugdanči gabumus, įgūdžius ir pomėgius;
- mokytojo profesijos orumas ir aukštas statusas;
- visų švietimo ir mokslo darbuotojų profesiniai ir socialiniai interesai;
- pensininkų teisė į orumą ir padorų gyvenimą.

Veikla:

- dalyvaujame kuriant teisės aktus;
- siūlome ir renkamės sprendimus, palankius ugdymui, pritaikytam prie visuomenės, jos poreikių ir ateities iššūkių;
- bendradarbiaujame su šalies ir vietos valdžios institucijomis, remiame sprendimus ir veiksmus, tarnaujančius mokyklų ir švietimo įstaigų mokymo, ugdymo ir auklėjimo tikslams;
- bendradarbiaujame su institucijomis ir organizacijomis, pasisakančiomis už vaikų ir jaunimo teises ir interesus.

1 skyrius – Įvadas

Gerbiamas kolega,

Vadovas, kurį dabar laikote rankose, buvo sudarytas siekiant palengvinti jūsų, kaip mokytojo, pradžia.

Net ir mes, autoriai, puikiai prisimename, kaip pirmą kartą vieni įėjome į klasę, jautėmės silpni ir džiaugsmus bei iššūkius, patirtus pirmaisiais darbo mokytojo profesijoje metais. Iš pradžių ne viskas klostosi sklandžiai ir gali atsitikti taip, kad atsidursite situacijose, kurioms nesijaučiate pasiruošę ar nežinote, kaip elgtis.

Tekstas buvo sukurtas bendromis (daugiau ar mažiau) pradedančiųjų mokytojų pastangomis. Jame yra praktinių užuominų ir patarimų, pagrįstų teorinėmis sistemomis, su kuriomis galite būti susipažinę arba ne. Viskas tiesiog negali būti įtraukta į vadovėlius ir parengiamuosius mokytojų rengimo kursus. Tikimės, kad šis vadovas bus papildomų žinių, patarimų ir nuorodų į kitą studijų medžiagą šaltinis. Stengėmės jame užfiksuoti viską, ką patys suvokėme kaip svarbią, viską, ką būtume norėję žinoti ankstyvaisiais gyvenimo metais.

Priimkite mūsų tekstus kaip gerai apgalvotus patarimus iš žmogaus, kuris turėjo labai panašią patirtį kaip jūs ir kuris nori padėti jums rasti būdą, kaip lengviau įveikti sunkų etapą arba bent jau geriau jam pasiruošti.

Vadovu nesiekama iki galo aprėpti viso klausimo ar pasiūlyti vieno garantuoto ir tikrai teisingo sprendimo. Atvirkščiai, suvokite tai kaip atviras duris įsivaizduojamam, labiau patyrusiam kolegai ir kaip erdvę tolimesniam savarankiškam mokymuisi, savirefleksijai ir akstiną tolesniam mąstymui. Esame tvirtai įsitikinę, kad šio vadovo skaitymas padės geriau valdyti pirmąsias savaites ir mėnesius naujoje mokykloje ir palengvinti pradžia. Labai norėtume, kad savo gretose būtų daugiau motyvuotų ir įžvalgių kolegų, kurie kartu su mumis darys įtaką mūsų šalies ateičiai.

Vadovo vartotojo instrukcijos

Vadovo temos suskirstytos į skyrius, kurie toliau skirstomi į poskyrius pagal požiūrio tašką, iš kurio priartėjama prie duotosios temos.

Atskirų skyrių projektus rengė šio projekto partneriai – Latvijos profesinė sąjunga LIZDA, Lietuvos profesinė sąjunga LŠMPS, Lenkijos profesinė sąjunga ZNP, Čekijos profesinė sąjunga ČMOS PŠ.

Taigi vadove pateikiama užsienio kolegų patirtis ir Latvijos, Lietuvos, Lenkijos ir Čekijos švietimo sistemų būklės aprašymai.

Nereikia skaityti vadovėlio nuo pradžios iki pabaigos kaip knygos. Atskiros temos niekaip nesusijusios viena su kita. Tiesiog pasirinkite temą, kuri jus labiausiai domina arba su kuria jums reikia pagalbos. Skaitydami tekstą atminkite, kad tai ne tik teksto skaitymas, bet ir pagalvokite, kaip pateikta informacija jums aktuali ir kaip galite ją panaudoti savo naudai. Daugiau galvų yra geriau nei viena, todėl primygtinai rekomenduojame skaitant užsirašyti pastabas ir susirasti ką nors, su kuo pasikalbėti apie tekstą ir savo pastabas jame. Ar kreipsitės į vyresnį kolegą ar kitą pradedantį mokytoją, priklauso tik nuo jūsų. Bet kokia diskusija šia tema padeda patobulinti mintis ir judėti pirmyn.

Tikimės, kad vadovas padės ir įkvėps toliau studijuoti temas bei plėsti akiratį.

2 skyrius – Pradedančiųjų mokytojų teisės ir pareigos

Čekijos Respublika

Ivadas

Mokytojų, taip pat ir pradedančiųjų mokytojų, teisės ir pareigos yra nustatytos teisės aktuose. Kadangi mokytojo darbas Čekijoje gali būti atliekamas tik esant darbo santykiams, šie įstatymai yra ypač svarbūs apibrėžiant mokytojų teises ir pareigas:

- Įstatymas Nr. 89/2012 Rink., Civilinis kodeksas su pakeitimais
- Įstatymas Nr. 262/2006 Rink., Darbo kodeksas su pakeitimais
- Įstatymas Nr. 561/2004 Col., Švietimo įstatymas su pakeitimais
- Įstatymas Nr. 563/2004 Col., Pedagoginio personalo įstatymas su pakeitimais

Darbo kodeksas yra bendras darbo santykių teisinis reguliavimas. Civilinis kodeksas naudojamas kaip atrama situacijose, kai Darbo kodeksas nereglamentuoja tam tikros teisės srities (pvz., nustatytų terminų skaičiavimas, teisminis procesas ir pan.). Konkretūs mokytojams taikomi įstatymai yra Švietimo įstatymas ir Pedagoginio personalo įstatymas. Jame esantis pakeitimas turi viršenybę prieš bet kokius Darbo kodekso ir (arba) Civilinio kodekso pakeitimus.

Kartu pedagogų darbuotojų teises ir pareigas reglamentuoja ir kitos įstatyminės normos, tokios kaip, pvz.:

Vyriausybės reglamentas Nr.341/2017 Sb., Dėl valstybės tarnybos ir administravimo darbuotojų darbo užmokesčio koeficientų Nr., su pakeitimais.

263/2007 Sb., kuriuo nustatomos Švietimo, kultūros, mokslo ir technologijų ministerijos, regiono, savivaldybės ar savivaldybių savanoriško susivienijimo mokyklų ir mokyklų įstaigų darbuotojų darbo taisyklės, su pakeitimais.

Mokytojų ir kitų darbuotojų pareigos

Paprastai darbuotojams, esantiems darbo santykiuose, gali būti taikomos prievolės, kylančios iš teisinio reguliavimo ir dėl sutarto darbo pobūdžio. Šiuos įsipareigojimus darbdavys gali tik

vienašališkai detalizuoti arba patikslinti darbovietės reglamentu, kuriame gali būti nustatyti nauji įsipareigojimai, susitarus su darbuotoju.

Dėl minėtos priežasties įvairūs etikos kodeksai yra problemiški. Čekijoje nėra vienodo mokytojų etikos kodekso, kuris būtų apibrėžtas ir reglamentuotas įstatymu. Jį bandė sukurti kelios asociacijos, interesų grupės, svarbios asmenybės. Jų pastangos baigėsi ties Dešimt principų, kuriuos galima rasti internete. Nesant šios srities teisinio reguliavimo, didžioji dauguma etikos kodekse reglamentuotų pareigų mokytojui nėra privalomi ar vykdytini.

Vienintelis būdas sukurti mokytojų etikos kodeksą, privalomą pagal galiojančius teisės aktus – susitarti dėl jame numatytų įsipareigojimų ir patvirtinti jų priėmimą sutartimi. Priešingu atveju bus privalomi tik įsipareigojimai, kurie de facto kopijuoja teisės normas.

Prievolės, kylančios iš darbo santykių

Darbdavio pareiga yra paskirti darbuotojui darbą pagal darbo sutartį, mokėti darbuotojui darbo užmokestį už atliktą darbą, sudaryti sąlygas atlikti darbo pareigas ir laikytis teisės aktų reikalavimų.

Darbuotojo pareiga yra asmeniškai dirbti pagal darbo sutartį numatytu savaitės darbo laiku ir vykdyti iš darbo santykių kylančias pareigas.

Teisės, kylančios iš darbo santykių

Vienos darbo santykių šalies pareiga dažniausiai reiškia kitos šalies teisę. Mokytojas turi teisę į darbo užmokestį už atliekamą darbą, patenkinamas darbo sąlygas, sveikatos ir saugos darbo vietoje apsaugą, vienodą požiūrį.

Be bendrųjų teisių ir pareigų, kylančių iš Darbo kodekso, specifinės mokytojų teisės ir pareigos yra reglamentuotos Švietimo įstatymo su pakeitimais (toliau – Įstatymo Nr. 561/2004 Col.) 22a ir 22b skyriuose. Švietimo įstatymas). Šis reglamentas, be mokytojų, galioja ir visam pedagoginiam personalui.

Pedagoginio personalo teisės

22a skirsnis

Pedagoginio personalo nariai turi teisę vykdyti savo pedagoginę veiklą:

- a) *sąlygomis, būtinomis jų pedagoginei veiklai vykdyti, ypač būti apsaugotiems nuo vaikų, mokinių, studentų ir teisėtų vaikų ir mokinių atstovų bei kitų asmenų, tiesiogiai*

bendraujančių su pedagoginiais darbuotojais, fizinio smurto ar psichologinio spaudimo;

- b) taip, kad į jų tiesioginę pedagoginę veiklą nebūtų kišamasi pažeidžiant teisinį reglamentavimą;*
- c) naudodami metodus, formas ir priemones savo nuožiūra pagal ugdymo principus ir tikslus mokymo, taip pat ugdomosios, specialiosios pedagoginės, pedagoginės-psichologinės veiklos metu;*
- d) su teise balsuoti ir būti išrinktam į mokyklos tarybą;*
- e) su teise objektyviai įvertinti savo mokymo veiklą.*

Pedagoginio personalo įsipareigojimai

22b skyrius

Pedagoginis darbuotojas privalo:

- a) mokymo veiklą vykdyti pagal ugdymo principus ir tikslus;*
- b) ginti ir gerbti vaikų, mokinių ir studentų teises;*
- c) saugoti vaikų, mokinių ir studentų sveikatą ir saugą bei užkirsti kelią bet kokiam rizikingam elgesiui mokyklose ir mokyklų patalpose;*
- d) skatinti teigiamą ir saugią atmosferą mokyklos aplinkoje ir remti jos vystymąsi per savo požiūrį į švietimą ir mokymą;*
- e) saugoti asmens duomenis, informaciją apie vaikų, mokinių ir studentų sveikatos būklę bei mokyklos konsultavimo įstaigos ir mokyklos konsultavimo biuro, su kuriuo jie yra susipažinę, konsultacinės pagalbos rezultatų konfidencialumą ir apsaugoti nuo piktnaudžiavimo jais;*
- f) teikti vaikams, mokiniams, studentams ir nepilnamečių teisėtiems atstovams informaciją, susijusią su švietimu ir mokymu.*

Pradedančiojo mokytojo apibrėžimas

Remiantis profesine literatūra, pradedantysis mokytojas yra mokytojas, turintis atitinkamą universitetinį išsilavinimą ir pedagoginę kompetenciją. Tačiau jiems trūksta dėstymo patirties, nes jie yra savo profesinės karjeros pradžioje.¹

Įstatymiškai nėra naujojo mokytojo apibrėžimo. Tačiau jį galima išvesti iš Pedagoginio personalo įstatymo Nr. 563/2004 rink. su pakeitimais (toliau – Pedagoginio personalo įstatymas) 24a skirsnio nuostatų.² *Adaptacijos laikotarpis* šioje nuostatoje apibrėžiamas kaip *laikotarpis nuo pirmųjų darbo santykių atsiradimo iki 2 metų darbo santykių su mokyklos veiklą vykdančiu juridiniu asmeniu termino pabaigos*.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, galima teigti, kad pradedantysis mokytojas yra bet kuris mokytojas, kuris savo darbą atlieka adaptacijos laikotarpiu.

Pradedančiojo mokytojo teisės

Pedagoginio personalo įstatymo 24b straipsnio nuostatose daroma prielaida, kad kiekvienam pradedančiajam mokytojui yra paskirtas *mokytojas mentorius, kuris daugiausiai metodiškai padeda pradedančiajam mokytojui adaptacijos laikotarpiu, nuolat ir reguliariai kartu su juo vertina jo mokymo veiklą, supažindina su mokyklos veiklos sąlygomis ir susijusia dokumentacija*.³ Mentorius pirmiausia turi suteikti reikiamą pagalbą pradedančiajam mokytojui. Mokytojo mentoriaus ir pradedančiojo mokytojo bendradarbiavimo stilių ir metodą nustato kiekviena mokykla.

¹ PRUCHA, Janas; WALTEROVÁ, Eliška ir MAREŠ, Jiří. Pedagoginis žodynas. 7., [čekų k. *Pedagoginis žodynas t. 7, atnaujinta ir išplėstinė versija*]. Praha: Portalas, 2013. 395 p. ISBN 978-80-262-0403-9.

² Įsigalioja nuo 2024 m. sausio 1 d.

³ Įsigalioja nuo 2024 m. sausio 1 d.

Ivads

Mokytojų, įskaitant pradedančius mokytojus, teisės ir pareigos kyla iš Latvijos Respublikos teisinių nuostatų. Mokytojams, taip pat ir pradedantiesiems, dėl savo teisių ir pareigų tiesiogiai taikomos Darbo įstatyme nustatytos sąlygos. Įstatymai ir kiti teisės aktai (Švietimo įstatymas, Ministrų kabineto potvarkiai) yra ypač svarbūs nustatant šias teises ir pareigas:

1. Teisė dirbti mokytoju – reikalingas išsilavinimas ir kvalifikacija.
2. Mokytojų išsilavinimas ir profesinė kvalifikacija bei nuolatinis profesinės kompetencijos tobulinimas.
3. Reguliariai vertinti mokytojų profesinės veiklos kokybę.
4. Mokytojų teisės ir pareigos.

Bendrosios mokytojų pareigos, nustatytos Latvijos Švietimo įstatyme:

- Kūrybingai ir atsakingai dalyvauti įgyvendinant edukacines programas.
- Ugdyti atsakingą mokinio požiūrį į save, kitus, darbą, kultūrą, gamtą ir kt.
- Išugdyti dorus, sąžiningus, atsakingus žmones – Latvijos patriotus, stiprinančius priklausymą Latvijos Respublikai.
- Laikytis pedagogo profesinės etikos normų.
- Reguliariai tobulinti profesinę kompetenciją.
- Gerbti besimokančiojo teises.
- Bendradarbiauti su besimokančiojo šeimos nariais ugdymo klausimais.
- Kai įmanoma, dalyvauti tobulinant ugdymo procesus.

Mokytojų teisės, kurias nustato Latvijos Švietimo įstatymas

- Dalyvauti ugdymo įstaigos tarybos veikloje.
- Gauti valstybės garantuojamas apmokamas 8 savaitių kasmetines atostogas.

- Mokymo priemonių rengimo sutarties pagrindu gauti apmokamas kūrybinio darbo atostogas iki 3 mėnesių arba iki 6 mėnesių nemokamas atostogas ministrų kabineto nustatyta tvarka.
- Išlaikant bazinį atlyginimą mokymo įstaigoje, kurioje mokytojas dirba pagrindinį darbą, per trejus metus panaudoti 30 kalendorinių dienų mokymuisi ir profesiniams įgūdžiams tobulinti.
- Gauti ir naudoti ugdymo programoms įgyvendinti reikalingą informacinį ir materialinį aprūpinimą.
- Gauti ne didesnę kaip vienos minimalios mėnesinės algos dydžio pašalpą iš ugdymo įstaigos steigėjo finansinių išteklių dėl šeimos nario (sutuoktinio, vaiko, tėvų, senelių, įtėvių ar įvaikių, brolio ar sesers) ar išlaikytinio mirties.
- Smurto atveju sulaukti ugdymo įstaigos vadovo ir steigėjo paramos.
- Bendradarbiaudami su mokiniais ir tėvais, veikti ugdymo įstaigos nustatyta tvarka.
- Savivaldybių ir valstybinės švietimo įstaigos, jeigu kituose išoriniuose norminiuose aktuose nenustatyta kitaip, iš švietimo įstaigos steigėjo finansinių lėšų pedagogams gali nustatyti šį papildomą atlyginimą.
- Išmoka iki 50 procentų mėnesinio atlyginimo vieną kartą per kalendorinius metus už kiekvieną išlaikomą neįgalų vaiką iki 18 metų.
- Sveikatos draudimas: sveikatos draudimo įmoka neturi viršyti Gyventojų pajamų mokesčio nuostatuose nurodytos sumos. Jei draudimo įmoka viršija minėtą sumą, įmokos skirtumą padengia mokytojas.

Kas Latvijoje laikomas pradedančiaisiais mokytojais?

Pradedantysis mokytojas yra dėstytojas, turintis atitinkamą aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir mokytojo kvalifikaciją – dažniausiai pedagogo specialybės studentas, baigęs ir pradėjęs dirbti mokymo įstaigoje arba dar studijuoja universitete ir iš dalies jau dirba mokytoju.

Adaptacijos laikotarpis – įvadiniai metai norminiame reglamente nustatyti 2023 m. Įvadiniai metai – laikotarpis nuo pirmųjų darbo santykių mokymo įstaigoje pradžios (1 metai). Šiuo pagrindu galima apibrėžti, kad pradedantysis mokytojas (pradedantis mokytojas) yra bet kuris mokytojas, išgyvenantis adaptacijos periodą – įvadinius metus.

Į ką turi teisę pradedantysis mokytojas?

Ministrų kabineto taisyklės Nr. 403, išleistos pagal Europos Sąjungos fondų 2021-2027 metų metinio planavimo laikotarpį – veiklos „Įvado į pedagogų rengimo studijų programas metai“ įgyvendinimo taisyklės: pagal šią programą remiamos šios veiklos:

- parama mokytojų rengimo studijų programų absolventams pirmaisiais metais po mokytojo kvalifikacijos įgijimo;
- tikslinė stipendija įvadinių metų dalyviams - iki 200 eurų per mėnesį;
- įvadinių metų dalyvių įdarbinimas ir atranka;
- individualus palaikymas profesinio tobulėjimo grupėse;
- pamokų stebėjimas;
- profesinių kompetencijų tobulinimo programų rengimas ir įgyvendinimas;
- tikslinės stipendijos įvadinių metų dalyviams.

Parama minėtiems užsiėmimams pradedantiesiems (pradedantiems) mokytojams ribojama finansavimu (ES lėšomis), laiku ir pradedančių mokytojų skaičiumi (atrankos procesas - ne visi mokytojai turės vietas). Projekto vykdytojas (lėšų gavėjas) yra tik viena aukštoji mokykla – Latvijos universitetas. Yra dar 5 aukštosios mokyklos, ruošiančios mokytojus. Projekto metu Latvijos universitetas plėtoja „Edukacinių mokslų“ magistrantūros studijų programą, kurios specializacija – „Mokytojo mentorius“.

Pradedantiesiems (pradedantiems) mokytojams įvadinais metais mentoriams konkrečios tikslinės vyriausybės finansinės paramos nėra. Kiekviena mokykla turi parengti savo vidaus nuostatus – jei pradedantysis mokytojas gauna praktinę pagalbą iš kvalifikuoto mentoriaus mokykloje, ar mokyklos turi tam lėšų?

Ministrų kabineto nuostatų Nr. 740 „Stipendijų skyrimo taisyklės“ – Finansinė parama pedagogikos specialybės studentams pakeitimas.

Aukštoji mokykla konkurso būdu skiria 300 eurų dydžio stipendiją pedagogikos specialybės studentams:

- Jeigu studentas studijuoja dieninėse pirmosios pakopos aukštojo mokslo studijų programoje.
- Pirmaisiais studijų metais studentas nedirba už atlyginimą, nuo antrųjų studijų metų - dirba mokytoju ar mokytojo padėjėju ugdymo įstaigoje, neviršydamas pusės darbo krūvio.
- Nuo trečiojo semestro - sudaryta rašytinė sutartis su švietimo įstaiga ar savivaldybe dėl įdarbinimo švietimo įstaigoje, kurioje numatoma dirbti ne trumpiau kaip 3 metus po mokytojo profesinės kvalifikacijos įgijimo.
- Po pirmųjų studijų metų studentas yra atlikęs praktiką mokymo įstaigoje ir universitetas gavo teigiamus atsiliepimus iš praktikos vadovo ir institucijos dėl studento profesinio tinkamumo mokytojo profesijai.

Rekomendacijos šalies lygiu remti pradedančius mokytojus – LIZDA apklausos rezultatai

Remiantis 2017 m. atliktu LIZDA tyrimu, dalis rekomendacijų mokytojams, tarp jų ir pradedantiesiems, yra skirtos nacionalinio lygmens politikos formuotojams, siekiant užtikrinti, kad mokytojų teisės atitiktų ES socialinę chartiją.

Gerovės ministerija, bendradarbiaudama su Švietimo ir mokslo ministerija, turi nustatyti neatitikimus mokytojų darbo teisių kontekste ir jų prevencijos sprendimus, susijusius su šiais ratifikuotais Europos socialinės chartijos straipsniais:

- 2 straipsnis, teisės į sąžiningas darbo sąlygas;
- 2-5 punktai, 4 straipsnis, teisės į teisingą atlyginimą;
- 5 straipsnis, teisės burtis į asociacijas, bendradarbiauti sąjungose;
- 6 straipsnis, teisės sudaryti kolektyvines sutartis;
- 21 straipsnis, teisės į informaciją ir konsultacijas;

- 22 straipsnis, teisės dalyvauti nustatant ir gerinant darbo sąlygas ir aplinką;
- 26 straipsnis, teisės į orumą darbe;
- 28 straipsnis, darbuotojų atstovų teisės ginti darbo įsipareigojimus;
- 29 straipsnis, teisė laiku gauti informaciją ir konsultacijas darbuotojų mažinimo įstaigose atveju.

Nuorodos:

1. Darbo įstatymas, priimtas 2021 06 20, galima rasti adresu:
<https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
2. Švietimo įstatymas, priimtas 1998 10 29, galima rasti adresu
<https://likumi.lv/ta/id/50759-izglitibas-likums>
3. Ministru kabineto 2004-08-24 nuostatų pakeitimai, Nr. 740, „Stipendijų taisyklės“, 2023 m.
4. Ministru kabineto nuostatai, Nr. 403, 2023 m., Europos Sąjungos sanglaudos politikos programos 2021-2027 m., renginio „Įvado metai į mokytojų rengimo studijų programas“ įgyvendinimo taisyklės.
5. Mokytojų darbo teisės ugdymo įstaigose, 2017 m., LIZDA, galima rasti adresu:
https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2019/08/LIZDA_petijums-internetam_2017.pdf

Lietuva

Pagal LR švietimo įstatymą mokytojai turi šias pareigas (49 str. 2 d.):

Mokytojai privalo:

- 1) užtikrinti ugdomų mokinių saugumą, geros kokybės ugdymą;*
- 2) ugdyti tvirtas mokinių dorovės, pilietines, tautines ir patriotines nuostatas, pagarbą Lietuvos valstybei, Lietuvos Respublikos Konstitucijai, Lietuvos istorijai, lietuvių kalbai, valstybės simboliams, visuomenei, tėvams, savo kultūriniam identitetui, laiduoti mokinių asmenybės galių plėtotę, suprantamai ir aiškiai, taisyklinga lietuvių kalba perteikti ugdymo turinį, kai teisės aktais nustatyta, kad atitinkamas ugdymo turinys perteikiamas lietuvių kalba;*
- 3) laikytis švietimo įstaigų nusistatytų etikos normų ir švietimo įstaigos vidaus tvarką nustatančių dokumentų reikalavimų, savo veiksmais ir elgesiu nediskredituoti mokyklos, gerbti Lietuvos valstybę, Lietuvos Respublikos Konstituciją, Lietuvos istoriją, lietuvių kalbą, visuomenę ir valstybės simbolius, žmogaus teises ir pagrindines laisves;*
- 4) tobulinti savo kvalifikaciją prioritetinėse kvalifikacijos tobulinimo srityse, kurias tvirtina švietimo, mokslo ir sporto ministras;*
- 5) ugdyti remdamasis mokinių gebėjimais ir polinkiais, stiprinti mokymosi motyvaciją ir pasitikėjimą savo gebėjimais, suteikti pagalbą mokiniams, turintiems ugdymosi, mokymosi sunkumų ir specialiųjų ugdymosi poreikių, pritaikyti jiems dalyko programą, turinį, metodus;*
- 6) nešališkai vertinti mokinių mokymosi pasiekimus ir nuolat juos informuoti apie mokymosi pažangą;*
- 7) mokyklos nustatyta tvarka informuoti tėvus (globėjus, rūpintojus) apie jų vaiko būklę, ugdymo ir ugdymosi poreikius, pažangą, mokyklos lankymą ir elgesį, taip pat informuoti švietimo įstaigos vadovą apie pastebėtą smurto atvejį;*
- 8) bendradarbiauti su kitais mokytojais, kad būtų pasiekti mokymo tikslai;*
- 9) gerbti mokinį kaip asmenį, nepažeisti jo teisių ir teisėtų interesų;*
- 10) vykdyti kitas Profesinio mokymo įstatymo, Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymo nustatytas pareigas;*

11) *Pedagogams atstovaujančių profesinių sąjungų atstovai turi teisę įstatymų nustatyta tvarka atstovauti pedagogų interesams ir ginti jų teises*

LR švietimo įstatymo 49 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtintos šios mokytojo teisės:

Mokytojas turi teisę:

- 1) siūlyti savo individualias programas; pasirinkti pedagoginės veiklos būdus ir formas;*
- 2) ne mažiau kaip 5 dienas per metus dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo programose ir renginiuose;*
- 3) būti atestuotas ir įgyti kvalifikacinę kategoriją švietimo, mokslo ir sporto ministro nustatyta tvarka;*
- 4) dirbti savitarpio pagarba grįstoje, psichologiškai, dvasiškai ir fiziškai saugioje aplinkoje, būti apsaugotam nuo bet kokio smurto, turėti higienos reikalavimus atitinkančią ir tinkamai aprūpintą darbo vietą, gauti informacinę, ekspertinę, konsultacinę ir psichologinę pagalbą pedagoginėje psichologinėje tarnyboje arba iš psichologinės pagalbos teikėjo, su kuriuo savivaldybės vykdomoji institucija yra sudariusi sutartį dėl psichologinės pagalbos teikimo;*
- 4¹) į nešališką mokytojo darbo vertinimą, teisingą apmokėjimą už darbą;*
- 5) dalyvauti mokyklos savivaldoje ir profesinės sąjungos veikloje;*
- 6) siūlyti mokyklos vadovui Vaiko minimalios ir vidutinės priežiūros įstatymo nustatyta tvarka kreiptis dėl minimalios ar vidutinės priežiūros priemonės vaikui skyrimo, taip pat siūlyti mokyklos vadovui skirti vaikui už švietimo įstaigos vidaus tvarkos taisyklių ir mokinio elgesio normų pažeidimus drausmines auklėjamojo poveikio priemones, nurodytas švietimo įstaigos vidaus tvarką nustatančiuose dokumentuose;*
- 6¹) įstatymų nustatyta tvarka ginti savo teises;*
- 7) naudotis kitomis Profesinio mokymo įstatymo, Neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatymo ir kitų įstatymų nustatytomis teisėmis.*

Nuorodos

1. Socialinės žiniasklaidos grėsmės ir sukčiai, kurių reikia saugotis, Norton UK, <https://uk.norton.com/blog/online-scams/11-social-media-threats-and-scams-to-watch-out-for>, žiūrėta 2023-07-12.
2. Daukšienė E., 2020, Nuotolinio mokymosi sėkmės veiksniai. Lietuvos mokyklų patirtis (VDU projekto „Ugdymas nuotoliniu būdu pandemijos ir kitų krizinių situacijų atžvilgiu“ pirminių rezultatų pristatymas), http://studyonline.lt/wp-content/uploads/2021/01/VDU_covid_mokykla_20201118s.pdf, žiūrėta 2023-07-10.
3. Skaitmeninių kompetencijų sistema pedagogams (DigCompEdu), Europos komisijos mokslo centras, https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_en, žiūrėta 2023-07-11.
4. Dzinoreva, Tendayi ir Mavunga, George, 2022, IRT integravimas į Zimbabvės vidurinės mokyklos mokytojų mokymo programą, Švietimo žurnalas (KwaZulu-Natal universitetas), (88), 53-68, <https://dx.doi.org/10.17159/2520-9868/i88a04>, žiūrėta 2023-07-10.
5. Mohammad, J. ir Khancharovna, F. M., 2021, Mokymosi valdymo sistemų kokybę gerinantys parametrai: el. mokymosi perspektyva Indijoje, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 11(4), <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i4/9680>, žiūrėta 2023-07-11.
6. Mokykla Covid-19 pandemijos sąlygomis: pamokos sprendimai perspektyvos. ŠMSM, 2021, <https://www.nsa.smm.lt/wp-content/uploads/2021/12/nr2-emokykla-covid-19-salygomis.pdf>, žiūrėta 2023-07-11.
7. Rekomendacijos dėl ugdymo proceso organizavimo nuotoliniu būdu, patvirtintos Lietuvos Respublikos švietimo mokslo ir sporto ministro 2020 m. kovo 16 d. įsakymu Nr. V-372, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c2bbb08067c511eaa02cacf2a861120c?jfwid=lqhyiprvv>, žiūrėta 2023-07-10.
8. Rekomendacijos kaip sklandžiai organizuoti nuotolinio mokymosi procesą ir išvengti elektroninių ryšių tinklų lūžimo, ŠMSM, [https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/REKOMENDACIJOS%2C%20KAIP%20SKLAND%2C%20ORGANIZUOTI%20NUOTOLINIO%20MOKYMOSI%20PROCES%C4%84%20GC0IR%2020ELEKTRONINI%C5%B2%20RY%C5%A0I%C5%B2%20TINKL%C5%B2%20%E2%80%99EL%C5%AA%C5%BDIMO%E2%80%99C\(2\).pdf](https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/REKOMENDACIJOS%2C%20KAIP%20SKLAND%2C%20ORGANIZUOTI%20NUOTOLINIO%20MOKYMOSI%20PROCES%C4%84%20GC0IR%2020ELEKTRONINI%C5%B2%20RY%C5%A0I%C5%B2%20TINKL%C5%B2%20%E2%80%99EL%C5%AA%C5%BDIMO%E2%80%99C(2).pdf), žiūrėta 2023-07-10.

9. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/eedc17d2790c11e89188e16a6495e98c?jfwid=rwzi84ljs>,
žiūrėta 2023-07-11.
10. Virtualiosios mokymosi aplinkos / įrankiai, Nacionalinė Švietimo Agentūra,
<https://www.emokykla.lt/skaitmenines-mokymo-priemones/aplinkos-ir-irankiai>, žiūrėta 2023-
07-11.
11. Kas yra socialinės žiniasklaidos grėsmė?, Proofpoint Glossary,
<https://www.proofpoint.com/us/threat-reference/social-media-threats>, iūrėta 2023-07-11.

MOKYTOJŲ TEISĖS IR PAREIGOS LENKIJOJE

Nuo 1927 m. mokytojų darbo sąlygos detaliai aprašomos atskirame įstatyme, vadinamame „Mokytojų chartija“. Taip yra dėl to, kad mokytojas yra įstatymais reglamentuojama profesija. Remiantis teisės aktais, profesija yra reglamentuojama, jei yra teisinis reikalavimas turėti tam tikrą kvalifikaciją ar patirtį, kad būtų galima užsiimti tam tikra profesine veikla arba naudoti saugomą vardą. Tokio pobūdžio teisės aktai reglamentuoja tam tikrų darbuotojų grupių kompetencijas, profesinės hierarchijos taisykles ir teises bei pareigas. Tai, be kita ko, viešajame administravime dirbantys asmenys, pvz. teismuose ir prokuratūrose, vietos valdžios pareigūnai, gydytojai, slaugytojai, akušeriai ar profesionalūs kariai, t. y. asmenys, dirbantys socialiai svarbias profesijas. Profesinis reglamentavimas kartais netaiko atitinkamų Darbo kodekso nuostatų, o kartais jas papildo.

Mokytojų chartija tam tikra prasme pakeičia kitose šalyse galiojančias kolektyvines sutartis, nes joje yra visos nuostatos, dėl kurių kartais deramasi. Pagal galiojančius įstatymus atstovaujamosios profesinės sąjungos, tarp jų ir ZNP, derasi su Švietimo ministerija dėl vadinamojo bazinio atlyginimo dydžio, nuo kurio skaičiuojamas darbo užmokestis. Paprastai tai daroma kas dvejus metus. Skirtingų kvalifikacijos lygių mokytojų atlyginimas yra procentinė dalis, išskaičiuojama iš bazinio atlyginimo, kuris yra apibrėžtas Mokytojų chartijoje.

Darbo laikas

Mokytojų chartija reglamentuoja darbo laiką. Mokytojas per savaitę dirba 5 dienas, iš viso 40 valandų per savaitę. Į darbo dieną įeina privalomos mokymo valandos (darbo laikas tiesiogiai klasėje, dar vadinamos „kontaktingomis valandomis“), galima teigti, kad mokymo valandų darbas yra fiksuojamas, nes mokytojas jį atlieka mokykloje ir tai patvirtina mokyklos dokumentuose (klasės dienynuose). Po privalomų mokymo valandų darbo laikas nėra apskaitomas, o darbas gali būti atliekamas ne darbo vietoje.

Mokymo valandų skaičius per savaitę skiriasi ir yra:

- lopšelio (darželio) pedagogams 22 ir 25 val. per savaitę, tai yra pilnas etatas;
- 18 val. per savaitę pradinių ir vidurinių mokyklų mokytojams ir kiekvienos disciplinos mokytojams, tai yra pilnas etatas;

- 22 ir 25 val. per savaitę, t.y. pilnas etatas, mokytojams specialistams, pvz. mokyklų pedagogams ar logopedams.

Mokymo valandų skaičius gali būti sumažintas ar net netaikomas, jei mokytojas atlieka vadovaujančias funkcijas, pavyzdžiui, yra mokyklos direktorius arba direktoriaus pavaduotojas, metodinis patarėjas arba egzaminuotojas. Toks mokymo valandų sumažinimas arba atleidimas nuo jo neturi įtakos baziniam atlyginimui ir vis tiek yra etatinis.

Kaip ir visi darbuotojai, mokytojai turi dvi įstatymo nustatytas poilsio dienas – šeštadienį ir sekmadienį.

Darbo užmokestis

Darbo užmokestį reglamentuoja įstatymai:

- bazinis atlyginimas – Švietimo ministerijos įsakymu;
- kintamosios atlyginimo dalys – savivaldybės nutarimu.

Teisės aktais taip pat reglamentuojama: atskiras atlygis už viršvalandžius ir pamainas, pvz., nedirbantiems mokytojams; su funkcijomis susijęs priedas, pvz., darželių auklėtojams; skatinamasis priedas; priedas už sudėtingas darbo sąlygas; papildomas priedas (atlyginimo kompensacija) jei nepasiekiamas vidutinis atlyginimas; priedas už darbo stažą; priedas už darbą kaime ir atostoginiai mokytojams - nepriklausomai nuo atostoginių iš Socialinio fondo. Įstatymas taip pat numato specialią išmoką už darbą ES projektuose.

Minėtas darbo užmokesčio padidinimas susijęs su profesiniu paaugštinimu (lenkų mokytojai turi tris karjeros lygius: pradedantysis, paskirtasis, atestuotasis). Taip pat atlyginimas didinamas dėl aukštesnio lygio išsilavinimo (kvalifikacijos, pvz., daktaro laipsnio) įgijimo. Mokytojai automatiškai gauna bazinio atlyginimo padidinimą, jei pasikeičia atlyginimų reglamente nustatytas tarifas.

Mokytojams taip pat priklauso kasmetinė papildoma priemoka – vadinamasis tryliktasis atlyginimas, jubiliejinė premija (iki 250 proc. atlyginimo už 40 metų darbo stažą) ir pradinė išmoka naujiems mokytojams. Išeinantis į pensiją mokytojas gauna iki 3 mėnesių atlyginimo dydžio išmoką.

Atostogos ir kitos išmokos

Mokytojai turi teisę:

- 1) Padidintos kasmetinės atostogos:
 - 35 dienas mokyklose ar ugdymo įstaigose, kuriose nėra vasaros atostogų, bet dirbama ištisus metus, pvz. vaikų darželiai;
 - per žiemos ir vasaros atostogas mokyklose - 2 savaites žiemą ir apie 9 savaites vasarą.
- 2) Papildomos atostogos mokyklose – iki 8 savaičių.
- 3) Sveikatinimosi atostogos. Mokytojas, dirbantis pusę arba daugiau nei pusę etato, sveikatinimosi atostogomis gali pasinaudoti tris kartus per išdirbtus metus. Pirmą kartą – po septynerių metų darbo. Sveikatinimosi atostogos suteikiamos pateikus atitinkamus medicininius dokumentus.
- 4) Valstybinėse mokyklose, kaip vietos valdžios biudžetinėse įstaigose, yra prievolė steigti socialinį fondą - mokytojams garantuojama galimybė gauti socialines išmokas, pvz. atostoginiai, kurie priklauso nuo vienam šeimos nariui tenkančių pajamų.
- 5) Didesnę socialinio fondo pašalpą – 110 % bazinio dydžio, leidžiančią gauti didesnes socialines išmokas.
- 6) Lanksčios įdarbinimo formos neatleidžiant iš darbo (padidinimas, mažinimas, perkėlimas).

Mokytojų savarankiškumas

Kitas svarbus aspektas – teisės aktais garantuojama laisvė taikyti mokymo ir ugdymo metodus, kuriuos mokytojas laiko tinkamiausiais iš tų, kuriuos pripažįsta šiuolaikinė pedagogika. Mokytojas turi teisę pasirinkti vadovėlius, kitą mokymo medžiagą ir priemones iš tų, kurias Švietimo ministerija patvirtintino naudoti mokyklose.

Kokios yra mokytojo pareigos?

Šios pareigos taip pat nustatytos Mokytojų chartijos įstatymo 6 straipsnyje.

Mokytojas privalo:

1. Patikimai vykdyti užduotis, susijusias su jam pavestomis pareigomis ir pagrindinėmis mokyklos funkcijomis: didaktinėmis, auklėjamosiomis ir globos, įskaitant užduotis, susijusias su mokinių saugumo užtikrinimu mokyklos organizuojamų pamokų metu .
 2. Padėti kiekvienam mokiniui tobulėti.
 3. Siekti visapusiško asmeninio tobulėjimo.
- 3.1. Tobulėti profesinėje srityje pagal mokyklos poreikius.
4. Ugdyti ir mokyti jaunos žmonės mylėti savo šalį, gerbti Lenkijos Respublikos Konstituciją, būti sąžiningais, laisvais ir gerbti kiekvieną žmogų.
 5. Rūpintis mokinių dorovinių ir pilietinių nuostatų formavimu, atitinkančiu demokratijos, taikos ir draugystės tarp skirtingų tautų, rasių ir ideologijų žmonių idėją.

3 skyrius. Mokytojo profesijos ateitis. Kompetencijos ir įgūdžiai.

Įvadas

Mokymasis yra svarbiau nei mokymas. Mokytojo vaidmuo nebėra tik informacijos perdavimas. Išvados rodo, kad 80 % pamokos laiko veda mokytojas ir tik 20 % mokiniai; turėtų būti atvirkščiai – mokiniai yra aktyvūs veikėjai. Pakeitimu reikalaujama aukštos kvalifikacijos mokytojų visame pasaulyje. Tuo pačiu metu informacija ir žinios yra prieinamos visur – mokyklose, universitetuose, iš interneto, iš kolegų ir specialistų. Kyla klausimas – kokia yra teisinga informacija ir žinios, kokiomis priemonėmis ir metodika aš, kaip pradedantysis

mokytojas, įgyju naujų įgūdžių ir kompetencijų, kurių man, kaip būsimam profesionaliam mokytojui, reikia?

EBPO ataskaitose nurodoma, kad nepaisant sparčiai augančio dirbtinio intelekto įgūdžių poreikio, susijusios laisvos darbo vietos sudaro mažiau nei 1 % visų darbo skelbimų ir dažniausiai randami tokiuose sektoriuose kaip ICT ir profesinės paslaugos (*Kylančios tendencijos, 2023 m.*). Pabrėžiama, kad didesnė dirbtinio intelekto specialistų, derinančių technines žinias su lyderystės, inovacijų ir problemų sprendimo įgūdžiais, paklausa pabrėžia šių kompetencijų svarbą. Apskritai geriausi dirbtinio intelekto darbdaviai dažniau reikalauja lyderystės, valdymo, inovacijų ir problemų sprendimo įgūdžių. Tai gali parodyti, kaip svarbu, kad darbuotojai, įskaitant mokytojus, turėtų platų įgūdžių derinį.

Darbo rinkos pokyčiai

Per ateinančius penkerius metus technologijų diegimas išliks pagrindine verslo pertvarkos varomąja jėga, o tai taip pat pasakytina apie mokytojo profesiją. Daugiau kaip 85 % apklaustų organizacijų nurodo, kad vis dažniau diegiamos naujos technologijos ir plečiama skaitmeninė prieiga. Darbdaviai numato, kad per ateinančius penkerius metus darbo rinkoje įvyks 23 % struktūrinių darbo vietų pokyčių. Numatoma, kad darbo vietų švietimo sektoriuje padaugės apie 10 %, todėl atsiras 3 mln. papildomų darbo vietų profesinio mokymo mokytojams ir universitetų bei aukštųjų mokyklų dėstytojams (*Pasaulio ekonomikos forumas, 2023 m.*).

Pasaulio ekonomikos forumo atliktas organizacijų tyrimas atskleidė 10 labiausiai reikalingų įgūdžių darbuotojams, įskaitant mokytojus, 2023–2027 m.

Labiausiai reikalingi įgūdžiai darbuotojams 2023–2027 m

Nr.	Įgūdžiai prioritetine tvarka	Įgūdžių tipas
1.	Analitinis mąstymas	Kognityvinis
2.	Kūrybiškas mąstymas	Kognityvinis

3.	Atsparumas ir lankstumas	Savarankiškumas
4.	Motyvacija ir savęs pažinimas	Savarankiškumas
5.	Smalsumas ir mokymasis visą gyvenimą	Savarankiškumas
6.	Technologinis raštingumas	Technologijos
7.	Patikimumas ir dėmesys detalėms	Savarankiškumas
8.	Empatija ir aktyvus klausymas	Darbas su kitais
9.	Lyderystė ir socialinė įtaka	Darbas su kitais
10.	Kokybės kontrolė	Valdymas

Šaltinis: Darbų ateities tyrimas, WEF, 2023 m

2023 m. analitinis ir kūrybinis mąstymas išliks svarbiausi įgūdžiai. Įmonės juos laiko svarbiausiais pagrindiniais įgūdžiais dažniau nei bet kuriuos kitus įgūdžius, ir jie sudaro vidutiniškai 9 proc. visų nurodytų pagrindinių įgūdžių. Kiti nurodyti įgūdžiai - kūrybinis mąstymas, atsparumas, lankstumas ir veržlumas, motyvacija ir savęs pažinimas, smalsumas ir mokymasis visą gyvenimą. Tarp kitų įgūdžių, patenkančių į 10 svarbiausių įgūdžių grupę, yra tokie gebėjimai kaip sisteminis mąstymas, talentų valdymas, orientacija į paslaugas ir klientus, išteklių valdymas ir operacijos, daugiakalbystė, mokymas ir mentorystė, tinklų kūrimas, rinkodara ir žiniasklaida. Be pažintinių, valdymo ir darbo su kitais įgūdžių tipų - akcentuojami įsitraukimo, etiniai ir psichologiniai įgūdžių tipai.

Apklausa taip pat rodo, kad šešiams iš dešimties darbuotojų iki 2027 m. reikės intensyvaus mokymo, tačiau tik pusė specialistų (įskaitant mokytojus) šiandien turi galimybę gauti tinkamas mokymosi galimybes. Mokytojai sensta, o viena svarbiausių užduočių – didinti pradedančiųjų mokytojų skaičių, siūlant jiems kokybišką aukštąjį pedagoginį išsilavinimą ir reguliarius kvalifikacijos kėlimo kursus, didinančius jų žinias ir įgūdžius darbui su mokiniais aktualiose srityse.

Toliau aprašomi aštuoni atsitiktinai atrinkti gebėjimai, kurie yra skirtingų prioritetų sistemoje ir yra paminėti aukščiau aprašytame Pasaulio ekonomikos forumo tyrime.

1. Skaitmeniniai įgūdžiai – el. mokytojas

Viena iš pagrindinių pedagogikos užduočių taps padėti mokytojams tobulinti savo skaitmeninius įgūdžius ir žinias – žingsnis į sėkmę mokytojo profesijoje. Skaitmeninių įgūdžių perėmimo tikslas – dirbti su skaitmeninėmis ugdymo technologijomis, siekiant jas efektyviai panaudoti mokymosi procese. Tai apims tokias užduotis kaip: internetinių vertinimų, viktorinų, darbalapių ir kitų technologinių programėlių bei įrankių kūrimas. Tradiciniams mokytojams svarbu pirmiausia išmokti technologijų pagrindus:

- Kaip veikia dauguma programų?
- Ką man daryti su ta nuoroda?
- Kaip aš galiu ką nors pristatyti savo mokiniams?
- Kaip padaryti, kad mano ekranas būtų rodomas ant sienos?

Kai žinote pagrindus, lengviau suprasti sudėtingesnes funkcijas, programas ir įrankius. Nors gali būti sunku neatsilikti nuo šių pokyčių, tai turi padaryti visi šiuolaikiniai mokytojai. Jūs turite ne tik suprasti naujausias technologijas, bet ir žinoti, kurie skaitmeniniai įrankiai tinka jūsų mokiniams. Tai procesas, kuris gali užtrukti, bet turės didelės įtakos jūsų mokinių sėkmei (*Profesinio tobulėjimo įgūdžiai, 2023*). Šiame XXI amžiuje šiuolaikiniai mokymo įgūdžiai tikrai yra ne naujiena. Šiame skaitmeniniame amžiuje dauguma, jei ne visi, mokytojų yra prisijungę, o tai reiškia, kad socialiniai tinklai daro įtaką visiems, o mokytojai turi susikurtą „internetinę reputaciją“. Šiuolaikiniai mokytojai turi žinoti, kaip valdyti savo internetinę reputaciją ir kokiais socialiniais tinklais jie gali naudotis. „LinkedIn“ yra profesionalus socialinis tinklas, skirtas susisiekti su kolegomis, tačiau kitų socialinių tinklų svetainių profiliai, tokie kaip „Instagram“ ar „Facebook“, turėtų likti privatūs ir atskirti nuo studentų (*Profesinio tobulėjimo įgūdžius, 2023 m*).

2. Mokymo metodika

Mokymo metodika - tai principų ir metodų, kuriuos mokytojai taiko siekdami sudaryti sąlygas mokiniams mokytis, visuma. Šias strategijas iš dalies lemia dėstomas dalykas, iš dalies -

besimokančiojo prigimtis. Kad konkretus mokymo metodas būtų tinkamas ir veiksmingas, reikia atsižvelgti į besimokantįjį, dalyko pobūdį ir mokymosi būdą, kurį jis turėtų užtikrinti. Mokymo metodus iš esmės galima suskirstyti į orientuotus į mokytoją ir orientuotus į mokinį. Taikant į mokytoją orientuotą (autoritarinį) požiūrį į mokymąsi, mokytojas šiame modelyje yra pagrindinis autoritetas. Į mokinius žiūrima kaip į "tuščius indus", kurių pagrindinis vaidmuo - pasyviai priimti informaciją (per paskaitas ir tiesioginį mokymą), o galutinis tikslas - testavimas ir vertinimas. Pagrindinis mokytojų vaidmuo - perduoti mokiniams žinias ir informaciją. Pagal šį modelį mokymas ir vertinimas laikomi dviem skirtingais dalykais. Mokinių mokymasis matuojamas objektyviai įvertintais testais ir vertinimais. Pagal į mokinį orientuotą mokymosi metodą, nors šiame modelyje mokytojas yra autoritetas, mokytojai ir mokiniai atlieka vienodai aktyvų vaidmenį mokymosi procese. Šis požiūris dar vadinamas autoritetiniu. Pagrindinis mokytojo vaidmuo - mokyti ir padėti mokiniams mokytis ir apskritai suvokti medžiagą. Mokinių mokymasis vertinamas taikant tiek formalias, tiek neformalias vertinimo formas, įskaitant grupinius projektus, mokinių portfelius ir dalyvavimą pamokoje (*Mokymo metodika, 2023*).

Dėstyimas universitete nuolat keičiasi metodologiškai, o tai yra didelis iššūkis vertinant mokymo metodikas (*Pilar M., 2022 m*).

Greta ekstremalių globalių pokyčių ir naujų jaunimo motyvavimo tendencijų mokymasis turi tapti interaktyvesnis ir patrauklesnis mokiniams; jiems turi būti smagu, kad jie susidomėtų.

Efektyvūs mokymosi metodai: kad mokiniai gautų ne tik informaciją, bet ir geriausią išsilavinimą: projektorius klasėje, išmaniosios lentos ir interaktyviosios lentos, kad pamoka būtų įdomesnė. Mokymo metodai: nuolatinis profesinis tobulėjimas ir naujovių sekimas - svarbu taikyti naujausius mokymo metodus ir strategijas. Visi globalūs socialiniai ir suvokimo pokyčiai skatina mokytojus gebėti prisitaikyti prie profesinio mokymo: mokytojai turi būti pasirengę prisitaikyti prie besikeičiančių ugdymo aplinkos ir metodikos sąlygų, įskaitant mokymo planų pritaikymą prie individualių poreikių ir technologinių naujovių.

3. Bendravimas ir bendradarbiavimas

Mokytojui bendravimas ir bendradarbiavimas yra būtinas visoms tikslinėms grupėms – mokiniams, tėvams ir kolegoms. Mokytojai turi gebėti aiškiai išreikšti save, būti gerai suprasti ir veiksmingai perteikti informaciją:

- Dirbkite komandoje tiek su kitais mokytojais, tiek su specialistais – sumažinkite darbo krūvį dirbdami kartu.
- Pasidalykite savo praktine patirtimi, idėjomis ir ištekliais – ar žinote, kaip jūsų kolegos moko, kokias medžiagas naudoja ir kaip bendrauja su savo mokiniais?

Didžiulė mokymo dalis yra informacijos perdavimas. Jis gali būti žodinis, rašytinis ar bet kuriuo kitu būdu nuo praktinių demonstracijų iki meninės interpretacijos – nesvarbu, kas jums suprantama. Štai keletas rekomenduojamų patarimų, kaip jį plėtoti:

- Darbas telefonu, pavyzdžiui, skambinimas abiturientams dėl aukų ar savanorystė bendraamžių paramos linijoje, lavina jūsų žodinio bendravimo įgūdžius ir stiprina pasitikėjimą savimi.
- Prisijunkite prie debatų draugijos, mokinių tarybos.
- Prisijunkite prie mokinių žurnalo arba prisiimkite atsakomybę už grupės interneto svetainę (Kaip tobulėti, 2023).

Išvados rodo, kad tiek mokymasis bendradarbiaujant, tiek tiriamosios veiklos įgyvendinimas padeda gerinti mokymo praktiką. Patvirtinta, kad edukologijos studijų programos studentai - pradedantieji mokytojai - vertina aktyvius mokymosi metodus ir supranta, kad žinios apie juos yra naudingos jų, kaip mokytojų, rengimui. Aktyviųjų metodų taikymas reiškia dalyvių mokymo programos pažangą. Tyrimas taip pat parodė, kad pedagogikos studentai yra suinteresuoti tobulinti savo kritinį mąstymą, kūrybiškumą, savarankišką mokymąsi ir bendradarbiavimą. Galima daryti išvadą, kad universitetinė aplinka yra tinkama erdvė įgyvendinti projektinį mokymąsi pradedantiesiems mokytojams (Pilar M., 2022).

4. Nuolatinė profesinė kvalifikacija

Mokyklos pastangos – kaip motyvuoti mokytojus nuolatiniam profesiniam tobulėjimui. Kai kuriose šalyse skirtingo amžiaus mokytojams profesinei kvalifikacijai įgyti kasmet iš valstybės lėšų išleidžiama 6-8 mln. (*Nilivaara P., 2023 m.*). Kursus dažniausiai organizuoja universitetai arba privačios organizacijos. Bėda ta, kad yra dalis mokytojų, kurie nori nuolat dalyvauti tokiuose kursuose, ir yra pedagogų, kurie nenori jų lankyti.

Mokymas yra visą gyvenimą trunkantis mokymosi procesas. Pasaulis nuolat keičiasi, kartu su mokymo programa ir ugdymo technologijomis, todėl jūs, mokytojas, turite nuo tuo neatsilikti. Mokytojas, kuris nori visada nueiti tą papildomą kelią, kad mokytis, visada bus veiksmingas ir sėkmingas mokytojas (*Profesinio tobulėjimo įgūdžius, 2023 m.*).

Dalyvavimas mokytojų rengimo programose suteikia mokytojams įvairiapusę profesinio augimo, asmeninio tobulėjimo, tarptautinio bendradarbiavimo ir mokymo praktikos tobulinimo galimybę. Jis suderinamas su pasauliniu perėjimu link labiau tarpusavyje susieto, daugiakultūrinio ir skaitmeninio pasaulio, ruošiant mokytojus ateities iššūkiams ir galimybėms švietimo srityje. Tiek tarptautiniai, tiek vietiniai kursai ir mokymo programos stengiasi atpažinti iššūkius, su kuriais susiduria mokytojai, ir siūlo platų kursų ir programų pasirinkimą, kad patenkintų jų poreikius. Kursuose šiais laikais akcentuojamos tokios svarbios temos kaip STEAM studijos, prasmingas skaitmeninių priemonių panaudojimas, ateities įgūdžiai, darnus vystymasis, mokinių gerovės ir psichinės sveikatos palaikymas. Mokytojai nuolat ieško naujų būdų, kaip tobulinti savo mokymą, ir vietoj teorijos turi būti pateikti konkretūs metodai ir priemonės. Tik keli pavyzdžiai iš pasaulinių mokytojų rengimo programų rodo, kad į visus kursus įtraukiamas bent vienas apsilankymas švietimo institute, siekiant stebėti mokymą praktikoje. Priklausomai nuo programos ir mokymosi tikslų, praktiniai ir dalijimosi patirtimi vizitai gali būti nuo darželių iki universitetų. Šių vizitų metu dalyviai gali stebėti mokytojų veiklą, sužinoti, kaip jie taiko mokymo programą, ir iš pirmų lūpų pamatyti naujoviškus metodus (*Mokymo mokymas, 2023*).

Tai, kas aprašyta aukščiau, pabrėžia, kad praktika yra efektyvesnė už teoriją. Praktika susideda iš stebėjimo, dalyvavimo ir geriausių, tinkamiausių veiksmų pritaikymo mokytojo darbui. Žinoma, bus skirtumų ir nacionaliniais aspektais, ir išteklių prieinamumu. Tačiau pagrindinės vertybės praktiniame mokytojo darbe yra globaliai vieningos.

5. Galimybė teikti atsiliepimus

Būsimas mokytojas nebevertins kriterijų ir pažymių. Tikroji mokinio vertė yra pažanga. Nesvarbu, nuo ko jis pradėjo. Augimas yra tikras pasiekimas.

Grįžtamojo ryšio sudėtinės dalys :

- Sukurkite aiškų, tikslų grįžtamojo ryšio mechanizmą – skaitmenines priemones ir platformas, stebėkite savo mokinių pažangą ir tobulėjimą.
- Teigiamas ir skatinantis grįžtamasis ryšys pamokos metu yra geriausia, ką mokytojas gali duoti mokiniams.

Padėdami mokiniams patiems rasti būdą, kaip išspręsti įvairias problemas, pristatome jiems, kaip pasirenkame dalyko turinį, kurio mokome klasėje. Ne tik mokytojas, bet ir mokiniai turėtų išsikelti savo individualius mokymosi tikslus. Norėdami tai padaryti, jie turi žinoti pamokos tikslą. Pagrindinė mokytojo užduotis – užtikrinti, kad mokiniai suprastų, ko iš jų tikimasi.

6. Lyderystė

Įtraukimas ir motyvacija – gebėjimas įtraukti mokinius ir sukurti susidomėjimą mokymusi yra būtinas norint būti sėkmingu lyderystės mokytoju. Lyderystė – praktinis įgūdis, apimantis individo, grupės ar organizacijos gebėjimą „vadovauti“, paveikti ar vadovauti kitiems asmenims ir komandoms.

Veiksmingas mokytojas yra mentorius ir žino, kaip nukreipti savo mokinius tinkama linkme. Jie rodo pavyzdį ir yra geras pavyzdys. Jie skatina mokinius ir veda juos į sėkmės vietą (*Profesinio tobulėjimo įgūdžiai, 2023*).

Mokytojų vadovai dažnai būna pirmakursių ir pradedančiųjų karjerą mokytojų mentoriai ir pavyzdžiai, teikiantys labai reikalingą paramą, rekomendacijas ir patarimus. Atlikdami šį vaidmenį, jie įgyja kitų pasitikėjimą ir ugdo empatiją kitiems, kurdami saugią, palankią mokymosi aplinką kitiems mokytojams ir mokiniams.

Yra keletas pagrindinių bruožų ir įgūdžių, kuriuos turėtų turėti vadovaujančias pareigas einantys mokytojai. Efektyvus bendravimas, empatija, užuojauta ir motyvacija mokytis bei teikti patarimus gali apimti įvairius mokytojų lyderių įgūdžius. Čia yra dar keli esminiai įgūdžiai, dėl kurių mokytojai gali užimti lyderio vaidmenis: klausymosi įgūdžiai, kritinio mąstymo įgūdžiai, emocinis intelektas, problemų sprendimo įgūdžiai, techniniai įgūdžiai, komandinio darbo įgūdžiai ir organizaciniai įgūdžiai. Yra keletas metodų, kuriais galite pagerinti savo mokytojo vadovavimo įgūdžius. Apsvarstykite šiuos patarimus, kurie padės ugdyti įvairius įgūdžių rinkinius ir pagerinti bendrus vadovavimo įgūdžius: pasiūlykite grįžtamąją ryšį, ugdykite aktyvaus klausymo įgūdžius, išmokite koreguoti metodus, kai reikia, siūlykite patarimus pradedantiesiems mokytojams, patobulinkite organizavimo būdą, atlikite vertinimus, ir naudokite juos augimui bei nustatykite tikslus savo komandoms (*Mokytojo lyderystė, 2023*).

7. Emocinis intelektas, kritinis mąstymas, problemų sprendimas

Emocinis intelektas padeda pradedantiesiems mokytojams suprasti ir emociškai palaikyti mokinius, ypač sunkiais momentais. Empatija padeda kurti gerus santykius ir teigiamą mokymosi aplinką.

Kultūrinis jautrumas ir daugiakultūrė kompetencija: mokytojai turėtų būti pasirengę dirbti su skirtingų kultūrų mokiniais ir pritaikyti mokymo medžiagą bei metodus skirtingų kultūrų poreikiams.

Kritinis mąstymas yra mąstymo būdas, palyginti su problemų sprendimu, kuris yra į sprendimą orientuotų strategijų rinkinys. Kadangi kritinis mąstymas stiprina jūsų samprotavimus, lengviau išmokti naujų įgūdžių, įskaitant problemų sprendimą. Darbas su kritiniu mąstymu taip pat gali padėti geriau suprasti save, įskaitant savo vertybių sistemą, mokymosi stilių ir stipriausius įgūdžius. Kritinis mąstymas susideda iš penkių žingsnių, kurie yra: 1. Identifikuoti; 2. Ištirti; 3. Analizuoti; 4. Atspindėti; 5. Nuspręsti (*Kritinis mąstymas, 2023*).

Kritinis mąstymas ir problemų sprendimas – mokytojai turėtų skatinti mokinių kritinį mąstymą, suteikdami galimybę analizuoti informaciją, plėtoti argumentus ir spręsti problemas. Mąstykite kritiškai, aiškiai bendraukite, efektyviai bendradarbiaukite ir būkite kūrybingi mokydami.

Problemų sprendimas ir kritinis mąstymas reiškia gebėjimą panaudoti žinias, faktus ir duomenis efektyviai spręsti problemas.

Kritinis mąstymas yra įprotis, kai stebite savo mąstymo procesą ir randate būdų, kaip jį pagerinti. Analizuodami savo mintis galite pagerinti mąstymo efektyvumą, intuityviai tvarkydami mintis ir kaip dažnai atpažįstate savo šališkumą.

Kai mąstote kritiškai, galite ištirti argumentus, analizuoti, kokie įrodymai juos patvirtina, ir priimti pagrįstą sprendimą, ar argumentai yra teisingi. Kritinio mąstymo taikymas kaip ilgalaikė praktika gali padėti jums dažniau atsižvelgti į bendraamžių perspektyvas, tapti nuoširdesniems apie savo klaidas ir įsipareigoti mokytis visą gyvenimą (*Kritinis mąstymas, 2023*).

Problemų sprendimas yra įgūdis, kurį galite panaudoti ieškant problemų sprendimo būdų. Galite naudoti problemų sprendimą, kai norite suprasti asmeninio ir darbinio gyvenimo problemų priežastis ir sudaryti veiksmų planą (*Kritinis mąstymas, 2023*).

Problemų sprendimas – tai metodų rinkinys, kurį specialiai naudojate veiksmingiems sprendimams rasti, o ne kritiniam mąstymui, kuris yra visą gyvenimą trunkanti praktika, kurią naudojate savo mąstymo procesui pagerinti. Galite naudoti jį norėdami išspręsti iškilusius iššūkius arba parengti prevencinius sprendimus, kai numatote, kad gali kilti iššūkis. Dirbdami su savo problemų sprendimo įgūdžiais galite pagerinti jūsų kūrybinį ir analitinį mąstymą, taip pat tapti efektyvesniu komandos nariu. Problemų sprendimas susideda iš keturių žingsnių: 1. Apibrėžkite savo problemą; 2. Generuokite idėjas; 3. Patikrinkite savo idėjas; 4. Imkitės veiksmų (*Kūrybinis mąstymas, 2023*).

Kadangi įvykus netikėtiems įvykiams galite naudoti problemų sprendimą, dažnai reikia gebėjimo nustatyti veiksnius, turinčius įtakos šioms problemoms, ir gebėjimo improvizuoti veiksmingas strategijas, kurios jas išspręstų. Stiprindami šį įgūdį galėsite greičiau rasti kūrybiškus sprendimus, tiksliau vizualizuoti problemas ir efektyviau atlikti tyrimus.

8. Greitis – bet nesukelkite streso

Vidutinis žmogaus dėmesio koncentracijos laikas sumažėjo nuo 12 sekundžių 2000 metais iki 8 sekundžių šiais laikais! Tai viena sekunde mažiau nei auksinės žuvelės! Norint reaguoti į šį reiškinį, interaktyvios pamokos gali padėti išlaikyti jūsų mokinio dėmesį šiek tiek ilgiau.

Mokytojai turi būti pasirengę prisitaikyti prie besikeičiančių ugdymo aplinkos sąlygų ir metodikos, įskaitant mokymo planų pritaikymą individualiems poreikiams ir technologinėms naujovėms.

Šiuolaikiniai mokytojai žino, kaip rasti patrauklių išteklių. Šiais laikais labai svarbu rasti mokiniams medžiagos ir išteklių, kurie juos sudomintų. Tai reiškia, kad reikia nuolat atnaujinti informaciją apie naujas mokymosi technologijas ir programas, naršyti internete ir susisiekti su kitais mokytojais. Bet kokių atveju, kad galėtumėte sudominti studentus ir išlaikyti dalykus įdomius, būtina (*Profesinio tobulėjimo įgūdžiai, 2023*).

Nuorodos:

1. Kritinis mąstymas ir problemų sprendimas: koks skirtumas? Galima rasti adresu: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/critical-thinking-vs-problem-solving>. Įvertinta 2023-10-01
2. „DigiKlase“ Platforma, skirta technologijomis praturtintam mokymuisi. Latvijos universiteto mokslinis pedagogikos institutas, bendradarbiaudamas su Pedagogikos, psichologijos ir meno fakulteto studentais, galima rasti adresu: <https://digiklase.lv/>. Įvertinta 2023-10-18
3. Naujos dirbtinio intelekto paklausos tendencijos 14 EBPO šalių, 2023 m., EBPO leidyba, prieiga prie: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/7c691b9a-en.pdf?expires=1698830653&id=id&accname=guest&checksum=E167C4A5EC50A9BCE8E35F621746ECC4>
4. Darbo ateities ataskaita 2023 m., Pasaulio ekonomikos forumas, galima rasti adresu: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>, žiūrėta 2023-10-18.
5. Kaip išsiugdyti 10 pagrindinių įgūdžių, kurių reikia norint dirbti švietimo srityje, 2023 m., BrightNetwork, Jungtinė Karalystė, galima rasti adresu:

<https://www.brightnetwork.co.uk/career-path-guides/education-teaching/key-skills/>, žiūrėta 2023-10-01.

6. Žaisk – žaidimu pagrįstas mokymasis, 2023 m., Belgija, galima rasti adresu: <https://www.playit.training/en/about-us>

7. Šiuolaikinio mokytojo profesinio tobulėjimo įgūdžiai, 2023 m., Mokytojų aljanso mokymo centras, galima rasti adresu: <https://www.teachhub.com/professional-development/2019/11/15-professional-development-skills-for-modern-teachers/>, žiūrėta 2023-10-01

8. Pilar M., Torres M., 2022 m., Projektinis mokymasis pradinio ugdymo mokytojų rengimui, Kordobos universitetas, Ispanija, Edukologijos žurnalas 2022-12-10, galima rasti adresu: <https://www.mdpi.com/2227-7102/12/10/647>

9. Mokytojo lyderystė: galutinis vadovas, Tikrai redakcinė komanda, galima rasti adresu: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/teacher-leadership>. Įvertinta 2023-10-01.

10. Mokymo kursų vedimas, Aplankykite Edu Finną, galima rasti adresu: https://visitedufinn.com/erasmus-courses-in-finland/?gclid=CjwKCAjw eKpBhAbEiwAqFL0mvzmE8q2ykb22z6sJahi2yNmOIF4IC5Kl3znSBJuZAfERTR3n7FIRho DCLw_, įvertinta 2023-10-01.

11. Mokymo metodika, galima rasti adresu: https://en.wikipedia.org/wiki/Teaching_method, įvertinta 2023-10-18.

4 skyrius – Minkštieji įgūdžiai

Įvadas

Šiame skyriuje pagrindinis dėmesys skiriamas įgūdžiams, kurie, mūsų nuomone, yra pagrindiniai mokytojams ir kurie kartais dar vadinami minkštaisiais įgūdžiais bendroje kalboje.

Gali pasirodyti, kad svarbiausia yra tai, ką mokytojai perduoda, t. y. specialybę, kurią jie dėsto. Tačiau frontalinio mokymo laikai jau praeityje, o šiais laikais profesinių žinių ir prigimtino talento kalbėti viešai tiesiog neužtenka. Tai taip pat gera žinia jums, jei jaučiate, kad „žinai, kad nieko nežinai“ ir nerimaujate, kad nesate gabus. Nesijaudinkite, viską galite išmokyti palaipsniui ir nėra nieko tobulo. Šiame skyriuje rasite pagrindus, kurie gali padėti kasdienėse situacijose. Taigi, ko čia galima išmokyti?

- Bendravimas yra esmė, todėl turime patarimų, kaip bendrauti efektyviai, neįžeidžiant ir vengiant mokytojo klišių.
- Formuojamojo vertinimo principai tikrai padės planuojant pamokas – ar nustatant tikslus, ar kaip veiksmingos priemonės, naudojamos tiesiogiai pamokų metu, ar kaip kryptis, kuria galite vadovautis teikdami grįžtamąjį ryšį mokiniams.
- Jau minėti punktai tikrai padės pagerinti atmosferą klasėje. Tačiau turime jums daugiau taškų, paaiškinančių, kodėl mokant labai svarbu užmegzti gerus santykius su mokiniais ir kaip tai padaryti.
- Mokytojas nėra solo žaidėjas. Štai kodėl jūs turite išmokyti, kodėl verta bendradarbiauti su kolegomis. Taip pat suteiksime jums galimybę pagalvoti, kaip jums sekasi, palyginti su likusiu dėstytojų personalu.
- Galiausiai, turime keletą situacijų ir sričių, kurios gali jus nustebinti karjeros pradžioje. Bet jei atidžiai juos išnagrinėsite, žinosite, ko paklausti mokykloje arba ką žinoti.

Iš pradžių jums gali atrodyti, kad dar daug ko reikia išmokyti. Neleiskite, kad tai jus atbaidytų, ir nekelkite sau nerealių lūkesčių. Padarysite klaidų, ir tai yra gerai - mes visi esame mokymosi procese. Tačiau kol turite pakankamai savirefleksijos ir noro nuolat tobulėti, esate teisingoje vietoje.

Bendravimas

Baimė, stresas ir pasityčiojimas neturi vietos klasėje. Vaiko smegenys daug geriau mokosi, jei nejaučia grėsmės ir visam organizmui nereikia eikvoti energijos gynybinėms reakcijoms. Vienas iš svarbiausių mokytojo vaidmenų yra suteikti **mokymuisi palankią aplinką**, kuri yra būtina norint, kad mokiniai būtų sėkmingi ir patenkinti. Kaip tai padaryti?

Visų pirma, rodykite pavyzdį, sutelkite dėmesį į tai, kad jūsų pagrindinis mokymo požiūris būtų **naudingas, jautrus ir teigiamas**. Pasistenkite visus rūpesčius palikti koridoriuje, o į klasę įeikite su šypsena ir entuziazmu dirbti. Užmegzkite akių kontaktą su mokiniais - taip parodysite, kad žinote, jog jie čia yra. Nusiminęs ir nuobodžiaujantis mokytojas vargu ar sudomins ką nors mokytis ir įgyti žinių.

Tai, žinoma, nereiškia, kad turėtume tapti robotais. Tiesiog turėtume gebėti, būdami suaugę, **sąmoningai dirbti su emocijomis** arba jas kontroliuoti. O jei vienu metu jų tampa per daug, turėtume tiesiog pasitraukti iš situacijos, pvz: *"Ivyko tai ir tai, aš dar norėsiu prie to grįžti, bet dabar man reikia..."* Žaidimas atviromis kortomis yra galinga autentiškumo priemonė, kuri neturėtų būti svetima mūsų bendravimo repertuare kartu su gebėjimu vartoti **objektyvią (aprašomąją) kalbą**. Palyginkite ir įvertinkite, kuris mokytojas naudoja objektyvią kalbą modelinėje situacijoje, dažnai naudojamoje kaip iliustracinis pavyzdys.

T1: "Ar jums atrodo normalu visą laiką taip suptis ant kėdės? Ar taip pat taip supatės namuose per vakarienę? Tuo pat liaukitės!"

prieš

T2: "Tu supiesi ant kėdės, ir aš nerimauju, kad tu nukrisi ir susižeisi."

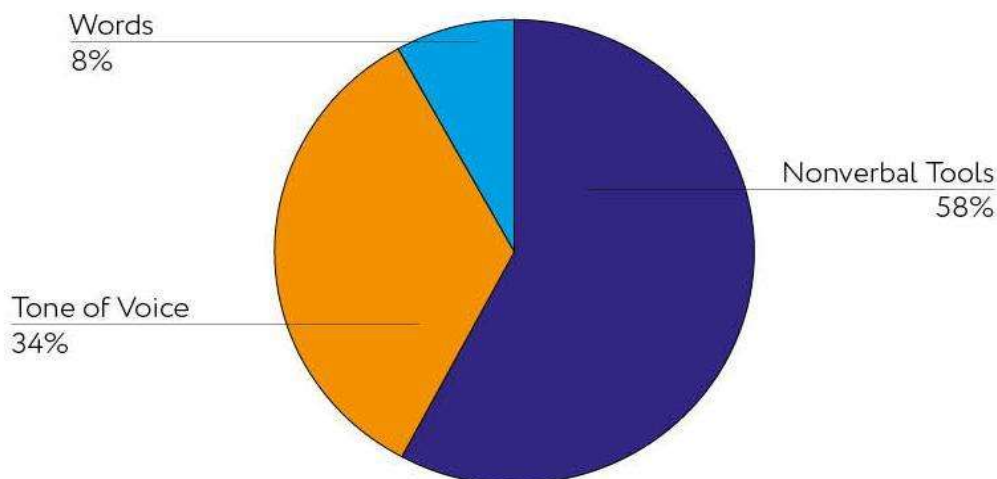
Skirtingai nuo subjektyvios kalbos (T1), kuri apibendrina, remiasi asmeninėmis vertybėmis, įsitikinimais ar pageidavimais ir dažnai sukelia (neigiamas) emocijas, objektyvi kalba (T2) yra santykinai neutrali, apibūdina situaciją kalbėtojo akimis, vertina tik elgesį, o ne veikėją, taip sumažindama konflikto riziką.

Forma prieš turinį

Žodžiai, duomenys ir faktai, sudarantys pranešimo turinį, persiunčiant pranešimą užima tik nedidelę gavėjo pajėgumų dalį.

Daug svarbesnį vaidmenį atlieka santykio lygio aspektai, t.y., neverbalinės komunikacijos priemonės ir balso tonas.

Todėl forma gali pakeisti arba visiškai nustelbti pranešimo turinį.



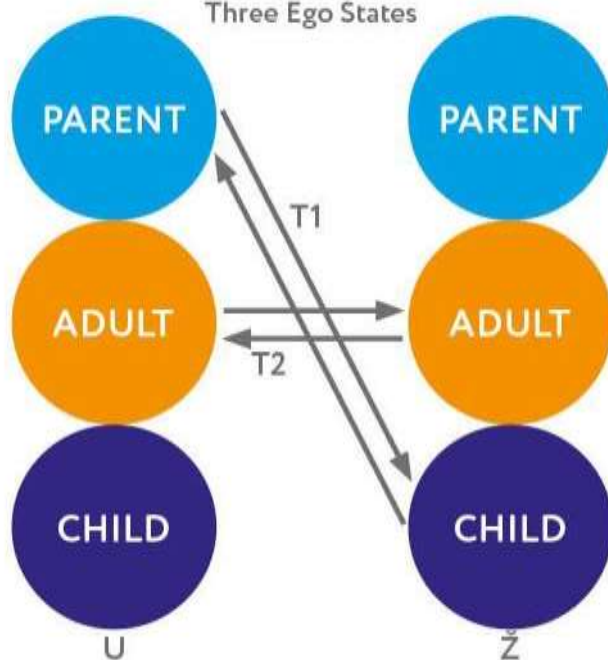
Abu mokytojai stengiasi pakeisti mokinio elgesį. Pirmuoju atveju per reliatyvią agresiją - klaidingą klausimą su vieninteliu teisingu atsakymu (jo tikslas nėra ko nors išmokyti), kuris, labai tikėtina, išsakomas pašaipiu tonu. Savo esme jis suponuoja, kad mokinys yra "nenormalus", ir užsipuola ir savo artimuosius. Mokinio "turinio" ausis užsidaro, jis greičiausiai užsidaro arba tampa agresyvus teigdamas: "Taip! [mums tai normalu]", o tai užbaigia bendravimą - nesėkmingai.

Priešingai, antroji reakcija neša svarbią informaciją ir, jei ji ištariama forma, kuri tinkamai papildo turinį, ji pasiekia mokinio objektyvią ausį. Ji sąmoningai perkelia atsakomybę už situaciją vaikui, palikdama jam pačiam įvertinti tinkamą veiksmų eigą (nustoti suptis ant kėdės).

Remiantis **transakcine analize**⁴, suaugusiųjų ego būsenos, kurias net vaikai turi nuo maždaug vienerių metų amžiaus, bendrauja tarpusavyje tokiu partnerystės būdu, mokydami apie pasaulį, rinkdami ir apdorodami informaciją bei rūšiuodami ją pagal ankstesnę patirtį. Jei norite išmokyti savo mokinius savarankiškumo ir perduoti atsakomybę už savo mokymąsi ir elgesį jiems, būtina kuo dažniau likti suaugusiojo ego būsenoje. Tik iš šios būsenos įgalinate studento brandžią reakciją (kuri jokių būdu nėra garantuota).

TRANSACTIONAL ANALYSIS

Each One of Us Has These
Three Ego States



Jei iš karto atsiduriate smerkiančio tėvo, kuris nustato žaidimo taisykles ir baudžia, vaidmenį, mokiniui nelieta kitos išeities, kaip tik griebtis vaiko ego būsenos – užvaldyti emocijų (gėdos, baimės, pykčio), arba sukilti prieš galios pasireiškimą.

⁴ Napper, rozmarinas; Niutonas, Trudy. Taktika: operacijų analizės koncepcijos visiems instruktoriams, mokytojams ir dėstytojams bei įžvalgos apie mokymosi bendradarbiaujant strategijas [čėkų kalba vertimas kaip *Taktika transakční analýzy*]. Praha: Grada, 2010. 978-80-247-2915-2.

Mokinys trikdo klasę.

Sąveika 1

T: "Jei būčiau tavo vietoje, dabar atkreipčiau dėmesį, nes visa tai bus testo dalis."

P: "Pffff..." [= man nerūpi testas.]

2 sąveika

T: "Tavo kalbėjimas man trukdo."

P: "Atsiprašau."

Mokinys neatsineša savo sąsiuvinio.

Sąveika 1

T: "Jūs vėl nepateikėte savo sąsiuvinio? Taip niekada nebūna su tavo klasės drauge Karolina. Tai nebėra priimtina. Už darbą klasėje tu gauni penketą."

P: "Hmmm!" [= Tai nesąžininga!]

2 sąveika

T: "Matau, kad nepasiėmei sąsiuvinio. Kaip siūlote tai išspręsti?"

P: "Užsirašysiu ant popieriaus lapo, kurį paskui priklijuosiu prie sąsiuvinio?"

Pirmajame scenarijuje I1 yra neprašytas patarimas kartu su grasinimu, į kurį mokinys reaguoja vidiniu maištu ("*Dabar jokių būdu nesiruošiu kreipti dėmesio!*") ir tokios nuotaikos jis tikriausiai vėl trukdys pamokai. Pagarbus mokytojo atsakas I2 suteikia daugiau erdvės mokinio savirefleksijai. Be abejo, pasitaiko situacijų, kai mokinys pakartotinai trikdo pamoką. Tokiu atveju mokytojas galėtų, pavyzdžiui, paminėti, kad tai antrasis įspėjimas (užrašyti mokinio vardą lentoje), pridėdamas pastabą, kad trečiasis įspėjimas bus susijęs su tam tikra sankcija (mokinio perkėlimas į kitą vietą klasėje arba į kitą kabinetą).

Antrajame scenarijuje I1 mokytojas vykdo santykių agresiją apibendrinamas ("*vėl!*"), lygindamas su kitu mokiniu ir galiausiai skirdamas bausmę, kuri tikrai nėra teisinga (pažymiai skirti darbui įvertinti). Apsikeitimas nuomonėmis baigiasi mokinio nusivylimu. Laikino palengvinimo nuo taip sukeltos neteisybės paieškos gali įgauti įvairias formas. I2 atveju mokytojas vartoja aprašomąją kalbą ir užduoda mokiniui atvirą klausimą, perkeldamas jam

atsakomybę už problemos sprendimą. Šis raginimas veikti yra sėkmingas, ir mainai baigiasi be pralaimėjusiųjų.

Jei jūsų ir mokinio bendravimo tikslas yra pakeisti jo nepageidaujamą elgesį, žinutėje turėtų būti šie dalykai:

1. elgesio, kurį mokinys turėtų nutraukti, aprašymas;
2. aiškus emocijų, kurias jums sukelia toks elgesys, įvardijimas arba nuoroda į konkrečią anksčiau sutartą taisyklę.

Mokinio valdymas (tėvų ego būseną)	Mokinio orientavimas (suaugusiųjų ego būseną)
Nesuteikia mokiniams erdvės būti aktyviems ir mąstyti patiems.	Suteikia mokiniams erdvės būti aktyviems ir mąstyti patiems.
Atsakomybė tenka mokytojui.	Atsakomybė tenka mokiniui..
Yra greitas, dažnai nežinomas, automatinis, nedviprasmiškas ir nereikalauja per daug apmąstymų.	Iš mokytojo reikia laiko, savikontrolės ir kruopštaus mąstymo. Kartais prireikia laiko, kol mokiniai prie to pripranta.
Pasiekti elgesio pokyčiai yra tik laikini.	Pasiekti elgesio pokyčiai dažniausiai būna nuolatiniai.
Apima: visą santykinę agresiją, įsakymus, ironiją ir sarkazmą, apibendrinimus, palyginimus, nepageidaujamus patarimus, pasekmių aprašymus, bausmes.	Apima: aprašomąją kalbą, atsiliepimus, atvirus klausimus, susitarimų gaires, nuorodas į sutartas taisykles.
Mokiniai dažnai į tai reaguoja gynyba, kontragresija arba rezignacija.	Nesukelia mokiniams grėsmės.

Mokinių valdymas (iš tėvų ego būsenos) - tai daugelio mokytojų pagrindinė nuostata, kuri gali būti tinkama ir veiksminga krizinėje situacijoje (*"Atvažiuoja automobilis. Visi į šoną!"*). Tačiau

ilgalaikėje perspektyvoje jis reikalauja didesnio spaudimo, nes jį naudojant koreguojamos priimtino elgesio ribos.

Mokinių vadovavimas yra sudėtingesnis pirmiausia pradžioje, ypač jei jie nėra įpratę prisiimti atsakomybę už savo veiksmus, spręsti problemas ir savarankiškai priimti sprendimus, remdamiesi turima informacija. Tačiau kai jie pradės įvaldyti šias **pagrindines kompetencijas**, mokytojo darbas taps daug lengvesnis (ir įdomesnis). Svarbu žinoti, kodėl, kada ir kokio tikslo siekiant gali būti naudojama tam tikra bendravimo priemonė.

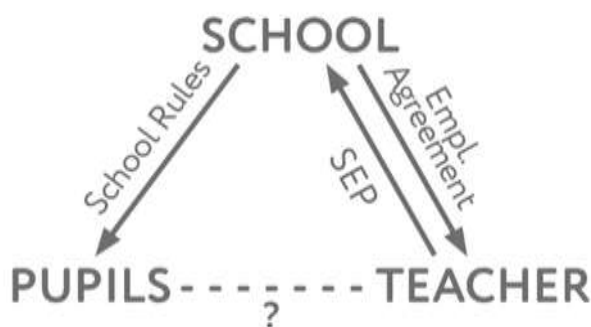
Santykių kūrimas

Pagarbus bendravimas yra būtina sąlyga kuriant santykius ir saugią pasitikėjimo aplinką, t. y. tokią, kurioje mokiniai (ir mokytojai!) nebijo išreikšti savo nuomonę, įvardyti savo poreikius, daryti klaidas, panaudoti jas tolesniam mokymuisi ir bet kada paprašyti pagalbos. Kaip ir bet kokie kiti santykiai, mokinių ir mokytojų santykiai kyla iš tarpusavio pažinimo, o jų sklandžiam funkcionavimui reikalingi bendri principai. Toliau pateikiame trumpą planą, kaip galėtų atrodyti tokios kelionės pradžia.

Klasėje susitinkame su mokiniais, kurių interesas yra bendras – ko nors išmokti / išmokyti juos. Norint pasiekti šį tikslą, svarbu jį nusistatyti kartu ir nusistatyti taisykles, kurių laikymasis padės tai pasiekti.

Nedvejodami skirkite laiko taisyklių įvedimui ir įtvirtinimui mokslo metų pradžioje (ar jų metu). Laikykite tai investicija į santykius, kurie ateityje atsipirks daug kartų ir gali sutaupyti laiko.

Tinkama priemonė yra **sutarties su mokiniais** sudarymas, kuri papildo raštu įformintus trijų tiesioginių ugdymo proceso dalyvių santykius:



Viena vertus, jūs, kaip mokytojas, turite su mokykla sudarytą darbo sutartį, kurios vykdymą reglamentuoja SEP; kita vertus, mokiniai santykiuose su mokykla yra saistomi mokyklos taisyklių. Tačiau čia trūksta trečios trikampį užbaigiančios eilutės – susitarimo ar sutarties tarp mokinių ir mokytojų. Tai turėtų apimti ir taisykles, apie kurias galima diskutuoti (siekiant rasti kompromisą), ir tas, kurios yra nustatytos, įskaitant bet kokio taisyklių pažeidimo pasekmes.

Čia yra klasės sutarties pavyzdys:

Sutarties dalykas: Anglų kalbos mokymas

Priežastys mokytis anglų kalbos: Mokiniai poromis siūlo 5 kalbėjimo angliškai privalumus

Ko man, kaip jūsų mokytojai, reikia, kad būtų sudarytos tinkamos sąlygos jūsų mokymuisi:

- Kad galėtumėte būti šalia (kūnas ir protas) → mobilieji telefonai paslėpti
- Kad būtume pasiekiami → anglų kalbos pamokoms, stalai bus perkelti į puslankį

Ko reikia mokiniams, kad būtų užtikrintas efektyvus mokymasis (iš mokytojo, savęs, kitų):

- Abipusė pagarba → tuo metu kalba tik vienas žmogus, mes nesijuokiamo iš kitų klaidų, nesmerkiame kitų nuomonės
- Kad mokymosi procesas būtų įdomus ir būtų susietas su realiu pasauliu
- Daug galimybių praktikuotis → klasėje vartojame tik anglų kalbą

Sutartis sudaroma raštu (pvz., ant rašymo lentos) ir visi ją pasirašo pamokos pabaigoje. Juo galima remtis visus metus, o pasibaigus semestrams (pvz., viduryje, metų pabaigoje ir pan.)

peržiūrėti ir įvertinti, kaip abi šalys vykdo savo įsipareigojimus, kas veikia gerai ar kas galima padaryti, kad viskas veiktų geriau.

Kad pripažinimas peraugtų į pasitikėjimą, turime sąmoningai sutelkti dėmesį į savo santykius su mokiniais, įvertinti savo stipriąsias ir silpnąsias puses bei iš to kylančias galimybes ir grėsmes. Neabejotinai mes visi esame skirtingi, bet kaip mokytojai visų pirma turėtume būti autentiški žmonės. Kalbant apie mokinius, svarbu mokėti pripažinti savo klaidas, laikytis duoto žodžio ir nerengti nemalonių staigmenų. Norėdami padaryti **SSGG analizę**⁵ apie savo mokytojo „aš“, žr. priedą Nr. 3; tai gražiai atrodys pirmajame naujojo (atspindinčiojo) mokytojo sąsiuvinio puslapyje. Rasite pavyzdį [čia](#). Tada galite pažymėti sėdimų vietų / vardų tvarką atskirose klasėse, kol išmoksate atmintinai vaikų vardus.

Gera mintis apie kiekvieną mokinį pasižymėti bent vieną asmeninę detalę. Tada įtraukite žinias apie vaikus ir jų interesus į savo mokymo praktiką, kad padidintumėte individualizavimo laipsnį – jie tai įvertins.

Visų pirma remkimės prielaida, kad mokiniai **nori mus pamėgti**. Pamėgimas kyla iš pažinimo, kurį turime galimybę inicijuoti rodydami susidomėjimą (tačiau nepamirškite, kad nesate šokolado plytelė - niekada neįtiksite visiems). Klasėje yra daugybė galimybių susipažinti:

- Pats mokymas: suplanuokite veiklą taip, kad mokiniai galėtų išreikšti savo nuomonę ar pageidavimus (pvz., žmonių bingo⁶, grupinis darbas, vadovaujamos diskusijos);
- Klasės susibūrimai (pvz., bendruomenės ratelis⁷ [*bendruomenės ratas*]);
- Už pamokos ribų (kartu pietaujame, pasivaikščiojame per pagrindinę pertrauką);
- Mokyklos renginiuose (sporto varžybose, adaptacijos kursuose, mokyklinėse išvykose ir ekskursijose).

⁵ Kašparová Eva: SWOT analizė kaip kvalifikuoto mokytojo savirefleksijos įrankis, 2007. Cituota 2023-08-10. [https://clanky.rvp.cz/SWOT analizė kaip kvalifikuoto mokytojo savirefleksijos įrankis – čekiškas internetinis šaltinis](https://clanky.rvp.cz/SWOT%20analiz%C4%9B%20kaip%20kvalifikuvoto%20mokytojo%20savirefleksijos%20%C4%9Brankis%20%E2%80%93%20%C4%9Bekisk%C4%85as%20internetinis%20%C5%A1altinis%5B%5D)].

⁶ Pavlína Hublová: 6 patarimai ledlaužiams, 2018 m. [https://clanky.rvp.cz/Six Ice Breaker Tips – Čekijos internetinis šaltinis](https://clanky.rvp.cz/Six%20Ice%20Breaker%20Tips%20%E2%80%93%20%C4%9Bekijos%20internetinis%20%C5%A1altinis%5B%5D)].

⁷ NPI, APIV autorių komanda B: vadovas: Kaip dirbti su vaikais bendruomenėje, 2020 m. Cituota 2023-08-10. [https://zapojevsechny.cz/Darbas su vaikais bendruomenės ratuose – Čekijos internetinis šaltinis](https://zapojevsechny.cz/Darbas%20su%20vaikais%20bendruomen%C4%9Bs%20ratuose%20%E2%80%93%20%C4%9Bekijos%20internetinis%20%C5%A1altinis%5B%5D)].

Be kita ko, darbas grupėse arba **susiskirstymo į grupes** metodai yra mokinių kontroliuojamo susitikimo priemonė. Ką vaikai gauna iš konkretaus skirstymo ir ką jis suteikia man, kaip mokytojų? Idealu metodus kaitalioti: kiekvienam skirtingu metu reikia kažko kito, todėl kiekvieną kartą kažkam tai bus naudinga, o darbas grupėse bus teisingas. Kai kurie mokiniai mieliau dirba vieni - kartais reikėtų leisti ir tai.



Taip pat patartina derinti skirtingus mokinių **raginimo** metodus. Paprasčiausias ir teisingiausias būdas - naudoti medines lazdeles (jų galima įsigyti vaistinėse arba sodo reikmenyse), ant kurių geriausiai būtų užrašyti mokinių vardai arba numeriai, jei mokote daug klasių. Atsitiktine tvarka ištraukiamas vienas ar keli (tai suteiks kitiems mokiniams galimybę pasiruošti atsakymą į pateiktą klausimą). Apskritai jie akivaizdžiai taupo laiką ir protinius gebėjimus, nes jų dėka nereikia sekti, kas jau kalbėjo, o kas ne. Vaikai taip pat gali kreiptis vieni į kitus - lazdelių pagalba arba tiesiog perduodami ant grindų.

Patvirtinimo teorija

Pasak E. Berno⁸, svarbiausias psichologinis žmogaus poreikis yra egzistencijos **pripažinimas**, kuris pasireiškia per kitų dėmesį. Žmonių visuomenės istorijoje individo ignoravimas, pašalinimas ir ekskomunikavimas buvo ir visada yra didžiausia bausmė. Todėl net neigiamas dėmesys, susijęs su bausmėmis ar įžeidžiančia kalba, yra geriau nei joks. Ypač kai kuriems vaikams, kurie nepažįsta kitokio dėmesio. Jie pasiruošę tai priimti ir atitinkamai elgtis. Berne'as

⁸ Bernas, Erikas. Žaidimai Žmonės žaidžia [vertimas į čekų k. *Kaip žmonės žaidžia*]. Praha: portalas, 2011. ISBN: 978-80-7367-992-7.

šias dėmesio apraiškas pavadino **glostymu**, kuris gali būti teigiamas ir neigiamas, sąlyginis ir besąlyginis, fizinis ir (ne)žodinis:

Tipas	Sąlyginės glamonės / glostymai	Besąlyginės glamonės / glostymai
 Posit.	„Tu esi gera mergina...“	„Tavo vieta čia“. „Tu tikrai šaunus“.
	Kai darai tai, ko noriu, tu man patinki.	Tu mums patinki, kad ir kas būtų – besąlygiškai.
 Neig.	„Tu man nepatinki, nes trukdai kitiems mokiniams“.	„Iš tavęs nieko niekada nebus“.
	Kai elgiesi netinkamai, atkreipiu dėmesį į tave.	Man nepatinka, kad ir kaip stengtumėtės.

Specifinė būtinų besąlyginių glamonių forma – tų, kurios mums patvirtina, kad esame verti egzistavimo per kitų pripažinimą – skiriasi priklausomai nuo esamos psichologinės raidos stadijos. Pamela Levin⁹ atpažįsta šešis raidos etapus, kurie gali būti taikomi tiek pačiam vaiko gyvenimui, tiek daugeliui reikšmingų gyvenimo pokyčių (pvz., mokyklos pradžia, nauji santykiai, naujas darbas, karjeros pokytis):

1. **Esamas** (Egzistavimas; 0-6 mėn.): išmokti egzistuoti, kurti ryšius ir santykius, įgyti pasitikėjimo.
2. **Daro** (Veikla; 6-18 mėn.): ieško dirgiklių, tyrinėja aplinką, reikalauja saugumo ir apsaugos.
3. **Mąstymas** (18 mėn.–3 metai): išbandomos ribos, rodomi padidėjusio pasitikėjimo savimi požymiai.
4. **Tapatybė** (ir galia; 3-6 metai): savigarbos ugdymas, socialinių įgūdžių įgijimas.
5. **Struktūra** (ir įgūdžiai; 6-12 metų): neramumas, orientacijos socialinėje erdvėje stiprinimas.
6. **Regeneracija** (fiksacija; 12-19 metų): padidėjęs savarankiškumo ir augimo potraukis, seksualiniai poreikiai; individas pereina į kitą fazę (pilnametystę) ir ciklas kartojasi sutrumpintais intervalais.

⁹ Levinas, Pamela. Galios ciklai: vartotojo vadovas septyniems gyvenimo sezonams [vertimas čekiškai kaip *Įvadas į gyvenimo ciklus*]. Deerfield Beach, Fla: Hci, 1988. Cituota 2023-08-10
http://moodle.fhs.cuni.cz/pluginfile.php/17040/mod_data/content/256567/Pamela_Levin.docx.



Pradedantieji mokytojai taip pat bus šio tobulėjimo ciklo dalis. Jie taip pat turi teisę augti savo tempu, atrasti ir mokytis, išlikti ištikimi sau, mąstyti ir jausti, t. y. naudotis jiems reikalingais paglostymais¹⁰.

Papildomos medžiagos apie vystymosi ciklus ir paglostymus, paremtas patvirtinimo teorija, galima rasti, pavyzdžiui, Učitel naživo svetainėje. [*Tiesioginis mokytojas*]¹¹ organizacija.

Bendradarbiavimas su kolegomis mokykloje

Bendradarbiavimas su kolegomis gali pasirodyti ypač naudingas pradėjus dirbti mokytoju, kai reikia susiorientuoti naujoje darbo vietoje ir suvokti mums keliamus reikalavimus. Jūsų kolegos taip pat dažnai yra pirmieji žmonės, kuriais galite pasitikėti, kai išgyvenote sunkią pamoką arba jums reikia greitos pagalbos.

Galimybė užmegzti bendradarbiavimą ir pozityvius santykius darbo vietoje dažnai yra vienas iš svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos mūsų patrauklumui darbo vietoje.

Kam iš tikrųjų bendradarbiauti, kai teoriškai, kaip mokytojai, klasėje galime išsiversti tik su savimi? Bendradarbiavimas mokymo darbo vietoje būtinas, pavyzdžiui, rengiant įvairius

¹⁰ Levinas, Pamela. Afirmacijos. <https://www.ucitelnazivo.cz/afirmace>. Cituota 2023-08-10.

¹¹ <https://www.ucitelnazivo.cz/afirmace/> [Čekiškas internetinis šaltinis]. Cituota 2023-08-10.

projektus, išvykas, tandeminį mokymą. Kad toks bendradarbiavimas vyktų sklandžiai, reikalingi geri santykiai, todėl naudinga turėti gerus santykius su kolegomis ir žinoti, kaip kiekvienas iš jų veikia šioje bendradarbiavimo aplinkoje.

Keturios priežastys suvienyti jėgas su kolegomis:

1. Dvi galvos geriau nei viena.
2. Mokytojo darbas nebus toks vienišas (klasėje dažniausiai esi vienintelis suaugęs).
3. Galite pasidalinti medžiaga ir pamokų planais su savo kolegomis, padėdami kiekvienam tapti geriausiu įmanomu pedagogu.
4. Mokytojų bendradarbiavimas lemia geresnius mokinių rezultatus¹².

Pasitaiko situacijų, kai bendradarbiavimas su kolega gali ne tik padėti, bet ir sutaupyti šiek tiek laiko. Galite dalytis medžiaga ir sudarytais darbalapiais arba pasisemti įkvėpimo iš metodų ir veiklų, kurios tinka vienam ar kitam jų klasėje. Ir tai gali būti naudinga, ypač ankstyvomis mokytojo darbo dienomis!

Ką svarbu turėti omenyje? Nors gera atmosfera tarp mokytojų yra svarbi pasitenkinimui darbu, nereikia dejuoti, jei jūsų mokyklos kolektyvas jums ne visai patinka. Tam tikru mastu galite rasti ir sukurti savo idealų mokytojo biurą internetinėje mokytojų bendruomenėje. Abipusę paramą, priežiūrą ir patarimus siūlo, pavyzdžiui, Učitel'ská platforma [*Mokytojų platforma*] arba Začni učit [*Pradėti mokyti*] organizacijose. Pastarasis netgi daugiausia dėmesio skiria tokių pradedančiųjų mokytojų, kaip jūs, palaikymui. Nebijokite parašyti jų pagalbos, jie yra čia dėl jūsų ir mielai išties jums pagalbos ranką.

Kalbant apie kolegas iš jūsų mokyklos, dalijimasis gali vykti neplanuotai prieš pamoką, per pertrauką arba galite savo tvarkaraštyje nustatyti fiksuotą dalijimosi ir savitarpio pagalbos laiką, pavyzdžiui, laisvomis valandomis. Tačiau dalijimasis, įkvėpimas ir palaikymas dažnai atsiranda spontaniškai net per pietų pertrauką kavinėje ar per priežiūrą koridoriuje.

Aš mokyklos komandoje

Padarykite pertrauką, išgerkite puodelį kavos ir pagalvokite apie šiuos klausimus, susijusius su savo mokyklos mokytojų personalu.

¹² Mokytojų bendradarbiavimo vadovas: strategijos, statistika ir privalumai.
<https://research.com/education/teacher-collaboration-guide#3>. Citata 2023 m. liepos 28 d.

- Kiek balų skalėje nuo 1 iki 10 suteiktumėte savo mokyklos mokytojams (10 yra geriausias įvertinimas)? Ar šioje komandoje jautiesi laimingas? Ar jaučiatės neatsiejama jos dalis?
- Ar jūsų mokykloje yra kažkas, kurio nebijote paklausti, jei nesate tikri dėl mokymo? Ar turite žmogų, kuriuo galėtumėte pasitikėti po nesėkmingos pamokos? Jei taip, kas tai? Jei ne, ar nėra darbuotojų, kurie ateityje galėtų tapti tokiu artimu žmogumi?

Klasės valdymas

Pradedantiesiems mokytojams labai svarbu skatinti teigiamą ir gerai tvarkomą klasės aplinką, tačiau dažnai tai yra didžiausias iššūkis. Tačiau be geros atmosferos klasėje negali vykti pažintinis mokymasis. Jei šiek tiek nežinote, nuo ko pradėti ir į ką sutelkti dėmesį, perskaitykite šiuos kelis patarimus ir gudrybes. Svarbiausia, nepamirškite, kad tikrai ne jūs vienintelis kovojate su šia problema. Kiekvienas pradedantysis mokytojas turi tam tikru mastu su tuo susidurti.

Klasėje, pageidautina, kartu su mokiniais susikurkite aiškius abipusius lūkesčius. Nuo pat pradžių aiškiai susitarkite su klase dėl lūkesčių ir elgesio klasėje taisyklių. Įsitikinkite, kad mokiniai supranta, ko iš jų tikimasi, ar tai pagarba, dalyvavimas veikloje ar bendradarbiavimas. Tada reikalaukite, kad būtų laikomasi šių taisyklių. Pasakykite mokiniams, ko jie gali iš jūsų tikėtis, kad pagarba ir lūkesčiai būtų abipusiai.

Naudokite savo energiją teigiamiems santykiams kurti.

Praleiskite laiką kurdami santykius su savo mokiniais. Galite pradėti, pavyzdžiui, parodydami nuoširdų susidomėjimą jų gyvenimu ir patirtimi, ir, pavyzdžiui, galite sekti jų patirtį tiesiogiai klasėje per pamoką. Kai mokiniai jaučiasi vertinami ir suprasti, jie labiau linkę įsitraukti ir bendradarbiauti su likusia klase ir mokytojais.

Sukurkite klasės rutiną.

Nuoseklių taisyklių ir rutinos nustatymas padės mokiniams suprasti, ko iš jų tikimasi per jūsų pamokas. Tokia tvarka gerai veikia, pavyzdžiui, pamokos pradžioje (Kaip pasisveikinate vienas su kitu kaip klasė? Ką darote pirmiausia?), pamokos viduryje (Kaip informuoti mokinius kad

jie turėtų pakeisti veiklą?), bet ir pačioje pabaigoje (Kaip baigi pamoką? Kaip atsisveikini?). Pamatysite, kad klasėje bus žymiai ramiau, nes visi žino, ko iš jų tikimasi ir kas, tikėtina, ateis.

Užtikrinti aktyvų mokinio dalyvavimą klasėje.

Kai kurie mokiniai trukdo klasėje vien todėl, kad turi daug nepanaudotos energijos. Todėl stenkitės klasėje sugalvoti užsiėmimų, kuriuose būtų naudojama jų energija. Pakaitinis individualus, grupinis ar porinis darbas su popieriumi, planšetėmis, interaktyvia lenta, kad mokymas būtų pakankamai įvairus ir įdomus.

Kiek įmanoma ramiau spręskite netinkamą elgesį.

Kai kas nors elgiasi neadekvačiai, kartais sunku išlikti ramiam, bet tai svarbu. Mokinys iš jūsų reakcijos turėtų žinoti, kad jų elgesys jau peržengė įsivaizduojamą ribą, tačiau stenkitės situaciją spręsti ramiai, objektyviai ir konstruktyviai. Tokiu atveju rekomenduojame išstudijuoti nesmurtinio bendravimo pagrindus.¹³ Nesmurtinis bendravimas – tai bendravimo būdas, kuriuo siekiama sukurti žmonių supratimą ir rasti visiems tinkančius sprendimus.

Puoselėkite saugią ir įtraukią aplinką.

Tikslingai kurkite saugią ir įtraukią aplinką klasėje, kad kiekvienas mokinys jaustųsi gerbiamas. Kuo greičiau spręskite patyčių ar diskriminacijos atvejus. Nebijokite tokiu metu kreiptis pagalbos į vieną iš savo kolegų, ugdymo konsultantą ar mokyklos psichologą.

Apmąstykite ir sureguliuokite.

Reguliariai apmąstykite savo klasės valdymo praktiką ir prireikus pakoreguokite jas. Galite praplėsti savo žinias šioje srityje daugelyje seminarų (daugelis taip pat yra nemokami) ir apmąstyti savo patirtį su mokytoju mentoriumi ar kitais kolegomis. Visi buvome pradedantys mokytojai ir greičiausiai susidūrėme su labai panašiais iššūkiais. Yra daug seminarų, skirtų tolesniam mokymuisi šia tema.

¹³ [Maršalas Rozenbergas](#): Nesmurtinis bendravimas, 1999, nakl. Portál Marshall Rosenberg: [čekų k. *Nesmurtinis bendravimas*], 2016, ISBN: 978-80-262-1079-5.

Svarstyta tema

Remdamiesi savo pastebėjimais arba kolegų, kurie lankėsi jūsų klasėje, pasiūlymais, kokiose klasės valdymo dalyse, jūsų manymu, turėtumėte toliau dirbti? Kokiose situacijose ar pamokos dalyse elgesys jūsų klasėje pablogėja ir mokiniai nesielgia taip, kaip, jūsų manymu, turėtų?

Vertinimas / Pažymiai

Vertinimas yra neatsiejama tradicinės mokyklų sistemos dalis. Tačiau pastaraisiais metais pastebima tendencija, kad mokytojai stengiasi surasti ir įtraukti metodus, kurie būtų mažiausiai kenksmingi mokiniams ir tuo pačiu naudingesni už tradicinę vertinimo sistemą, todėl bendradarbiauja, o ne konkuruoja su klasės draugais ir padėti mokiniams išmokti priimti ir teikti grįžtamąjį ryšį kitiems.

Apibendrinamasis įvertinimas

Kiekviena mokykla turi tam tikras vertinimo taisykles, kartais vadinamas vertinimo politika. Tai dokumentas, kuriame rasite visą medžiagą aiškiam mokinių vertinimui. Paprastai keliuose skyriuose aptariamos šios sritys:

- Ugdymo ir elgesio mokykloje bei jos organizuojamuose renginiuose eigos ir rezultatų vertinimo principai, mokinių įsivertinimo principai ir taisyklės.
- Drausminės priemonės pagal Įstatymo Nr. 48/2005 dėl pagrindinio išsilavinimo ir kai kurių reikalavimų, keliamų privalomam mokyklos lankymui, su pakeitimais, 17 skirsnį.
- Mokinių įsivertinimo taisyklės.
- Pasiekimų ir elgesio vertinimo pažymiai, kai naudojamas įprastas klasifikavimas arba žodinio vertinimo principai.
- Išsami informacija apie ugdymo rezultatų nagrinėjimą ir vertinimą alternatyviuoju laikotarpiu.
- Mokinio, baigusio privalomąją mokyklą užsienyje, klasifikacija.

- Vertinimo medžiagos gavimo būdai, mokinio bendro įvertinimo nustatymo ataskaitų kortelėje principai, kai naudojamas verbalinis vertinimas arba žodinio vertinimo ir klasifikavimo derinys.
- Mokinių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, vertinimo metodai.
- Gabių mokinių vertinimas.
- Rašto darbų vertinimas ir baigiamųjų, semestrų ir studijų baigiamųjų darbų vertinimas.
- Pagyrų ir drausminių priemonių skyrimas.

Svarbi dalis yra ir pažymių svorio nustatymo elektroninėje mokinio knygelėje taisyklės bei žodinio vertinimo taisyklės.

Net jei mokykloje, kurioje dirbate, kurso pabaigos ataskaitose naudojami pažymiai (t. y. apibendrinamasis pažymių metodas arba tik kita mastelio sistema), į savo klases galite įtraukti formuojamojo vertinimo metodus.

Formuojamojo vertinimo metodai, kurie skiriasi nuo apibendrinamojo vertinimo, kaip parodyta toliau, mums padeda tai padaryti:

1. Jie orientuojasi į ugdymo eigą, o ne į rezultatą.
2. Jie pirmiausia tarnauja mokiniams, kad nukreipti juos į tolesnį augimą.
3. Jie nustato mokinio ugdymosi poreikius, o ne tik įvertina, ar mokiniai žino ir supranta dalyką¹⁴.

Žemiau rasite trumpai aprašytus keletą formuojamojo vertinimo metodų, kuriuos galėsite naudoti savo pamokose nuo rytoj. Tačiau tikrai nedarykite spaudimo sau ir įtraukite juos tik tada, kai jie jums prasmingi. Suplanuokite jų įgyvendinimą ir įveskite juos palaipsniui. Taip pat svarbu sukurti saugią aplinką, kurioje mokiniai nebijotų, pavyzdžiui, vertinti vieni kitus ar įsivertinti kitų akivaizdoje.

Klasės leidimas

Kaip matyti iš pavadinimo, klasės leidimas yra kažkas, kas "išleidžia" mokinį iš klasės. Tai refleksijos metodas, t. y. toks, kuris suteikia grįžtamąjį ryšį apie tai, ką mokiniai prisimena iš

¹⁴ STARÝ, Karel ir Veronika LAUFKOVÁ. Formuojamasis vertinimas mokant [čėkų k. as *Formuojamasis vertinimas švietime*]. Praha: portalas, 2016. ISBN 978-80-262-1001-6.

pamokos arba kaip ją vertina. Tai gali būti popieriaus lapas, ant kurio užrašote klausimus, į kuriuos mokiniai turi atsakyti (žr. šabloninius lapus) žodžiu, naudodami skaitinę arba emocijų skalę.

Įsivertinimo lapai

Panašiai kaip „Class Pass“ darbas, **Savęs vertinimo lapai**, kuriuos galite įtraukti, pavyzdžiui, po tam tikro laikotarpio, pvz., po mėnesio, ketvirčio, pusmečio, metų pabaigoje. Klausimai gali būti susiję su pačiais mokiniais, jų požiūriu į jūsų dėstomą dalyką, mokinio savęs vertinimu, kaip jam sekasi mokytis ir pan.

Darbalapio šablonas

Savirefleksija

AŠ ESU...

Apibūdinkite save trimis žodžiais:

Koks tavo stipriausias bruožas?

Su kokiomis savo savybėmis planuojate dirbti?

Koks tavo santykis su mokykla?

Kokia tavo didžiausia svajonė?

Į ką norite sutelkti dėmesį per savo suaugusiojo gyvenimą?

Kada jautiesi tikrai laimingas?

Ar nori, kad ką nors sužinočiau? / Nori dar ką nors pasakyti?

Darbalapio šablonas

Apibraukite žodžius, kurie geriausiai apibūdina jūsų jausmus klasėje:

patenkintas pastūmė šalin gerbiamas priimtas saugus neutralus
nelaimingas kaip lyderis

Kodėl taip jautiesi? Kokia, jūsų nuomone, yra jūsų statuso priežastis?

Jei vyrauja neigiamos emocijos, ką reikėtų pakeisti, kad klasėje jaustumėtės gerai?

O ką darysite, kad situacija pagerėtų?

Šviesoforas

Mokytojas į klasę atsineša šviesoforo modelį arba tiesiog lentoje nupiešia tris apskritimus. Mokiniai po vieną užrašo savo vardą viename iš apskritimų arba pritvirtina prie šviesoforo modelio lemputės. Raudona reiškia, kad jie visiškai nesupranta dalyko; geltona / oranžinė, kad jie kažką supranta, bet ne viską; žalia, kad jie viską puikiai supranta.

Jei šią techniką įtrauksite pamokos pradžioje arba jos metu, tai puiki priemonė suskirstyti mokinius į grupes. Sumaišysite mokinius iš skirtingų šviesoforo spalvų. Užduotis tiems, kurie buvo žalia spalva, padėti kitiems ir taip tapti mokytojų padėjėjais. Galite nustebti, kokias mnemotechnines priemones jie sugalvoja ir kiek tai padės efektyvinti mokymosi procesą. Pamokos pabaigoje galite pakviesti mokinius pakeisti savo vardo vietą šviesoforo spalvose pagal tai, kaip jie jaučiasi po grupės darbo.

Jei įtrauksite ją tik pamokos pabaigoje, gausite greitą, vertingą grįžtamąjį ryšį, ar kitą pamoką turėtumėte tęsti pagal mokymo programą ir daugiau praktikuotis, ar galite tęsti. Tai taip pat gali užtikrinti, pavyzdžiui, technika, iš kurios mokiniai rodo ant pirštų **nuo 1 iki 5** kiek jie suprato dalyką arba gali išsiaiškinti **mastelį naudojant** nykštį, kur nykštys aukštyrėn reiškia, kad jie viską puikiai įvaldė, o nykštys žemyn reiškia, kad jie neturi nė menkiausio supratimo apie temą.

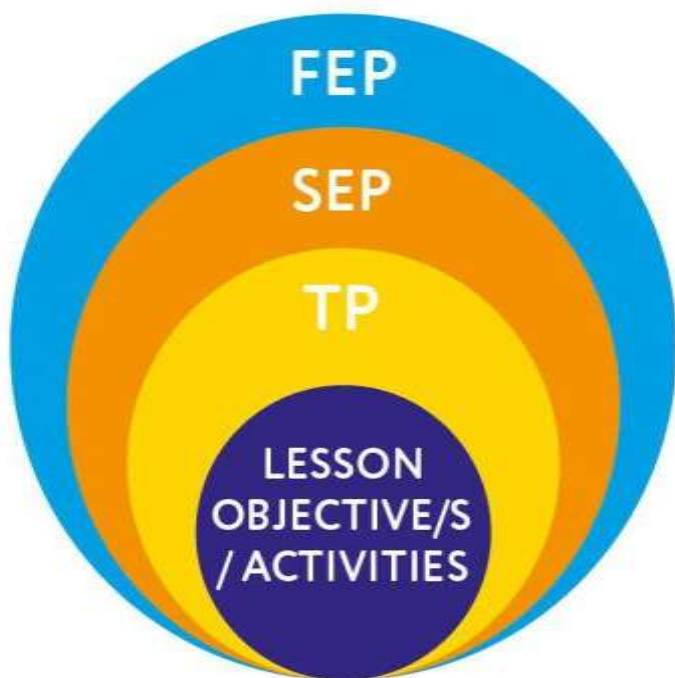
Jei norite sužinoti apie kitus metodus, primygtinai rekomenduojame peržiūrėti pirmiau minėtus leidinius arba į paieškos variklį įvesti „formuojamasis vertinimas“, kad rastumėte daug įkvepiančių išteklių.

Tikslai

Mokymosi tikslai

Dirbdami su tikslais turite žinoti visą hierarchiją, kaip parodyta schemeje. Studijų metu galbūt jau susipažinote su ta **FEP (bendrosios ugdymo programa)** dalimi, kuri skirta jūsų kvalifikacijos dalykui. Prieš pradėdami dirbti mokykloje, kurioje mokysite, pravartu paprašyti jos **SEP (mokyklos ugdymo programa)**, kuria remdamiesi galėsite parengti ateinančio laikotarpio (pvz., pusmečio ar visų metų) teminį planą - tai ilgalaikiai tikslai. Kai kurios mokyklos reikalauja **TP (tematinis planas)**, kitos - ne. Tačiau pradedančiajam mokytojui toks

planas gali būti sveikintina pagalbinė priemonė, reiškianti nagrinėjamos medžiagos ir su ja susijusių tikslų maršrutą.



Jei viena iš anglų kalbos temų yra, pvz. *darbas ir darbinis gyvenimas*, **kruopščiai suformuluoti tikslai** turėtų būti vidutinio laikotarpio plano arba pamokų sekos dalis:

- *Mokiniai moka profesijų žodyną (ne mažiau kaip 30)*
- *Žino, kaip parengti motyvacinį laišką dėl darbo*
- *Naudodami modalinius veiksmažodžius moka apibūdinti pagrindinius įvairių profesijų darbo reikalavimus*

Galimi tikslų išdėstymo pavyzdžiai [čia](#).

Daugelyje vadovėlių pateikiami vidutinės trukmės ir daliniai tikslai, todėl juos galima pritaikyti ar keisti pagal mokytojo ir mokinių poreikius.

Mokymosi įrodymai	yra mokinio sąveika arba jų darbo produktai, parodantys jo mokymosi pažangą (pvz., spontaniškos išraiškos, grupinės sąveikos, darbalapiai, atsakymai raštu ar žodžiu ir kt.)
Mokymo tikslas	yra susijęs su tam tikru ugdymo vienetu (pvz., pamoka) ir, mokinio žodžiais tariant, apibrėžia, kokias žinias, įgūdžius ir kompetencijas jis turėtų įgyti jo pabaigoje. Tai trumpalaikis tikslas.
Tikėtini rezultatai	yra aprašyti FEP ir apibrėžia numatomą mokinių gebėjimą panaudoti ugdymo turinį praktinėse situacijose, kurių įsisavinimas turėtų būti ilgalaikis tikslas. Jos veikia kaip savotiškos gairės ar rekomendacijos tiek pačiam mokymui, tiek SEP kūrimui.

Specifiniai ir **patikrinti** tikslai turėtų būti kiekvienos pamokos plano dalis, kuri atspindi didesnę vieneto dalį. Pamokos struktūra ir turinys priklauso nuo tikslo (kokių žingsnių aš imsiuosi, kad jį pasiekčiau?) – todėl verta ją planuoti nuo pabaigos, einant atgal. Kiekvienoje pamokoje turėtų būti nurodyta viena pagrindinė veikla, susieta su pagrindiniu pamokos tikslu, o vėliau – būdai, kaip patikrinti, ar tikslas buvo pasiektas (mokymosi įrodymas).

Bloomo taksonomija¹⁵ yra geras vadovas, kaip teisingai suformuluoti patikrinamus mokymosi tikslus.

Darbo su mokymosi tikslais privalumai

MOKYTOJAMS	MOKINIAMS
- mūsų darbo struktūros suteikimas; - objektyvios hierarchijos aukštesnių lygių sąsaja su kasdieniu gyvenimu; - aiški kryptis, kuria vadovaujuosi, kad mokiniai pasiektų tikslą (jokio šoninio sekimo); - nustato peržiūros sistemą, užtikrinančią, kad	- pasitikėjimo mokytoju stiprinimas (jie žino, ką daro ir kodėl); mokymosi prasmės matomumas; - jei iš anksto bendraujama: jie geriau suvokia savo ugdymo procesą, geriau orientuojasi; - jei pranešama po fakto: refleksijos proceso dalis (<i>Kaip manote, kodėl mes tai padarėme?</i>)

¹⁵ Benjamin Bloom: Bloom's Taxonomy, 1956. Cituota 2023-08-10. Vikipedija, Laisvoji enciklopedija https://en.wikipedia.org/wiki/Bloom%27s_taxonomy.

Darbo su mokymosi tikslais privalumai

tikslas buvo pasiektas; - tikslai taip pat gali būti naudojami refleksijos metu (asmeniškai arba su mokiniais), taip pat grįžtamojo ryšio sesijose.	<i>Ko išmokote tokiu būdu?);</i> - sistemingai tobulinti savo žinias ir įgūdžius.
---	---

Į ką dar reikia atsižvelgti formuojant tikslus:

- Mokomas dalykas / mokymo programa.
- Papildomi įgūdžiai / gebėjimai, kuriuos noriu, kad mokiniai įgytų kartu su dalyku (pvz., bendradarbiavimas, darbas esant spaudimui dėl laiko intervalo).
- Laikas (pamokų skaičius).
- Mokymo metodas (technika).
- Tvarkaraštis, Teminis planas, Mokyklos edukacinė programa.
- Ryšys su aktualiomis problemomis / aktualiomis temomis realiuoju laiku.
- Tarpmokykliniai santykiai, kitų dalykų kontekstas.
- Dabartinės mokinių žinios (greta skirtingų klasės mokinių lygių).
- Kokie jie yra ir kuo šiuo metu užsiima (jų interesai ir motyvai).
- Klimatas klasėje.

Planuodami pamoką visada turėkite omenyje PĮR taisyklę:

Pašaukimas (aktualumas, priminimas, įvadas, visi dalyvauja - mes visi kartu).

Įgyvendinimas (mokymosi procesas, metodai ir turinys).

Refleksija (dalijimasis, apibendrinimas, klasės leidimas).

Dažnai pasitaiko, kad pamokos tikslai nepasiekiami. Tam gali būti daug priežasčių, pavyzdžiui, mokiniai nepakankamai išsimiegojo, mokytojas nesivadovavo aiškinimo metodu arba įvyko netikėtas įvykis. Tačiau tai tik reiškia, kad kitą kartą reikia arba elgtis kitaip, arba stengtis kuo geriau susidoroti su situacija. Vienas iš gražių dalykų, susijusių su mokytojavimu, yra tai, kad daugeliu atvejų mes gauname "antrą šansą" arba galimybę tobulėti. Taip pat reiktų nepamiršti, kad net jei per pamoką nepavyko pasiekti tikslo, tai nereiškia, kad prie jo nepriartėjome.

„Turėjome matematikos pamoką, skirtą galioms. Staiga pro atvirą langą į klasę įskrido vapsva. Mokiniai išsigando, išbėgo į koridorių ir laukė, kol vapsva išskris. Mano pirminis tikslas

pamokoje staiga tapo nebesvarbus, visi domėjosi vapsva. Toliau dėstyti tą akimirką nebuvo prasmės, niekas nesikoncentravo ties matematika. Laimei, niekas nenukentėjo ir po kurio laiko galėjome grįžti į pamoką.

Zuzana, vidurinės mokyklos mokytoja, Pilzenas

Tačiau tikslai nėra skirti tik mokiniams – mokytojas turėtų išsikelti ir savo asmeninius tikslus, kaip priemonę sąmoningai sutelkti dėmesį. Konkretus **mokytojo tobulėjimo tikslas** turėtų turėti aiškų poveikį mokiniams. Jis turėtų būti vertinamas/išmatuojamas, pvz., XY metodą diegsiu savo mokymo praktikoje. Reguliariai rinksiu mokymosi įrodymus. Skaitysiu knygą (pagal), dalyvausiu kursuose/seminaruose.

Mes niekada nesame per geri, kad negalėtumėme tapti dar geresniais!

Naujoko mokytojo iššūkiai

„Svarbu priimti dalykus, kurie nepasiteisina, kaip galimybę, kurios dėka mes mokomės būti geresniais mokytojais, bet ir gyvenimo partneriais.

Michaela, pradinės mokyklos mokytoja, České Budějovice

Pradedančiųjų mokytojų, atsidūrusių savo pedagogo karjeros pradžioje, realybė kupina naujų situacijų, kurias jie turi pripažinti ir valdyti. Pavyzdžiui, jiems kyla susirūpinimas dėl to, kaip išsilaikys kaip profesionalai, kaip kolegos priims juos į savo pirmojo darbo kolektyvą, kaip jie sugebės susidoroti su mokymo programos reikalavimais, ar efektyviai bendraus su mokiniais ir jų atstovais pagal įstatymą, kaip jie išlaikys pusiausvyrą tarp asmeninio ir profesinio gyvenimo ir kt.

Tačiau net ir mokytojo profesijoje užtenka empatiškų, apie problemas mąstančių, kiekvienam besistengiančių rasti geriausią sprendimą kolegų. Tikrai rasite tokį kolegą savo mokykloje. Nebijokite kreiptis į juos patarimo. Prisiminkite, kad visi kažkuriuo metu pradėjo ir visi tam tikru momentu jautėsi nesaugūs.

Iššūkiai, su kuriais gali susidurti pradedantieji mokytojai

Administracinės pareigos

Mokykloje pradedantysis mokytojas susiduria su didžiuliu dokumentų kiekiu. Būtina žinoti, kokius dokumentus ir kaip reikia pildyti. Šie dokumentai ne tik liudija, kas vyko mokykloje/klasėje, bet prireikus gali būti įrodymas, kad mokytojas nieko neapleido.

Klasių mokytojams tenka didžiausia administracinė našta. Paprastai pradedantieji mokytojai nėra klasės mokytojai, kad turėtų pakankamai laiko išmokti kasdieniniam darbui klasėje būtinų procedūrų.

Tačiau pradedantieji mokytojai turi išmokti naudotis informacine sistema, kuri tarnauja kaip mokyklos ir pedagoginio administravimo valdymo įrankis. Dažniausiai naudojamos sistemos yra Bachelors, dmSoftware, Škola OnLine, EduPage, Edookit, iŠkola ir Etřidnice.

Šios sistemos leidžia vesti mokinių ir mokytojų elektroninius įrašus, įskaitant jų asmens duomenis ir kontaktinę informaciją. Jie taip pat naudojami bendraujant su tėvais ir mokiniais, registruojant lankomumą, klasifikaciją, informaciją apie tvarkaraštį ir galimus keitimus. Jie taip pat leidžia mokytojams kurti ir valdyti pamokų planus, įskaitant turinį ir mokymo medžiagą.

Su profesija susijusios problemos

Pradedantieji mokytojai taip pat gali atsidurti klasių vadovų vaidmenyje. Tai labai sudėtinga, nes jie turi ne tik išsamiai išmanyti mokyklos veiklą, bet ir gebėti efektyviai valdyti klasės kolektyvą, įskaitant rūpestį mokiniais platesne prasme. Kaip su tuo susitvarkyti, taip pat galima pasitarti su mokytoju mentoriumi. Šiuo atžvilgiu labai svarbūs santykiai tarp pradedančiojo mokytojo ir mokytojo mentoriaus.

Pirmųjų (ir kitų) rašto darbų ar pasirodymų vertinimas ir taisymas : pradedantiejiems mokytojams kartais gali kilti abejonių, ar vertindami jie nepadarė klaidos, ar nebuvo per griežti, ar, priešingai, per švelnūs. Neabejotinai reikėtų pasitarti su vyresniojo kolega. Vertinimas išsamiau aptariamas skyriuje apie mentorystę.

„Savo mokykloje turime rekomenduojamą klasifikaciją pagal tai, kaip vertinamas mūsų profesinio mokymo mokinių baigiamasis egzaminas. Jei to laikysimės, niekada negaliu būti griežtesnis už savo kolegą tame pačiame dalyke ir galiu išvengti galimų mokinių skundų. Mūsų mokykloje rekomenduojama klasifikacija yra tokia: 100-85% 1, 84-70% 2, 69-55% 3, 54-40% 4, mažiau nei 40% 5. Pastebėjau, kad net mokiniai supranta, ko yra iš jų tikimasi“.

Michaela, vidurinės mokyklos mokytoja, Praha

Bendravimas ir bendradarbiavimas su kitais

Bendravimas su mokytoju mentoriumi

Bendradarbiavimas su mokytoju mentoriumi apima nuolatinis patarimus, pasiūlymus ir atsiliepimus. Dažniausiai su pradedančiuoju mokytoju jie daugiausiai dirba per pirmas dvi tris savaites. Tačiau buvo ir atvejų, kai to nebuvo. Gali atsitikti taip, kad jūsų ir mokytojo mentoriaus požiūris į tam tikrus mokymo metodus ir mokymosi veiklą skiriasi. Tai automatiškai nereiškia, kad kažkieno nuomonė yra klaidinga. Pabandykite išsiaiškinti, kokiais konkrečiais argumentais mokytojas mentorius remia savo nuomonę, ir pabandykite patys rasti daugiau informacijos ta tema. Nepamirškite, kad nors jūs ir negalite profesionaliai susitarti su mokytoju mentoriumi, jūsų ginčas šiuo klausimu neturėtų tapti asmeninis. Ši tema toliau aptariama skyriuje apie mentorystę.

Bendravimas su mokytojo padėjėju

Mokytojas yra atsakingas už mokymo proceso eigą. Tai reiškia, kad jie turi rasti būdą efektyviai bendradarbiauti su mokytojo padėjėju. Dažnai tai nėra lengva užduotis. Nuo pat pradžių nustatyti kompetencijas tikrai verta. Pažymėtina, kad mokytojas yra atsakingas už tai, kaip dirba mokytojo padėjėjas, ir net esant amžiaus skirtumui, reikia laikytis tam tikros hierarchijos. Svarbu nuolat bendrauti ir dalytis su mokiniu, ką mokytojo padėjėjas darė ir darys. Taip pat rekomenduojama dalytis mokymo idėjomis ir patirtimi. Be to, jau pirmąją dieną paaiškinkite, kas ką darys, kad asistentas būtų jums naudingas ugdymo procese, kad galėtumėte daugiausia dėmesio skirti tiems, kurie yra mažiau nepriklausomi.

Mokytojo padėjėjas yra pedagoginis darbuotojas, dalyvaujantis ugdant vaiką, mokinį ar studentą, turintį specialiųjų ugdymosi poreikių ir paskiriamas mokytojui kaip pagalbinė priemonė mokymo metu. (Mokytojų padėjėjų veiklos aprašą reglamentuoja nutarimas Nr. 27/2016 Sb. Dėl specialiųjų ugdymosi poreikių mokinių ir gabių mokinių ugdymo su pakeitimais). Mokytojo padėjėjas padeda mokiniams įgyti arba įtvirtinti savo įgūdžius ir panaudoti savo potencialą švietimo sistemoje. Individualus ugdymo planas leidžia pritaikyti ugdymą atskirų mokinių poreikiams ir taip apibrėžti mokytojo padėjėjo vaidmenį. Svarbi dalis yra reguliarus mokytojo ir mokytojo padėjėjo, mokinio šeimos ir, jei reikia, konsultavimo centro bendravimas ir koordinavimas.

Interneto portalas asistentpedagoga.cz yra vertingas informacijos šaltinis ne tik mokytojų padėjėjams, bet ir mokytojams bei tėvams. Be praktinių patarimų ir patarimų, kaip gali atrodyti

efektyvus mokytojo ir mokytojo padėjėjo bendradarbiavimas (pvz., retkarčiais neoficialus apsikeitimas vaidmenimis), čia pateikiamos nuorodos į mokytojų padėjėjų, padėjusių daugiau nei 200 vaikų, lankančių mokyklas, istorijas. Atvejo analizės galima atsisiųsti čekų ir anglų kalbomis.

Bendravimas su teisiniais atstovais

Mokytojai dažnai nerimauja dėl to, kaip mokinio tėvai reaguos, bendradarbiaus ir žiūrės į visą situaciją ištikus krizei. Pradedantį mokytoją kita šalis kartais gali suvokti kaip mažiau patyrusį šioje srityje. Esant tokiai situacijai, reikia atsiminti, kad tėvai yra vaiko ekspertai, o mokytojai, kita vertus, yra ugdymo ekspertai (ir galite tai išreikšti žodžiu). Tačiau ne viskas, kas vyksta pamokos metu, pasauliečiui gali būti lengvai suvokiama iš pirmo žvilgsnio. Būkite pasirengę ginti savo mokymo metodus ir, jei reikia, paaiškinkite tėvams, kokie yra šių metodų tikslai ir kodėl nusprendėte juos taikyti. Abi šalys nusipelno aiškaus ir pagarbaus bendravimo, pagrįsto trimis ramsčiais:

- Kad nebūtų pakenkta santykiams su tėvais.
- Kad nepakenktum sau.
- Perkelkite atsakomybę tėvams.

Pagrindinis klausimas išlieka „*Ką aš/mokykla galiu daryti ir ką tu gali daryti kaip tėvas?*“ Abi pusės rūpinasi vaiku, todėl net ir kritikos metu svarbu tėvus priimti kaip sąjungininkus. Pavyzdžiai, kaip veiksmingai valdyti tokias situacijas, pateikiami šio skyriaus pabaigoje.

Bendravimas su mokiniais

Pradedančiam mokytojui tai gali būti **sunku atpažinti** situaciją, kai tai nebėra tik **eilinis drausmės pažeidimas**, bet būseną, kai mokinys nesusikoncentruoja į tam tikrą veiklą dėl **kitų rimtų problemų**.

Norint užtikrinti teigiamą klasės klimata, labai svarbu palaikyti **mokinių drausmę** pamokų metu. Daugelis mokytojų nuo pat pradžių stengiasi užmegzti su mokiniais draugiškus ir abipusiu pasitikėjimu pagrįstus santykius, kuriais kai kurie mokiniai gali piktnaudžiauti. Pravartu nustatyti ribas ir jų laikytis.

Labai sunku atpažinti situaciją, kai mokinio elgesys tėra energijos pertekliaus išleidimas, t.y. kai tai dažna grubaus elgesio ar nesusikaupimo tam tikrai veiklai apraiška, ir situacijas, kai yra aiškūs mokinio elgesio požymiai. rimtesnė problema, reikalaujanti kitokio požiūrio nei su vidutiniu mokiniu. Visada pravartu šiuo atveju pasitarti su kitais kolegomis. Gali būti, kad jie taip pat buvo atsidūrę panašioje situacijoje su mokiniu ir žino veiksmingą būdą, kaip ją išspręsti.

Asmeninio ir profesinio gyvenimo pusiausvyros palaikymas

Mokytojo profesija užima daug laiko. Reikia nepamiršti, kad keičiasi visas pradedančiojo mokytojo gyvenimo būdas. Būdami studentai, jie tampa mokytoju, be to, dar turi išspręsti daugybę praktinių klausimų, pavyzdžiui, susirasti gyvenamąją vietą, prisijungti prie naujos komandos ir t. t. Apskritai jie išmoksta planuoti savo laiką kitaip. Pradedantieji mokytojai iš pradžių gali jausti didesnę nuovargį. Jie dažnai kelia sau nepagrįstus reikalavimus – stengiasi viską daryti 100% teisingai ir visiems įtikti. Tačiau toks požiūris ilgainiui gali sukelti profesinį perdegimą. Pradedantieji mokytojai taip pat dažnai nesugeba atskirti profesinio ir asmeninio gyvenimo. Net ir pasibaigus darbo valandoms jie galvoja apie tai, kas nutiko mokykloje, ir iš tikrųjų niekada neatsitraukia nuo darbų. Todėl labai svarbi psichologinė higiena ir ribos tarp asmeninio ir profesinio gyvenimo.

Susidorojimas su kritika

Kritikos teikimas

Jei tikitės nemalonaus susitikimo su tėvais, tikrai verta šalia savęs turėti kitą kolegą, kuris yra "jūsų komanda". Jie net neprivalo nieko sakyti, tiesiog turi jus palaikyti. Tokį susitikimą pravartu pradėti aiškiai suformuluotu susitikimo tikslu (ko norime pasiekti) ir kalbėti^{1-uoju} asmeniui daugiskaitoje (t. y. *mes* kartu, o ne *aš* / mokykla prieš *jus*). Po to reikėtų santykinai neutraliai apibūdinti vaiko elgesį (jis/ji trukdo, niekas nenori su juo/ja bendradarbiauti) ir dar daugiau, jam/jai trūksta (mokymosi, santykių).

Kritikos valdymas

Kiekvienas iš mūsų patiria elgesio modelius, kylančius iš mūsų tėvų ir vaikų ego būsenų (žr. 3 skyrių, Minkštieji įgūdžiai). Įtemptose situacijose lengvai paslystame į stereotipinius vaidmenis, todėl konstruktyvus bendravimas tampa beveik neįmanomas. Apsvarstykite šiuos mainus:

P: „*Tu esi šališkas mano vaikui; jis/ji gauna iš jūsų blogus pažymius.*“

T: "Tai netiesa. Aš nekaltas, kad jis/ji kvailioja ir nieko neišmoksta."

Šioje situacijoje mokytojas jaučiasi užpultas ir į kritiką reaguoja žodžiu bardamas ir įvertindamas vaiką. Mokytojas kaltinimus suvokia kaip tėvų bandymą atsikratyti atsakomybės už vaiko elgesį. Tėvai gauna patvirtinimą, kad mokytojas yra idiotas. Abi pusės palieka situaciją įsitikinusios savo tiesa; niekas nebuvo išspręsta.

Dėl tėvų išpuolių mokytojas tampa **auka**, kuri ima gintis. Jei mokytojas sugeba išeiti iš šio vaidmens (kaip apibrėžta [Steve'o Karpmano](#) dramos trikampyje, pateiktame toliau esančioje lentelėje), atkreipti dėmesį į savo emocijas ir jas išsakyti, nukreipti dėmesį į nagrinėjamo klausimo esmę, tie patys mainai baigiasi daug geriau:

P: "Jūs esate nusiteikęs prieš mano vaiką, jis gauna iš jūsų blogus pažymius."

T: "Labai apgailestauju, kad jūs taip manote. Visada stengiuosi su visais elgtis sąžiningai. Ar galite sugalvoti kokią nors priežastį, kodėl jo/jos rezultatai pastaruoju metu taip pablogėjo? Norėčiau suprasti, kas gali nutikti..."

Nuo dramos iki trikampio laimėjimo bendraujant su tėvais

Vaidmuo	Dramos trikampis	Laimėjimo trikampis
Persekiotojas	spaudimas ir agresija, kylanti iš nesėkmės jausmo	grįžtamąjį ryšį suteikia konstruktyviai, objektyvia kalba
Gelbėtojas	pastangos padaryti viską, kad būtų pasiektas tikslas / ištekliai	siūlo konkrečias instrukcijas, teikia ribotą pagalbą (būtina stebėti savo ribas)
Auka	pažeidžiamumas, gynybiškumas	atskleidžia savo būseną, emocijas

5 skyrius – Socialinis dialogas

Čekijos respublika

Socialinis dialogas Čekijoje

Įvadas – socialinio dialogo apibrėžimas ir tikslas

Darbuotojus, darbdavių atstovus ir valstybę atstovaujančios sąjungos yra socialiniai partneriai, aktyviai dalyvaujantys socialiniame dialoge, kurio tikslas – skatinti tarpusavio bendradarbiavimą, lemiantį tarpusavio santykių koregavimą ekonominių, socialinių, atlyginimų, saugos, darbo ir kitose sąlygose.

Socialinio dialogo tikslas – pasiekti susitarimą tarp įvairių suinteresuotųjų pusių ir sukurti socialinių ir ekonominių interesų pusiausvyrą tiek darbo vietoje, tiek visos visuomenės lygmeniu. Kartu tai yra konfliktų prevencijos ir darbo teisės ginčų sprendimo įrankis darbo vietoje ir visos visuomenės lygmeniu. Taigi socialinis dialogas yra būdas tarpininkauti priešingiems interesams taip, kad nekeltų grėsmės visuomenės stabilumui ir užkirstų kelią jos skilimui.

Profesinės sąjungos ir jų vaidmuo

Profesinių sąjungų vaidmuo – derybų metu subalansuoti darbuotojų nepalankias sąlygas darbdavių atžvilgiu ir puoselėti savo narių darbo, ekonominius ir socialinius interesus. Šiuo tikslu atskiros profesinių sąjungų organizacijos steigia sąjungas pagal ekonominės veiklos sritį, pvz. [Čekijos ir Moravijos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga](#) (toliau – ČMOS PŠ). Atskiros sąjungos jungiasi į profesinių sąjungų būstines Čekijoje, Čekijos ir Moravijos profesinių sąjungų konfederacijoje. Šiame lygmenyje profesinės sąjungos dažniausiai įsitraukia į politiką ir aktyviai padeda ją kurti per socialinį dialogą. Tai visiškai natūralu, nes kaip tik šioje srityje yra nustatytos privalomos taisyklės dėl darbo vietų ir darbuotojų bei darbdavių santykių.

Kita vertus, profesinės sąjungos savo organizacijoms narėms teikia ir įvairias paslaugas, o neretai ir teises paslaugas darbo teisės ginčų srityje. Pavyzdžiui, ČMOS PŠ organizacijos narės gali padėti išspręsti ginčus tarp mokytojų ir darbdavių. Jei mokytojas skundžiasi

darbdaviui, jis gali atstovauti mokytojai ir pasitelkti kitas profesinių sąjungų struktūras derėtis su mokyklos vadovybe. Viena iš profesinių sąjungų užduočių – teikti darbuotojams informaciją iš darbdavio.

Socialinis dialogas Čekijoje

Socialinis dialogas Čekijoje vyksta dviejose srityse. Pirmoji – kolektyvinės derybos darbo vietoje, kai darbuotojų ir darbdavių atstovai derasi ir sudaro kolektyvinės sutartis dėl darbo ir atlyginimo sąlygų darbo vietoje.

Be kolektyvinių derybų atskirų darbo vietų lygmeniu, kolektyvinės derybos gali vykti visos pramonės šakos lygmeniu tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų, sudarančių aukštesnio lygio kolektyvinės sutartis, nustatančias bendras darbo sąlygas. Čekijoje šakinės kolektyvinės derybos nėra labai sėkmingos, palyginti su kai kuriomis ES šalimis, kuriose svarbiausias vaidmuo tenka šakos lygmens kolektyvinėms deryboms. Kol kas nėra net sektorinių kolektyvinių derybų regioninio švietimo srityje, nes nėra reikiamo teisinio reguliavimo ir Čekijos švietimo sistema yra labai decentralizuota.

Antroji socialinio dialogo sritis - Čekijos Respublikos ekonominio ir socialinio susitarimo taryba (toliau - RHSD CZ), veikianti pagal patvirtintus įstatus kaip bendras savanoriškas, derybinis ir iniciatyvinis vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių trišalių derybų organas, kurio būstinė yra Čekijos Respublikos Vyriausybės kanceliarijoje. Jos tikslas - pasiekti konsensusą socialinės ir ekonominės politikos klausimais, kad būtų išsaugota socialinė taika. Taigi ji atlieka stabilizuojančio ir koordinuojančio elemento vaidmenį. RHSD CZ užtikrina didesnę nuomonių pliuralizmą priimant sprendimus ir suteikia galimybę interesų grupėms, kurioms klausimas turi tiesioginės įtakos, pareikšti savo nuomonę.

Panašiai kaip ir RHSD CZ, Pietų Moravijos regiono Ekonominio ir socialinio susitarimo taryba ir sostinės Prahos ekonominio ir socialinio susitarimo taryba veikia kaip regioninio lygmens derybų organai.

Socialinio dialogo privalumai ir grėsmės

Socialinis dialogas sukuria erdvę apsigalvoti nuomonėmis ir perspektyvomis, o tai leidžia geriau suprasti partnerių poreikius ir padeda kurti abipusį pasitikėjimą. Tokiu būdu galima rasti kompromisus, kuriais būtų atsižvelgiama į skirtingus interesus, kurie naudingi visoms suinteresuotoms šalims. Taigi, viena vertus, tai prisideda prie geresnių darbo ir socialinių sąlygų

darbuotojams, kita vertus, sukuria stabilias verslo sąlygas, leidžiančias verslininkams priimti geresnius ilgalaikius sprendimus. Kitas socialinio dialogo privalumas yra tai, kad jis gali skatinti kvalifikuotą sprendimų priėmimą ir geresnius teisinius standartus, nes suteikia socialiniams partneriams praktikos informaciją, kurios politinei atstovybei gali neturėti arba neužtekti. Ekonominiu požiūriu socialinis dialogas prisideda prie sandorių sąnaudų ribojimo ir darbo našumo bei sprendimų priėmimo efektyvumo didinimo.

Būtina sąlyga - valstybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų noras vesti dialogą, išklausti skirtingas nuomones, gerbti suinteresuotų šalių interesus, ieškoti kompromisinių sprendimų ir vykdyti susitarimus. Jei šių sąlygų nebus laikomasi, socialinis dialogas iš bendradarbiavimo priemonės gali virsti kovos arena. Tokioje situacijoje gali būti problemiška pasiekti šalių susitarimą. Dėl to gali kilti socialinių partnerių konfliktas arba prasidėti politinė krizė. Tačiau socialinio dialogo nebuvimas turi ne mažiau neigiamą poveikį.

Papildomi resursai

Daugiau apie socialinį dialogą, profesinių sąjungų teises, ypač mokytojo profesijos kontekste, galite paskaityti knygoje pavadinimu *Apie švietimą ir demokratiją: 25 mokytojo profesijos pamokos*¹⁶ skyriuje *Profesinių sąjungų teisės, mokytojų savarankiškumas ir profesionalumas*.

Kolektyvinių derybų

Kolektyvinės derybos yra pagrindinė socialinio dialogo dalis. Jos tikslas – kolektyvinės sutarties forma pasiekti darbdavio ir profesinės sąjungos susitarimą dėl darbo sąlygų, atlyginimo, darbo išmokų ir kitų darbo aspektų.

Kolektyvinės derybos leidžia darbuotojams suvienyti jėgas ir užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojų interesų. Tokiu būdu darbuotojai paprastai gali išsiderėti geresnes sąlygas, nei galėtų pasiekti individualių derybų su darbdaviu metu. Tik profesinė sąjunga gali derėtis dėl kolektyvinės sutarties su darbdaviu.

Svarbų vaidmenį kolektyvinėse derybose atlieka profesinių sąjungų organizacijos ir darbuotojų organizacijos, teikiančios profesinei sąjungai ir darbdavių atstovams reikiamą informaciją apie atskirų ekonominių rodiklių raidą, pavyzdžiui, atlyginimų augimą, infliaciją ir kt.

¹⁶ Susan Hopgood ir Fred van Leeuwen, *Apie švietimą ir demokratiją: 25 pamokos iš mokytojo profesijos* [čekų k. *Švietimas ir demokratija, 25 mokytojo profesijos pamokos*], išleido ČMOS PŠ bendradarbiaudama su Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021, ISBN 978-80-87748-63-3.

Kolektyvinės derybos, kurių tikslas - sudaryti kolektyvinę sutartį, yra procesas, kurį gali sudaryti keli derybų raundai, kurių metu šalys pateikia savo idėjas ir reikalavimus ir palaipsniui pasiekia kompromisą. Kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma tam tikram arba neribotam laikotarpiui. Neribotam laikui sudarytos sutartys gali būti atnaujinamos abiejų šalių sutikimu. [Kolektyvinės sutarties pavyzdį](#) galima atsisiųsti Čekijos ir Moravijos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos interneto svetainėje.

Latvija

Socialinis dialogas Latvijoje

Įvadas – kas yra socialinis dialogas ir kaip jis apibrėžiamas Latvijoje?

Socialinis dialogas yra vienas iš pagrindinių Europos socialinio modelio elementų. Tai leidžia socialiniams partneriams (darbdavių ir darbuotojų atstovams) aktyviai dalyvauti, įskaitant sutartis, formuojant Europos socialinę ir užimtumo politiką. ES teisės prasme socialinis dialogas yra dialogas tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, arba vadinamųjų socialinių partnerių. Socialinis dialogas apima visų rūšių pokalbius, konsultacijas, keitimąsi informacija tarp valdžios, darbdavių ir darbuotojų atstovų arba tarp jų bendro intereso klausimais, susijusiais su ekonomine ir socialine politika.

Socialinio dialogo tikslas – skatinti socialinių partnerių bendradarbiavimą ir susitarti, užtikrinant socialinę stabilumą ir ekonominę plėtrą šalyje. Socialinio dialogo kokybė priklauso nuo šalies kultūrinių tradicijų, istorinių, ekonominių, politinių procesų.

Nacionalinė trišalio bendradarbiavimo taryba (NTSP) koordinuoja ir organizuoja trišalį socialinį dialogą tarp darbdavių organizacijų, valstybės institucijų ir profesinių sąjungų, siekdama derinti šių organizacijų interesus socialiniais ir ekonominiais klausimais. Trišalis socialinis dialogas turi didelę reikšmę kuriant, priimant ir įgyvendinant politikos sprendimus, ypač darbo rinkos, teisės aktų ir socialinės apsaugos klausimais. NTSP sudaro Vyriausybės, Latvijos darbdavių konfederacijos (LDDK) ir Latvijos laisvųjų profesinių sąjungų konfederacijos (LBAS) pasiūlyti atstovai. NTSP posėdžius pagal poreikį šaukia Ministras Pirmininkas.

Kur socialinis dialogas deklaruojamas ir reguliuojamas nacionaliniu ir vietos lygiu? - Bendradarbiavimą reglamentuojantys dokumentai

- Latvijos Respublikos Konstitucija;
- Profesinių sąjungų teisė;

- Darbo teisė;
- Darbo apsaugos įstatymas;
- Streiko įstatymas;
- NTSP subtarybų nuostatai;
- Bendras susitarimas;
- Kolektyvinė sutartis.

Kokios yra socialinio dialogo formos?

1. Dvišalis socialinis dialogas tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų.



2. Trišalis socialinis dialogas, įtraukiant viešąsias institucijas.



Pramonės (sektorių) socialinis dialogas apima tam tikrą veiklos sritį: švietimą, sveikatą, kultūrą, interjerą, energetiką, maisto pramonę, transporto pramonę ir kt.

Kas svarbu – socialinio dialogo ciklas

Diskusijos, derybos – susitarimas dėl veiksmų (laikas, ištekliai) – įgyvendinimas – stebėseną, vertinimas. Atsiliepiamas apie vertinimą yra privalomas.

Darbdavio ir darbuotojų kolektyvinės sutartys – organizacinis lygis

"Darbuotojai turi teisę į kolektyvinę sutartį, taip pat teisę streikuoti. Valstybė gina profesinių sąjungų laisvę." Latvijos Respublikos Konstitucijos 108 straipsnis.

Kolektyvinė sutartis – tai rašytinis darbdavio ir darbuotojų dokumentas, kuriame darbuotojams numatytos palankesnės sąlygos, nei nustatytos Darbo įstatyme ir kituose norminiuose aktuose. Kolektyvinės sutarties nuostatos neturi pabloginti darbuotojų teisinės padėties. Kolektyvinės sutarties tikslas – gerinti darbo santykių kokybę.

Kolektyvinės sutarties sudarymą gali inicijuoti darbdavys, darbuotojų atstovai, organizacijos. Kolektyvinei sutarčiai sudaryti abi šalys veda derybas, kurių metu susitaria dėl kolektyvinės sutarties projekto rengimo ir svarstymo tvarkos. Pasiūlymus, rekomendacijas, pataisymus kolektyvinės sutarties projektui raštu gali teikti bet kuris darbuotojas.

Trys pagrindinės kolektyvinės sutarties funkcijos:

- Apsaugos funkcija;
- Darbo ginčų sprendimas ir prevencija;
- Socialinė gerovė.

Kolektyvinė sutartis gali apimti šiuos pagrindinius aspektus:

- Darbo užmokesčio ir darbo apsauga;
- Darbuotojų profesinės kvalifikacijos kėlimas;
- Užduočių, kurias reikia atlikti, tvarka ir grafikas;
- Mokėjimo sistema, premijos ir kiti apdovanojimai;
- Sveikatos priežiūros ir gydymo laikas bei sąlygos;
- Draudimas sudaryti darbo sutartį su kitais darbdaviais;

- Darbo laiko trukmė švenčių dienomis ir prieš šventes;
- Studijų ir papildomų atostogų skyrimas;
- Laikas ir sąlygos išvykti iš darbo vietos per pertrauką;
- Trumpesnis išpėjimo terminas ir darbuotojo teisė jį atšaukti.

Kas sudaro kolektyvinę sutartį? Kolektyvinę sutartį sudaro darbdavys ir profesinė sąjunga arba darbuotojų įgalioti atstovai. Ji sudaroma tam tikram laikui.

Kas tvirtina kolektyvinę sutartį? Kolektyvinė sutartis tvirtinama balsų dauguma visuotiniame darbuotojų susirinkime, kuriame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės darbuotojų. Jeigu kolektyvinę sutartį sudaro darbdavys ir darbuotojų sąjunga, kuriai priklauso ne mažiau kaip 50 procentų įmonės darbuotojų, kolektyvinei sutarčiai tvirtinti visuotinio darbuotojų susirinkimo šaukti nebūtina.

Kada įsigalioja kolektyvinė sutartis? Kolektyvinė sutartis įsigalioja jos pasirašymo dieną, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenurodyta kita data, ir galioja 1 metus, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenurodyta kitaip.

Ką apima kolektyvinė sutartis? Kolektyvinėje sutartyje numatytos pareigos galioja darbdaviui ir visiems darbuotojams. Darbdavys privalo supažindinti darbuotojus su kolektyvine sutartimi.

PRISIMINTI! Darbdavys neturi teisės atsisakyti derybų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ar pakeitimo!

10 žingsnių kelyje į kolektyvinę sutartį, kurią parengė Latvijos laisvųjų profesinių sąjungų konfederacija (LBAS)

Nr.	Darbuotojų poreikių ir pageidavimų išaiškinimas
1.	Profesinė sąjunga kreipiasi į darbdavį su pasiūlymu sudaryti kolektyvinę sutartį.
2.	Darbdavys neturi teisės atsisakyti derybų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo.
3.	Šalys derasi.
4.	Kai susitariama dėl kolektyvinės sutarties turinio, kolektyvinė sutartis pasirašoma.
5.	Kiekvienas darbuotojas turi teisę raštu teikti pasiūlymus dėl kolektyvinės sutarties.
6.	Jei dėl prieštaravimų susitarti nepavyksta, turi būti pateiktas raštiškas atsakymas į pasiūlymus.
7.	Darbdavys privalo suteikti profesinei sąjungai reikalingą informaciją kolektyvinei sutarčiai sudaryti.
8.	Pasirašyta kolektyvinė sutartis turi būti patvirtinta darbuotojų.
9.	Kolektyvinės sutarties terminas.
10.	Darbdavys privalo per 1 mėnesį visiems darbuotojams pateikti kolektyvinę sutartį.

Nuorodos:

Pastaba: Latvijos švietimo ir mokslo darbuotojų profesinės sąjungos prezidento I. Vanagos paskaitos apie socialinį dialogą buvo panaudotos rengiant projekto medžiagą apie socialinį dialogą Latvijoje.

1. Latvijas laisvųjų profesinių sąjungų Europoje sąjunga, galima rasti adresu: Europoje – LBAS – Latvijos laisvųjų profesinių sąjungų sąjunga (arodbiedribas.lv)
2. Nacionalinės trišalės bendradarbiavimo tarybos nuostatai, priimti 1998-10-30, galima rasti adresu: <https://likumi.lv/ta/id/50778-nacionalas-trispusejas-sadarbibas-padomes-nolikums>
3. Sektorių socialinio dialogo stiprinimo gairės, 2014, LDDK, galima rasti adresu: Pramonės-social-dialogue-strengthening-guidelines1.pdf (lddk.lv)
4. Sektorinio socialinio dialogo analizė, 2013, LDDK, galima rasti adresu: Industry-social-dialogue-analysis.pdf (lddk.lv)
5. Socialinio dialogo teisinis reglamentavimas, 2018, Providus, galima rasti adresu: SD-tieiskais-regulejus1.pdf (providus.lv)

Lietuva

Mokytojai ir socialinė partnerystė Lietuvoje

Socialinė partnerystė: bendrosios nuostatos

Socialinės partnerystės sąvoka, sistema, principai, lygiai ir formos Lietuvoje buvo pirmą kartą įtvirtinti 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Darbo kodekse. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodekso (toliau – DK) redakcijai, socialinės partnerystės reglamentavimas išliko, tačiau pasikeitė darbuotojų atstovų teisės socialinėje partnerystėje. Pagrindinis socialinės partnerystės tikslas – derinti ir įgyvendinti darbo sutarties šalių interesus, naudojantis socialinės partnerystės formomis. Šiuo metu, socialinė partnerystė Lietuvoje įgyvendinama:

1) Sudarant dvišales, trišales tarybas ir dalyvaujant jų veikloje, sudarant susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų (DK III dalies III skyriaus I skirsnis). Paprastai tai yra šakiniu, teritoriniu ar nacionaliniu lygmenimis veikiantys informaciniai arba socialiniai-politiniai forumai, kuriuose keičiamasi informacija ir nuomonėmis. Pabrėžtina, kad dvišalė arba trišalė partnerystė negali pakeisti įstatymų leidžiamosios valdžios galių;

2) Inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis (DK III dalies III skyriaus II skirsnis), susitariama dėl konkrečių įsipareigojimų. Šios rūšies socialinės partnerystės, kuri gali vykti bet kuriuo lygmeniu, dalyviais gali būti tik profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos (ar pavieniai darbdaviai – darbdavio ar darbovietės lygio socialinės partnerystės atveju). Pagrindinis tikslas – susitarti dėl darbuotojų darbo sąlygų (darbo užmokesčio, darbo laiko, darbo ir socialinių lengvatų, darbo organizavimo ir kt.);

3) Vykdam informavimo ir konsultavimosi procedūras (DK III dalies III skyriaus III skirsnis). Tai yra pareiga darbdaviui, kuri užtikrina darbuotojų teisę per darbo tarybas gauti informaciją ir dalyvauti konsultacijose su darbdaviais ar jų atstovais dėl darbo, ekonominių ir socialinių teisių bei interesų įgyvendinimo ir gynimo. Pabrėžtina, kad įsigaliojus naujam DK buvo nustatytas dualinis darbuotojų atstovavimo modelis: darbo tarybos atstovauja darbuotojus darbdavio lygmeniu ir joms suteikta teisė į informavimą ir konsultavimąsi, profesinės sąjungos – atstovauja savo narius ir joms suteikta išimtinė teisė į kolektyvines derybas. Per Nacionalinę kolektyvinę sutartį ir Lietuvos švietimo šakos kolektyvinę sutartį, teritorines kolektyvines sutartis, taip pat atskiras darbdavio lygmens kolektyvines sutartis, teisė į informacijos gavimą,

bei konsultacijas suteikta ir profesinėms sąjungoms, kurios yra atitinkamų kolektyvinių sutarčių šalys ;

4) Dalyvaujant juridinio asmens valdyme (DK III dalies III skyriaus IV skirsnis). Šios socialinės partnerystės formos tikslas – sudaryti sąlygas darbuotojų atstovams dalyvauti priimant jų kasdienems darbo sąlygoms įmonėje įtaką darančius darbdavio sprendimus tam, kad tie sprendimai būtų patikrinti, suprantami ir veiksmingai įgyvendinami. Šiam tikslui įgyvendinti, DK 210 str. nustato, kad valstybės ir savivaldybių įmonėse darbuotojų atstovai turi teisę skirti dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo, kuris skiriamas ar renkamas įmonės steigimo dokumento nustatyta tvarka – valdyba, stebėtojų taryba;

5) Sprendžiant konfliktus: inicijuojant kolektyvinius ginčus dėl teisės ir kolektyvinius ginčus dėl intereso (DK IV dalis). Kolektyvinius ginčus dėl teisės ir dėl intereso gali inicijuoti tik profesinė sąjunga, kaip kolektyvinių derybų ir kolektyvinės sutarties šalis.

Socialinės partnerystės šalys apibrėžiamos DK 162 str.. 1. Socialinės partnerystės šalimis – socialiniais partneriais – laikomi darbuotojų atstovai ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos, o partnerystės darbdavio (ar atitinkamais atvejais – darbovietės) lygmeniu – darbdavys ir darbuotojų atstovai. Socialinės partnerystės šalimis įvardijami ne individualių darbo santykių dalyviai (išskyrus darbdavį, kuris darbovietės arba darbdavio lygmeniu gali būti savarankiška socialinės partnerystės šalimi), o jų atstovai pagal įstatymą. Pavieniai darbuotojai nelaikomi socialinės partnerystės šalimi, tačiau DK išskiria atskirus atvejus, kada jie gali būti laikomi kolektyvinių santykių dalyviais: DK 207 str. 3d. ir 208 str. 3 d. nustato pareigą darbdaviui teikti informaciją tiesiogiai darbuotojams, jei įstaigoje nėra darbo tarybos. DK 165 str. 2 d. aiškiai apibrėžia kas yra darbuotojų atstovai – darbo taryba, profesinė sąjunga ir darbuotojų patikėtinis. Darbo tarybos ir profesinės sąjungos kompetencijos ir santykis jau buvo apibrėžtas aukščiau. Verta paminėti, kad trečia darbuotojų atstovavimo forma per darbuotojų patikėtinį yra galima tik mažuose juridiniuose asmenyse, kuriuose dirba iki 20 darbuotojų ir ši forma yra labai retai pasitaikanti praktikoje. Darbdavio atstovais laikomos darbdavių organizacijos (DK 181 str.), nors žemiausiu – darbovietės ir darbdavio – lygmeniu socialinės partnerystės santykiuose tiesiogiai dalyvauja pats darbdavys. Pavyzdžiui, tiesioginis darbo tarybos dialogo partneris yra darbdavys, nors šakos ar teritoriniu lygmeniu tam pačiam darbdaviui atstovauja darbdavių asociacija. Verta pažymėti, kad teritoriniu, šakos ar nacionaliniu lygmenimis darbo tarybų veikla negalima, todėl darbuotojams atstovauja išskirtinai tik profesinės sąjungos.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliotos institucijos, savivaldybės institucijos socialinės partnerystės šalimis laikomos tada, kai jos veikia kaip darbdaviai ar jų atstovai, taip pat kitais įstatymų nustatytais atvejais. Valstybės ir savivaldybių funkcija socialinės partnerystės srityje yra ypatinga. Viena vertus, jų institucijos gali dalyvauti atstovaudamos valstybei (plačiąja prasme) kaip dialogo nariui trišalėje socialinėje partnerystėje nacionaliniu, teritoriniu ar šakos lygmenimis. Kita vertus, viešajame sektoriuje Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgaliotos institucijos, savivaldybės institucijos veikia kaip darbdaviai arba darbuotojus įdarbinusių darbdavių (mokyklų, gydymo įstaigų ir pan.) atstovai.

Vadovaujantis DK 163 str. socialinė partnerystė Lietuvoje gali būti vykdoma šiais lygmenimis:

- 1) nacionaliniu;
- 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu);
- 3) teritoriniu (savivaldybės, apskrities);
- 4) darbdavio (darbdavio fizinio asmens arba darbdavio juridinio asmens, o šio kodekso 21 straipsnio 4 dalyje nustatytu atveju – jo padalinio (filialo, atstovybės);
- 5) darbovietės (jeigu tai nustatyta šiame kodekse, darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose).

Lietuvos mokytojai socialinėje partnerystėje

Lietuvos mokytojų dalyvavimas socialinėje partnerystėje yra ypatingas, kadangi švietimo sektoriaus darbuotojai yra vieni labiausiai asocijuotų sektorių ir aktyviausi vedant socialinį dialogą visais lygmenimis. Švietimo įstatymo 49 str. 3 d. 3. Numato teisę pedagogams atstovaujančių profesinių sąjungų atstovams įstatymų nustatyta tvarka atstovauti pedagogų interesams ir ginti jų teises. Vadovaujantis šia nuostata, Profesinių sąjungų įstatymu, DK nuostatomis, mokytojai ir kiti švietimo sektoriaus darbuotojai aktyviai dalyvauja socialinėje partnerystėje per profesines sąjungas ar darbo tarybas. DK 169 str. 3 d. numato, kad įstaigose, kuriose nėra gausios profesinės sąjungos, kuri jungia daugiau kaip 1/3 įstaigos darbuotojų, steigiamos darbo tarybos. DK 171 str. 5 d. nustato profesinių sąjungų teisę teikti savo kandidatus į darbo tarybą, iš kurių turi būti išrinktas vienas atstovas nuo profesinės sąjungos. Taigi, mokytojai, tiek per profesines sąjungas, tiek per darbo tarybas įgyvendina socialinės partnerystės tikslus ir funkcijas. Mokytojų profesinės sąjungos yra ypatingai aktyvios sudarant ir taikant kolektyvines sutartis. Visos Lietuvoje visais lygmenimis sudarytos sutartys yra registruojamos viešai prieinama Lietuvos kolektyvinių sutarčių registre. Atlikus šiame registre pateiktų duomenų analizę (žr. lentelę), matyti, kad švietimo sektoriuje taikomos net 94

kolektyvinės sutartys, iš jų 83 – darbdavio lygmeniu, 7 – teritoriniu lygmeniu, 3 – šakos lygmeniu, 1 – nacionaliniu lygmeniu, kuri taikoma tik viešojo sektoriaus darbuotojams-profesinė sąjungos nariams. Lyginant su kitais sektoriais, švietimo sektoriuje yra daugiausiai pasirašytų kolektyvinių sutarčių.

Ikimokyklinis ir priešmokyklinis	Bendras ugdymas	Neformalus ugdymas	Profesinės mokyklos	Aukštasis mokslas	Teritorinė KS	Šakos KS	Nacionalinė KS
19	54	7	5	5	7	3	1

Mokytojai yra aktyviai atstovaujami socialinėje partnerystėje nacionaliniu lygiu. Lietuvoje yra net kelios šakos profesinės sąjungos, kurios jungia švietimo sektoriaus darbuotojus. Pati didžiausia – Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga (LŠMPS), kuri vienija daugiau kaip 11000 švietimo sektoriaus darbuotojų. Kita, gana unikali savo pobūdžiu šakinė profesinė sąjunga – Lietuvos švietimo įstaigų vadovų profesinė sąjunga (toliau – LŠĮVPS), kuri vienija įvairių Lietuvos švietimo įstaigų direktorius. Abi šios profesinės sąjungos priklauso Lietuvos švietimo ir mokslo profesinių sąjungų federacijai ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijai, kuri yra nacionaliniu lygmeniu veikianti profesinė sąjunga. Atitinkamai, LŠMPS ir LŠĮVPS per Lietuvos profesinių sąjungų konfederaciją dalyvauja nacionalinio lygmens socialinėje partnerystėje ir yra Nacionalinės kolektyvinės sutarties dalyvė. Vadovaujantis šia kolektyvine sutartimi, mokytojai turi šias papildomas teises ir garantijas:

- 2 mokamos dienos saviugdai ar savanorystei
- Apmokamos mokymosi atostogos
- 5 mokamos dienos sveikatai gerinti (informavus darbdavį)
- PS dalyvavimas tiriant darbo pareigų pažeidimą ar tarnybinį nusižengimą
- PS dalyvavimas tiriant psichologinio smurto atvejį
- PS informavimas ir konsultavimasis
- Galimybė panaikinti darbo tarybą įstaigoje
- Sutaupytų darbo užmokesčio fondo lėšų panaudojimas derinamas su PS
- PS teisė teikti išvadą, kai vertinamas įstaigos vadovas

Atsižvelgianti į tai, kad švietimo profesinės yra aktyvios šakos lygmeniu, Lietuvoje yra galiojančios net trys švietimo šakos kolektyvinės sutartys, kurios taikomos mokytojams.

Vadovaujantis LŠMPS pasirašyta Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvine sutartimi, mokytojams nustatomos papildomos teisės ir garantijos:

- Apmokamos mokymosi atostogos
- 5 mokamos dienos sveikatai gerinti (informavus darbdavį)
- 3 papildomos kasmetinių atostogų dienos
- 3 mokamos dienos saviugdai ar savanorystei
- 72 apmokamos valandos profsąjunginei veiklai valdymo organų nariams
- 3 apmokamos darbo dienos PS nariams dalyvauti PS renginiuose
- Darbo apmokėjimo sistemos suderinimas su PS
- PS nario darbo krūvio mažinimas tik dėl objektyvių priežasčių
- Nuotolinis darbas PS nariams
- Suminės darbo laiko apskaitos laikotarpio derinimas su PS.

LŠMPS yra vienintelė šakos lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios susivienijimai veikiantys atskirose Lietuvos teritorijose turi pasirašę teritorinio lygmens kolektyvines sutartis ir atstovauja mokytojus bei kitus švietimo sektoriaus darbuotojus teritoriniame lygmenyje. LŠMPS turi 7 teritorines kolektyvines sutartis, kuriose dažniausiai susitariama dėl informacijos pateikimo ir konsultacijų vykdymo taisyklių, darbo grupių sudarymo ir dalyvavimo jose, mokinių skaičiaus klasėse/grupėse mažinimo taisyklių, papildomų apmokamų laisvų dienų profesinių sąjungų nariams ir kt.

Kaip jau minėta anksčiau, mokytojai ir kiti švietimo sektoriaus darbuotojai yra ypatingai aktyvūs socialinėje partnerystėje darbdaviu lygmeniu. Švietimo sektorius pirmauja pagal sudarytų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių skaičių. Šio lygmens kolektyvinėse sutartyse dažniausiai susitariama dėl:

- Darbo ir poilsio laiko
- Darbo sutarčių sudarymo ir vykdymo
- Nuotolinio darbo tvarkos
- Nustatoma darbo apmokėjimo sistema
- Papildomos profesinių sąjungų narių garantijos
- Profesinės sąjungos teisės į informavimą ir konsultacijas
- Mokytojų darbo krūvių ir laisvų darbo vietų paskirstymo;
- Darbo mokinių atostogų metu ir kt.

Kadangi švietimo sektoriuje gausu kolektyvinių įvairaus lygmens sutarčių, neretai kyla klausimas, kurios kolektyvinės sutarties nuostatas taikyti mokytojui. Darbo kodekso 197 str. 4 d. nustato kelių kolektyvinių sutarčių taikymo darbuotojui taisykles, kurios sako, kad taikoma *lex specialis* (specialioji) nuostata. Tai minimalūs standartai, kuriuos keičia 2023 m. nacionalinės kolektyvinės sutarties 11 p. ir Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties 13 p. Sutartys vienodai nustato, kad tuo atveju, kai profesinės sąjungos nariui taikomos kelios skirtingo lygmens kolektyvinės sutartys, kuriose nustatyti vienodi darbo sąlygų pagerinimai, jam yra taikoma labiausiai jo padėtį gerinanti nuostata. Kiekvienu atskiru atveju reikia vertinti, kurios kolektyvinės sutarties nuostata yra palankesnė darbuotojui ir ją taikyti.

Mokytojai interesai yra atstovaujami nacionaliniu lygmeniu nuolat veikiančioje Lietuvos Respublikos Trišalėje taryboje, kuri sudaroma ir veikia DK nustatyta tvarka, bei prie jos veikiančiose komisijose ir komitetuose; Lietuvos mokslo taryboje, kurios nariu yra LŠMPS deleguotas atstovas; Trišalėje taryboje prie Lietuvos Respublikos Užimtumo tarnybos, kitose trišaliu ar dvišaliu principu nacionaliniu lygmeniu veikiančiose tarybose, komitetuose ar komisijose. Taip pat, švietimo sektoriaus profesinės sąjungos dalyvauja šakiniu principu Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos sudaromose dvišalėse ar trišalėse komisijose ar darbo grupėse bei teritorinius principu sudaromose dvišalėse ar trišalėse tarybose (pvz. Marijampolės savivaldybės trišalė švietimo taryba).

Mokytojai aktyviai dalyvauja socialinėje partnerystėje per individualių ir kolektyvinių ginčų procesą. Profesinės sąjungos atstovauja savo narius individualiuose darbo ginčiuose, kurie kyla tarp mokytojo ir darbdavio. Inicijuojami kolektyviniai ginčai dėl teisės, kuriuose sprendžiami teisės normų taikymo ir vykdymo klausimai. Švietimo sektoriaus profesinės sąjungos – vienintelės, kurios inicijuoja kolektyvinį ginčą dėl intereso ir pradeda streiko šakos lygmeniu procedūrą. Per šią socialinės partnerystės formą, mokytojai aktyviai dalyvauja ginat savo interesus kolektyvinių derybų procese.

Mokytojai socialinėje partnerystėje yra ypatingai aktyvūs ir ryškiausiai matomi dėl produktyvios ir atsakingos šakos lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų veiklos. LŠMPS įgyvendina ne vieną projektą, kurie orientuoti į mokytojų švietimą, jų teisių gynybą ar problemų analizę. Kaip pavyzdys gali būti reguliariai Facebook socialiniame tinkle tiesiogiai transliuojama laida „Mokytojai, mokytojams apie mokytojus“, pradėtas bendras projektas su Valstybine darbo inspekcija dėl psichologinio smurto prevencijos švietimo sektoriuje, vasaros stovyklos „Draugystės vasara“ organizavimas Lietuvos ir Ukrainos moksleiviams, ikimokyklinio ugdymo problemų analizė ir konferencijos šia tema organizavimas ir kt.

Lenkija

Socialinis dialogas Lenkijoje

Socialinis dialogas Lenkijoje reguliuojamas tik iš dalies. Socialinio dialogo tarybos įstatymas ir Profesinių sąjungų įstatymas apibrėžia profesinių sąjungų, darbdavių, vietos valdžios ir valdžios santykius. Socialinis dialogas, kuriame dalyvauja profesinės sąjungos, vyksta nacionaliniu, regioniniu, savivaldybių ir mokyklų lygmenimis.

1. Nacionaliniu lygiu

Profesinių sąjungų vaidmuo nacionaliniu lygiu apima:

- dalyvavimas teikiant nuomonę dėl teisės aktų projektų;
- dalyvavimas nustatant minimalų atlyginimą šalyje;
- dalyvavimas Europos Sąjungos lėšų skirstymo taisyklės nustatančio komiteto veikloje;
- teikti nuomonę dėl daugiamečio nacionalinio finansinio plano;
- kartu su darbdavių organizacijomis siūlyti teisės aktų pakeitimus.

Pavyzdžiui, Lenkijos mokytojų sąjungos atstovai dalyvauja Švietimo ir mokslo ministerijos vykdomame darbe dėl įstatymų pakeitimų toje srityje, už kurią atsakinga ši ministerija. Tačiau reikia pridurti, kad šis dialogas palieka daug norimų rezultatų, nes susitikimai vyksta itin retai, o socialinės pusės pozicija beveik visada ignoruojama.

Pastaroji Lenkijos mokytojų sąjungos patirtis nacionaliniu lygiu daugiausia susijusi su mokytojų atlyginimų didinimu, kuris, kaip žinoma, yra mažas. Lenkijos mokytojų sąjunga taip pat ėmėsi veiksmų, kad išlaikytų esamą mokytojų darbo laiko reguliavimą, nes Švietimo ir mokslo ministerija cikliškai grįžta prie idėjos didinti mokytojų atlyginimų valandų skaičių, nors tyrimai rodo, kad bendras mokytojų darbo laikas jau viršija 40 valandų per savaitę.

2. Regioniniu lygiu

Regioninio lygmens dialogas mokyklų klausimais nėra labai intensyvus ir daugiausia susijęs su mokytojų, dirbančių pedagoginėse bibliotekose ir tam tikrų profesijų mokyklose (provincijos valdžios valdomose mokyklose), klausimais.

3. Vietos lygiu (miestas / savivaldybė / apskritis)

Lenkijoje už vaikų darželių ir daugumos mokyklų funkcionavimą atsakingos savivaldybės ir miestai, o už vidurinių mokyklų veiklą – apskričių valdžia. Todėl dialogas šiame lygyje yra labai intensyvus. Socialinis dialogas vietos lygmeniu susijęs su:

- kai kurios mokytojų darbo užmokesčio sudedamosios dalys (pvz., skatinamosios išmokos arba pareiginės išmokos už mokymą darželiuose dydis);
- mokyklos darbuotojų, kurie nėra pedagogai, atlyginimas;
- darbo sąlygos mokyklose;
- dalyvavimas mokyklų ir darželių direktorių rinkimuose.

ZNP skyrių atstovai dalyvauja derinant vietos valdžios nutarimų dėl priedų mokytojams ir mokytojoms skyrimo principų turinį.

4. Mokyklos lygiu

Socialinis dialogas mokyklos lygmeniu susijęs su:

- mokytojų viršvalandžių skaičius ir jų atliekamos užduotys;
- darbuotojų ir darbuotojų moterų bei pensininkų socialinis fondas;
- individualūs darbuotojų klausimai (pvz., darbo sutarties nutraukimas ar baudmė).

Įmonės profesinių sąjungų organizacija pareiškia savo nuomonę dėl ketinimo nutraukti darbuotojo ar darbuotojo, kuris yra profesinės sąjungos narys, darbo santykius. Taip pat, darbo santykių nutraukimo atveju, tokiam asmeniui gali atstovauti darbo teisme (tokiu atveju atstovauja profesinės sąjungos atstovas arba tam pasamdytas advokatas).

5. ZNP pastangos stiprinti dialogą

Lenkijos mokytojų sąjunga ZNP siekia stiprinti socialinį dialogą, rengdama sąjungos aktyvistus dalyvauti derybose. Taip pat siekiama sukurti atsidavusių žmonių grupę, kuri būtų ekspertai ir lyderiai savo bendruomenėse. Priešpandeminio Covid-19 projekto „Suverenas konsultuoja, geras įstatymas kuria“ dalyviai įgijo ir plėtojo kompetencijas, susijusias su profesinių sąjungų aktyvistų ir vietos gyventojų organizavimu, kad jie konsultuotųsi ir lobistų, kad būtų pasiekti norimi pokyčiai teisėkūros procese, dėl kurio gali būti keičiami esami įstatymai. arba naujų teisinių sprendimų siūlymas.

6. Socialinis dialogas švietime – geroji praktika

Covid-19 pandemija buvo staigmena ir iššūkis visiems. Kai kuriose srityse, pavyzdžiui, sveikatos apsaugos ar švietimo organizavimo, reikėjo išskirtinai greitų ir inovatyvių sprendimų. Išskirtinės situacijos taip pat atskleidžia esamų sistemų spragas ar trūkumus ir sukuria naujus poreikius. Socialinis dialogas tokiais lūžio momentais yra ypač svarbus. Trijų minučių filme parodyta, kiek tai padėjo tobulinti nuotolinį mokymąsi *Mes pandemijoje*:

<https://znp.edu.pl/znp-przedstawia-my-w-pandemii-eng/>

6 skyrius – Skaitmeninimas ir skaitmeninės kompetencijos

Skaitmeninės mokytojo kompetencijos

DigComp Framework

Pedagogai yra sektinas pavyzdys ateinančiai kartai. Todėl labai svarbu, kad jie turėtų skaitmeninių gebėjimų, kurių reikia visiems piliečiams, kad jie galėtų aktyviai dalyvauti šiuolaikinėje skaitmeninėje visuomenėje.

Europos piliečių skaitmeninių kompetencijų sistema (DigComp) nurodo šias kompetencijas. Kaip mokymui atsidavusiems profesionalams, jiems, be bendrųjų skaitmeninių gyvenimo ir darbo kompetencijų, reikia ir pedagogams būdingų skaitmeninių kompetencijų, kad galėtų efektyviai panaudoti skaitmenines technologijas mokymui. „DigCompEdu“ sistemos tikslas yra užfiksuoti ir apibūdinti šias pedagogams būdingas skaitmenines kompetencijas. Šešios DigCompEdu sritys orientuotos į skirtingus pedagogų profesinės veiklos aspektus:

1 sritis: profesinės veiklos

Skaitmeninių technologijų naudojimas bendravimui, bendradarbiavimui ir profesiniam tobulėjimui apima:

- **Organizacinis bendravimas**

Skaitmeninių technologijų naudojimas siekiant pagerinti organizacinį bendravimą su besimokančiaisiais, tėvais ir trečiosiomis šalimis. Taip pat prisidedama prie organizacijos komunikacijos strategijų kūrimo ir tobulinimo kartu.

- **Profesionalus bendradarbiavimas**

Gebėjimas naudotis skaitmeninėmis technologijomis bendradarbiaujant su kitais pedagogais, dalintis žiniomis ir patirtimi bei bendradarbiaujant diegti naujoviškas pedagogines praktikas.

- **Refleksinė praktika**

Individualiai ir kolektyviai apmąstyti, kritiškai vertinti ir aktyviai plėtoti savo ir savo švietimo bendruomenės skaitmeninę pedagoginę praktiką. Naudoti skaitmeninius šaltinius ir išteklius nuolatiniam profesiniam tobulėjimui.

2 sritis: skaitmeniniai ištekliai

Skaitmeninių išteklių tiekimas, kūrimas ir bendrinimas. Ši įgūdžių sritis pabrėžia šių dalykų svarbą:

- **Skaitmeninių išteklių pasirinkimas**

Nustatyti, įvertinti ir parinkti skaitmeninius mokymo ir mokymosi išteklius. Renkantis skaitmeninius išteklius ir planuojant jų naudojimą, atsižvelgti į konkretų mokymosi tikslą, kontekstą, pedagoginį požiūrį ir besimokančiųjų grupę.

- **Skaitmeninių išteklių kūrimas ir keitimas**

Modifikuoti ir plėtoti esamus atvirai licencijuotus išteklius ir kitus išteklius, kur tai leidžiama. Kurti arba kartu kurti naujus skaitmeninius švietimo išteklius. Kuriant skaitmeninius išteklius ir planuojant jų naudojimą, atsižvelgti į konkretų mokymosi tikslą, kontekstą, pedagoginį požiūrį ir besimokančiųjų grupę.

- **Skaitmeninių išteklių valdymas, apsauga ir bendrinimas**

Sutvarkyti skaitmeninį turinį ir padaryti jį prieinamą besimokantiejiems, tėvams ir kitiems pedagogams. Siekiant veiksmingai apsaugoti jautrų skaitmeninį turinį. Gerbti ir tinkamai taikyti privatumo ir autorių teisių taisykles. Suprasti atvirųjų licencijų ir atvirųjų švietimo išteklių naudojimą ir kūrimą, įskaitant tinkamą jų priskyrimą.

3 sritis: Mokymas ir mokymasis

Skaitmeninių technologijų naudojimo mokyme ir mokymesi valdymas ir organizavimas. Ši įgūdžių sritis yra sutelkta į:

- **Mokymas**

Planuoti ir diegti skaitmeninius įrenginius ir išteklius mokymo procese, siekiant padidinti

mokymo intervencijų efektyvumą. Tinkamai valdyti ir organizuoti skaitmenines mokymo strategijas. Eksperimentuoti ir kurti naujus mokymo formatus ir pedagoginius metodus.

- **Vadovavimas**

Naudoti skaitmenines technologijas ir paslaugas, siekiant pagerinti sąveiką su besimokančiais, individualiai ir kolektyviai, mokymosi sesijos metu ir už jos ribų. Naudoti skaitmenines technologijas, siekiant laiku ir tikslingai teikti rekomendacijas ir pagalbą. Eksperimentuoti ir kurti naujas rekomendacijų ir paramos teikimo formas ir formatus.

- **Mokymasis bendradarbiaujant**

Naudoti skaitmenines technologijas siekiant skatinti ir stiprinti besimokančiųjų bendradarbiavimą. Įgalinti besimokančiuosius naudoti skaitmenines technologijas kaip bendrų užduočių dalį, kaip bendravimo, bendradarbiavimo ir bendradarbiavimo žinių kūrimo priemonę.

4 sritis: vertinimas

Skaitmeninių technologijų ir strategijų naudojimas vertinimui pagerinti. Šio įgūdžių rinkinio dalys būtų:

- **Vertinimo strategijos**

Naudoti skaitmenines technologijas formuojamajam ir apibendrinamajam vertinimui. Didinti vertinimo formatų ir metodų įvairovę ir tinkamumą.

- **Įrodymų analizė**

Kurti, atrinkti, kritiškai analizuoti ir interpretuoti skaitmeninius įrodymus apie besimokančiųjų veiklą, rezultatus ir pažangą, siekiant informuoti apie mokymą ir mokymąsi.

- **Atsiliepimai ir planavimas**

Naudoti skaitmenines technologijas siekiant teikti tikslinį ir savalaikį grįžtamąjį ryšį besimokantiems. Pritaikyti mokymo strategijas ir teikti tikslinę paramą, remiantis naudojamų skaitmeninių technologijų sukauptais įrodymais. Įgalinti mokinius ir tėvus suprasti skaitmeninių technologijų teikiamus įrodymus ir panaudoti juos priimant sprendimus.

5 sritis: mokinių įgalinimas

Skaitmeninių technologijų naudojimas siekiant pagerinti įtrauktį, individualizavimą ir aktyvų mokinių įsitraukimą. Tai įtraukia:

- **Prieinamumas ir įtraukimas**

Užtikrinti mokymosi išteklių ir veiklos prieinamumą visiems besimokantiejiems, įskaitant turinčius specialiųjų poreikių. Atsižvelgti į besimokančiųjų (skaitmeninius) lūkesčius, gebėjimus, naudojimą ir klaidingą supratimą, taip pat į kontekstinius, fizinius ar pažinimo suvaržymus, susijusius su skaitmeninių technologijų naudojimu, ir į juos reaguoti.

- **Diferencijavimas ir personalizavimas**

Naudoti skaitmenines technologijas įvairiems besimokančiųjų mokymosi poreikiams tenkinti, leidžiant besimokantiejiems tobulėti skirtingais lygiais ir greičiu bei laikytis individualių mokymosi būdų ir tikslų.

- **Aktyviai įtraukiantys mokinius**

Naudoti skaitmenines technologijas, kad būtų skatinamas aktyvus ir kūrybiškas besimokančiųjų įsitraukimas į dalyką. Naudoti skaitmenines technologijas pedagoginėse strategijose, kurios ugdo besimokančiųjų skersinius įgūdžius, gilų mąstymą ir kūrybinę raišką. Atverti mokymąsi naujiems, realaus pasaulio kontekstams, kuriuose patys besimokantieji įtraukiami į praktinę veiklą, mokslinį tyrimą ar sudėtingų problemų sprendimą, arba kitais būdais padidinti besimokančiųjų aktyvų įsitraukimą į sudėtingus dalykus.

6 sritis: besimokančiųjų skaitmeninių kompetencijų gerinimas

Įgalinti besimokančiuosius kūrybiškai ir atsakingai naudoti skaitmenines technologijas informacijai, komunikacijai, turinio kūrimui, gerovei ir problemų sprendimui.

- **Informacinis ir žiniasklaidos raštingumas**

Įtraukti mokymosi veiklą, užduotis ir vertinimus, kurių metu besimokantieji turi aiškiai išreikšti informacijos poreikius; rasti informaciją ir išteklius skaitmeninėje aplinkoje; organizuoti, apdoroti, analizuoti ir interpretuoti informaciją; ir palyginti bei kritiškai įvertinti informacijos ir jos šaltinių patikimumą ir patikimumą.

- **Skaitmeninis bendravimas ir bendradarbiavimas**

Įtraukti mokymosi veiklą, užduotis ir vertinimus, kurie reikalauja, kad besimokantieji efektyviai ir atsakingai naudotų skaitmenines technologijas bendravimui, bendradarbiavimui ir pilietiniam dalyvavimui.

- **Skaitmeninio turinio kūrimas**

Įtraukti mokymosi veiklą, užduotis ir vertinimus, kurių metu besimokantieji turi išreikšti save skaitmeninėmis priemonėmis, keisti ir kurti skaitmeninį turinį įvairiais formatais. Išmokyti besimokančiuosius, kaip autorių teisės ir licencijos taikomos skaitmeniniam turiniui, kaip nurodyti šaltinius ir priskirti licencijas.

- **Atsakingas naudojimas**

Imtis priemonių siekiant užtikrinti besimokančiųjų fizinę, psichologinę ir socialinę gerovę naudojantis skaitmeninėmis technologijomis. Įgalinti mokinius valdyti riziką ir saugiai bei atsakingai naudoti skaitmenines technologijas.

- **Skaitmeninis problemų sprendimas**

Įtraukti mokymosi veiklą, užduotis ir vertinimus, kurių metu besimokantieji turi nustatyti ir spręsti technines problemas arba kūrybiškai perkelti technologines žinias į naujas situacijas.

Skaitmeninės grėsmės

Skaitmeninės grėsmės socialinėje žiniasklaidoje

Be visų minėtų kompetencijų, šiuolaikinis mokytojas savo mokinius turėtų šviesti ir apie grėsmes, kurias socialiniai tinklai kelia jaunimui ir jų programėlėms.

Socialinė žiniasklaida suteikia galimybę žmonėms bendrauti, dalintis savo gyvenimo patirtimi, nuotraukomis ir vaizdo įrašais. Tačiau per didelis dalijimasis arba nepakankamas dėmesys apsimetėliams gali pakenkti socialinės žiniasklaidos saugumui ir sukelti paskyros pažeidimus, tiek verslo, tiek asmeninius.

Užpuolikai dažnai naudoja socialinių tinklų paskyras socialinės inžinerijos ar sukčiavimo atakos žvalgybos etape. Socialinė žiniasklaida gali suteikti užpuolikams platformą apsimesti patikimais asmenimis ir prekių ženklais arba informacija, kurios jiems reikia papildomoms atakoms vykdyti, įskaitant socialinės inžinerijos ir sukčiavimo atakas.

Užpuoliko naudojami metodai priklauso nuo tikslinės socialinės žiniasklaidos platformos. Pavyzdžiui, „Facebook“ leidžia vartotojams išlaikyti savo vaizdus ir komentarus privačius, todėl užpuolikas dažnai susidraugaus su tikslinio vartotojo draugais arba tiesiogiai nusiųs draugo užklausa tiksliniam vartotojui, kad jis pasiektų savo įrašus.

Kadangi daugelis socialinės žiniasklaidos platformų viešai rodo vartotojų įrašus, užpuolikai gali tyliai rinkti duomenis net ir be vartotojo žinios. Prieš įvykstant atakai, kai kurie veiksmai gali būti atliekami fone.

Pirma, galima atidžiai peržiūrėti „LinkedIn“ (ar bet kurią kitą platformą), kad būtų pateiktas galimų taikinių sąrašas. Taikiniai gali būti aukšto lygio įmonių darbuotojai ir žemų privilegijų vartotojai, kurie gali būti apgauti siųsti papildomus duomenis arba patekti į sukčiavimo ataką, suteikiančią užpuolikui prieigą prie paskyros duomenų. Turėdamas taikinių sąrašą, užpuolikas galėtų peržiūrėti socialinės žiniasklaidos paskyras, kad gautų asmeninės informacijos. Asmeninė informacija gali padėti užpuolikui įgyti taikinio pasitikėjimą socialinės inžinerijos ataka. Jis taip pat gali būti naudojamas atspėti atsakymus į saugos klausimus perimant paskyrą arba priartėti prie vartotojo, turinčio didesnes teises.

Surinkus visus reikiamus duomenis, užpuolikas gali naudoti bet kurį iš šių būdų:

- **Socialinė inžinerija:** užpuolikas gali susisiekti su naudotojais ir apgaule priversti juos siųsti privačius duomenis, patvirtinti įgaliojimus arba pervesti užpuolikui pinigų. Sudėtingos atakos atveju užpuolikas gali apsimesti aukšto lygio vadovu, kad įtikintų tikslinį naudotoją pervesti pinigus į užpuoliko sąskaitą.

- **Sukčiavimas:** užpuolikas gali pasinaudoti surinkta socialinės žiniasklaidos informacija, kad suklastotų el. laiško siuntėją ir apgautų naudotojus, kad šie spustelėtų nuorodas arba nusiųstų užpuolikui privačius duomenis. Aukšto lygio darbuotojo el. pašto adresas gali būti suklastotas ir jame gali būti siunčiamas pranešimas, kuriame gavėjui nurodoma siųsti pinigus, spustelėti kenkėjišką nuorodą arba atsakyti pateikiant slaptus duomenis.
- **Svetainės pažeidimas ir duomenų vagystė:** turėdamas pakankamai informacijos iš socialinės žiniasklaidos, užpuolikas galėtų parašyti kenkėjišką programą ir aiškiai nukreipti į įmonę / vartotoją arba atlikti ataką, kuri suteiktų prieigą prie vidinio tinklo, kur užpuolikas gali išfiltruoti duomenis.
- **Kenkėjiškų programų platinimas:** kaip ir apsimetinėjimas prekės ženklu, užpuolikas gali sukurti domenų ir svetainių, kurios teigia esant teisėtą verslą, ir priversti vartotojus atsisiųsti kenkėjiškų programų arba pateikti privačius duomenis.
- **Duomenų pažeidimas:** jei užpuolikas gaus prieigą prie privačios informacijos, tai gali sukelti reikšmingą duomenų pažeidimą.

Kadangi internete yra kelios socialinės žiniasklaidos platformos, užpuolikas gali vykdyti socialinę inžineriją ir sukčiavimą naudodamas įvairius grėsmės metodus.

Skaitmeninių grėsmių metodai internete

Kai kurie kiti sukčiavimo internete būdai, kuriuos reikia žinoti, yra šie:

- „Likejacking“ / „clickjacking“ – apgaudinėjamas vartotojas, spustelėjęs elementus tinklalapyje ir pamėgęs ką nors jam nežinant. Viskas, ką mėgstate, dalinatės ir komentuojate, kažką pasako apie jus – tad gerai pagalvokite prieš spausdami „patinka“ mygtuką.
- Netikros dovanos – per pastaruosius kelerius metus didelių prekių ženklų rinkodaros specialistai naudojo konkursus kaip pigų būdą užsidirbti teigiamų įvertinimų, paspaudimų ir srauto. Tokie konkursai vyksta visoje socialinėje žiniasklaidoje ir gali būti ypač viliojantys jaunesnei auditorijai.

- Netikros naujienos - pavadinimai ir temos skiriasi, tačiau yra vienas pastovus dalykas: naujienos dažniausiai būna vaizdo įrašai arba straipsniai su skandalingu pavadinimu. Pavadinimai įvairūs - nuo neseniai mirusių įžymybių iki šokiruojančių pasaulio įvykių ir atvirų vaizdo įrašų. Tada, kai smalsumas nugalė, žmonės masiškai spaudžia nuorodą, taip sukompromituodami savo paskyrą ar kompiuterį arba pervesdami pinigus sukčiams.

- Kibernetinės patyčios ir piktnaudžiavimas - internete klesti anonimiškumas, o anonimiškumas dažnai gali paskatinti blogą elgesį, ypač socialinėje žiniasklaidoje, kur nėra jokių tikrų standartų ar kontrolės. Pavyzdžiui, įžymybių paskyros gali tapti laisva vieta neapykantos kupiniems komentarams ir piktoms pastaboms. Per pastaruosius kelerius metus kibernetinės patyčios tapo socialinės žiniasklaidos naudojimo bruožu, o daugelis organizacijų ir tinklų aktyviai kovoja su šia piktnaudžiavimo forma.

- Tapatybės vagystė – tapatybės vagystės kasmet paveikia milijonus žmonių. Žinių trūkumas, padidėjęs pasitikėjimas socialine žiniasklaida ir duomenų standartų, susijusių su socialinėje žiniasklaidoje surinktais duomenimis, trūkumas yra didžiulė to dalis. Nusikaltėliai ir įsilaužėliai ieško socialiniuose tinkluose informacijos: bilietų antspaudų, kad pasikartotų brūkšniniai kodai, šventiniai įrašai, kad būtų lengviau įsilaužti, ir asmeninė informacija, kad nulaupytų slaptažodžius ar pavogtų tapatybes.

- Netikros programos, kuriose yra virusų, arba tikros programos, kurios parduos jūsų duomenis, pvz., viktorinos.

Aukščiau pateiktas skaitmeninių grėsmių socialinėje žiniasklaidoje sąrašas toli gražu nėra baigtas. Todėl labai svarbu žinoti, kad niekada viešai neskelbtumėte šių dalykų savo socialinėse paskyrose:

- pilnas vardas;
- gimimo data;
- gimtasis miestas;
- santykių statusas;
- gyvūnų vardai ir kt.

Skaitmeninio raštingumo mokytojų nauda

Šiuolaikiniame skaitmeniniame amžiuje skaitmeninių požiūriu kompetentingas mokytojas tampa vis svarbesne figūra. Technologijoms toliau tobulėjant ir darant įtaką įvairioms pramonės šakoms, labai svarbu, kad pedagogai ir toliau išmanytų skaitmenines technologijas, kad galėtų kurti patrauklią mokymosi patirtį savo mokiniams. Šiame skyriuje bus nagrinėjama pradinių klasių mokytojo, turinčio skaitmeninių kompetencijų, nauda.

Geresnis mokinių įsitraukimas ir mokymasis

Vienas iš svarbiausių skaitmeniniu požiūriu kompetentingo mokytojo privalumų - geresnis mokinių įsitraukimas ir mokymasis. Naudodamiesi technologijomis, mokytojai gali kurti interaktyvią ir bendradarbiavimu grįstą mokymosi patirtį, pritaikytą įvairiems mokymosi stiliams. Pavyzdžiui, besimokantiems vizualiai gali būti naudinga naudoti mokomąsias programėles, kuriose yra grafikos ar vaizdo įrašų, o besimokantiems audityviai - podkastus ar garsines knygas (Church & Swanepoel, 2016). Be to, tokios skaitmeninės priemonės kaip "Kahoot!" suteikia mokytojams galimybę kurti smagias viktorinas, skatinančias sveiką mokinių konkurenciją.

Padidėjęs efektyvumas ir produktyvumas

Skaitmeniniu požiūriu kompetentingas mokytojas gali žymiai pagerinti efektyvumą supaprastindamas administravimo užduotis, pvz., įvertinimą, lankomumą ir bendravimą su tėvais el. paštu ar susirašinėjimo programomis. Sumažinus šioms administracinėms užduotims skiriamą laiką, mokytojams paliekama daugiau laiko pamokų planavimui ir individualiems mokymams (Karsenti ir Fievez-Vallée, 2013). Be to, debesyje pagrįstos saugyklos platformos, pvz., „Google“ diskas, leidžia mokytojams greitai pasiekti dokumentus iš bet kurio įrenginio, nesijaudinant dėl aparatinės įrangos gedimų ar duomenų praradimo.

Pasiruošimas būsimai karjerai

Esminis skaitmeniniu požiūriu kompetentingo mokytojo pranašumas yra mokinių paruošimas būsimai karjerai, kuriai reikia technologijų žinių. Skaitmeninius įgūdžius turinčių darbuotojų paklausa sparčiai auga daugelyje pramonės šakų, pvz., sveikatos priežiūros ir švietimo

sektoriuose (Agrawal & Shah, 2020). Tai reiškia, kad anksti įgiję skaitmeninių įgūdžių patirties padės asmenims išsiugdyti kritinio mąstymo gebėjimus, vedančius į sėkmingą karjeros kelią.

Informacinės ir komunikacijos technologijos švietime

Šiais laikais informacinių ir ryšių technologijų vaidmuo švietime tapo ryškesnis nei bet kada anksčiau. COVID-19 pandemija privertė švietimo įstaigas taikyti nuotolinio mokymo metodus, labai pasikliaujant IKT priemonėmis ir platformomis, kad būtų užtikrintas mokymosi tęstinumas. Nuotolinis mokymas tapo esminiu komponentu sprendžiant iššūkius, kylančius dėl tradicinio mokymo sustabdymo pandemijos metu. Naujų informacinių ir ryšių technologijų pažanga leido organizuoti mokymus nuotoliniu būdu, siūlant laiką ir ekonomiškus sprendimus (Askenazy ir kt., 2022).

Dėka įvairių mokymo metodų, kuriuos įgalina IKT, mokytojai ir studentai dabar turi galimybę lanksčiai planuoti pamokas pagal jų prieinamumą. Nuotolinis mokymas ne tik padėjo įveikti atotrūkį, atsiradusį dėl mokyklų uždarymo, bet ir atvėrė naujų galimybių mokytis už fizinių ribų. Naudodamiesi nuotoliniu mokymu, besimokantieji ir pedagogai gali tęsti savo mokymosi kelią nepriklausomai nuo laiko ar vietos. Plačiai paplitęs perėjimas prie skubaus nuotolinio mokymo pandemijos metu išryškino mokytojų profesinio tobulėjimo svarbą skaitmeninių kompetencijų srityje. Ankstesni tyrimai parodė, kad naujai kvalifikuoti mokytojai suprato, kad IKT mokymo kokybė mokymosi metu yra nepakankama. Tai pabrėžia nuolatinio mokymo ir paramos poreikį, siekiant užtikrinti, kad pedagogai turėtų reikiamų įgūdžių, kad galėtų veiksmingai naudoti IKT savo mokymo metoduose. Švietimo kontekste IKT vaidina lemiamą vaidmenį remiant, gerinant ir optimizuojant švietimo teikimą. Pandemijos metu daugelis universitetų ir švietimo įstaigų naudojo nuotolinį mokymą kaip priemonę tęsti mokymąsi. Šis pokytis ne tik padidino mokytojų ir mokinių kompetencijas naudojant IKT priemones, bet ir pagerino mokytojų požiūrį į technologijų įtraukimą į savo mokymo praktiką. IKT įtraukimas į švietimą nėra nauja koncepcija, nes jų naudojimas nuolat augo net prieš pandemiją (Mohammad & Khancharovna, 2021).

Pasirodė, kad tai veiksminga priemonė teikiant asmeniniams poreikiams pritaikytą ir interaktyvų mokymosi patirtį, skatinant mokinių įsitraukimą, palengvinant mokinių ir pedagogų bendravimą ir bendradarbiavimą bei suteikiant besimokantiejiems svarbių skaitmeninių

įgūdžių, reikalingų ateičiai. COVID-19 pandemijos protrūkis dar labiau išryškino itin svarbų IKT vaidmenį švietime.

Dėl pandemijos nutrauktas tradicinis mokymas ne internetu turėjo didelės įtakos mokinių mokymosi pažangai. Neturėdami galimybės naudotis fizinėmis klasėmis, mokiniai turėjo pasikliauti nuotolinio mokymo metodais, kuriuos palengvino IKT. Šis staigus perėjimas prie nuotolinio mokymo parodė, kad reikia veiksmingai integruoti IKT į švietimą. IKT integravimas leido užtikrinti švietimo tęstinumą, suteikdamas mokiniams galimybę mokytis nuotoliniu būdu. Be to, IKT naudojimas švietime suteikė galimybių individualizuoti mokymosi patirtį. Mokiniai gali naudotis mokomąja medžiaga savo tempu ir pritaikyti mokymąsi prie savo individualių poreikių. IKT diegimas švietime taip pat palengvino mišriojo mokymosi koncepciją, kai naudojami internetiniai ir neinternetiniai mokymo metodai. Šis metodas ne tik suteikia lankstumo tvarkaraščio ir prieigos prie išteklių požiūriu, bet ir skatina mokinių savarankiškumą ir nepriklausomybę. Be to, IKT integravimas į švietimą suteikė galimybę naudotis įvairiais skaitmeniniais ištekliais ir priemonėmis, kurios gerina mokymo ir mokymosi kokybę (Dzinoreva ir Mavunga, 2022).

IKT integravimo švietime iššūkiai

Informacinių ir komunikacinių technologijų (IKT) integravimas į švietimą šiandieniniame skaitmeniniame amžiuje tampa vis svarbesnis. Tačiau šis procesas neapsieina be iššūkių. Vienas iš didelių iššūkių yra infrastruktūros ir prieigos prie technologijų trūkumas daugelyje pasaulio šalių, ypač besivystančiose šalyse. Ši problema gali padidinti švietimo nelygybę, nes mokiniai, neturintys prieigos prie IKT, gali atsilikti nuo savo bendraamžių, kurie tai daro.

Kitas iššūkis – mokytojus reikia apmokyti, kaip veiksmingai integruoti technologijas į savo mokymo praktiką. Daugelis mokytojų gali nesijausti savimi pasitikintys arba nepatogiai naudodamiesi IKT, o tai gali trukdyti jiems teikti aukštos kokybės išsilavinimą savo mokiniams. Be to, kyla pavojus, kad IKT gali būti laikomos tradicinių mokymo metodų pakaitalu, o ne papildoma priemone.

Švietimo ateitis vis labiau susipina su informacinėmis ir komunikacinėmis technologijomis (IKT). Viena iš naujų tendencijų yra virtualios ir papildytos realybės naudojimas klasėje, leidžiantis mokiniams patirti įtraukią mokymosi aplinką. Kita tendencija yra dirbtinio intelekto

(DI) ir mašininio mokymosi integravimas į mokomąją programinę įrangą, leidžiančią individualizuoti mokymosi patirtį, pritaikytą kiekvieno mokinio stiprybėms ir trūkumams.

Be to, mobilieji įrenginiai tampa vis labiau paplitę klasėse, todėl mokiniai gali bet kada pasiekti švietimo išteklius iš bet kurios vietos.

Šių tendencijų pasekmės apima didesnę studentų įsitraukimą ir motyvaciją, taip pat geresnes galimybes gauti išsilavinimą tiems, kurie galbūt to nebūtų įgiję. Tačiau susirūpinimą kelia ir technologijos, kurios gali padidinti esamą nelygybę švietimo srityje ir išlaikyti šališkumą. Toliau tiriant IKT galimybes švietime, bus svarbu apsvarstyti, kaip jas būtų galima panaudoti veiksmingiausiai ir teisingiau.

Atvejo analizė: geroji praktika COVID-19 metu Lietuvoje

Pandemija sutrikdė normalų švietimo sistemų veikimą visame pasaulyje. Daugelis mokinių negalėjo lankyti mokyklos, o ugdymo įstaigos turėjo greitai prisitaikyti prie naujų sąlygų ir iššūkių. Ne išimtis ir Lietuva.

Prieš pandemiją EBPO PISA 2018 tyrime apie 70% apklaustų Lietuvos mokyklų vadovų teigė, kad jų mokyklų mokytojai turi pakankamai laiko pasiruošti pamokoms integruodami skaitmenines priemones.

2020 m. gegužės mėn. MoEYS atlikta 3514 mokytojų apklausa parodė, kad daugiau nei pusė (49–57 %) mokytojų pasirengimą ir sulauktą paramą vertina teigiamai. Beveik pusė (49,4%) mokytojų jautėsi visiškai pasirengę dirbti nuotoliniu būdu, 56% mokytojų nurodė gavę reikiamą techninę pagalbą, o 57% – metodinę pagalbą. 48 % respondentų manė, kad turi pakankamai laiko ir išteklių pasiruošti nuotoliniam mokymuisi.

Nacionalinės švietimo agentūros (NŠA) svetainė siūlo (ir tebesiūlo) platų mokymų ir seminarų pasirinkimą Lietuvos mokytojams. Užsiėmimų metu pedagogai galėjo išmokti naudotis nuotoliniam mokymuisi naudingomis priemonėmis (Google įrankiai, Zoom, Discord ir kt.), taip pat pasidalinti mokymo metodikomis ir gerąja patirtimi.

Mokytojai tyrime taip pat nustatė įvairias problemas, su kuriomis susiduriama nuotolinio mokymosi metu. Štai keletas iš jų:

- Padidėjo pedagoginio darbo krūvis: reikėjo daug daugiau laiko pasirengti pamokoms, pritaikyti užduotis nuotoliniam mokymuisi ir t. t.
- Didelė problema buvo ir mokyklos administracijos reikalavimas pateikti išsamias mokytojų veiklos ataskaitas, rodantis nepasitikėjimą nuotolinio mokymo mokytojų darbu.
- Todėl nukentėjo mokytojų psichinė ir fizinė sveikata: dėl padidėjusio darbo krūvio mokytojai pervargdavo, prastai miegojo, paūmėjo lėtinės ligos ir pan.
- Dėl nesusikalbėjimo ir (arba) laiku nepriimtų ir neatsakingų institucijų vadovybės sprendimų pedagogai nesisistmingai rinkosi ir naudojo e. išteklius ir priemones.
- Kitas sunkumas, su kuriuo susidūrė mokytojai, buvo bendravimo su mokiniais trūkumas. Mokytojams buvo sunku užmegzti santykius, kurie galėtų peraugti į sąveiką.

Todėl prasidėjus pandemijai Švietimo ministerija paskelbė keletą gairių, padėsiančių mokytojams, mokiniams ir tėvams prisitaikyti prie naujos realybės ir bendravimo taisyklių.

Pavyzdžiui, mokytojams buvo patarta, kaip organizuoti sklandų nuotolinio mokymosi procesą ir išvengti elektroninių ryšių tinklų lūžimo, arba kaip reaguoti į patyčias ar kitokį smurtinį elgesį mokykloje, o ypač internete.

Tačiau 2020 metų lapkritį Kauno technologijos universiteto (KTU) mokslininkai atliko interviu su mokyklų administratoriais, tikslinėmis grupėmis, mokytojais, tėvais. Šie veiksniai buvo pabrėžti kaip pagrindiniai nuotolinio mokymosi sėkmės veiksniai:

- IT infrastruktūros srityje pasiteisino leidimas mokytojams iš pradžių pasirinkti sistemas, kuriomis jie moka naudotis geriausiai, o vėliau, atsižvelgiant į mokyklos patirtį ir prioritetus, pereiti prie bendros sistemos.

- Skaitmeninis turinys: labai svarbu turėti visuotinai suderintą ir sukurtą skaitmeninį mokymosi turinį visiems dalykams, temoms, vienoje sutartoje platformoje; į skaitmeninio turinio kūrimą tikslinga įtraukti mokinius ir skatinti bendradarbiavimą.
- Skaitmeninių kompetencijų srityje sėkmė priklauso nuo tarpinstitucinio bendradarbiavimo ir mokymo: pradiniam etape - apie technologijų funkcijas ir galimybes, vėlesniuose etapuose - apie didaktinį technologijų naudojimą.
- Partnerystės, bendradarbiavimo ir tinklų kūrimo srityje technologijos gali būti naudojamos socializacijai: virtualūs mokytojų kambariai, virtuali kava kartu, metodinių grupių susitikimai.
- Strategijos, valdymo ir vadovavimo srityje pasiteisino vieno komunikacijos kanalo naudojimas, kuriuo aiškiai perduodami susitarimai ir taisyklės; planavimas savaitei ar dviem į priekį ir mokinių supažindinimas su šiais planais.

7 skyrius – Mentorystė

Aš ir mano mentorius

Paskutiniaisiais 2022/23 mokslo metais buvo pakeistos karjeros procedūros, taikytos pastaruosius 22 metus. Ankstesniame karjeros modelyje buvo numatytas nuoseklus perėjimas į kitas profesinio paaugstinimo pakopas (nuo mokytojo stažuotojo iki paskirtojo mokytojo), su tuo susijęs kompetencijos ir atlyginimo didėjimas. Buvo žinomas minimalus laikas, per kurį pasiekama kita pakopa (apie trejus metus), vertinimo kriterijai ir organizacinio komiteto taisyklės. Šią koncepciją pakeitė priėmimo ir profesinio pakėlimo formulė, kuri galėjo atsirasti po ketverių teigiamai įvertintų darbo stažo metų.

Pagal Mokytojų chartijos pakeitimą, nuo 2022 m. rugsėjo 1 d¹⁷, mokytojai žengia nauju karjeros keliu pasikeitusia forma. Sutrumpėjo laikas, per kurį pasiekiamas paskirtojo mokytojo statusas. Vis dėlto kartu pailgėjo profesinės adaptacijos, t. y. išėjimo iš pradedančiojo mokytojo lygio, laikotarpis. Daroma prielaida, kad panaikinus mokytojo, dirbančio pagal darbo sutartį, rangą ir pailginus darbo be paaugstinimo laikotarpį užtikrinama, kad pradedantys dirbti mokytojai turėtų pakankamai laiko įgyti reikiamų kompetencijų iki jų patikrinimo, sąlygojančio statuso ir atlyginimo padidėjimą. Spėjamas šio pakeitimo tikslas - išplėsti mokytojų galimybes tobulinti praktinius įgūdžius. Pirmaisiais darbo metais pradedantiems mokytojams turi padėti mentorius.

Įdomus faktas

Daugeliui iš mūsų mentorystė, kuravimas ir koučingas yra žodžiai, paimti iš anglų kalbos, kitos kalbos perimtos 1970-aisiais, kai JAV ir Europoje labai išpopuliarėjo individualios paramos metodai, pagrįsti patyrusiu mentoriaus ir auklėtinio santykiu. Tačiau terminas „mentorius“ yra daug senesnis.

Išsiruošęs į Trojos karą, Odisejas savo sūnaus Telemacho globą patikėjo draugui. Draugo vardas buvo Mentor, o tai graikiškai reiškia mąstytojas; koks jis iš tikrųjų buvo. Kaip ir senovės

¹⁷ Tekstas su pakeitimais, 1982 m. sausio 26 d. Mokytojų chartija (2021 m. Teisės aktų leidinys, 1762 ir 2022 punktai, 935, 1116, 1700 ir 1730 punktai).

kultūra, šiuolaikinė pop kultūra dažnai naudoja meistro-pameistro temą, pavyzdžiui, personažai Obie-Wan Kenobi ir Luke Skywalker.

Mentorystė laikoma žmogiškųjų išteklių plėtrą labai vertinančių organizacijų ar institucijų ypatybe, kur tvyro gera atmosfera, kurioje darbuotojai jaučiasi saugūs. Struktūra skaidri, kolegos gerbia vieni kitus ir yra atviri bendram darbui. Mentorystė yra dalis sisteminio požiūrio, kuriuo siekiama remti dirbančių asmenų karjerą ir paruošti juos veiksmingai dirbti tam tikrose pareigose ir organizacijoje. Svarbu tai, kad sėkmingame mentorystės procese dalyvauja gerai motyvuotas mentorius ir kompetentingas, tinkamai parinktas kuravimo partneris. Tokio bendradarbiavimo rezultatas turėtų būti pastebimas naujokės ar naujoko pasitikėjimo savimi padidėjimas, praktinis ir visapusiškas žinių panaudojimas, gebėjimas laisvai veikti organizacijoje, jos struktūrose ir kultūroje, taip pat įsipareigojimas, pasirengimas būti aktyviems, kūrybingiems ir linkusiems bendradarbiauti bei palaikyti kitus.

Mentorystė taip pat tampa viena iš pagrindinių švietimo sistemų kokybės gerinimo temų visame pasaulyje. Europos Sąjunga ėmėsi šios temos, skirdama nemažas lėšas tarptautiniams projektams, kurių tikslas – sukurti koncepcijas, skirtas padėti pradedantiesiems mokytojams, ir priemones, padedančias jiems planuoti ir įgyvendinti profesinio tobulėjimo planus.

1. Individualūs paramos modeliai

Europos įmonių tyrime dėl naujų ir kylančių pavojų (ESENER), kurį atliko EU-OSHA¹⁸, psichosocialinis stresas, triukšminga aplinka ir raumenų bei kaulų sistemos sutrikimai buvo nustatyti kaip didžiausi mokytojo profesijos pavojai sveikatai ir saugai. Be to, susirūpinimą kelia didėjantis smurto darbo vietoje lygis, kuris neigiamai veikia darbuotojų saugą ir gerovę. Pandemijos metu ši rizika išaugo ir yra skaitmeninės švietimo transformacijos pasekmė. Išvados taip pat rodo, kad švietimo darbuotojai mano, kad psichosocialinė rizika yra santykinai sunkiausiai valdoma.

¹⁸ <https://osha.europa.eu/pl/facts-and-figures/esener>

Įdomus faktas

Šiame kontekste ETUCE – Europos švietimo profesinių sąjungų komitetas pabrėžia būtinybę sukurti palankią darbo aplinką, kurioje pirmenybė būtų teikiama mokytojų fizinei saugai ir psichinei sveikatai, siekiant išvengti psichosocialinės rizikos ir sumažinti mokytojų trūkumą, kuris veikia daugelį Europos šalių. Todėl ETUCE reikalauja, kad vyriausybės ir politikos formuotojai imtųsi tinkamų priemonių mokytojų, akademikų, mokslininkų ir kitų švietimo darbuotojų saugai ir gerovei gerinti, kad būtų atkurtas mokytojo profesijos patrauklumas, ypatingą dėmesį skiriant jaunesnei kartai. Europos kampanijoje, skirtoje mokytojo profesijos patrauklumui didinti, tarp dešimties pagrindinių reikalavimų trys sprendžia paminėtus klausimus: Remti veiksmingą karjeros pradžią, siekiant užtikrinti išlaikymą! Užtikrinkite kokybišką profesinį tobulėjimą! Užtikrinkite darbo krūvio kontrolę ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą!

Remti karjeros pradininkus pasirinktoje profesijoje galima įvairiais būdais. Tai gali apimti palengvinimą, konsultavimą, instruktavimą, kuravimą ar tiesiog kuravimą. Kiekvienas iš šių metodų turi savo privalumų ir trūkumų. Atsižvelgdami į savo amžių, patirtį ir iš to kylančius įsitikinimus, mes skirtingai suprantame įvairius žodžius, jų reikšmę ir jų keliamus iššūkius. Sudėkime šias sąvokas eilės tvarka:

- Fasilitatorius palengvina bendravimą, leidžia greitai nustatyti vaidmens tikslus, uždavinius ir atsakomybę.
- Konsultantas ir (arba) patarėjas paprastai žino, kaip viskas turėtų vykti, ką tai reiškia ir kokia yra atsakomybė bei apribojimai. Jie teikia informaciją ir nurodo gaires.
- Treneris padeda suformuluoti tikslus ir su jais susijusius tobulėjimo kelius. Jie padeda mums atpažinti savo vidinius apribojimus ir pagrindines vertybes, kuriomis vadovaujamės ir kurias ne visada suvokiame. Taip jie padeda mums suprasti, kokie veiksniai gali nulemti mūsų karjerą.
- Auklėtojas, kaip ir patarėjas, gali daug žinoti ir žino, bet kartu, kaip ir treneris, leidžia mums iš šių žinių ir galimybių pasirinkti tai, kas svarbiausia ir optimaliausia mums patiems ir užduotims, kurias mums kelia mūsų profesinis darbas, pavyzdžiui, sustiprinti savo vaidmenį komandoje. Galiausiai mentorius ...

2. **Mentorius – funkcionavimo praktika**

Mentorius sujungia visų pirmiau minėtų funkcijų kompetencijas ir vaidmenis. Jam tinka būti autoriteto gynėju ir turėti pagrindines kompetencijas toje veikloje, kuriai jis rengs pradedantįjį mokytoją. Galiausiai mentorius turėtų būti tas, kuris dalyvis ne tiek žiniomis, kiek patirtimi. Galiausiai tai turėtų būti žmogus, galintis padėti mokytojui naujokui rasti geriausią sprendimą - ir tokį, kuriame būtų atsižvelgta į jo įgūdžius ir išteklius.

Mentorius taip pat turėtų būti tas, kuris padeda žmogui žengti pirmuosius žingsnius profesinėje veikloje, geba suformuluoti tikslus ir parinkti veiksmingiausius ir įgyvendinamus sprendimus jiems pasiekti. Jis turėtų būti ne tik teoretikas, bet ir patyręs praktikas, kuris pats bandė diegti naujoves, nebijojo klysti ir sėkmingai dirbo (taip pat ir bendradarbiaudamas su kitais). Taip pat labai svarbu, kad mentorius pradedančiojo mokytojo sėkmę laikytų savo paties sėkme, kad galėtų ją pastebėti, apibūdinti ir džiaugtis ja lygiai su remiamu asmeniu. Todėl dar labiau verta užtikrinti, kad mentorius būtų daug patirties, empatijos ir jautrumo kitiems turintis asmuo.

3. **Mentorius – kompetencijos profilis**

Mentorių galima apibrėžti kaip asmenį, kuris gali įvairiais būdais padėti kitiems savo žiniomis, veiksmais ar intelektualiais siekiais. Kartu mentorius dėl savo kompetencijos ir patirties yra pavyzdys ar bent jau esminis atskaitos taškas, kuriuo galima sekti ieškant savų būdų, kaip atlikti konkrečias užduotis ar atlikti pasirinktą funkciją. Pagrindinis mentoriaus tikslas - remti asmeninį ir profesinį pradedančiojo mokytojo tobulėjimą, be kita ko, padedant jam suvokti platesnę prasmę to, kas šiuo metu vyksta ir kas iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti nereikšminga.

Mentorius turėtų ugdyti ir palaikyti mokytojo naujoko gebėjimus pagal profesinio tobulėjimo galimybes.

Santykiai tarp mentoriaus ir pradedančiojo mokytojo turėtų būti grindžiami, viena vertus, švelnia vadovavimo forma ir, kita vertus, įkvėpimo ar reikiamų išteklių mokytis ir dirbti savo tobulėjimo labui suteikimu. Minkštasis vadovavimo aspektas ypač akivaizdus sprendimų priėmimo procesuose, kai mentorius turėtų patarti, o ne priimti sprendimus už mokytoją naujoką ar jo vardu - net ir tada, kai jis nesutinka. Taip yra todėl, kad mentoriaus atsakomybė

šiuo atžvilgiu yra tik pateikti nuomonę, apmąstymus arba, išimtiniais atvejais, ekspertinę nuomonę, pagrįstą savo patirtimi ir naudojantis savo žiniomis bei įgūdžiais.

Pagrindinės kompetencijos, kurias turėtų turėti mentorius:

- Tinkama motyvacija veikti padedant, be nurodymų ir orientuotai į pradedančiojo mokytojo poreikius ir jo gebėjimus bei tobulėjimo prioritetus.
- Žinios ir supratimas, ko reikia konkrečioje situacijoje.
- Gebėjimas žinias paversti konkrečiais veiksmais.
- Bendravimo įgūdžiai, įskaitant gebėjimą pateikti aiškų ir konstruktyvų grįžtamąjį ryšį ir išklausti kitus.
- Gebėjimas dalytis patirtimi, įskaitant efektyvų reikalingos ir išsamios informacijos perdavimą.
- Atvirumas darbui su kitais.
- Ugdyti pradedančiojo mokytojo vidinį įsitikinimą apie mokytojo darbo svarbą ir profesijos prestižą.
- Rūpintis konfidencialumu ir įkvėpti pasitikėjimo.
- Gebėjimas įsivertinti ir išlaikyti atstumą tarp savęs ir savo bei pradedančiojo mokytojo rezultatų.

Be to, mentorius yra įpareigotas plėsti savo žinias ir tobulinti savo įgūdžius tiek, kiek tai būtina. Jis turėtų dalyvauti vertinimo procese ir stebėti pradedančiojo mokytojo parengtą privalomą parodomąją veiklą.

Mentorius turėtų mokėti išmokyti pamokas ateičiai, ugdyti savo autoritetą komandoje, išklausti ir atsižvelgti į kitų, pavyzdžiui, švietimo įstaigos vadovų, nuomonę.

3.1. Pokalbis su mentoriumi / pradedančiuoju mokytoju

Mentorius ir pradedantysis mokytojas siekia įforminti savo santykius per pirmuosius pokalbius. Čia sąmoningai vartojame formaliąją daugiskaitą. Pirmasis susitikimas turėtų būti skirtas vienas kito pažinimui. Tai gali būti taip pat paprasta, kaip jūs kreipiatės vienas į kitą – formaliai (ponas, ponija, kolega) arba neformaliai – vardais.

Pavadinome tai pirmuoju pokalbiu, o tai galbūt šiek tiek nustebino pasirinkimas, tačiau visų pirma norėjome paskatinti jus pagalvoti, ką norėtumėte sužinoti apie savo mentorių / pradedantįjį mokytoją ir klausimus, kuriuos norite užduoti asmeniui, su kuriuo susitinkate ir tikėtina, kad glaudžiai dirbsite dvejus metus ar ilgiau. Tačiau tikimės, kad pirmasis jūsų pokalbis bus dialogas ramioje atmosferoje. Todėl pagalvokite ir apie tai, ką norėtumėte pasakyti apie save.

Užduotis / Pratimas / Užsiėmimas

Pokalbis su mentoriumi/pradedančiuoju mokytoju	
<i>Tai vieta, kur turėtumėte užsirašyti pagrindinius savo mentoriaus kontaktinius duomenis, savo pirmojo susitikimo datą</i> <i>susitikti ir, jei tik nori, užsirašyti įspūdžius iš susitikimo arba kartu pasidaryti asmenukę.</i>	
Susitikimo data	
Mano mentorius/mano pradedantysis mokytojas yra:	<i>Vieta vardui ir pavardei</i>
Mūsų bendra nuotrauka	

<i>Susisiekiimo formos ir laikas. Jei jūsų mentorius / pradedantysis mokytojas nenurodo jums savo kontaktinių duomenų</i> <i>pats, užduoti, pvz., čia surašyti klausimus, kurie nulems tarpusavio bendravimo taisykles, pvz.</i> <i>"Aš palaikysiu ryšį su jumis tam tikrą laiką."</i>
1. Kaip galiu su jumis susisiekti, jei tam tikrą dieną ar tam tikru laiku nesate mokykloje?
2. Ar galiu paskambinti tavo asmeniniu numeriu?
3. Kokiomis valandomis galiu tau skambinti?
4. Ar galiu pateikti savo kontaktinius duomenis?
<i>B. Informacija apie jūsų mentorį / pradedantįjį mokytoją. Čia galite užsirašyti klausimus apie savo karjeros</i> <i>trajektoriją, pirmąją patirtį mokykloje ir kt. Pavyzdžiai:</i>
1. Kiek laiko dirbate mokytoju?
2. Kodėl pasirinkote šią profesiją?
3. Ką prisimenate iš ankstyvųjų mokytojo dienų?
4. Kas jums yra svarbiausia profesinėje srityje?

5.	...
6.	...
C. Informacija apie šeimą, pageidavimus ir kt. Užduodami šiuos klausimus įsitikinkite, kad jie nėra per daug intymūs ir nepažeidžia privatumo ribų. Jei jūsų mentorius / pradedantysis mokytojas sako, kad yra vienišas, neturėtumėte jos / jo klausti to priežasčių. Taip pat neturėtumėte klausti apie politines pažiūras ar religiją. To paties požiūrio galite tikėtis ir iš savo mentoriaus / pradedančiojo mokytojo. Ji / jis taip pat neturėtų pažeisti jūsų privatumo ribų. Jei ji / jis užduoda klausimą, į kurį nenorite atsakyti dėl įvairių priežasčių, pasakykite: „Atsiprašau, bet aš verčiau apie tai nekalbėsiu. Man tai per daug asmeniška“.	
1.	Esate iš šio miesto/miestelio?
2.	Kokioje mokykloje mokėtės?
3.	Ar turite augintinį?
4.	Ką mėgstate veikti laisvalaikio?
5.	Ar aš pirmas žmogus, kuriam padedat?
6.	Ar kas nors iš jūsų šeimos taip pat buvo mokytoja/mokytojas?
7.	...
8.	...
D. Žemiau parašykite, kokią informaciją apie save norite pateikti.	
•	...
•	...

• ...

IR. Mano įspūdžiai po susitikimo su mentoriumi/ pradedančiu mokytoju – savo įspūdžius pažymėkite čia.

3.2. Vaidmenų apibrėžimas, bendras darbo planas

Tolesnis pokalbis turėtų būti apie bendros veiklos planavimą – susitikimų dažnumą ir vietą, kaip pateikti grįžtamąjį ryšį ir pan. Kiekviena šalis turėtų aptarti savo lūkesčius ir apibrėžti, kaip ji supranta savo vaidmenį. Būtina nustatyti bendrus tikslus ir uždavinius. Naudinga išdėstyti tai, kas buvo sutarta, popieriuje ir retkarčiais peržiūrėti šį veiksmų planą, kad pamatytumėte, ar dėl kokių nors priežasčių jį reikia peržiūrėti. Peržiūros ar atnaujinimo data turėtų būti nustatyta iš anksto, pvz., po kiekvieno semestro.

Užduotis / Pratimas / Užsiėmimas

Darbo su mentoriumi/pradedančiuoju mokytoju planavimas:	
A. Lūkesčiai	
<i>Užrašykite čia, ko tikėtės iš savo mentoriaus/pradedančiojo mokytojo ir ko ji/jis tikisi iš jūsų.</i>	
Mano lūkesčiai:	Mano mentoriaus lūkesčiai:

B. Vaidmenys <i>Čia surašykite, kokios yra kiekvienos šalies pareigos ir kokias pareigas jos turi. Kaip užuomina, kaip užpildyti šį laukelį, galite remtis mentorystės nuostatomis.</i>	
Mano, kaip pradedančiojo mokytojo, vaidmuo: <i>Čia galite įrašyti, ką įsipareigojate, pavyzdžiui, stropiai vykdyti savo profesines pareigas, ieškoti galimų sprendimų ir siūlymų veikti prieinamuose šaltiniuose, skaityti rekomenduojamą medžiagą ir dalyvauti mentoriaus nurodytose tobulinimosi formose, reguliariai susisiekti su mentoriumi ir tikrinti jo pažangą, dalyvauti stebint kitų mokytojų pamokas ir kviesti juos stebėti savo pamokas.</i>	Mano mentoriaus vaidmuo: <i>Galite tikėtis, kad jūsų mentorius įsipareigos jus paremti ir įvairiais būdais padėti, užmegzti ryšį su žmonėmis ir institucijomis, kurių pagalbos ar bendradarbiavimo turite teisę tikėtis. Jis taip pat leis jums stebėti savo ar kitų mokytojų pamokas, pateiks atsiliepimų apie jūsų pažangą ir reguliariai susitiks su jumis.</i>
C. Tikslai <i>Išsikelkite tikslus, dėl kurių dirbsite. Tai gali būti platūs tikslai, kurie vėliau bus susiaurinti, nurodant konkretesnius pradedančiojo mokytojo profesinius tikslus. Šie tikslai gali būti susiję su, pavyzdžiui, mokyklos aplinkos pažinimu, mokyklos kalendoriumi, vadovavimo ugdymo palaikymu – klasės valdymu, streso mažinimu, motyvacijos ir pasitenkinimo darbu didinimu ir pan. Jei įmanoma, nustatykite terminus šiems tikslams pasiekti.</i>	
Tikslai	Tikslinės datos

<i>D. Nurodykite susitikimų datas, dažnumą ir vietą.</i> <i>Jei teisės aktų nuostatos to nenurodo, galite preliminariai susitarti dėl mentorystės trukmės, pvz., vieneri ar dveji metai. Taip pat galite susitarti dėl visuotinio susirinkimo taisyklių, pvz., temų, trukmės ir pan.</i>	
Terminas ir dažnumas	Susitikimo vieta

3.3 Mentorius sutartis

Laikas, praleistas nustatant vaidmenis ir planuojant mentorystę, yra svarbiausias jūsų santykiams ateinančiais mėnesiais ir metais. Tai taip pat įžanga rengiant šalių sutartį. Beveik visos institucijos, kuriose organizuojama mentorystė, turi panašių sutarčių šablonus. Švietimo sistemose jie taip pat nėra naujiena. Mentorystės sutartis yra oficialus dokumentas, apibrėžiantis jūsų ir jūsų mentoriaus santykius bei abiejų šalių užduotis ir atsakomybę.

Jūs ir jūsų mentorius turėtumėte laikyti šią susitarimą kaip sutartį ir ją pasirašyti. Daugelis organizacijų taip pat prašo pradedančiojo mokytojo ir mentoriaus vadovų pasirašyti šį dokumentą. Tokiu būdu vadovas, mūsų atveju – mokyklos direktorė arba direktorius, įsipareigoja sudaryti tinkamas sąlygas pradedančiajam mokytojui ir mentoriui bendradarbiauti. Vėliau šiame skyriuje rasite pavyzdinę mentoriaus ir pradedančiojo mokytojo sutartį bei pavyzdinę trišalę sutartį, pasirašytą mokyklos vadovybės atstovo. Sutartis turi daug privalumų:

- Tai apibrėžia lūkesčius.
- Priverčia šalis jaustis atsakingai už savo įsipareigojimų vykdymą.

- Padeda nustatyti sritis, kurioms reikės kitų žmonių ar institucijų paramos, pvz., psichologinio - edukacinio konsultavimo tarnybos.
- Sudaro sąlygas sąžiningam bendravimui.
- Nustato terminus ir tikslus.
- Apibrėžia sutarties atsisakymo sąlygas.

Esminis sutarties elementas yra konfidencialumo sąlyga.

Mentorystė reikalauja laiko ir įsipareigojimo. Ir vis dėlto tiek jūs, tiek jūsų mentorius turėsite kitų profesinių ir šeimyninių pareigų. Sudarius gerai parengtą sutartį, galima užtikrinti balansą tarp mentorystės kylančių užduočių ir jūsų dalyvavimo procese bei kitų jūsų įsipareigojimų ir laisvalaikio. Tai pasiekama, pavyzdžiui, aptariant susitikimų struktūrą, kad būtų išvengta laiko gaišimo.

Į sutartį taip pat turėtų būti įtraukta nutraukimo sąlyga, t. y. sutarties nutraukimas. Mentorius ir pradedančiojo mokytojo santykiai yra profesionalūs, bet ir labai asmeniški. Taigi, jei šalių santykiai nėra draugiški arba dėl kokių nors priežasčių nepataisomai pablogėjo, bendradarbiavimas tarp pradedančiojo mokytojo ir mentoriaus turi būti nutrauktas. Bet kuri šalis gali inicijuoti nutraukimą.

Toliau pateikiami dviejų mentorystės sutarčių pavyzdžiai. Aptarkite su mentoriumi ar pradedančiuoju mokytoju, kuri formulė, jūsų nuomone, yra naudingesnė. Užpildykite sutarties nuostatas, kad atitiktų jūsų individualius poreikius ar darbo sąlygas. Atsispausdinkite sutartį dviem egzemplioriais, po vieną kiekvienai šaliai, ir pasirašykite. Pastaba: prie sutarties galite pridėti priedus, pvz., tvarkaraštį ir veiksmų planą.

SUTARTIS TARP MENTORIAUS IR PRADEDANČIOJO MOKYTOJO

Šią sutartį sudaro

ir

Mes savanoriškai užmezgame šiuos mentorystės santykius, kurie turi būti produktyvi ir naudinga patirtis. Siekdami sumažinti nesusipratimų galimybę, susitarėme dėl šių dalykų:

1. **Konfidencialumas.** Visa informacija ir turinys, kuriuo dalijasi mentorius ir pradedantysis mokytojas, bus konfidencialūs.
2. **Lūkesčiai.** Tikimasi, kad mentorius (-ė) teiks švietimo ir tobulėjimo patarimus bei gaires, o abi šalys dirbs kartu, siekdamos nustatyti asmeninius ir profesinius pradedančiojo mokytojo tikslus ir parengti planą šiems tikslams pasiekti.
3. **Susitikimai.** Mentorius (-ė) ir pradedantysis mokytojas (-a) susitiks bendrai sutartu laiku ir vietoje. Sutartos susitikimo datos neturėtų būti atšauktos, nebent tai neišvengiama. Atšaukti susitikimai turėtų būti suplanuoti iš naujo. Kiekvieno susitikimo pabaigoje abi Šalys susitaria dėl kito susitikimo datos. Kiekvienas susitikimas truks mažiausiai ____minučių ir daugiausiai ____minučių.
4. **Mentorystės trukmė.** Mentorystės santykiai skiriasi priklausomai nuo aplinkybių.

Mūsų tikslas yra išlaikyti santykius visą laiką. Tačiau bet kuri šalis turi galimybę nutraukti santykius dėl teisėtos priežasties, jei apie tai praneša kitai šaliai.

Sutinkame, kad mentoriaus (-ės) vaidmuo yra:

Sutinkame, kad pradedančiojo mokytojo (-os) vaidmuo yra:

Mentorius (-ė) sutinka būti sąžiningas ir pateikti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį, dalindamasis savo patirtimi ir žiniomis.

Mokytojas (-a) sutinka būti atviras su mentoriumi (-e) ir gerbti jo (jos) įžvalgas ir patirtį.

Mentoriaus (-ė) parašas: _____ Data:

Mokytojo (-os) parašas: _____ Data:

Mokyklos įsipareigojimai

2022 m. rugsėjo 6 d. Švietimo ir mokslo ministro įsakymas dėl mokytojų profesinio tobulėjimo laipsnių suteikimo (Žin., Nr. 1914) § 2. 2 dalis

Mokyklos direktorius, mokytojas, kuriam laikinai pavestos mokyklos direktoriaus pareigos, ir ne trumpiau kaip 6 mėnesius pavaduojantis mokyklos direktoriaus pareigas einantis mokytojas, toliau – direktorius, teikia pagalbą mokytojui, besiruošiančiam į mokytojo profesiją ir papildomai pasirengiančiam mokytojo profesijai atlikti savo pareigas, tobulinti žinias ir įgūdžius, ypač sudaryti sąlygas mokytojui dalyvauti profesinėse formose. plėtoti ir pasinaudoti pedagoginės bibliotekos, psichologinio-pedagoginio konsultavimo centro ar kitos švietimo sistemoje veikiančios įstaigos materialine ir metodine pagalba.

MENTORYSTĖS SUTARTIS

Mentorystės sutartis susieja mentorių, pradedantįjį mokytoją ir direktorių bei apibrėžia kiekvienos šalies pareigas. Kruopštus sutartyje numatytų pareigų ir atsakomybės vykdymas turi tiesioginės įtakos ugdymo kokybei. Pradedantysis mokytojas yra mokyklos bendruomenės narys, o šia sutartimi siekiama stiprinti jo teigiamus santykius su mokiniais, kitais mokytojais ir tėvais.

Mentorius ir pradedantysis mokytojas sutinka:

1. Plėtoti profesinius ir kolegiskus darbo santykius aptariant lūkesčius ir sutariant, kaip efektyviai dirbti kartu.
2. Saugoti vienas kitam patikėtos informacijos konfidencialumą, jei ji nesusijusi su

Baudžiamajame kodekse numatytais dalykais.

3. Susitikti kartą per savaitę (mažiausiai), kad aptarti praktiką, sukurti kolegišką paramą ir stebėti veiksmingą mokymo praktiką.

Mentorius sutinka:

1. Tinkamai pasiruošti savo vaidmeniui lankant atitinkamas tolesnio mokymo formas.
2. Susipažinti su pradedančiojo mokytojo pasirengimo lygiu, įgūdžiais ir poreikiais, kad būtų galima užtikrinti, jog bus suteikta tinkamo pobūdžio ir apimties parama.
3. Apsilankyti pradedančiojo mokytojo klasėje ir pateikite atsiliepimų, patarimų bei suteikti paramą.
4. Būti prieinamiems informacijai ir konsultacijoms.

Pradedantysis mokytojas sutinka:

1. Dalyvauti mentoriaus rekomenduojamose tobulinimo formose.
2. Stebėti mentoriaus mokymą, taip pat kitų patyrusių specialistų mokymą.
3. Vykdyti mentoriaus pasiūlymus.
4. Pateikite mentoriui atsakymus į kylančius klausimus.

Mokyklos vadovas sutinka:

1. Naujoko mokytojo stebėjimas ir vertinimas.
2. Teikti paramą ir mentoriui, ir pradedančiajam mokytojui, įskaitant organizacinę paramą.

Ir pareiškia:

3. Neprašyti vertinamųjų pastabų iš mentoriaus apie pradedantįjį mokytoją.
4. Suteikti mentoriui laisvą laiką stebėti ir dirbti su pradedančiuoju mokytoju, sumažinant jo mokymo laiką _____ valandomis per savaitę.

Mentorius: _____ Data: _____

Pradedantysis mokytojas: _____ Data: _____

Mokyklos direktorius: _____ Data: _____

3.5. Mentorius – teisinis kontekstas

Ubi societas, ibi ius – senovės žmonės sakydavo: "Kur yra visuomenė, ten yra ir teisė". Todėl panagrinėkime, kaip mentoriaus funkcijos ir užduotys apibūdinamos švietimo teisės aktuose ir kur jas galima rasti. Susipažinimas su šiomis nuostatomis padeda suvokti, koks svarbus yra įstatymo ir jo įgyvendinimo praktikoje santykis.

Po Mokytojų chartijos pakeitimo, susijusio su nauja profesinio skatinimo formule, 9ca straipsnio 11-13 punktų turinyje atsirado nuostatos, kad pradedančiajam mokytojui mokyklos vadovas iš paskirtų ar atestuočių mokytojų paskiria mentorius. Į mentoriaus užduotis įeina darbas su mokytoju naujoku:

- Nuolatinės pagalbos teikimas pradedant dirbti, įskaitant naujoko supažindinimą su mokymo, auklėjimo ir globos dokumentais bei kitais mokykloje galiojančiais dokumentais.
- Pagalbos teikimas pasirenkant tinkamas kvalifikacijos tobulinimo formas.
- Dalintis savo žiniomis ir patirtimi tiek, kiek reikia, kad jis galėtų veiksmingai atlikti savo pareigas.
- Kad būtų galima stebėti ir diskutuoti apie jo klases.
- Mokytojo vedamų užsiėmimų stebėjimas ir aptarimas.
- Įkvepiantys ir skatinantys profesiniai iššūkiai.

Užduotis / Pratimas / Užsiėmimas

Pagalvokite ir nurodykite, kokių elementų ar panašių formuluočių galite rasti tiek teisės aktuose, tiek mentorystei skirtuose skyriuose. Aptarkite su savo mentoriumi ar pradedančiuoju mokytoju, ar kiti teisės aktai yra panašūs. Skyriuje paminėtas Mokytojų chartijos įstatymo pavadinimas. Kokius dar klausimus jis reglamentuoja, kurie tiesiogiai veikia mokyklų praktiką? Išvardykite bent tris pavyzdžius.

Elektroninis žinynas pradedantiesiems mokytojams parengtas Erasmus+ programos Strateginės partnerystės mokykliniam ugdymui projekto Erasmus+ programos projekto „Paramos sistemos pradedantiesiems mokytojams kūrimas“ projekto Nr. 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284.

Atsakomybės apribojimas: Finansuojama Europos Sąjungos lėšomis. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos švietimo ir kultūros vykdomosios įstaigos (EACEA) požiūrį ar nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei EACEA negali būti laikoma už juos atsakinga.