



Rokasgrāmata jaunajiem pedagogiem

Čehijas un Morāvijas izglītības darbinieku arodbiedrība (ČMOS PŠ), Lietuvas Izglītības un zinātnes profesionālā savienība (LESTU), Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA), Polijas Skolotāju savienība (ZNP)

2024

Saturs

Ievads	2
Projekta informācija	2
Galvenie mērķi	3
Par projekta partneriem	3
Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA), Latvija	3
Čehijas un Morāvijas izglītības darbinieku arodbiedrība (ČMOS PŠ), Čehija	3
Lietuvas Izglītības un zinātnes profesionālā savienība (LESTU), Lietuva	4
Polijas skolotāju savienība, arodbiedrība (ZNP), Polija	5
1. nodaļa – Ievads	7
2. nodaļa – Jauno pedagogu tiesības un pienākumi	9
Čehija	9
Latvija	13
Lietuva	18
Polija	21
3. nodaļa – Pedagogu profesijas nākotne – kompetences un prasmes	24
4. nodaļa – Personības prasmes	35
5. nodaļa – Sociālais dialogs	62
Čehija	62
Latvija	66
Lietuva	71
Polija	78
6. nodaļa – Digitalizācija un digitālās kompetences	81
7. nodaļa – Mentoringa	95

Ievads

Projekta informācija

Saskaņā ar OECD ziņojumu “Education at a Glance 2020”, 2018. gadā jaunie pedagogi (līdz 30 gadiem) veidoja tikai nelielu daļu no pedagogu kopas: 10% vidējās izglītības otrajā posmā un 8% vidējās izglītības otrajā posmā, vidēji visās OECD valstīs. Projekta valstīs šis modelis ir īpaši uzkrītošs vidējās izglītības otrajā posmā – Lietuvā 3,03%, Čehijā 4,06%, Latvijā 7,8%, bet vidējās izglītības otrajā posmā tikai 3,66% Lietuvā, 7,71% Latvijā un 9,42% Čehijā. Pedagoģiskā spēka novecošanās vairākkārt ietekmē valstu izglītības sistēmas. Konkurētspējīgas algas, labi darba apstākļi un karjeras izaugsmes iespējas, iespējams, ir piesaistījušas jauniešus mācībām dažās valstīs, vai arī palīdzējušas noturēt pedagogus citās valstīs. Papildus tam, ka tiek rosināti darbā pieņemšanas un apmācību pasākumi, lai aizstātu pensionētos pedagogus, tas var ietekmēt arī budžeta lēmumus. Vispārējās izglītības iestādēs darbā iestājas jauni speciālisti, taču viņu skaits ir nepietiekams. To apliecina dati par kopējo pedagogu darba stāžu skolās. TALIS pētījuma rezultāti liecina, ka aptuveni 13% pedagogu darba stāžs ir mazāks par 5 gadiem, bet divreiz vairāk pedagogu ir 6 līdz 10 gadu darba stāžs. Tas nozīmē, ka salīdzinoši liels skaits jauno speciālistu sāk strādāt skolās, taču ilgtermiņā viņi neturpina strādāt par pedagogiem. Problēma ir jārisina steidzami un vispusīgi, lai valstis nenonāktu situācijā, kad izglītības iestādēs nebūs pietiekami daudz pedagogu. TALIS pētījums 2018. gadā norādīja, ka jauno pedagogu atbiruma iemesls, ļoti iespējams, ir nepietiekams skolas administrācijas un pašvaldības atbalsts. 2018. gadā LIZDA veica pētījumu “Pedagogu profesionālā atbalsta sistēmas novērtējums” (n= 1258), kurā 69,3% aptaujāto piekrita apgalvojumam: “Latvijā nav vienotas un strukturētas atbalsta sistēmas jaunajiem pedagogiem”. Par neatliekamu nepieciešamību pēc atbalsta sistēmu izveides jaunajiem pedagogiem pierāda fakts, ka tikai 29,2% jauno pedagogu bija apmierināti ar profesionālu atbalstu izglītības iestādē. Šī vajadzība uzsvērtā Latvijas izglītības politikas plānošanas dokumentā “Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021-2027”, kur jauno pedagogu piesaiste, tādējādi nodrošinot pastāvīgu pedagogu ģenerēšanu, ir viena no trijām svarīgākajām prioritātēm vispārējā izglītībā. Šī prioritāte tiks atbalstīta, stiprinot jauno pedagogu sagatavošanas 2021.-2027.gadā. Projekta partnervalstis saskaras ar tādām pašām problēmām. Jauno pedagogu piesaiste un atbalsta sniegšana mācību procesā pirmajos gados ir galvenais visu partnerorganizāciju motivācijas

faktors piedalīties projektā. Ir vajadzīga labākā prakse, pieredzes apmaiņa un zināšanu nodošana visām valstīm un organizācijām.

Galvenie mērķi

Projekta galvenie mērķi ir:

- 1) Izstrādāt priekšlikumus atbalsta sistēmai jauniem pedagogiem, pamatojoties uz jauno pedagogu vajadzībām un ieinteresēto pušu redzējumu.
- 2) Atbalstīt izglītības politikas veidotājus un īstenotājus un jaunos pedagogus ar informāciju, rīkiem un metodēm jauno pedagogu atbalsta sistēmas pilnveidošanai.

Par projekta partneriem

Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība (LIZDA), Latvija

www.lizda.lv

LIZDA ir neatkarīga organizācija, kas dibināta 1990.gada 19.maijā un šobrīd ir lielākā arodbiedrība Latvijā. LIZDA apvieno 30 220 izglītības un zinātnes jomās strādājošus pedagogus, augstskolu darbiniekus, studentus un seniorus. Viņi ir apvienojušies 1248 arodbiedrībās, kurās tiek aizsargātas viņu ekonomiskās, sociālās un profesionālās tiesības. 54% izglītības un zinātnes darbinieku ir LIZDA biedri, kuri aktīvi īsteno savas intereses darba un sadzīves apstākļu uzlabošanā, tālākizglītībā un zinātnes jomas attīstībā. LIZDA ir Latvijas valdības sociālais partneris un aktīvi darbojas Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē (NTSP). LIZDA ir arī Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) biedre. LIZDA misija: pārstāvēt un aizsargāt LIZDA biedru ekonomiskās, sociālās un juridiskās tiesības, un veidot sociālo dialogu visos līmeņos. Vīzija: spēcīgākā un lielākā arodbiedrība, kurai pievienojas aktīvi un labi informēti biedri, kuri interesējas par izglītības un zinātnes procesiem.

Čehijas un Morāvijas izglītības darbinieku arodbiedrība (ČMOS PŠ), Čehija

www.skolskeodbory.cz

Čehijas un Morāvijas izglītības darbinieku arodbiedrība (ČMOS PŠ) ir Čehijas lielākā profesionālā arodbiedrība, kas pārstāv izglītības jomā strādājošos, pensionārus un bezdarbniekus, kas strādājuši izglītības nozarē. Visas šīs personas ir organizētas bez jebkādas politiskās partijas, tautības, reliģijas, rases vai dzimuma diskriminācijas. Skolas absolventi var pieteikties dalībai arodbiedrībā pēc obligātā skolas izglītības perioda, ko nosaka Čehijas tiesību

akti. Čehijas un Morāvijas izglītības darbinieku arodbiedrība ir organizācija, kuras interešu lokā ietilpst darba ņēmēju tiesības un statuss, izglītības darbinieku sadzīves un profesionālie apstākļi, tā sadarbojas ar valsts iestādēm un sociālajiem partneriem izglītības nozarē. ČMOS PŠ mērķi ir: aizstāvēt savu biedru tiesības un veicināt un apspriest viņu ekonomiskās, sociālās, sadzīves un profesionālās vajadzības un prasības; sadarboties ar valdību un citām valsts iestādēm un darba devēju apvienībām; uzlabot savu biedru darba un dzīves apstākļus; sniegt saviem biedriem juridiskas konsultācijas un tiesisko aizsardzību; piedalīties likumdošanas procesos un virzīt priekšlikumus un likumprojektus ČMOS PŠ mērķu un prioritāšu sasniegšanai; izglītības sistēmas, tās likumdošanas un regulējuma analīzes un prognožu veidošana; arodbiedrību darbības un arodbiedrību attiecību informācijas un koordinācijas sistēmu izstrāde; veikt veselības un drošības jautājumu kontroli un uzraudzību darba vietā.

Lietuvas Izglītības un zinātnes profesionālā savienība (LESTU), Lietuva
www.svietimoprofsajunga.lt

Lietuvas Izglītības un zinātnes arodbiedrība – LESTU (Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga – LŠMPS) ir lielākā izglītības darbinieku jumta arodbiedrība, kurā apvienojusies aptuveni 10 000 biedru un vairāk nekā 25% arodbiedrību. Arodbiedrībās centrālajā birojā strādā 11 darbinieki un 40 koordinatori reģionālā līmenī (pašvaldībās). LESTU ir vienīgā izglītības arodbiedrību organizācija Lietuvā, kas apvieno darbiniekus visās izglītības jomās, sākot no pirmsskolas pedagogiem līdz arodskolu pedagogiem un pasniedzējiem un pētniekiem universitātēs. Savienība aktīvi iesaistās savu biedru vispārējo profesionālo un arodbiedrību interešu veicināšanā visos līmeņos – valsts, reģionālajā un institucionālajā. LESTU ir politiski neatkarīga dialogā ar darba devējiem, un tā ir cieši apņēmusies ietekmēt valdības veidoto izglītības politiku Seimā. Lietuvas Izglītības un zinātnes arodbiedrība ir Lietuvas Arodbiedrību konfederācijas (LPSK) biedre, kā arī Education International (EI) un Eiropas Izglītības arodbiedrību komitejas (ETUCE) biedre. Arodbiedrības rīcībā ir plaši nacionālie un starptautiskie tīkli, lai izplatītu projekta rezultātus un dalītos ar labāko pieredzi. Valsts līmenī LESTU ar parlamentārās izglītības padomes starpniecību sniedz valdībai ieteikumus visās izglītības jomās attiecībā uz vispārējās izglītības un augstākās izglītības politiku. LESTU sadarbojas ar Izglītības, sporta un zinātnes ministriju un Kvalifikācijas un profesionālās izglītības attīstības centru, cenšoties nodrošināt, lai Lietuvas mūžizglītības sistēmas attīstība atbilstu gan ekonomikas, gan sabiedrības vajadzībām. Politikas līmenī LESTU regulē arī pedagogu un pasniedzēju pamatnosacījumus – jauno pedagogu apmācību, darba laiku,

apmācību, atalgojumu, aizsardzību pret atlaišanu, veselības aizsardzību un citus faktorus, kas būtiski, slēdzot darba koplīgumus.

Polijas skolotāju savienība, arodbiedrība (ZNP), Polija www.znp.edu.pl

ZNP vēsture aizsākās jau 1905. Gadā - Polijas sadalīšanas laikā, kad krievu okupācijas posmā grupa poļu pedagogi lika pamatus iestādes pastāvēšanai, aizstāvot poļu valodu un pedagogu tiesības. ZNP ir vecākā un lielākā pedagogu arodbiedrība Polijā. ZNP ir vienota, brīvprātīga, neatkarīga pašpārvaldes organizācija, kurā tiek nodarbināti pamatizglītības, vidējās, augstākās izglītības un zinātnes darbinieki. ZNP pārstāv aptuveni 200 000 pedagogi un izglītības darbinieki no visiem izglītības līmeņiem (pirmsskolas, pamatskolas, vidusskolas, arodskolas, vidusskolas, pētniecības institūti un izglītības atbalsta personāls). ZNP ir saistīta ar Visas Polijas arodbiedrību aliansi (OPZZ). Izdevums “Skolotāju balss (Głos Nauczycielski) kopš 1917. gada tiek veidots ZNP. Kā arodbiedrību sabiedriskā un izglītības iknedēļas žurnālā tajā tiek publicēti materiāli par izglītību, mācību vidi un ZNP darbību. “Głos Nauczycielski” ir lielākais žurnāls izglītības nozarē, un vienlaikus vecākais Polijā. Starptautiskā sadarbība: ZNP ir Education International (EI) biedre, aktīva EI reģionālās struktūras – Eiropas Izglītības arodbiedrību komitejas (ETUCE) dalībiece. Kopš 2011. gada ZNP prezidents Sławomir Broniarz kā valdes loceklis ievēlēts EI padomē.

ZNP mērķi:

- Vienlīdzīgas iespējas iegūt izglītību visiem;
- Bezmaksas izglītība visos līmeņos;
- Pirmsskolas izglītības attīstība;
- Skolēniem draudzīga skola, kas garantē kvalitatīvu izglītību un attīsta talantus, prasmes un intereses;
- Pedagoģa profesijas prestižs un statuss;
- Visu izglītības un zinātnes darbinieku profesionālo un sociālo interešu aizstāvība;
- Pensionēto pedagogu tiesības uz cienīgu un pienācīgu dzīvi.

Aktivitātes:

- Dalība valsts likumdošanas izstrādē;

- Sabiedrībai labvēlīgu risinājumu izstrāde, sabiedrības vajadzībām un nākotnes izaicinājumiem pielāgota izglītība;
- Sadarbība ar valsts un vietējām iestādēm, atbalstot lēmumus un aktivitātes, kas kalpo skolu un izglītības iestāžu mācību, audzināšanas un aizbildnības mērķiem;
- Sadarbība ar iestādēm un organizācijām, kas iestājas par bērnu un jauniešu tiesībām un interesēm.

1. nodaļa – Ievads

Dārgais kolēģi,

Rokasgrāmata, kuru tagad turat rokās, tika izstrādāta, lai palīdzētu jums uzsākt pedagoga darbu.

Pat mēs, autori, spilgti atceramies kā jutāmies, kad pirmo reizi iegājām klasē. Atceramies prieku un izaicinājumus, kas piedzīvoti pirmajos gados strādājot pedagoga profesijā. Sākumā ne viss norit tik gludi kā mēs vēlētos, un var gadīties, ka katrs no mums nonāk situācijās, kurām neesam gatavi un nezinām, kā rīkoties.

Rokasgrāmatas saturs tika veidots, kopīgiem spēkiem iesaistoties jauno pedagogu grupai. Rokasgrāmatā ir ietverti praktiski padomi, kuru pamatā ir teorētiskas nostādnes. Cerams, ka šī rokasgrāmata kalpos kā papildu zināšanu avots, kā avots padomiem un norāde uz citiem mācību materiāliem. Rokasgrāmatā mēģinājam iemūžināt visu, ko paši uztvērām kā svarīgu, ko paši būtu gribējuši zināt savās pirmajās pedagoga darba dienās.

Uztveriet šo rokasgrāmatu kā labi pārdomātu padomu kopumu no kāda, kurš ir piedzīvojis ļoti līdzīgu pieredzi kā jūs, un kurš vēlas jums palīdzēt atrast veidu kā vieglāk pārvarēt grūto jaunā pedagoga posmu, vai vismaz labāk sagatavoties tam.

Rokasgrāmatas mērķis nav izsmeloši aptvert visus problēmjaudājumus, ne arī piedāvāt vienu garantētu un pareizu risinājumu. Gluži pretēji, uztveriet to kā atvērtas tālākai pašmācībai, pašrefleksijai un stimulu tālākai domāšanai. Mēs esam pārliecināti, ka rokasgrāmatas lasīšana palīdzēs jums labāk pārvaldīt pirmās nedēļas un mēnešus jaunajā skolā un atvieglās sākuma posmu jaunā pedagoga darbā.

Norādes rokasgrāmatas lietotājam

Rokasgrāmatas tēmas ir sadalītas nodaļās, kuras tālāk tiek sadalītas apakšnodaļās, atkarībā no tēmas.

Atsevišķās nodaļas izstrādāja šī projekta partneri, t.i., Latvijas arodbiedrība LIZDA, Lietuvas arodbiedrība LESTU, Polijas arodbiedrība ZNP un Čehijas arodbiedrība ČMOS PŠ.

Rokasgrāmata piedāvā ārvalstu kolēģu pieredzi un aprakstus par izglītības sistēmu stāvokli Latvijā, Lietuvā, Polijā un Čehijā.

Jums nav jālasa rokasgrāmata no sākuma līdz beigām. Atsevišķas tēmas nekādā veidā nav saistītas viena ar otru. Vienkārši izvēlieties tēmu, kas jūs visvairāk interesē, kurā jautājumā jums nepieciešama palīdzība. Lasot tekstu ņemiet vērā, ka runa ir ne tikai par lasīšanu, bet arī par to kā dotā informācija attiecas uz jums, un kā jūs to varat izmantot savā labā. Vairāk viedokļu ir labāk nekā viens viedoklis - mēs iesakām lasīšanas laikā veikt piezīmes un pēc tam ar kādu kolēģi pārrunāt informāciju un piezīmes. Jebkura diskusija par tēmu palīdz precizēt domas un virzīties uz priekšu.

Mēs ceram, ka rokasgrāmata jums palīdzēs un iedvesmos turpināt pētīt tēmas un paplašināt savu redzesloku.

2. nodaļa – Jauno pedagogu tiesības un pienākumi Čehija

Ievads

Pedagogu, t.sk., jauno pedagogu tiesības un pienākumi ir noteikti likumdošanā. Tā kā Čehijas Republikā pedagoga darbu var veikt tikai darba attiecībās, pedagogu tiesību un pienākumu definēšanai īpaši svarīgi ir šādi likumi:

- Likums Nr. 89/2012 Coll., Civilkodekss, ar grozījumiem
- Likums Nr. 262/2006 Coll., Darba kodekss, ar grozījumiem
- Likums Nr. 561/2004 Coll., Izglītības likums, ar grozījumiem
- Likums Nr. 563/2004 Coll., Likums par pedagoģisko personālu, ar grozījumiem

Darba attiecību vispārējais tiesiskais regulējums ir Darba kodekss. Civilkodekss tiek izmantots kā atbalsts situācijās, kad Darba kodekss neregulē noteiktu tiesību jomu (piem., noteikto termiņu aprēķināšana, tiesvedība u.c.). Konkrētie likumi, kas attiecas uz pedagogiem, ir Izglītības likums un Pedagoģiskā personāla likums. Tajā ietvertie grozījumi ir prioritāri pār jebkuriem Darba kodeksa un/vai Civilkodeksa grozījumiem.

Tajā pašā laikā pedagoģisko darbinieku tiesības un pienākumus regulē citas likumā noteiktas normas, piemēram:

Valdības noteikumi Nr.341/2017 Sb., Par valsts dienestā un pārvaldē nodarbināto darba samaksas koeficientiem, ar grozījumiem.

Dekrēts Nr. 263/2007 Coll., ar ko nosaka Izglītības, kultūras, zinātnes un tehnoloģiju ministrijas, reģiona, pašvaldības vai brīvprātīgas pašvaldību apvienības izveidoto skolu un skolu iestāžu darbinieku darba noteikumus, ar grozījumiem.

Pedagogu un citu darbinieku pienākumi

Parasti uz darbiniekiem darba attiecībās var attiecināt saistības, kas izriet no tiesiskā regulējuma un saskaņotā darba veida. Šos pienākumus darba devējs var tikai vienpusēji precizēt, vai precizēt ar darba vietas noteikumiem, kas var noteikt jaunas saistības, vienojoties ar darbinieku.

Iepriekš minētā iemesla dēļ dažādi ētikas kodeksi ir problemātiski. Čehijas Republikā nav vienota pedagogu ētikas kodeksa, kas būtu definēts un iekodēts likumā. To centās izveidot vairākas biedrības, interešu grupas un nozīmīgas personības. Viņu pūliņi noveda pie materiāla - [Desmit principi](#), ko var atrast tiešsaistē. Tā kā šajā jomā nav tiesiskā regulējuma, lielākā daļa ētikas kodeksā reglamentēto pienākumu nav pedagogam saistoši vai izpildāmi.

Vienīgais veids kā saskaņā ar spēkā esošo likumdošanu padarīt pedagoga ētikas kodeksu saistošu, ir apspriest tajā ietvertos pienākumus un apstiprināt to pieņemšanu līgumā. Pretējā gadījumā saistoši būs tikai tie pienākumi, kas de facto kopē tiesību normas.

Pienākumi, kas izriet no darba attiecībām

Darba devēja pienākums ir norīkot darbiniekam darbu saskaņā ar darba līgumu, izmaksāt darbiniekam darba samaksu par veikto darbu, radīt apstākļus darba pienākumu veikšanai un ievērot normatīvos aktus.

Darbinieka pienākums ir klātienē veikt darbu saskaņā ar darba līgumu paredzētajā nedēļas darba laikā un pildīt no darba attiecībām izrietošos pienākumus.

Tiesības, kas izriet no darba attiecībām

Vienas darba attiecību puses pienākums parasti nozīmē otras puses tiesības. Pedagogiem ir tiesības uz darba samaksu par veikto darbu, apmierinošiem darba apstākļiem, veselības un drošības aizsardzību darba vietā un vienlīdzīgu attieksmi.

Papildus vispārīgajām tiesībām un pienākumiem, kas izriet no Darba kodeksa, pedagogu īpašās tiesības un pienākumi ir reglamentēti Likuma Nr. 561/2004 Coll. 22.a un 22.b pantā, Izglītības likumā ar grozījumiem (turpmāk tekstā – Izglītības likums). Šis nolikums bez pedagogiem attiecas arī uz visu pedagoģisko personālu.

Pedagoģiskā personāla tiesības

22.a sadaļa

Pedagoģiskā personāla locekļiem ir tiesības veikt pedagoģisko darbību:

- a) Apstākļos, kas nepieciešami viņu pedagoģiskās darbības veikšanai, jo īpaši būt aizsargātiem pret bērnu, skolēnu, studentu un bērnu un skolēnu likumīgo pārstāvju un citu personu, kas ir tiešā saskarē ar pedagoģisko personālu, fizisku vardarbību vai psiholoģisku spiedienu*

- b) *Tādā veidā, kas nodrošina, ka viņu tiešā pedagoģiskā darbība netiek traucēta, pārkāpjot normatīvos aktus*
- c) *Izmantojot metodes, formas un līdzekļus pēc saviem ieskatiem atbilstoši izglītības principiem un mērķiem mācību laikā, kā arī izglītojošās, speciālās pedagoģiskās un pedagoģiski psiholoģiskās darbības*
- d) *Ar balsstiesībām un tiesībām tikt ievēlētam skolas padomē*
- e) *Ar tiesībām uz objektīvu savas pedagoģiskās darbības novērtējumu*

Pedagoģiskā personāla pienākumi

22.b sadaļa

Pedagoģiskā personāla pienākumi ir:

- a) *Veikt mācību pasākumus saskaņā ar izglītības principiem un mērķiem*
- b) *Aizsargāt un ievērot bērnu, skolēnu un studentu tiesības*
- c) *Aizsargāt bērnu, skolēnu un studentu veselību un drošību un nepieļaujiet visa veida riskantu uzvedību skolās un skolu telpās*
- d) *Veicināt pozitīvu un drošu klimatu skolas vidē un atbalstīt tās attīstību, izmantojot savu pieeju izglītībai un apmācībai*
- e) *Uzturēt konfidencialitāti un aizsargāt pret personas datu, informācijas par bērnu, skolēnu un studentu veselības stāvokli, kā arī skolas konsultatīvās iestādes un skolas konsultāciju biroja, ar kuru viņi ir iepazinušies, sniegtās konsultācijas rezultātus.*
- f) *Sniegt bērniem, skolēniem, studentiem un nepilngadīgo likumīgajiem pārstāvjiem informāciju, kas saistīta ar izglītību un apmācību*

Jaunā pedagoga definīcija

Saskaņā ar profesionālo literatūru jaunais pedagogs ir pedagogs, kuram ir atbilstoša augstskolas izglītība un pedagoģiskā kompetence. Tomēr viņiem trūkst pedagoģiskās pieredzes, jo viņi ir savas profesionālās karjeras sākumā.¹

Vienota jaunā pedagoga definīcija nepastāv. Tomēr to var atvasināt no 24.a sadaļas Likumā Nr. 563/2004 Coll., par pedagoģisko personālu, ar grozījumiem (turpmāk tekstā – Pedagoģiskā

¹ PRUCHA, Jan; WALTEROVÁ, Eliška un MAREŠ, Jiří. Pedagoģiskā vārdnīca. 7., [čehu valPedagoģiskā vārdnīca sēj. 7, atjaunināta un paplašināta versija]. Prāga: Portāls, 2013. 395 lpp. ISBN 978-80-262-0403-9.

personāla likums).² *Adaptācijas periods* šajā noteikumā ir definēts kā *laika posms no pirmo darba attiecību nodibināšanas līdz divu gadu darba attiecību termiņa beigām ar juridisko personu.*

Pamatojoties uz iepriekš minēto, var teikt, ka jaunais pedagogs ir jebkurš pedagogs, kurš savu darbu veic adaptācijas periodā.

Jaunā pedagoga tiesības

Pedagoģiskā personāla likuma 24.b panta noteikumi paredz, ka katram jaunajam pedagogam ir norīkots *mentors, kurš pārsvarā metodiski vada jauno pedagogu adaptācijas periodā, nepārtraukti un regulāri kopā ar viņu izvērtē viņa pedagoģisko darbību un iepazīstina ar skolas darbības nosacījumiem un saistīto dokumentāciju.*³ Mentoram pirmām kārtām ir jāsniedz jaunajam pedagogam nepieciešamais atbalsts. Sadarbības stilu un metodes starp mentoru un jauno pedagogu nosaka katra skola individuāli.

² Stājas spēkā no 2024. gada 1. janvāra.

³ Stājas spēkā no 2024. gada 1. janvāra.

Latvija

Ievads

Pedagogu, t.sk., jauno pedagogu, tiesības un pienākumi izriet no Latvijas Republikas tiesību normām. Pedagogi, arī jaunie, attiecībā uz savām tiesībām un pienākumiem ir tieši pakļauti Darba likumā noteiktajiem nosacījumiem. Normatīvie akti (Izglītības likums, Ministru kabineta noteikumi) ir īpaši svarīgi, lai noteiktu šādas tiesības un pienākumus:

1. Tiesības strādāt par pedagogu– nepieciešamā izglītība un kvalifikācija;
2. Pedagogu izglītība un profesionālā kvalifikācija un profesionālās kompetences regulāra pilnveide;
3. Pedagoga profesionālās darbības kvalitātes regulāra izvērtēšana;
4. Pedagogu tiesības un pienākumi.

Latvijas Izglītības likumā noteiktie pedagogu vispārīgie pienākumi

- Radoši un atbildīgi piedalīties izglītības programmu īstenošanā;
- Veidot izglītojamā atbildīgu attieksmi pret sevi, citiem, darbu, kultūru, dabu u.c.
- Audzināt kārtīgus, godīgus, atbildīgus cilvēkus - Latvijas patriotus, stiprinot piederību Latvijas Republikai;
- Ievērot pedagoga profesionālās ētikas normas;
- Regulāri pilnveidojiet profesionālo kompetenci;
- Cienīt izglītojamā tiesības;
- Sadarboties ar izglītojamā ģimenes locekļiem izglītības jautājumos;
- Ja iespējams, piedalīties izglītības procesu uzlabošanā.

Latvijas Izglītības likumā noteiktās pedagogu tiesības

- Piedalīties izglītības iestādes valdē;
- Saņemt valsts garantēto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu 8 nedēļas;

- Pamatojoties uz līgumu par mācību līdzekļu izstrādi, saņemt apmaksātu radošā darba atvaļinājumu līdz 3 mēnešiem vai bezalgas atvaļinājumu līdz 6 mēnešiem Ministru kabineta noteiktajā kārtībā;
- Saglabājot pamatalgu izglītības iestādē, kurā pedagogs strādā pamatdarbā, izmantot 30 kalendārās dienas trīs gadu laikā izglītības un profesionālo prasmju pilnveidošanai;
- Saņemt un izmantot izglītības programmu īstenošanai nepieciešamo informatīvo un materiālo nodrošinājumu;
- Saņemt pabalstu no izglītības iestādes dibinātāja finanšu līdzekļiem ģimenes locekļa (laulātā, bērna, vecāka, vecvecāka, adoptētāja vai adoptējamā, brāļa vai māsas) vai apgādājamā nāves dēļ ne vairāk kā vienas minimālās mēneša darba algas apmērā;
- Vardarbības gadījumā saņemt izglītības iestādes vadītāja un dibinātāja atbalstu;
- Sadarbojoties ar audzēkņiem un vecākiem, rīkoties saskaņā ar izglītības iestādes noteikto kārtību;
- Pašvaldības un valsts izglītības iestādes, ja citos ārējos normatīvajos aktos nav noteikts citādi, no izglītības iestādes dibinātāja finanšu līdzekļiem pedagogiem var noteikt šādu papildu atlīdzību: pabalsts līdz 50% no mēnešalgas vienu reizi kalendārajā gadā par katru apgādībā esošu bērnu invalīdu līdz 18 gadu vecumam;
- Veselības apdrošināšana: Veselības apdrošināšanas prēmija nedrīkst pārsniegt noteikumus par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteikto apmēru. Ja apdrošināšanas prēmija pārsniedz minēto summu, pedagogs sedz prēmijas starpību.

Kurš tiek uzskatīts par jauno pedagogu Latvijā?

Jaunais pedagogs ir pedagogs, kuram ir atbilstošs augstskolas grāds un pedagoģiskā kvalifikācija – parasti pedagoģijas students, kurš ir absolvējis un sācis strādāt izglītības iestādē vai vēl mācās augstskolā un daļēji jau strādā par pedagogu.

Adaptācijas periods – 2023.gadā normatīvajā regulējumā noteikts uzņemšanas gads. Indukcijas gads ir periods no pirmo darba attiecību sākuma (1 gads) izglītības iestādē. Pamatojoties uz to, var definēt, ka jaunais pedagogs ir jebkurš pedagogs kurš iziet indukcijas periodu – ievadgadu.

Uz ko ir tiesības jaunajam pedagogam?

Ministru kabineta noteikumi Nr.403, kas izdoti Eiropas Savienības fondu 2021.-2027.gada plānošanas periodā – aktivitātes „Ievada gads pedagoga sagatavošanas studiju programmās” īstenošanas noteikumi, programmas ietvaros tiek atbalstītas šādas aktivitātes:

- Atbalsts studiju programmu absolventiem pirmajā gadā pēc pedagoga kvalifikācijas iegūšanas;
- Individuāls atbalsts profesionālās pilnveides grupās;
- Nodarbību novērošana;
- Profesionālās kompetences pilnveides programmu izstrāde un īstenošana;
- Mērķstipendijas indukcijas gada dalībniekiem.

Atbalsts iepriekšminētajām aktivitātēm jaunajiem pedagogiem ir ierobežots finansējuma (ES fondu), laika un jauno pedagogu skaita ziņā (atlases process, ne visiem pedagogiem būs pieejamība, projekta virzītājs ir tikai viena augstskola - Latvijas Universitāte. Kopā 6 augstākās izglītības iestādes sagatavo pedagoģijas studējošos. Projekta ietvaros Latvijas Universitāte izstrādā maģistra studiju programmu “Izglītības zinātnes” ar specializāciju “Pedagogs mentors”.

Mērķtiecīgs valsts finansiālais atbalsts mentoriem jauno pedagogu indukcijas gadā nav pieejams. Katrai skolai ir jāizstrādā savi iekšējās kārtības noteikumi par mentoriem. Ja jaunais pedagogs saņem praktisku atbalstu no kvalificēta mentora, skolām ne vienmēr šim mērķim ir finansējums.

Grozījumi Ministru kabineta noteikumos Nr.740 "Noteikumi par stipendijām" – finansiālais atbalsts pedagoģijas studentiem

Augstskola konkursa kārtībā piešķir stipendiju 300 eiro apmērā pedagoģijas studentiem:

- Ja students mācās pilna laika pirmā cikla augstākās izglītības studiju programmā
- Pirmajā studiju gadā students nestrādā algotu darbu, sākot ar otro studiju gadu - strādā par pedagogu vai pedagoga palīgu izglītības iestādē, nepārsniedzot pusi no slodzes

- Sākot ar trešo semestri - ir noslēgts rakstisks līgums ar izglītības iestādi vai pašvaldību par nodarbinātību izglītības iestādē, kurā plānots strādāt vismaz 3 gadus pēc pedagoga profesionālās kvalifikācijas iegūšanas
- Pēc pirmā studiju gada students ir izgājis praksi izglītības iestādē un augstskola ir saņēmusi pozitīvas atsauksmes no prakses vadītāja un iestādes par studenta profesionālo atbilstību pedagoga profesijai.

Ieteikumi valsts līmenī jauno pedagogu atbalstam – LIZDA aptaujas rezultāti

Saskaņā ar 2017. gadā veikto LIZDA aptauju, daļa no ieteikumiem pedagogiem, tostarp jaunajiem pedagogiem, ir adresēti valsts līmeņa politikas veidotājiem, lai pārliecinātos par pedagogu tiesību atbilstību ES Sociālajai hartai.

Labklājības ministrijai, sadarbībā ar Izglītības un zinātnes ministriju, ir jākonstatē neatbilstības pedagogu darba tiesību kontekstā un to novēršanas risinājumi saistībā ar šādiem ratificētajiem Eiropas Sociālās hartas pantiem:

- 2. PANTS. Tiesības uz godīgiem darba apstākļiem
- 2.-5.punkts. 4.pants. Tiesības uz taisnīgu atlīdzību
- 5. pants. Tiesības biedroties, sadarboties arodbiedrībās
- 6. pants. Tiesības slēgt koplīgumus
- 21. pants. Tiesības uz informāciju un konsultācijām
- 22. pants. Tiesības piedalīties darba apstākļu un vides noteikšanā un uzlabošanā
- 26. pants. Tiesības uz cieņu darbā
- 28. pants. Darba ņēmēju pārstāvju tiesības aizsargāt darba pienākumus
- 29.pants.Tiesības saņemt savlaicīgu informāciju un konsultācijas par štatū samazināšanas gadījumiem iestādēs

Atsauces:

1. Darba likums (20.06.2021). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

2. Izglītības likums (29.10.1998.) Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/50759-izglitiba-likums>.
3. Grozījumi Ministru kabineta 2004. gada 24. augusta noteikumos Nr. 740 "Noteikumi par stipendijām" (2023).
4. Ministru kabineta noteikumi Nr. 403. (2023). Eiropas Savienības kohēzijas politikas programmas 2021.–2027. gadam pasākuma "Indukcijas gada ieviešana pedagogu sagatavošanas studiju programmās" īstenošanas noteikumi.
5. Pedagogu darba tiesības izglītības iestādēs (2017). LIZDA. Pieejams: https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2019/08/LIZDA_petijums-internetam_2017.pdf

Lietuva

Saskaņā ar Lietuvas Republikas Izglītības likumu pedagogiem ir šādi pienākumi (49. panta 2. daļa):

- 1) *Nodrošināt audzēkņu drošību un augstas kvalitātes izglītību*
- 2) *Izkopt izglītojamo stingras morālās, pilsoniskās, etniskās un patriotiskās nostājas, cieņu pret vecākiem, izglītojamo personīgo spēju attīstīšanu, lai garantētu savu kultūras identitāti, pasniegt izglītības saturu saprotamā un nepārprotamā veidā pareizā lietuviešu valodā, tiesību aktos noteikts, ka atbilstošs izglītības saturs tiek sniegts lietuviešu valodā*
- 3) *Ievērot izglītības iestāžu apstiprinātās ētikas normas un izglītības iestādes reglamentu veidojošo dokumentu prasības*
- 4) *Paaugstināt savu kvalifikāciju, kā arī sociālās un ekonomiskās kompetences*
- 5) *Nodrošināt uz izglītojamo spējām un arodu balstītu izglītību, stiprināt motivāciju mācīties un pārliecību par savām spējām, sniegt palīdzību izglītojamajiem ar izglītības/mācīšanās grūtībām un speciālām izglītības vajadzībām, pielāgot mācību priekšmeta programmu, saturu un metodes minētajiem izglītojamajiem.*
- 6) *Objektīvi izvērtēt izglītojamo mācību sasniegumus un pastāvīgi informēt viņus par mācību progresu*
- 7) *Skolas noteiktajā kārtībā informēt vecākus (aizbildņus, audzinātājus) par bērna stāvokli, izglītības un mācību vajadzībām, sekmēm, skolas apmeklējumu un uzvedību, kā arī ziņot par novēroto vardarbības gadījumu skolas vadītājam, ka izglītības iestāde*
- 8) *Sadarboties ar citiem pedagogiem, lai sasniegtu izglītības mērķus*
- 9) *Cienīt izglītojamo kā personu, nepārkāpt viņa tiesības un likumīgās intereses*
- 10) *Pildīt citus Profesionālās izglītības un apmācības likumā un Pieaugušo neformālās izglītības likumā noteiktos pienākumus*
- 11) *Arodbiedrību pārstāvji ir tiesīgi pārstāvēt pedagogu intereses un aizstāvēt viņu tiesības likumā noteiktajā kārtībā.*

Lietuvas Republikas Izglītības likuma 49.panta 1.daļā ir noteiktas šādas pedagogu tiesības:

- 1) *Piedāvāt savas individuālās programmas; izvēlēties pedagoģiskās darbības metodes un formas*
- 2) *Apmeklēt kvalifikācijas celšanas pasākumus vismaz 5 dienas gadā*

- 3) *Jāatestē un jāiegūst kvalifikācijas kategorija izglītības un zinātnes ministra noteiktajā kārtībā*
- 4) *Strādāt psiholoģiski, emocionāli un fiziski drošā, uz savstarpēju cieņu balstītā vidē, būt pasargātam no jebkādas vardarbības, nodrošināt higiēnas prasībām atbilstoši aprīkotu darba vietu, saņemt informāciju, ekspertu, konsultatīvo un psiholoģisko palīdzību pedagoģiskajā psiholoģiskajā darbā. dienesta vai no psiholoģiskās palīdzības sniedzēja, ar kuru pašvaldības izpildinstitūcija ir noslēgusi psiholoģiskās palīdzības sniegšanas līgumu*
- 5) *Piedalīties skolas pašpārvaldē*
- 6) *Ierosināt skolas direktoram vērsties pie pašvaldības administrācijas direktora par minimāla vai vidēji smaga uzraudzības līdzekļa noteikšanu bērnam, kā arī ierosināt skolas direktoram piemērot bērnam disciplinārsodu par izglītības iestādes noteikumu pārkāpumiem. kārtības noteikumi un izglītojamā uzvedības normas, kas noteiktas Lietuvas Republikas likumā par bērnu tiesību aizsardzības pamatiem (turpmāk: "Bērnu tiesību aizsardzības pamati")*
- 7) *Īstenot citas Profesionālās izglītības likumā, Pieaugušo neformālās izglītības likumā, kā arī citos likumos noteiktās tiesības*

Atsauces

1. Sociālo mediju draudi un krāpniecība, no kurām jāuzmanās. Norton UK. <https://uk.norton.com/blog/online-scams/11-social-media-threats-and-scams-to-watch-out-for>. Skatīts 2023-07-12.
2. Daukšienė E. (2020) Tālmācības veiksmes faktori. Lietuvas skolu pieredze (VDU projekta "Tālmācība saistībā ar pandēmiju un citām krīzes situācijām" sākotnējo rezultātu prezentācija. http://studyonline.lt/wp-content/uploads/2021/01/VDU_covid_mokykla_20201118s.pdf Skatīts 2023-07-10.
3. Digitālo kompetenču ietvars pedagogiem (DigCompEdu). Eiropas Komisijas zinātnes centrs. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_en. Skatīts 2023-07-11.
4. Dzinoreva, Tendayi un Mavunga, Džordžs. (2022). IKT integrēšana vidusskolas pirmsskolas pedagogu mācību programmā. Journal of Education (University of KwaZulu-Natal), (88), 53-68. <https://dx.doi.org/10.17159/2520-9868/i88a04>. Skatīts 2023-07-10.

5. Mohammad, J. un Khancharovna, F. M. (2021). Mācību vadības sistēmu kvalitāti uzlabojošie parametri: e-apmācības perspektīva Indijā. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 11(4).<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i4/9680>. Skatīts 2023-07-11.
6. Skola Covid-19 pandēmijas kontekstā: mācību stundu risinājumu perspektīvas. ŠMSM 2021.<https://www.nsa.smm.lt/wp-content/uploads/2021/12/nr2-emokykla-covid-19-salygomis.pdf>. Skatīts 2023-07-11
7. Ieteikumus par izglītības procesa organizēšanu attālināti apstiprināja Lietuvas Republikas izglītības, zinātnes un sporta ministrs 2020. gadā. 16. marts ar rīkojumu Nr. V-372.<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c2bbb08067c511eaa02cacf2a861120c?jfwid=lqhyiprvv>. Skatīts 2023-07-10.
8. Ieteikumi, kā raiti organizēt tālmācības procesu un izvairīties no elektronisko sakaru tīklu pārrāvumiem. IIIMCM.[https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/REKOMENDACIJOS%2C%20KAIP%20SKLAND%C5%BDIAI%20ORGANIZUOTI%20NUOTOLINIO%20MOKYMOSI%20PROCES%C4%84%20PROCES%C4%84%20KAIP%20SKLAND%20ELEKTRONINI%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%C5%BDIAI%20ORGANIZUOTI%20NUOTOLINIO%20MOKYMOSI%20PROCES%C4%84%20PROCES%C4%84%20KAIP%20SKLAND%20ELEKTRONINI%C5%B2%20RY%C5%A0I%C5%B2%20TINKL%C5%B2%20%E2%80%99EL%C5%AA%C5%BDIMO%E2%80%99C(2).pdf). Skatīts 2023-07-10.
9. Lietuvas Republikas Izglītības likums.<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/eedc17d2790c11e89188e16a6495e98c?jfwid=rwzi84ljs> Skatīts 2023-07-11.
10. Virtuālās mācību vides/rīki. Valsts izglītības aģentūra.<https://www.emokykla.lt/skaitmenines-mokymo-priemones/aplinkos-ir-irankiai> Skatīts 2023-07-11.
11. Kas ir sociālo mediju draudi? Glosārijs.<https://www.proofpoint.com/us/threat-reference/social-media-threats> Skatīts 2023-07-11.

Polija

Kopš 1927. gada pedagogu darba apstākļi ir detalizēti aprakstīti atsevišķā likumā, ko sauc par "Pedagogu hartu". Tas ir saistīts ar faktu, ka pedagoga profesija ir reglamentēta. Saskaņā ar likumdošanu, profesija ir reglamentēta, ja likumā noteikta prasība, lai noteiktu kvalifikāciju vai pieredzi, lai veiktu noteiktu profesionālo darbību vai izmantotu aizsargātu nosaukumu. Šāda veida tiesību akti regulē noteiktu darbinieku grupu kompetences, profesionālās hierarhijas noteikumus un tiesības un pienākumus. Šādi noteikumi ir valsts pārvaldē, piemēram, tiesās un prokuratūrās, nodarbinātās personas, pašvaldību amatpersonas, ārsti, medmāsas, vecmātes un profesionālie karavīri, t.i., sabiedriski nozīmīgās profesijās nodarbinātās personas. Profesionālais regulējums dažkārt izslēdz attiecīgo Darba kodeksa noteikumu piemērošanu un dažreiz tos papildina.

Pedagogu harta savā ziņā aizstāj spēkā esošos kolektīvos līgumus citās valstīs, jo tajā ir ietverti visi noteikumi, kas dažkārt tiek apspriesti. Esošā likuma ietvaros reprezentatīvās arodbiedrības, tajā skaitā ZNP, risina sarunas ar Izglītības ministriju par pamatalgas apmēru. Parasti tas tiek darīts reizi divos gados.

Darba stundas

Pedagogu harta nosaka darba laiku. Pedagogam ir pienākums strādāt 40 stundas, piecas dienas nedēļā. Darba diena ietver obligātās mācību stundas (darba stundas tieši klasē, sauktas arī par "kontaktstundām"), un var teikt, ka mācību stundu apjoms tiek reģistrēts, jo pedagogs tās veic skolā un reģistrē skolas dokumentācijā (klašu reģistri). Pārsniedzot obligāto mācību stundu skaitu, darba laiks netiek reģistrēts, un darbu var veikt ārpus darba vietas.

Mācību stundu skaits mainās šādi:

- pirmsskolas (bērnudārza) pedagogiem 22 un 25 stundas, kas ir pilnas slodzes darbs;
- 18 stundas nedēļā pedagogiem (pamatskolas, vidusskolas un profesionālās izglītības), kas ir pilnas slodzes darbs;
- 22 un 25 stundas, t.i., pilna laika, pedagoģijas speciālistiem, piemēram, skolu pedagogiem un logopēdiem.

Mācību stundu skaitu var samazināt vai pat atcelt, ja pedagogam ir vadoša loma, piemēram, direktors vai direktora vietnieks, metodiskais padomnieks vai eksaminētājs. Šāds mācību stundu samazinājums vai atbrīvošana no tā neietekmē pamatalgu un joprojām tiek uzskatīts par pilnas slodzes darbu.

Tāpat kā visiem darbiniekiem, arī pedagogiem ir divas likumā noteiktās brīvdienas – sestdiena un svētdiena.

Algas

Likumā noteiktās vidējās atalgojuma likmes ir noteiktas likumā, t.i., tās regulē likums:

- Pamatalga – ar Izglītības ministrijas rīkojumu;
- Pārējās algas sastāvdaļas – ar pašvaldības lēmumiem.

Likumā tiek regulētas arī: atsevišķa atlīdzība par virsstundām un maiņām, piem., prombūtnē esošajiem pedagogiem, ar funkcijām saistīta piemaksa, piemēram, bērnodārza audzinātājām, veicināšanas pabalsts, piemaksa par sarežģītiem darba apstākļiem, papildu piemaksa (kompensācija), ja netiek sasniegts vidējais atalgojums, piemaksu par darba stāžu, lauku pabalstu un atvaļinājuma pabalstu pedagogiem – neatkarīgi no Sociālā fonda atvaļinājuma pabalsta. Tāpat likums paredz īpašu piemaksu par darbu pie ES projektiem.

Iepriekš minētais algas paaugstinājums ir saistīts ar profesionālo paaugstināšanu amatā (Polijas pedagogiem ir trīs karjeras līmeņi: iesācējs, iecelts, kvalificēts). Pieaugums ir arī saistībā ar augstāka līmeņa izglītības (kvalifikācijas, piemēram, doktora) iegūšanu. Pedagogi automātiski saņem pamatalgas palielinājumu, ja tiek mainīta darba samaksas nolikumā noteiktā likme.

Pedagogiem pienākas arī ikgadēja papildu samaksa, “trīspadsmitā” alga, jubilejas piemaksa (līdz 250% no algas par 40 nostrādātiem gadiem), un sākumskolas pabalsts jauniekiem pedagogiem. Pensijā aizgājušais pedagogs saņem pensiju līdz trīs mēnešu algas apmērā.

Brīvdienas un citas priekšrocības

Pedagogiem ir tiesības:

1. Pagarināts ikgadējais atvaļinājums:

- 35 dienas skolās vai izglītības iestādēs, kurās nav vasaras brīvlaika, bet ir atvērtas visu gadu, piemēram, bērnodārzos;
- Skolās ar ziemas un vasaras brīvlaiku – 2 nedēļas ziemā + ap 9 nedēļas vasarā;

2. Papildatvaļinājums, strādājot skolās – līdz 8 nedēļām;

3. Atvaļinājums veselības apsvērumu dēļ; šo izmaksāto pabalstu trīs reizes nostrādāto gadu laikā var izmantot uz pusslodzi vai vairāk par pusslodzi nodarbināts pedagogs, pirmo reizi pēc septiņu gadu darba. Veselības atvaļinājumu var piešķirt, uzrādot atbilstošus medicīniskos dokumentus;
4. Valsts skolās kā pašvaldību budžeta vienībās ir pienākums izveidot Sociālo fondu – pedagogiem tiek garantēta iespēja saņemt sociālos pabalstus, piemēram, atvaļinājuma pabalstu, kas atkarīgs no ienākumiem uz vienu ģimenes locekli;
5. Lielāks Sociālā fonda pabalsts 110% apmērā no pamatsummas, kas pieļauj lielākus sociālos pabalstus;
6. Elastīgas nodarbinātības formas bez atlaišanas (paaugstināšana, samazināšana, pārcelšana).

Pedagogu autonomija

Vēl viens būtisks aspekts ir likumā garantētā brīvība izmantot tās mācību un audzināšanas metodes, kuras pedagogs uzskata par vispiemērotāko no mūsdienu pedagoģijas. Pedagogam ir tiesības izvēlēties mācību grāmatas, citus mācību materiālus un palīg līdzekļus no Izglītības ministrijas apstiprinātajiem izmantošanai skolās (mācību grāmatas).

Kādi ir pedagoga pienākumi?

Šie pienākumi ir noteikti arī Pedagoga hartas likuma 6. pantā.

Pedagogam ir pienākums:

1. Uzticamā veidā realizēt amata pilnvaras un ar skolas pamatfunkcijām saistītos uzdevumus: didaktisko, audzinošo un skolēnu drošības nodrošināšanu organizēto mācību stundu laikā;
2. Atbalstīt katru skolēnu viņa attīstībā;
3. Nodrošināt savu profesionālo attīstību;
- 3a. Profesionāli attīstīties atbilstoši skolas vajadzībām;
4. Apziņas brīvības un cieņas pret ikvienu cilvēku gaisotnē izglītēt un apmācīt jauniešus mīlestībā pret savu valsti, ievērojot Polijas Republikas konstitūciju;
5. Rūpēties par skolēnu morālās un pilsoniskās attieksmes veidošanu atbilstoši demokrātijas, miera un draudzības idejai starp dažādu tautu, rasu un ideoloģiju cilvēkiem.

3. nodaļa – Pedagoģa profesijas nākotne – kompetences un prasmes

Ievads

Mācīšanās ir svarīgāka par mācīšanu. Pedagoģa loma vairs nav tikai informācijas nodošana. Secinājumi liecina, ka 80% no stundu laika vada pedagoģs un tikai 20% - skolēni; vajadzētu būt otrādi - skolēni ir aktīvi darītāji. Izmaiņas prasa augsti kvalificētus pedagoģus visā pasaulē. Tajā pašā laikā, informācija un zināšanas ir pieejamas visur – skolās, augstskolās, no interneta, no kolēģiem un speciālistiem. Jautājums ir – kāda ir īstā informācija un zināšanas, ar kādiem līdzekļiem un metodiku es kā pedagoģs - jaunais apgūstu jaunas prasmes un kompetences, kas ir nepieciešamas man kā topošajam profesionālam pedagoģam?

OECD ziņojumi liecina, ka, neraugoties uz mākslīgā intelekta prasmju pieprasījuma straujo pieaugumu, saistītās tiešsaistes vakances veido mazāk nekā 1% no visiem darba sludinājumiem, un pārsvarā atrodamas tādās nozarēs kā IKT un profesionālie pakalpojumi (*Jaunākās tendences*, 2023). Tiek uzsvērts, ka lielāks pieprasījums pēc mākslīgā intelekta profesionāļiem, kas apvieno tehniskās zināšanas ar līderības, inovāciju un problēmu risināšanas prasmēm, uzsver šo kompetenču nozīmi. Kopumā labākie mākslīgā intelekta darba devēji biežāk pieprasa vadības, inovāciju un problēmu risināšanas prasmes. Tas var atspoguļot to, cik svarīgi darbiniekiem, tostarp pedagoģam, ir plašs prasmju kopums.

Darba tirgus izmaiņas

Tehnoloģiju ieviešana turpmākajos piecos gados joprojām būs galvenais uzņēmējdarbības transformācijas virzītājspēks, kas attiecas arī uz pedagoģa profesiju. Vairāk nekā 85% aptaujāto organizāciju norāda uz pieaugošu jaunu tehnoloģiju ieviešanu un digitālās piekļuves paplašināšanu. Darba devēji paredz, ka nākamajos piecos gados darba tirgū notiks strukturālas izmaiņas 23% darba vietu. Paredzams, ka darbavietu skaits izglītības nozarē pieaugs par aptuveni 10%, tādējādi radot 3 miljonus papildu darbavietu profesionālās izglītības pedagoģiem un augstskolu un augstākās izglītības pedagoģiem (*Pasaules ekonomikas forums*, 2023).

Pasaules ekonomikas foruma veiktais organizāciju pētījums norādījis 10 visvairāk nepieciešamās prasmes darbiniekiem, tostarp pedagogiem, 2023.–2027. g.

Visnepieciešamākās prasmes darbiniekiem 2023.–2027. gadam

Nē	Prasmes prioritārā secībā	Prasmju veids
1.	Analītiskā domāšana	Kognitīvs
2.	Radoša domāšana	Kognitīvs
3.	Izturība un elastība	Pašefektivitāte
4.	Motivācija un pašapziņa	Pašefektivitāte
5.	Zinātkāre un mūžizglītība	Pašefektivitāte
6.	Tehnoloģiskā pratība	Tehnoloģija
7.	Uzticamība un uzmanība detaļām	Pašefektivitāte
8.	Empātija un aktīva klausīšanās	Darbs ar citiem
9.	Līderība un sociālā ietekme	Darbs ar citiem
10.	Kvalitātes kontrole	Vadība

Avots: *Future of jobs*, WEF, 2023.

Analītiskā un radošā domāšana joprojām ir vissvarīgākās prasmes 2023. gadā. Uzņēmumi tās uzskata par vissvarīgākajām pamatprasmēm vairāk nekā jebkuras citas prasmes, un tās veido vidēji 9% no ziņotajām pamatprasmēm. Citas ziņotās prasmes ir radoša domāšana, noturība, elastība un veiklība, motivācija un pašapziņa, zinātkāre un mūžizglītība. Aiz desmit labākajām prasmēm seko sistemātiska domāšana, talantu vadība, orientācija uz pakalpojumiem un

klientiem, resursu pārvaldība un darbība, daudzvalodība, mācīšana un mentorings, tīklu veidošana, mārketingu un mediji. Līdzās kognitīvajiem, vadības un darba ar citiem prasmju veidiem, tiek akcentēti iesaistīšanās, ētiskie un psiholoģiskie prasmju veidi.

Aptauja arī liecina, ka sešiem no desmit darbiniekiem līdz 2027.gadam būs nepieciešama intensīva apmācība, bet tikai pusei speciālistu (ieskaitot pedagogus) šobrīd ir pieejamas atbilstošas apmācības iespējas. Pedagogi noveco, un viens no svarīgākajiem uzdevumiem ir palielināt jauno pedagogu skaitu, piedāvājot viņiem kvalitatīvu augstāko pedagoģisko izglītību un regulārus apmācību kursus, kas paaugstina zināšanas un prasmes darbam ar skolēniem aktuālās jomās.

Tālāk sniegts apraksts par astoņām nejauši izvēlētām prasmēm, kurām ir dažādas prioritātes un kuras ir minētas iepriekš aprakstītajā Pasaules ekonomikas foruma aptaujā.

1. Digitālās prasmes – eTeacher

Viens no galvenajiem uzdevumiem pedagoģijā būs palīdzēt pedagogiem uzlabot savas digitālās prasmes un zināšanas - atspēriena punktu uz panākumiem pedagoga profesijā. Digitālo prasmju pārņemšanas mērķis ir strādāt ar digitālajām izglītības tehnoloģijām, lai tās efektīvi izmantotu mācību procesā. Tas ietvers šādus uzdevumus: tiešsaistes novērtējumu, viktorīnas, darblapu un citu tehnoloģisku lietotņu un rīku izveide. Tradicionālajiem pedagogiem ir svarīgi vispirms apgūt tehnoloģiju pamatus:

- Kā darbojas lielākā daļa lietotņu?
- Ko man darīt ar šo saiti?
- Kā es varu kaut ko nodot saviem studentiem?
- Kā es varu parādīt ekrānu pie sienas?

Kad esat iepazinies ar pamatiem, ir vieglāk saprast papildu funkcijas, lietotnes un rīkus. Lai gan šīm norisēm var būt grūti sekot līdz, tas ir jādara visiem mūsdienu pedagogiem. Jums ir ne tikai jāsaprot jaunākās tehnoloģijas, bet arī jāzina, kuri digitālie rīki ir piemēroti jūsu skolēniem. Tas ir process, kas var aizņemt laiku, bet ļoti ietekmēs jūsu skolēnu panākumus (*Profesionālās pilnveides prasmes, 2023*). 21. gadsimtā mūsdienu mācīšanas prasme noteikti ir jauna. Šajā

digitālajā laikmetā lielākā daļa, ja ne visi, pedagogi ir tiešsaistē, kas nozīmē, ka sociālie tīkli ietekmē ikvienu un pedagogam ir izveidota “tiešsaistes reputācija”. Mūsdienų pedagogam ir jāzina, kā pārvaldīt savu tiešsaistes reputāciju un kādus sociālos tīklus viņi var izmantot. LinkedIn ir profesionāls sociālais tīkls, lai sazinātos ar kolēģiem, taču citiem sociālo tīklu vietņu profiliem, piemēram, Instagram vai Facebook, jāpaliek privātiem un atsevišķiem no skolēniem (*Profesionālās pilnveides prasmes, 2023*).

2. Mācību metodika

Mācību metodika ir principu un metožu kopums, ko izmanto pedagogi, lai nodrošinātu skolēnu mācīšanos. Šīs stratēģijas daļēji nosaka mācāmais priekšmets un apmācāmā raksturs. Lai konkrēta mācību metode būtu piemērota un efektīva, tai ir jāņem vērā izglītojamais, mācību priekšmeta būtība un mācīšanās veids, kas tai ir jāsniedz. Mācīšanas pieejas var plaši iedalīt uz pedagogu orientētās mācīšanas pieejas un uz skolēniem orientētās mācīšanas pieejas. Uz pedagogu orientētā (autoritārā) pieejā mācībām pedagogs ir galvenā autoritāte šajā modelī. Audzēkņi tiek uzskatīti par "tukšiem traukiem", kuru galvenais uzdevums ir pasīvi saņemt informāciju (ar stundām un tiešu apmācību) ar galamērķi - testēšanu un novērtēšanu. Pedagoga galvenais uzdevums ir nodot zināšanas un informāciju saviem skolēniem. Šajā modelī mācīšana un vērtēšana tiek aplūkotas kā divas atsevišķas vienības. Skolēnu mācīšanās tiek mērīta, izmantojot objektīvi vērtētus testus un vērtējumus. Uz skolēnu vērsta pieejā mācībām, kamēr pedagogs šajā modelī ir autoritāte, pedagogi un skolēni mācību procesā spēlē vienlīdz aktīvu lomu. Pedagoga galvenā loma ir apmācīt un veicināt skolēnu mācīšanos un vispārējo satura materiāla izpratni. Skolēnu mācīšanās tiek mērīta, izmantojot gan formālas, gan neformālas vērtēšanas formas, tostarp grupu projektus, studentu portfolio un līdzdalību klasē (*Mācību metodika, 2023*).

Mācīšana augstskolā ir pakļauta nepārtrauktām metodiskām izmaiņām, kas rada būtisku izaicinājumu, vērtējot mācību metodikas (*Pilārs M., 2022*).

Līdzās ekstremālām globālām pārmaiņām un jaunām tendencēm, jauniešu motivācijā mācībām jāklūst interaktīvākām un skolēnus saistošākām, tām ir jābūt kā patīkamam, interesantam un saistošam procesam.

Efektīvas mācību metodes: sniegt skolēniem vislabāko izglītību, ne tikai informāciju. Ieviešam klases projektorus, viedās tāfeles un interaktīvās tāfeles, lai padarītu nodarbības saistošākas. Mācību metodoloģijas ietver nepārtrauktu profesionālo attīstību un inovāciju izsekošanu – svarīgi ir izmantot jaunākās mācību metodes un stratēģijas. Visas globālās sociālās un uztveres pārmaiņas noved pie nepieciešamības pedagogiem pielāgoties. Pedagogiem jābūt gataviem pielāgoties mainīgajiem izglītības vides apstākļiem un metodoloģijai, tostarp pielāgot mācību plānus individuālajām vajadzībām un tehnoloģiskajām inovācijām.

3. Komunikācija un sadarbība

Pedagogu komunikācija un sadarbība ir būtiska visām mērķa grupām – skolēniem, vecākiem un kolēģiem. Pedagogiem jāspēj skaidri izteikties, būt labi saprastiem un efektīvi nodot informāciju:

- Strādājiēt komandās gan ar citiem pedagogiem, gan profesionāļiem – samaziniet slodzi, strādājot kopā;
- Daliēties savā praktiskajā pieredzē, idejās un resursos – vai zināt, kā jūsu kolēģi māca, kādus materiālus izmanto un kā mijiedarbojas ar saviem skolēniem?

Liela daļa no mācīšanas ir informācijas nodošana. Tas var būt mutisks, rakstisks vai jebkurā citā veidā no praktiskiem demonstrējumiem līdz mākslinieciskai interpretācijai. Šeit ir daži ieteicamie padomi, kā to attīstīt:

- Darbi pa tālruni, piemēram, zvanot absolventiem, lai saņemtu ziedojumus vai brīvprātīgi darbotos vienaudžu atbalsta līnijā, attīsta jūsu verbālās komunikācijas prasmes un vairo pārlicību;
- Pievienojieties debašu sabiedrībai, skolēnu padomei;
- Pievienojieties skolēnu žurnālam, vai uzņemieties atbildību par kādu sociālo tīklu vietni vai tērzētavu (Kā attīstīties, 2023).

Secinājumi liecina, ka gan kooperatīvā mācīšanās, gan izpētes darbību īstenošana nodrošina labāku mācīšanas praksi. Ir apstiprināts, ka jaunie pedagogi augstu vērtē aktīvās mācīšanās metodes un apzinās, ka zināšana par tām veicina viņu kā pedagogu attīstību. Aktīvās

metodoloģijas izmantošana ir progress jebkuru dalībnieku mācību programmā. Pētījums arī parādīja, ka pedagoģijas studenti ir ieinteresēti pilnveidot savu kritisko domāšanu, radošumu, pašmācību un sadarbību. Var secināt, ka augstskolas vide ir piemērota telpa, lai īstenotu projektos balstītas mācības jauniešiem pedagogiem (*Pilārs M., 2022*).

4. Nepārtraukta profesionālā kvalifikācija

Skolas centieni – kā motivēt pedagogus nepārtrauktai profesionālai izaugsmei. Dažās valstīs ik gadu no valsts līdzekļiem tiek iztērēti 6-8 miljoni eiro pedagogu profesionālās kvalifikācijas pilnveidei (*Nilivaara P., 2023*). Kursus parasti organizē universitātes vai privātas organizācijas. Problēma ir tā, ka ir daļa pedagogu, kuri vēlas regulāri piedalīties šādosursos, un ir pedagogi, kuri nevēlas kursus apmeklēt.

Mācīšana ir mūžizglītības process. Pasaule vienmēr mainās, kā arī mācību programmas un izglītības tehnoloģijas mainās, tāpēc jums, pedagogiem, ir jāseko līdzi. Pedagoģs, kurš vienmēr ir gatavs iet šo papildu jūdzi, lai mācītos, vienmēr būs efektīvs un veiksmīgs pedagoģs (*Profesionālās pilnveides prasmes, 2023*).

Dalība pedagogu apmācības programmās sniedz daudzpusīgu iespēju profesionālai izaugsmei, personības attīstībai, starptautiskai sadarbībai un pedagoģiskās prakses pilnveidošanai. Tas atbilst globālajai pārejai uz savstarpēji saistītu, daudz kultūru, digitālāku pasauli, sagatavojot pedagogus nākotnes izaicinājumiem un iespējām izglītībā. Gan starptautiskās, gan vietējās apmācības programmas cenšas atpazīt izaicinājumus, ar kuriem saskaras pedagogi, un nodrošina plašu kursu un programmu izvēli. Mūsdienās kursi akcentē tādas svarīgas tēmas kā STEAM studijas, digitālo rīku jēgpilnu izmantošanu, nākotnes prasmes, ilgtspējīgu attīstību un skolēnu labklājības un garīgās veselības atbalstīšanu. Pedagoģi vienmēr meklē jaunus veidus, kā uzlabot mācīšanu, un teorijas vietā ir jānodrošina konkrētas metodes un instrumenti. Tikai daži piemēri no pasaules pedagogu apmācības programmām liecina, ka visosursos ir iekļauts vismaz vienas izglītības institūcijas apmeklējums, lai praksē novērotu mācīšanu. Atkarībā no programmas un mācību mērķiem, praktiskie un pieredzes apmaiņas apmeklējumi var būt no bērnu dārziem līdz universitātes līmenim. Apmeklējumu laikā dalībnieki var novērot pedagogu darbību, uzzināt, kā viņi pielieto mācību programmu un klātienē redzēt novatoriskas metodes (*Mācību apmācība, 2023*).

Iepriekš aprakstītais uzsver, ka prakse ir efektīvāka nekā teorija. Prakse sastāv no novērošanas, līdzdalības un labāko, piemērotāko darbību pielietošanas pedagoga darbā. Protams, atšķirības būs gan nacionālajos aspektos, gan resursu pieejamības ziņā. Taču pamatvērtības pedagoga praktiskajā darbā ir globāli vienotas.

5. Spēja sniegt atsauksmes

Topošais pedagogs vairs nevērtēs etalonus un atzīmes. Studenta patiesā vērtība ir progress. Nav svarīgi, no kurienes viņš sāka. Pieaugšana, uzlabojumi ir īstais sasniegums.

Atsauksmes sastāvdaļas:

- Izstrādājiet skaidru, precīzu atgriezeniskās saites mehānismu — digitālos rīkus un platformas, sekojiet līdzi skolēnu progresam un uzlabojumiem;
- Pozitīvas un uzmundrinošas atsauksmes nodarbības laikā ir labākais, ko pedagogs var sniegt skolēniem.

Palīdzot skolēniem pašiem atrast veidu kā atrisināt dažādas problēmas, mēs iepazīstinām viņus ar mācību priekšmeta satura izvēli. Ne tikai pedagogiem, bet arī skolēniem ir jāizvirza savi individuālie mācību mērķi. Lai to izdarītu, viņiem jāzina nodarbības mērķis. Pedagoga galvenais uzdevums ir pārliecināties, ka skolēni saprot, ko no viņiem sagaida.

6. Līderība

Iesaistīšanās un motivācija – spēja iesaistīt skolēnus un radīt interesi par mācīšanos ir būtiska, lai būtu veiksmīgs vadības pedagogs. Līderība - praktiska prasme, kas ietver indivīda, grupas vai organizācijas spēju "vadīt", ietekmēt un vadīt citus indivīdus un komandas.

Efektīvs pedagogs ir mentors, un zina, kā virzīt savus skolēnus pareizajā virzienā. Viņi rāda piemēru un ir labs paraugs. Viņi iedrošina studentus un ved viņus uz veiksmes vietu (*Profesionālās pilnveides prasmes, 2023*).

Pedagogi vadītāji bieži vien ir padomdevējs un paraugs pirmā kursa un karjeras sākuma pedagogiem, sniedzot ļoti nepieciešamo atbalstu, norādījumus un padomus. Šajā lomā viņi

iegūst uzticību un attīsta empātiju pret citiem, radot drošu, viesmīlīgu mācību vidi citiem pedagogiem un skolēniem.

Ir vairākas galvenās iezīmes un prasmju kopas, kurām vajadzētu būt pedagogiem vadošos amatos. Efektīva komunikācija, empātija, līdzjūtība un motivācija mācīties un sniegt padomus var ietvert dažādas pedagogu vadītāju prasmes. Vairākas būtiskas prasmes, kas padara pedagogus efektīvus: klausīšanās prasmes, kritiskās domāšanas prasmes, emocionālā inteliģence, problēmu risināšanas prasmes, tehniskās prasmes, komandas darba prasmes un organizatoriskās prasmes. Ir vairākas metodes, kuras varat izmantot, lai palīdzētu uzlabot savas pedagoga vadības prasmes. Apsveriet šādus padomus, kas palīdzēs jums attīstīt dažādas prasmju kopas un uzlabot jūsu vispārējās līderības prasmes: piedāvāji atgriezeniskās saites iespējas, attīstiet savas aktīvās klausīšanās prasmes, iemācieties pielāgot pieejas pēc vajadzības, uzlabojiet organizēšanas veidu, veiciet novērtējumu, un izmantojiet to izaugsmei un uzstādi mērķus savām komandām (*Pedagogu vadība, 2023*).

7. Emocionālā inteliģence, kritiskā domāšana, problēmu risināšana

Emocionālā inteliģence palīdz jauniem pedagogiem saprast un emocionāli atbalstīt izglītojamos, īpaši grūtos brīžos. Empātija palīdz veidot labas attiecības un pozitīvu mācību vidi.

Kultūras jūtīgums un multikulturālā kompetence: pedagogiem jābūt gataviem strādāt ar izglītojamajiem no dažādām kultūrām, un pielāgot mācību materiālus un pieejas dažādu kultūru vajadzībām.

Kritiskā domāšana ir domāšanas veids, salīdzinot ar problēmu risināšanu, kas ir uz risinājumu orientētu stratēģiju kopums. Tā kā kritiskā domāšana stiprina jūsu argumentāciju, tas atvieglo jaunu prasmju apgūšanu, tostarp problēmu risināšanu. Darbs pie savas kritiskās domāšanas var arī palīdzēt labāk izprast sevi, tostarp savu vērtību sistēmu, mācīšanās stilu un spēcīgākās prasmes. Kritiskā domāšana sastāv no pieciem soļiem, kas ir: 1. Identificēt; 2. Izzināt; 3. Analizēt; 4. Atspoguļot; 5. Pieņemt lēmumu (*Kritiskā domāšana, 2023*).

Kritiskā domāšana un problēmu risināšana – pedagogiem jāveicina skolēnu kritiskā domāšana, sniedzot iespējas analizēt informāciju, izstrādāt argumentus un risināt problēmas. Domājiet kritiski, skaidri komunicējiet, efektīvi sadarbojieties un esiet radoši tajā, ko mācāt. Problēmu risināšana un kritiskā domāšana attiecas uz spēju izmantot zināšanas, faktus un datus, lai efektīvi atrisinātu problēmas.

Kritiskā domāšana ir ieradums, kurā jūs novērojat savu domāšanas procesu un atrodat veidus, kā to uzlabot. Analizējot savas domas, varat uzlabot to, cik efektīvi domājat, cik intuitīvi kārtojat savas domas un cik bieži atpazīstat savas aizspriedumus.

Kad jūs domājat kritiski, varat izpētīt argumentus, analizēt, kādi pierādījumi tos atbalsta, un pieņemt pamatotu lēmumu par to, vai argumenti ir pareizi. Kritiskās domāšanas pieņemšana kā ilgtermiņa prakse var palīdzēt jums biežāk apsvērt vienaudžu perspektīvas, kļūt godīgākiem par savām kļūdām un uzņemties mūžizglītības procesu (*Kritiskā domāšana, 2023*).

Problēmu risināšana ir prasme, ko varat izmantot, lai rastu risinājumus problēmām. Problēmu risināšanu varat izmantot, ja vēlaties izprast personīgās un darba dzīves problēmu cēloni un izveidot rīcības plānu (*Kritiskā domāšana, 2023*).

Problēmu risināšana ir paņēmieni kopums, ko jūs īpaši izmantojat, lai atrastu efektīvus risinājumus, pretstatā kritiskajai domāšanai, kas ir mūža prakse, ko izmantojat, lai uzlabotu domāšanas procesu. Varat to izmantot, lai atrisinātu problēmas, kad tās notiek, vai sagatavotu preventīvus risinājumus, ja prognozējat, ka varētu saskarties ar problēmu. Darbs pie problēmu risināšanas prasmēm var uzlabot jūsu radošo un analītisko domāšanu, kā arī padarīt jūs par efektīvāku komandas locekli. Problēmu risināšana sastāv no četriem soļiem: 1. Definējiet savu problēmu; 2. Ģenerējiet idejas; 3. Pārbaudiet savas idejas; 4. Rīkojieties (*Radošā domāšana, 2023*).

Tā kā jūs varat izmantot problēmu risināšanu, kad notiek negaidīti notikumi, tas bieži prasa spēju noteikt faktorus, kas ietekmē šīs problēmas, un spēju improvizēt efektīvas stratēģijas, kas tās atrisinātu. Nostiprinot šo prasmi, jūs varētu ātrāk atrast radošus risinājumus, precīzāk vizualizēt problēmas un efektīvāk veikt pētījumus.

8. Ātrums — bet nepadariet to saspringtu

Cilvēka vidējais uzmanības līmenis ir sarucis no 12 sekundēm 2000. gadā līdz 8 sekundēm mūsdienās! Tas ir par vienu sekundi mazāk nekā zelta zivtiņai! Lai reaģētu uz šo parādību, interaktīvās nodarbības var palīdzēt nedaudz ilgāk noturēt skolēna uzmanību.

Pedagogiem jābūt gataviem pielāgoties mainīgajiem izglītības vides un metodikas apstākļiem, tostarp pielāgot mācību plānus individuālajām vajadzībām un tehnoloģiskajām inovācijām.

Mūsdienu pedagogi zina, kā atrast saistošus resursus. Mūsdienās ir svarīgi atrast izglītojamajiem materiālus un resursus, kas viņus interesēs. Tas nozīmē sekot līdzi jaunākajām mācību tehnoloģijām un lietotnēm, kā arī pārlūkot tīmekli un sazināties ar citiem pedagogiem. Jebkurā gadījumā, lai jūs varētu iesaistīt studentus un saglabāt procesu interesantu, ir obligāti jāpilnveidojas (*Profesionālās pilnveides prasmes, 2023*).

Atsauces:

1. Kritiskā domāšana pretstatā problēmu risināšanai: kāda ir atšķirība? Pieejams: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/critical-thinking-vs-problem-solving>. Skatīts: 01.10.2023.
2. DigiKlase. Platforma tehnoloģiju bagātinātām mācībām. Latvijas Universitātes Pedagoģijas zinātniskais institūts sadarbībā ar Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātes studentiem. Pieejams: <https://digiklase.lv/>. Skatīts: 18.10.2023
3. Jaunās tendences pēc mākslīgā intelekta pieprasījuma 14 ESAO valstīs (2023). OECD Pieejams: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/7c691b9a-en.pdf?expires=1698830653&id=id&accname=guest&checksum=E167C4A5EC50A9BCE8E35F621746ECC4>. Skatīts: 18.10.2023.
4. Darbu nākotnes ziņojums (2023). Pasaules ekonomikas forums. Pieejams: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>. Skatīts 18.10.2023.
5. Kā attīstīt 10 galvenās prasmes, kas nepieciešamas darbam izglītības jomā (2023). BrightNetwork. Apvienotā Karaliste. Pieejams: <https://www.brightnetwork.co.uk/career-path-guides/education-teaching/key-skills/>. Skatīts 01.10.2023

6. Spēlējiet to - uz spēlēm balstīta mācīšanās (2023). Beļģija. Pieejams:<https://www.playit.training/en/about-us>. Skatīts: 01.10.2023.
7. Profesionālās pilnveides prasmes mūsdienu pedagogiem (2023). Pedagogu alianses mācību centrs. Pieejams:<https://www.teachhub.com/professional-development/2019/11/15-professional-development-skills-for-modern-teachers/>. Skatīts: 01.10.2023.
8. Pilar M., Torres M. (2022). Projektos balstīta mācīšanās pedagogu apmācībai sākumskolā. Kordovas Universitāte, Spānija. Izglītības zinātņu žurnāls 10.12.2022. Pieejams: <https://www.mdpi.com/2227-7102/12/10/647>
9. Pedagogu vadība: noteikts ceļvedis. Indeed starptautiskā izdevniecība. Pieejams:<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/teacher-leadership>. Skatīts: 01.10.2023.
10. Apmācības kursi. Apmeklējiet Edu Finn. Pieejams:https://visitedufinn.com/erasmus-courses-in-finland/?gclid=CjwKCAjw_eKpBhAbEiwAqFL0mvzmE8q2ykb22z6sJahi2yNmOlF4lC5Kl3znSBJuZAfERTR3n7FIRhoDCLw. Skatīts: 01.10.2023
11. Mācību metodika. Pieejams:https://en.wikipedia.org/wiki/Teaching_method. Skatīts: 18.10.2023

4. nodaļa – Personības prasmes

Ievads

Šajā nodaļā galvenā uzmanība ir pievērsta prasmēm, kuras, mūsuprāt, ir svarīgas pedagogiem un kuras dažkārt mēdz dēvēt arī par mīkstajām vai personības prasmēm (soft skills).

Varētu šķist, ka vissvarīgākā daļa ir “tas, ko pedagogi nodod tālāk”, t.i., specializācija, kuru viņi māca. Tomēr frontālās apmācības laiki ir pagātnē, un mūsdienās ar profesionālajām zināšanām un dabisku talantu runāt publiski vienkārši nepietiek. Tā ir arī laba ziņa jums, ja jūtaties kā "ziniet, ka neko nezini" un uztraucaties, ka neesat līdz galam uzskatāms par apdāvinātu. Neuztraucieties, jūs varat apgūt visu pakāpeniski, un ir skaidrs, ka neviena personība nav ideāla. Šajā nodaļā jūs atradīsiet pamatinformāciju, kas var jums palīdzēt ikdienas situācijās. Tātad, ko jūs šeit varat uzzināt?

- Komunikācija ir galvenais, un mums ir padomi, kā sazināties efektīvi, izvairoties no komunikācijas klišejām.
- Vērtēšanas principi noteikti noderēs stundu plānošanā – gan mērķu izvirzīšanai, gan kā efektīvi instrumenti, kas tiek izmantoti tieši stundās, vai kā virziens, ko varat izvēlēties, sniedzot atgriezenisko saiti skolēniem.
- Jau iepriekš minētie punkti noteikti palīdzēs uzlabot atmosfēru klasē. Tomēr mums ir vairāk punktu, kas izskaidro, kāpēc mācīšanai ir ļoti svarīgi veidot labas attiecības ar izglītojamajiem.
- Pedagogs nav solo spēlētājs. Tāpēc jums ir jāiemācās sadarboties ar kolēģiem. Mēs arī dosim jums iespēju padomāt par to, kā jums veicas attiecībās ar pārējiem mācībspēkiem.
- Visbeidzot, mums ir vairākas situācijas un jomas, kas var jūs pārsteigt jūsu pedagoga karjeras sākumā. Ja jūs tos rūpīgi izpētīsiet, jūs zināsi, par ko jautāt savā skolā, un kas tieši ir jāzina.

Sākumā var likties, ka jums vēl ir daudz kas jāapgūst un jāiemācās. Neļaujiet jūs atbaidīt un nelieciet uz sevi nereālas cerības. Jūs pieļaujat kļūdas, un tas ir labi – mēs visi esam mācību

procesā. Bet, kamēr jums ir pietiekami daudz pašrefleksijas un vēlmes turpināt pilnveidoties, jūs esiet savā īstajā vietā.

Komunikācija

Bailēm, stresam un izsmieklam klasē nav vietas. Bērna smadzenes mācās daudz labāk, ja tās nejūtas apdraudētas un visam organismam nav jātērē enerģija aizsardzības reakcijām. Viena no svarīgākajām pedagoga lomām ir nodrošināt mācībām labvēlīgu vidi, kas ir obligāts priekšnoteikums skolēnu panākumiem un gandarījumam. Kā to izdarīt?

Pirmkārt un galvenokārt, rādot piemēru, koncentrējieties uz savas pamata mācīšanas attieksmes veidošanu, esiet izpalīdzīgs, atsaucīgs un pozitīvs. Mēģiniet atstāt visas rūpes gaitenī un ieejiet klasē ar smaidu un entuziasmu par darbu. Izveidojiet acu kontaktu ar izglītojamajiem. Saraucis pieri un garlaikots pedagogs diez vai kādu sajūsminās un mudinās uz mācīšanos un zināšanu apguvi.

Tomēr šis process nenorāda, ka mums jāklūst par robotiem. Mums kā pieaugušajiem vienkārši jāspēj apzināti strādāt ar emocijām, vai piedzīvot tās kontrolētā veidā. Un, ja vienā brīdī tās klūst par daudz, mums vienkārši jāiziet no situācijas, piemēram, sakot: *"Notika tas un tas, es joprojām gribēšu pie tā atgriezties, bet tagad man vajag ..."* Spēlēšana ar atklātām kārtīm ir spēcīgs autentiskuma rīks, kas nedrīkst būt svešs mūsu saziņas repertuārā, kā arī spēja izmantot objektīvu (aprakstošu) valodu. Salīdziniet un novērtējiet, kurš pedagogs izmanto objektīvu valodu modelī, kas bieži tiek izmantota kā ilustratīvs piemērs.

T1: "Vai jūs uzskatāt par normālu visu laiku šūpoties uz šāda krēsla? Vai tu arī mājās vakariņu laikā tā šūpo? Tūlīt beidziet!"

vs

T2: "Tu šūpojas uz krēsla, un es uztraucos, ka nokritīsīt un savainosi sevi."

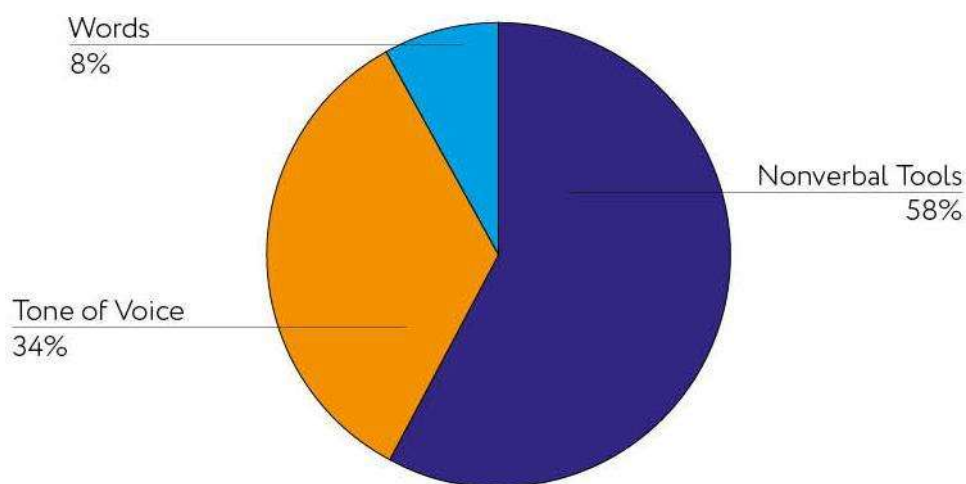
Atšķirībā no subjektīvās valodas (T1), kas vispārina, balstās uz personiskajām vērtībām, uzskatiem vai vēlmēm un bieži vien nes negatīvas emocijas, objektīvā valoda (T2) ir relatīvi neitrāla, apraksta situāciju runātāja acīm, novērtē tikai uzvedību, nevis aktieri, tādējādi samazinot konflikta risku.

Forma pret saturu

Vārdi, dati un fakti, kas veido ziņojuma saturu, ziņojuma pārraides laikā aizņem tikai nelielu daļu no saņēmēja kapacitātes.

Daudz svarīgāka loma ir relāciju līmeņa aspektiem, t.i., neverbālās komunikācijas instrumentiem un balss tonim.

Tāpēc forma spēj mainīt vai pilnībā aizēnot ziņojuma saturu.



Abi pedagogi cenšas mainīt skolēna uzvedību. Pirmajā gadījumā caur relāciju agresiju – nepatiess jautājums ar tikai vienu pareizo atbildi (tā mērķis nav kaut ko iemācīties), kas visdrīzāk tiek izrunāts viltīgā tonī. Būtībā tas liek domāt, ka izglītojamais nav “normāls”, skolēna “satura” auss aizveras, viņš, visticamāk, noslēdzas vai kļūst agresīvs, apgalvojot: “Jā! Mums tas ir normāli”, kas izbeidz mijiedarbību starp pedagogu un izglītojamo.

Turpretim otrā reakcija nes būtisku informāciju, un, ja tā tiek izteikta formā, kas atbilstoši papildina saturu, tā sasniedz izglītojamā “objektīvo” ausi. Tā apzināti nodod atbildību par situāciju uz bērnu, atstājot viņam pašam iespēju izvērtēt atbilstošu rīcību (pārtrauciet šūpoties uz krēsla).

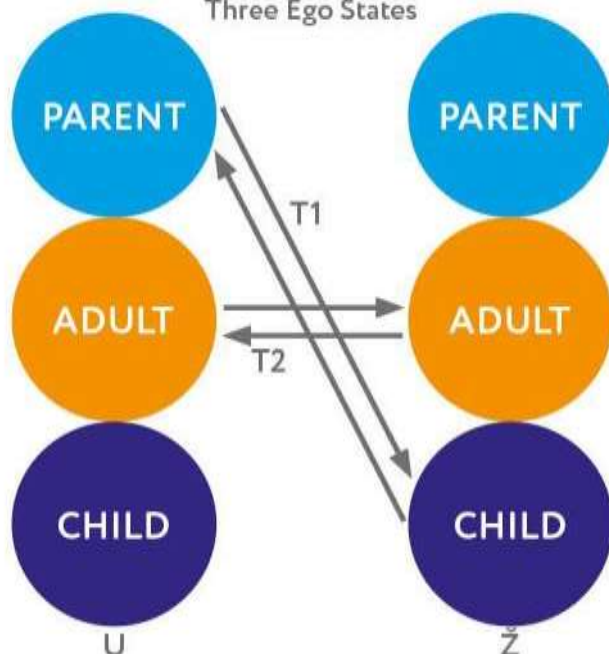
Saskaņā ar “darījumu analīzi”⁴, pieaugušo ego stāvokļi, kādi ir pat bērniem no apmēram viena gada vecuma, šādā partnerības veidā komunicē savā starpā, izzinot pasauli, vācot un apstrādājot informāciju un šķirojot to pēc iepriekšējās pieredzes. Ja vēlaties iemācīt saviem skolēniem autonomiju un nodot viņiem atbildību par mācīšanos un uzvedību, ir nepieciešams pēc iespējas

⁴ Autiņš, rozmarīns; Nūtons, Trūdija. Taktika: darījumu analīzes koncepcijas visiem pasniedzējiem, skolotājiem un pasniedzējiem un ieskats sadarbīgās mācīšanās stratēģijās [tulkojumā čehu valodā kā *Darījumu analīzes taktika*]. Prāga: Grada, 2010. 978-80-247-2915-2.

biežāk palikt pieauguša cilvēka ego stāvoklī. Tikai no šī stāvokļa jūs veicināt izglītojamā saprātīgu, nobriedušas personas reakciju.

TRANSACTIONAL ANALYSIS

Each One of Us Has These
Three Ego States



Ja pedagogs uzreiz sevi nostāda pārmācoša vecāka lomā, kurš nosaka spēles noteikumus un soda, skolēnam neatliek nekas cits kā ķerties pie bērna ego stāvokļa – pārņemt emocijas (kauns, bailes, dusmas), vai sacelties pret varas izpausmi.

Skolēns izjauc stundu

Mijiedarbība 1

T: "Ja es būtu jūsu vietā, es šobrīd pievērstu uzmanību, jo tas viss būs daļa no testa."

P: "Pffff..." [= Es nedomāju par testu.]

Mijiedarbība 2

T: "Tava runa mani traucē."

P: "Piedod."

Skolēns nenes savu piezīmju grāmatiņu

Mijiedarbība 1

T: "Vai jums atkal neizdevās atnest savu burtnīcu (piezīmju kladi)? Tā nekad nav ar tavu klasesbiedreni Kerolīnu. Tas vairs nav pieņemami. Tu saņem "F" par darbu klasē.

P: "Hmmm!" [=Tas nav godīgi!]

Mijiedarbība 2

T: "Es redzu, ka tev neizdevās atnest savu burtnīcu (piezīmju kladi). Kā tu piedāvā to atrisināt?"

P: "Es izdarīšu piezīmes uz papīra lapas, ko pēc tam ielīmēšu kladē?"

Pirmajā scenārijā Mijiedarbība 1- ietver nelūgtu padomu kopā ar draudiem, uz kuriem skolēns reaģē ar iekšēju sacelšanos. ("Tagad es nekādi nevaru pievērst uzmanību!") un tādā noskaņojumā viņš droši vien atkal traucēs stundu. Pedagoģa cieņpilna atbilde - Mijiedarbība 2 piedāvā vairāk vietas skolēna pašrefleksijai. Neapšaubāmi, ir situācijas, kad skolēns vairākkārt traucē stundu. Šādā gadījumā pedagogs varētu, piemēram, pieminēt, ka šis ir otrais brīdinājums (uz tāfeles uzrakstiet skolēna vārdu) ar komentāru, ka trešais brīdinājums ietvers kādu sankciju (skolēna pārvietošana uz citu vietu klasē) vai kā savādāk.

Mijiedarbība 1 scenārijā pedagogs izrāda agresiju, vispārinot ("atkal"), salīdzinājums ar otru skolēnu un visbeidzot ar sodu, kas tiešām nav taisnīgs (atzīmes domātas darba vērtēšanai). Mijiedarbība beidzas ar neapmierinātību no skolēna puses. Pagaidu atbrīvojuma meklējumi no šādā veidā radītās netaisnības var izpausties dažādos veidos. Mijiedarbība 2 pedagogs izmanto aprakstošu valodu un uzdod skolēnam atvērtu jautājumu, nododot viņam atbildību par problēmas risināšanu. Šis aicinājums rīkoties ir veiksmīgs, un apmaiņa beidzas bez zaudējumiem.

Ja mijiedarbības starp jums un skolēnu mērķis ir mainīt viņu nevēlamo uzvedību, ziņojumā ir jāietver sekojošais:

1. Uzvedības apraksts skolēnam jāpārtrauc;
2. Skaidra emociju identificēšana, ko šāda uzvedība tevī izraisa, vai atsauce uz konkrētu iepriekš saskaņotu noteikumu.

Skolēnu vadība (vecāku ego stāvoklis)	Skolēnu vadišana (pieaugušo ego stāvoklis)
---------------------------------------	--

Nesniedz skolēniem iespēju būt aktīviem un domāt pašiem	Nodrošina skolēniem iespēju būt aktīviem un domāt pašiem
Atbildība uz pedagogu	Atbildība uz skolnieku
Ir ātrs, bieži vien neapzināts, automātisks, nepārprotams un neprasa pārāk daudz pārdomāšanas	Nepieciešams laiks, paškontrole un rūpīga domāšana no pedagoga puses. Dažreiz skolēniem ir vajadzīgs laiks, lai pie tā pierastu
Panāktās uzvedības izmaiņas ir tikai īslaicīgas	Panāktās uzvedības izmaiņas parasti ir pastāvīgas
Ietver visu attiecību agresiju, pavēles, ironiju un sarkasmu, vispārinājumus, salīdzinājumus, nevēlamus padomus, seku aprakstus, sodus	Ietver aprakstošu valodu, atsauksmes, atvērtus jautājumus, norādījumus par līgumiem, atsaucis uz saskaņotiem noteikumiem
Skolēni uz to bieži reaģē ar aizsardzību, pretagresiju vai atkāpšanos	Neliek skolēniem justies apdraudētiem

Skolēnu vadība (no vecāku ego stāvokļa) ir daudzu pedagogu pamatiestatījums, kas var būt piemērots un efektīvs krīzes situācijā. ("Tur ir mašīna. Visi, virzieties malā!"). Tomēr ilgtermiņā tas prasa paaugstinātu spiedienu, jo, to izmantojot, tiek koriģētas pieņemtās uzvedības robežas.

Skolēnu orientēšana ir grūtāka galvenokārt sākumā, īpaši, ja viņi nav pieraduši uzņemties atbildību par savu rīcību, risināt problēmas un pieņemt patstāvīgus lēmumus, pamatojoties uz pieejamo informāciju. Tomēr, tiklīdz viņi sāks apgūt galvenās kompetences, pedagoga darbs kļūs daudz vieglāks. Ir svarīgi zināt, kāpēc, kad un ar kādu mērķi var izmantot konkrēto saziņas līdzekli.

Attiecību veidošana

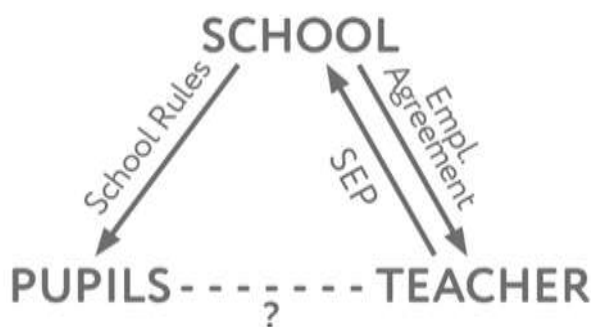
Cienpilna komunikācija ir priekšnoteikums attiecību veidošanai un drošai uzticēšanās videi, t.i., tādai, kurā skolēni (un pedagogi!) nebaidās paust savu viedokli, apzināt savas vajadzības, kļūdīties, izmantot tās tālākizglītībai un lūgt palīdzību jebkurā laikā. Tāpat kā jebkuras citas attiecības, arī attiecības starp skolēniem un pedagogiem rodas vienam otru iepazīstot, un to

raitai darbībai ir nepieciešami kopīgi principi. Tālāk ir sniegts īss ieskats tam, kā varētu izskatīties šāda ceļojuma sākums.

Mēs klasē tiekamies ar skolēniem ar kopīgu interesi kaut ko iemācīties/iemācīt. Lai sasniegtu šo mērķi, ir svarīgi to izvirzīt kopā un noteikt noteikumus, kuru ievērošana mums palīdzēs to sasniegt.

Nevilcinieties veltīt laiku noteikumu ieviešanai un nostiprināšanai mācību gada sākumā (vai tā laikā). Uzskatiet to par ieguldījumu attiecībās, kas nākotnē atmaksāsies daudzkārt, un varētu arī ietaupīt laiku.

Piemērots instruments ir secinājums - līgums ar skolēniem, kas papildina trīs tiešo izglītības procesa dalībnieku rakstiskās formalizētās attiecības:



No vienas puses, jums kā pedagogam ar skolu ir noslēgts darba līgums, no otras puses, attiecībās ar skolu skolēniem ir jāievēro skolas noteikumi. Taču šeit trūkst trešās rindas, kas aizpilda trīsstūri – vienošanās vai līgums starp skolēniem un pedagogiem. Tajā jāiekļauj gan noteikumi, kas ir atvērti diskusijai (lai rastu kompromisu), gan tie, kas ir fiksēti, tostarp, jebkura noteikuma pārkāpuma sekas.

Šeit ir klases līguma piemērs:

Līguma priekšmets: Angļu valodas mācīšana

Iemesli angļu valodas apguvei: Pa pāriem skolēni iesaka 5 priekšrocības, ko sniedz runāšana angļu valodā

Kas man kā jūsu pedagogam ir nepieciešams, lai nodrošinātu piemērotus apstākļus jūsu mācībām:

- Lai jūs būtu klāt (ķermenis un prāts) → mobilie telefoni noslēpti;
- Lai mēs būtu sasniedzami → angļu valodas stundās, galdi tiks pārvietoti puslokā;

Kas skolēniem nepieciešams, lai nodrošinātu efektīvu mācīšanos (no pedagoga, no sevis, citiem):

- Savstarpēja cieņa → runā tikai viens cilvēks, mēs nesmejamies par citu kļūdām, nevērtējam citu viedokli;
- Lai mācību process būtu jautrs un būtu savstarpēji saistīts ar reālo pasauli;
- Daudz iespēju praktizēt → klasē lietojam tikai angļu valodu.

Līgums tiek noslēgts rakstiski (piemēram, uz tāfeles vai papīra), un visi to paraksta stundas beigās. Uz to var atsaukties visa gada garumā un termiņa beigās (piem., starpposmā, gada beigās u.c.) pārskatīt un izvērtēt, kā abas puses pilda savas saistības, kas darbojas labi vai ko darīt, lai nosacījumi realizētos sekmīgāk.

Lai atzīšana pārvērstos uzticībā, mums apzināti jākoncentrējas uz mūsu attiecībām ar skolēniem, kā arī jāizvērtē savas stiprās un vājās puses, un no tām izrietošās iespējas un draudi. Mēs visi neapšaubāmi esam atšķirīgi, taču kā pedagogiem mums galvenokārt jābūt patiesiem cilvēkiem. Attiecībā uz skolēniem svarīgi ir spēt atzīt savas kļūdas, turēt doto vārdu un nesagatavot nepatīkamus pārsteigumus. Lai veiktu stipro, vājo pušu, iespēju un draudu (SVID analīzi)⁵ skatīt pielikumu Nr. 3. Piemērs atrodams [šeit](#).

Ieteicams par katru skolēnu atzīmēt vismaz vienu personisku detaļu. Pēc tam iekļaujiet savā mācību praksē zināšanas par bērniem un viņu interesēm, lai palielinātu individualizācijas pakāpi.

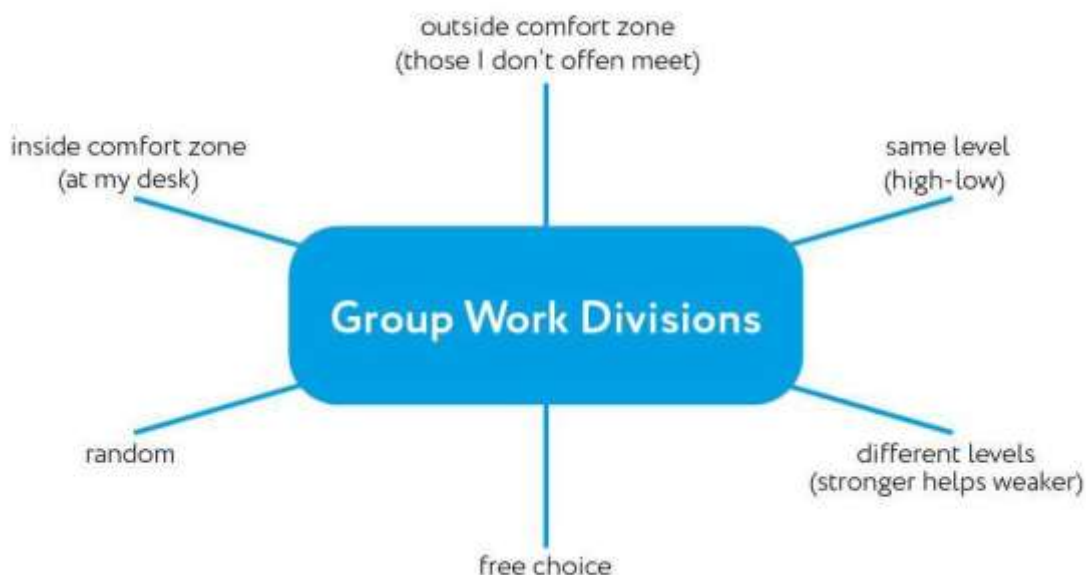
Pirmkārt, balstīsimies uz pieņēmumu, ka skolēni grib mums patikt. Patika rodas no zināšanām, ko mums ir iespēja uzsākt, izrādot interesi (tomēr atceries, ka tu neesi šokolādes tāfelīte – visus nekad neiepriecināsi). Klasē ir pieejamas plašas iespējas vienam otru iepazīt:

- Mācīšanas process: plānojiet aktivitātes tā, lai skolēni varētu paust savu viedokli vai

⁵ Kašparová Eva: SVID analīze kā kvalificēta skolotāja pašrefleksijas instruments, 2007. Citēts 10.8.2023. [https://clanky.rvp.cz/SVID analīze kā kvalificēta skolotāja pašrefleksijas rīks — čehu tiešsaistes avots](https://clanky.rvp.cz/SVID%20analize%20ka%20kvalificka%20skolotaja%20pasrefleksijas%20riks%20-%20cehu%20tiesaistes%20avots)].

- izvēli (piemēram, cilvēka bingo⁶, grupu darbs, vadītas debates);
- Klases pulcēšanās (piemēram, kopienas loks⁷ [*kopienas loks*]);
- Ārpus nodarbībām (kopīga pusdienašana, pastaiga pārtraukumā);
- Skolas pasākumos (sporta sacensībās, adaptācijasursos, skolas braucienos un ekskursijās).

Cita starpā, grupu darbs vai metodes, dalot grupās, ir rīks kontrolētai skolēnu sapulcei. Ko bērni iegūst no konkrētā dalījuma, un ko tas sniedz man kā pedagogam? Ideāli ir mainīt metodes: katram dažādos laikos vajag kaut ko citu, tāpēc katru reizi kādam tas būs izdevīgi, un grupu darbs būs godīgs. Daži skolēni dod priekšroku darbam vienatnē – arī tas reizēm ir jāatļauj.



Ir arī ieteicams apvienot dažādas metodes – zvans skolēnam. Vienkāršākais un godīgākais veids ir izmantot koka nūjiņas, ideālā gadījumā ar skolēnu vārdiem vai cipariem, ja mācāt daudzās klasēs. Viens vai vairāki tiek izlozēti pēc nejaušības principa (kas dos citiem skolēniem iespēju sagatavot atbildi uz doto jautājumu). Kopumā šie rīki ietaupa laiku un garīgās spējas, jo, pateicoties tiem, nav jāseko līdzi, kurš jau ir runājis un kurš ne. Bērni var arī piezvanīt viens otram – izmantojot nūjiņas kā telefonus.

⁶ Pavlina Hublová: 6 padomi ledlaužiem, 2018. <https://clanky.rvp.cz/Six Ice Breaker Tips – Čehijas tiešsaistes avots>].

⁷ NPI, APIV autoru grupa B: Rokasgrāmata: Kā strādāt ar bērniem sabiedrībā, 2020. Citēts 10.8.2023. <https://zapojevsechny.cz/Darbs ar bērniem kopienas lokos — čehu tiešsaistes avots>].

Apliecināšanas teorija

Pēc E. Bernes domām⁸, cilvēka svarīgākās psiholoģiskās vajadzības ir atzīšanas eksistences, kas izpaužas caur citu uzmanību. Cilvēku sabiedrības vēsturē indivīda ignorēšana, izstumšana un nekomunikācija bija un vienmēr ir bijis lielākais sods. Tāpēc pat negatīva uzmanība, kas saistīta ar sodiem vai aizskarošu valodu, ir labāka nekā nekāda. Īpaši dažiem bērniem, kuri nezina cita veida uzmanību. Viņi ir gatavi to saņemt un attiecīgi uzvesties. Berne nosauca šīs uzmanības izpausmes, kas var būt pozitīvs pret negatīvu, nosacīts pret beznosacījumu, fizisks, bet arī (ne)verbāls:

Tips	Nosacīta uzmanība	Beznosacījuma uzmanība
	"Tu esi laba meitene..."	"Tu piederī šeit." "Tu esi patiešām foršs."
	"Kad tu dari to, ko es gribu, tu man patīc"	"Tu mums patīc neatkarīgi no tā, ko tu dari – bez nosacījumiem"
	"Tu man nepatīc, jo traucē citiem skolēniem."	"No tevis nekad nekas nesanāks."
	"Kad tu uzvedies nepareizi, tu esi pievērsis manu uzmanību."	"Man nepatīk, lai kā tu censtos."

Nepieciešamo beznosacījumu uzvedības specifiskā forma – apliecinājums, ka esam cienīgi eksistēt atpazīstot citus, atšķiras atkarībā no pašreizējās psiholoģiskās attīstības stadijas. Pamela Levina⁹ atpazīst sešus attīstības posmus, kurus var attiecināt gan uz pašu bērnu dzīvi, gan uz daudzām būtiskām dzīves pārmaiņām (piemēram, skolas gaitu uzsākšana, jaunas attiecības, jauns darbs, karjeras maiņa u.c.):

⁸ Berne, Ēriks. Spēles Cilvēki spēlē [tulkojumā čehu valodā *Kā cilvēki spēlē*]. Prāga: portāls, 2011. ISBN: 978-80-7367-992-7.

⁹ Levins, Pamela. Spēka cikli: Lietotāja rokasgrāmata septiņām dzīves sezonām [tulkojumā čehu valodā kā *Ievads dzīves ciklos*]. Deerfield Beach, Fla: Hci, 1988. Citēts 8/10/2023
http://moodle.fhs.cuni.cz/pluginfile.php/17040/mod_data/content/256567/Pamela_Levin.docx.

1. **Būt** (esamība; 0-6 mēneši): mācīšanās eksistēt, veidot sakarus un attiecības, iegūt uzticību;
2. **Darīt** (nodarbinātība; 6-18 mēneši): meklē stimulus, pēta apkārtni, prasa drošību;
3. **Domāt** (18 mēneši-3 gadi): pārbauda robežas, parādās paaugstinātas pašapziņas pazīmes;
4. **Noteikt identitāti** (spēks; 3-6 gadi): pašcieņas celšana, sociālo prasmju apgūšana;
5. **Sevis strukturēšana** (prasmes; 6-12 gadi): nemiers, uzlabo orientāciju sociālajā telpā;
6. **Reģenerācija** (fiksācija; 12-19 gadi): pastiprināta tieksme pēc neatkarības un izaugsmes, seksuālās vajadzības; indivīds nonāk nākamajā fāzē (pieaugušā vecumā), un cikls atkārtojas ar saīsinātiem intervāliem.



Jaunie pedagogi arī būs daļa no šī attīstības cikla. Arī viņiem ir tiesības augt savā tempā, atklāt un mācīties, palikt uzticīgiem sev, domāt un just, gūt labumu no uzmanības.

Papildu materiāli par attīstības cikliem un uzmanības pieprasījuma, kas balstīti uz apstiprinājuma teoriju, ir pieejami, piemēram, Učitel naživo organizācijas tīmekļa vietnē *[Tiešraides pedagogs]*¹⁰.

¹⁰ [https://www.ucitelnazivo.cz/afirmace/\[Čehijas tiešsaistes avots\]](https://www.ucitelnazivo.cz/afirmace/[Čehijas tiešsaistes avots]). Citēts 10.8.2023.

Sadarbība ar kolēģiem skolā

Sadarbība ar kolēģiem var izrādīties īpaši noderīga pedagoga darba sākumā, kad nepieciešams orientēties jaunajā darba vietā un aptvert mums izvirzītās prasības. Jūsu kolēģi bieži ir arī pirmie cilvēki, kuriem varat uzticēties, kad jums ir bijusi grūta stunda, vai jums ir nepieciešama ātra palīdzība.

Iespēja veidot sadarbību un pozitīvas attiecības darba vietā bieži vien ir viens no svarīgākajiem faktoriem, kas ietekmē mūsu darba vietas pievilcību.

Kāpēc patiesībā sadarbīties, ja teorētiski mēs kā pedagogi varētu iztikt tikai ar sevi klasē? Sadarbība mācību darba vietā nepieciešama, piemēram, dažādu projektu sagatavošanā, kopīgos izbraucienos, kopējās mācībās. Lai šāda sadarbība noritētu, ir nepieciešamas labas attiecības, un tāpēc ir lietderīgi būt labās attiecībās ar kolēģiem un zināt, kā katrs no viņiem darbojas šajā sadarbības vidē.

Četri iemesli apvienot spēkus ar saviem kolēģiem:

1. Divas galvas ir labākas par vienu;
2. Mācību darbs nebūs tik vientuļš (visbiežāk tu esi vienīgais pieaugušais klasē);
3. Jūs varat dalīties materiālos un stundu plānos ar saviem kolēģiem, palīdzot katram kļūt par labāko iespējamo pedagogu;
4. Sadarbība starp pedagogiem nodrošina labākus skolēnu rezultātus¹¹.

Ir situācijas, kad sadarbība ar kolēģi var ne tikai palīdzēt, bet arī ietaupīt laiku. Jūs varat dalīties ar materiāliem un izstrādātām darblapām vai iedvesmoties no metodēm un aktivitātēm, kas darbojas vienam vai otram viņu klasē. Un tas var noderēt, jo īpaši jūsu agrīnajā pedagoga amatā!

Ko ir svarīgi paturēt prātā? Lai gan laba atmosfēra pedagogu kolektīvā ir svarīga, nav vajadzības žēloties, ja jūsu skolas kolektīvs nav gluži pa prātam. Zināmā mērā jūs varat atrast un izveidot savu ideālo biroju tiešsaistes pedagogu kopienā. Savstarpēju atbalstu, uzraudzību un konsultācijas piedāvā, piemēram, Učitelská platforma [*Pedagoga platforma*] vai [Sāciet mācīt](#) [*Sākt mācīt*] organizācijas Čehijā. Tās koncentrējas uz jauno pedagogu atbalstu. Nebaidiet rakstīt viņiem pēc palīdzības, viņi ir ar jums, un labprāt sniegs jums palīdzīgu roku.

¹¹ Skolotāju sadarbības ceļvedis: stratēģijas, statistika un ieguvumi. <https://research.com/education/teacher-collaboration-guide#3>.

Kas attiecas uz kolēģiem jūsu skolā, dalīšanās var notikt neplānoti pirms stundas, starpbrīžos vai arī jūs varat savā grafikā iestatīt noteiktu laiku savstarpējai palīdzībai un pieredzes apmaiņai, piemēram, brīvajās stundās. Tomēr pieredzes apmaiņa, iedvesma un atbalsts bieži notiek spontāni pat pusdienu pārtraukumā kafejnīcā, vai starpbrīža laikā gaitenī.

Es skolas komandā

Paņemiet pārtraukumu, izdzeriet tasi kafijas un padomājiet par šādiem jautājumiem saistībā ar jūsu skolas mācībspēkiem.

- Skalā no 1 līdz 10, cik punktus jūs piešķirtu savas skolas mācībspēkiem (10 ir labākais vērtējums)? Vai jūtaties laimīgs šajā komandā? Vai jūtat, ka esat tā neatņemama sastāvdaļa?
- Vai jūsu skolā ir kāds, kuram jūs nebaidāties jautāt, ja neesat pārliecināts par kaut ko saistībā ar mācīšanu? Vai jums ir kāds, kuram varat uzticēties pēc neveiksmīgas nodarbības? Ja jā, kurš tas ir? Ja nē, vai personālā nav neviena, kas nākotnē varētu jums kļūt par tuvu kolēģi?

Klases vadība

Pozitīvas un labi pārvaldītas klases vides veicināšana ir būtiska jaunajiem pedagogiem, taču tas bieži vien ir viņu lielākais izaicinājums. Tomēr bez labas atmosfēras klasē kognitīvā mācīšanās nevar notikt. Ja esat mazliet neizpratnē par to, ar ko sākt, un uz ko koncentrēties, izlasiet šos dažus padomus un trikus. Pats galvenais, neaizmirstiet, ka jūs noteikti neesat vienīgais, kurš cīnās ar šo problēmu. Ar to zināmā mērā ir jātiek galā katram jaunajam pedagogam.

Klasē, vēlams kopā ar skolēniem, izveidojiet skaidras savstarpējas cerības. No sākuma skaidri vienojieties ar klasi par sagaidāmo un uzvedības noteikumiem klasē. Pārliecinieties, ka skolēni saprot, kas no viņiem tiek gaidīts, neatkarīgi no tā, vai tā ir cieņa, līdzdalība aktivitātēs vai sadarbība. Pastāstiet skolēniem, ko viņi no jums var sagaidīt, lai cieņa un gaidītais būtu abpusēji.

Izmantojiet savu enerģiju pozitīvu attiecību veidošanai

Pavadiet laiku, veidojot attiecības ar saviem izglītojamajiem.. Jūs varat sākt, piemēram, izrādot savu patieso interesi par viņu dzīvi un pieredzi, un jūs varat, piemēram, sekot līdzi viņu

pieredzei tieši klasē stundas laikā. Kad skolēni jūtas novērtēti un saprasti, viņi, visticamāk, iesaistīsies un sadarbosies ar pārējo klasi un pedagogiem.

Izveidojiet klases rutīnu

Konsekventu noteikumu un kārtības noteikšana palīdzēs izglītojamajiem saprast, kas no viņiem tiek gaidīts jūsu stundās. Šādas rutīnas labi darbojas, piemēram, stundas sākumā (kā jūs sveicināt viens otru kā klase? kas ir pats pirmais, ko jūs darāt?), stundas vidū (kā jūs informējat skolēnus, ka viņiem būtu jāmaina darbība?), pašās beigās (kā jūs noslēdzat stundu? kā jūs atvadāties?). Jūs redzēsiet, ka stunda būs ievērojami mierīgāka, ja katrs zina, kas no viņa tiek gaidīts un kas, visticamāk, sekos.

Nodrošiniet skolēna aktīvu iesaistīšanos klases darbā

Daži skolēni stundās traucē tikai tāpēc, ka viņiem ir daudz neizmantotas enerģijas. Tāpēc mēģiniet klases ietvaros izdomāt aktivitātes, kurās tiek izmantota viņu enerģija. Mainiet individuālo, grupu vai pāru darbu, uz papīra, ar planšetdatoriem, ar interaktīvo tāfeli, lai mācību stunda būtu pietiekami daudzveidīga un interesanta.

Pievērsiet uzmanību neatbilstošai uzvedībai pēc iespējas mierīgāk

Ja kāds uzvedas neadekvāti, dažreiz ir grūti saglabāt mieru, bet tas ir svarīgi. No jūsu reakcijas skolēnam jāzina, ka viņa uzvedība jau ir pārkāpusi iedomāto robežu, taču mēģiniet situāciju risināt mierīgi, objektīvi un konstruktīvi. Šajā gadījumā mēs iesakām izpētīt nevardarbīgas komunikācijas pamatus.¹² Nevardarbīga komunikācija ir saziņas metode, kuras mērķis ir radīt sapratni starp cilvēkiem un atrast risinājumus, kas der visiem.

Veicināt drošu un iekļaujošu vidi

¹² [Māršals Rozenbergs](#): Nevardarbīga komunikācija, 1999, nakl. Portāl Marshall Rozenberg: [čehu valodā *Nevardarbīga komunikācija*], 2016, ISBN: 978-80-262-1079-5.

Mērķtiecīgi veiciniet drošu un iekļaujošu vidi klasē, lai ikviens skolēns justos cienīts. Risiniet iebiedēšanas vai diskriminācijas gadījumus pēc iespējas ātrāk. Nebaidieties šādās reizēs vērsties pēc palīdzības pie kāda no saviem kolēģiem, izglītības konsultanta vai skolas psihologa.

Atspoguļojiet un pielāgojiet

Regulāri pārdomājiet savas klases vadības praksi un pielāgojiet to pēc vajadzības. Jūs varat paplašināt savas zināšanas šajā jomā daudzos semināros (daudzi ir pieejami arī bez maksas) un pārdomāt savu pieredzi ar savu mentoru vai citiem kolēģiem. Mēs visi bijām jaunie pedagogi un, visticamāk, saskarāties ar ļoti līdzīgiem izaicinājumiem. Ir daudz kursi un semināri, kas vērsti uz tālākizglītību šajā tēmā.

Apsveramā tēma

Pamatojoties uz jūsu novērojumiem vai kolēģu ieteikumiem, kuri apmeklēja jūsu klasi, pie kurām klases vadības daļām, jūsuprāt, vajadzētu turpināt strādāt? Kādās situācijās vai stundas sadaļās uzvedība jūsu klasē pasliktinās un skolēni neizturas tā kā vajadzētu?

Vērtējums / Atzīmes

Vērtēšana ir tradicionālās skolu sistēmas neatņemama sastāvdaļa. Tomēr pēdējos gados ir vērojama tendence, ka pedagogi cenšas atrast un iekļaut metodes, kas būtu vismazāk kaitīgas skolēniem, un tajā pašā laikā izdevīgākas par tradicionālo vērtēšanas sistēmu. Vērtēšanas rezultātā sadarbojas nevis sacenšas ar klasesbiedriem. Nepieciešams palīdzēt izglītojamajiem mācīties saņemt un sniegt atsauksmes citiem.

Summatīvā vērtēšana

Katrai skolai ir noteikumu kopums vērtēšanai, ko dažreiz sauc par vērtēšanas politiku. Šis ir dokuments, kurā jūs atradīsiet visus materiālus skaidram skolēnu novērtējumam. Parasti tas vairākās nodaļās aplūko šādas jomas:

- Izglītības un uzvedības gaitas un rezultātu vērtēšanas principi skolā un skolas organizētajos pasākumos, skolēnu pašvērtēšanas principi un noteikumi;

- Disciplinārie pasākumi saskaņā ar 17. pantu Likumā Nr. 48/2005 Coll., par pamatizglītību un dažām prasībām obligātās skolas apmeklējuma izpildei, ar grozījumiem;
- Skolēnu pašnovērtējuma noteikumi;
- Atzīmes sasniegumu un uzvedības vērtēšanai, ja tiek izmantota regulāra klasifikācija, vai verbālā vērtējuma lietošanas principi;
- Sīkāka informācija par izglītības rezultātu pārbaudēm un vērtējumiem alternatīvajā semestrī;
- Skolēnu klasifikācija, kuri pabeiguši noteiktu periodu skolās ārzemēs;
- Vērtējuma materiālu iegūšanas metodes, studenta kopvērtējuma noteikšanas principi referāta kartē gadījumā, ja tiek izmantots verbālais vērtējums vai verbālā vērtējuma un klasifikācijas kombinācija;
- Skolēnu ar speciālām izglītības vajadzībām vērtēšanas metodes;
- Apdāvināto skolēnu vērtēšana;
- Rakstu darbu vērtēšana un diplomdarbu, semestra un studiju beigu darbu vērtēšana;
- Uzslavu un disciplinārsodu piešķiršana.

Svarīga daļa ir arī atzīmju svara noteikšanas noteikumi elektroniskajā skolēnu grāmatiņā un mutvārdu vērtēšanas noteikumi.

Pat ja skola, kurā strādājat, semestra beigu atskaitēs izmanto atzīmes (t.i., tikai atzīmju summēšanas metodi vai citu mērogošanas sistēmu), varat iekļaut savās nodarbībās veidojošās vērtēšanas metodes.

Formatīvās vērtēšanas metodes, kas atšķiras no summatīvajiem novērtējumiem, kā parādīts zemāk, palīdz mums to paveikt:

1. Izglītojamie koncentrējas uz izglītošanās gaitu, nevis uz rezultātu;
2. Galvenokārt kalpo skolēniem, lai virzītu viņus uz turpmāku izaugsmi;
3. Nosaka skolēna izglītības vajadzības, ne tikai novērtē, vai skolēni zina un saprot mācību vielu¹³.

¹³ STARÝ, Karels un Veronika LAUFKOVÁ. Formatīvā vērtēšana mācībās [čehu valodā *Formativā vērtēšana izglītībā*]. Prāga: portāls, 2016. ISBN 978-80-262-1001-6.

Zemāk jūs atradīsiet īsi aprakstītas vairākas veidojošās vērtēšanas metodes, kuras varat izmantot savās nodarbībās. Neizdariet uz sevi spiedienu un iekļaujiet tos tikai tad, kad tie jums šķiet saprotami. Plānojiet to īstenošanu un ieviesiet tos pakāpeniski. Svarīgi ir arī radīt drošu vidi, kurā skolēni nebaidīsies, piemēram, novērtēt viens otru, vai novērtēt sevi citu priekšā.

Klases caurlaide

Kā norāda nosaukums, klases karte ir kaut kas tāds, kas “atbrīvo” skolēnu no klases. Šī ir atstarojoša tehnika, t.i., tāda, kas sniedz atgriezenisko saiti par to, ko skolēni atceras no stundas vai, kā viņi to novērtē. Tas var būt papīrs, kurā rakstāt jautājumus, uz kuriem skolēniem ir jāatbild (sk. veidnes darblapas) vai nu mutiski, vai izmantojot ciparu vai emocijzīmju skalu.

Pašnovērtējuma lapas

Līdzīgi kā Class Pass darbā pašnovērtējuma lapas, ko varat iekļaut, piemēram, pēc noteikta perioda - mēneša, ceturkšņa, pusgada, gada beigās. Jautājumi var attiekties uz pašiem izglītojamajiem, viņu attieksmi pret jūsu priekšmetu, skolēna pašvērtējumu, to, cik veiksmīgi viņi mācās priekšmetu utt.

Darblapas veidne

Pašrefleksija

ES ESMU...

Raksturo sevi trīs vārdos:

Kāda ir tava spēcīgākā īpašība?

Ar kādām savām īpašībām tu plāno strādāt?

Kādas ir tavas attiecības ar skolu?

Kāds ir tavš lielākais sapnis?

Kam tu vēlies pievērsties, kad būsi pieaudzis?

Kad tu jūties patiesi laimīgs?

Vai vēlaties, lai es kaut ko uzzinu? / Gribi man vēl ko pastāstīt?

Darblapas veidne

Apvelciet vārdus, kas vislabāk raksturo to, kā jūtaties savā klasē:

apmierināts pagrūsts malā cienījams pieņemts droši neitrāli
nelaimīgs kā līderis

Kāpēc tu tā jūties? Kāds, tavuprāt, ir tava statusa iemesls?

Ja dominē negatīvas emocijas, kas būtu jāmaina, lai tu klasē justos labi?

Un ko tu darīsi, lai situāciju uzlabotu?

Luksofors

Pedagogs atnes uz klasi luksofora modeli vai vienkārši uzzīmē uz tāfeles trīs aplus. Skolēni pa vienam ieraksta savu vārdu kādā no apliem vai piestiprina pie luksofora modeļa gaismas. Sarkans nozīmē, ka viņi absolūti nesaprot priekšmetu; dzeltens - ka viņi kaut ko saprot, bet ne visu; zaļš - ka viņi visu lieliski saprot.

Ja jūs izmantojat šo paņēmieni stundas sākumā vai tās laikā, tas ir lielisks līdzeklis, lai sadalītu skolēnus grupās. Jūs sajaucat skolēnus no dažādām luksofora krāsām. Uzdevums tiem, kuri bija zaļajā krāsā, palīdzēt citiem un, tādējādi, kļūt par palīgu. Jūs varat būt pārsteigts par to, cik dažādu palīdzību skolēni piedāvā, un cik lielā mērā tas palīdzēs padarīt mācību procesu efektīvāku. Nodarbības beigās varat aicināt skolēnus mainīt sava vārda izvietojumu uz luksoforu bāzes, ņemot vērā viņu pašsajūtu pēc grupas darba.

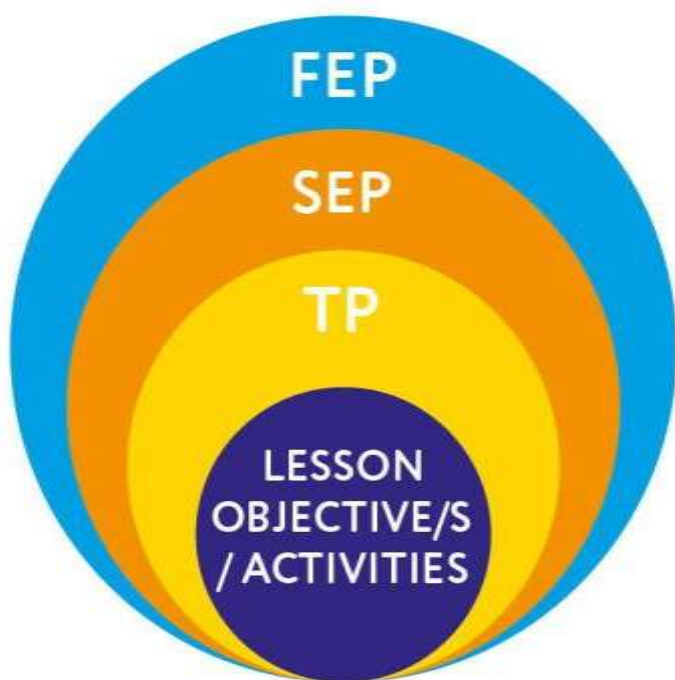
Ja ieklausiet to tikai nodarbības beigās, jūs saņemsiet ātru, vērtīgu atgriezenisko saiti par to, vai nākamajā nodarbībā vajadzētu turpināt apgūt mācību programmu un vairāk trenēties, vai arī varat turpināt. To var nodrošināt arī, piemēram, tehnika, no kuras skolēni rāda uz pirkstiem 1 līdz 5 cik daudz viņi ir sapratuši priekšmetu.

Ja vēlaties uzzināt par citām metodēm, ļoti iesakām pārbaudīt iepriekš minētās publikācijas vai savā meklētājprogrammā ierakstīt “formatīvā vērtēšana”, lai atrastu daudz iedvesmojošu resursu.

Mērķi

Mācību mērķi

Strādājot ar mērķiem, jums ir jāapzinās visa mērķu hierarhija. Jūs, iespējams, jau esat iepazinies ar daļu no izglītības pamatprogrammām studiju laikā, koncentrējoties uz kvalifikācijas studiju priekšmetu. Pirms uzsākat darbu skolā, ieteicams iepazīties ar skolas izglītības programmām (ilgtermiņa mērķi), lai varētu sagatavot sava mācību priekšmeta tematisko plānu gadam vai pusgadam. Dažas skolas pieprasa tematiskos plānus, citi to nedara. Tomēr jaunajam pedagogam šāds plāns ir rekomendējams, jo atspoguļos materiāla saturu, gaitu un saistītos mērķus.



Ja kāda no mācību priekšmeta Angļu valoda tēmām ir, piemēram, *Darbs un darba dzīve*, rūpīgi formulētiem mērķiem jābūt daļai no vidēja termiņa plāna vai nodarbību secības:

- *Skolēni apgūst profesiju vārdu krājumu (vismaz 30);*
- *Viņi zina, kā uzrakstīt darba pieteikuma vēstuli;*
- *Izmantojot modālos darbības vārdus, viņi var aprakstīt dažādu profesiju darba pamatprasības.*

Mērķu izklāsta piemēri pieejami [šeit](#).

Daudzas mācību grāmatas satur vidēja termiņa un citus mērķus, tāpēc tos ir iespējams pieņemt vai pārveidot atbilstoši pedagoga un skolēnu vajadzībām.

Mācīšanās pierādījumi	ir skolēna mijiedarbība vai viņa darba produkti, kas parāda viņa progresu mācībās (piemēram, spontānas izpausmes, grupu mijiedarbības, darba lapas, rakstiskas vai mutiskas atbildes utt.)
Mācību mērķis	ir saistīts ar konkrēto izglītības vienību (piemēram, stundu) un, pēc skolēna vārdiem, definē, kādas zināšanas, prasmes un kompetences viņam būtu jāapgūst tās beigās. Tas ir īstermiņa mērķis.
Paredzamie rezultāti	ir aprakstīti programmā un definē skolēnu sagaidāmo spēju izmantot izglītības saturu praktiskās situācijās, kuru apguvei jābūt ilgtermiņa mērķim. Tie darbojas kā sava veida vadlīnijas vai ieteikumi gan pašai mācīšanai, gan tematisko plānu veidošanai.

Specifiski un pārbaudāmi mērķi ir jāiekļauj katras stundas plānā, kas ir daļa no lielākas vienības. Nodarbības struktūra un saturs ir atkarīgs no mērķa (kādos soļus es speršu, lai to sasniegtu?) – tāpēc ir labi to plānot no beigām, virzoties atpakaļ. Katrā nodarbībā jāiekļauj viena galvenā darbība, kas saistīta ar stundas galveno mērķi, un pēc tam veidi, kā pārbaudīt, vai mērķis ir sasniegts (mācīšanās pierādījumi).

Blūma taksonomija¹⁴ ir labs ceļvedis, lai pareizi formulētu pārbaudāmus mācību mērķus.

Priekšrocības, strādājot ar mācību mērķiem

PEDAGOGIEM	SKOLĒNIEM
- darba struktūras nodrošināšana; - objektīvās hierarhijas augstāko līmeņu savstarpējā saikne ar ikdienas dzīvi;	- uzticības stiprināšana pedagogam (viņi zina, ko un kāpēc dara), padarot mācīšanās jēgu uzskatāmāku;

¹⁴ Benjamin Bloom: Bloom's Taxonomy, 1956. Citēts 10.8.2023. Vikipēdija, Brīvā enciklopēdija https://en.wikipedia.org/wiki/Bloom%27s_taxonomy.

Priekšrocības, strādājot ar mācību mērķiem

- skaidrs virziens, kuram sekoju, lai ļautu skolēniem sasniegt mērķi; - pārskatīšanas sistēma, lai nodrošinātu mērķa sasniegšanu; - mērķus var izmantot arī pārdomām (personiski vai ar skolēniem), kā arī atgriezeniskās saites aktivitātēs.	- gūst labāku priekšstatu par savu izglītības procesu, ir labāk orientēti; - pārdomu procesa daļa (<i>kāpēc, jūsuprāt, mēs to izdarījām? ko jūs esat iemācījušies šādā veidā?</i>) - sistemātiski attīstīt savas zināšanas un prasmes.
---	--

Kas vēl ir jāņem vērā, veidojot mērķus:

- Mācību priekšmets/mācību programma;
- Papildu prasmes/iespējas, kuras es vēlos, lai skolēni apgūtu kopā ar mācību priekšmetu (piemēram, sadarbība, ātrs darbs laika grafika dēļ);
- Papildus laiks, pienākumi, kas apmaksājami (nodarbību skaits);
- Mācību metodes (tehnika);
- Grafiks, tematiskais plāns, skolas izglītības programmas;
- Saistība ar aktuāliem jautājumiem / atbilstība aktuālām, reālām tēmām;
- Starppriekšmetu attiecības, citu mācību priekšmetu konteksts;
- Skolēnu pašreizējās zināšanas (līdzās dažādu līmeņu skolēniem klasē);
- Kādi skolēni pašlaik ir, ar ko viņi šobrīd ir saistīti (viņu intereses un motivācija);
- Klases atmosfēra.

Plānojot nodarbību, vienmēr paturiet prātā noteikumus:

Uzaicinājums (atbilstība, atgādinājums, ievads);

Realizācija (mācību process, metodes un saturs);

Refleksija (kopīgošana, kopsavilkums).

Bieži gadās, ka stundas mērķi netiek sasniegti. Tam var būt daudz iemeslu, piemēram, skolēni nav pietiekami izgulējušies, pedagogs nav izmantojis skaidrojuma pieeju vai noticis negaidīts notikums. Bet tas nozīmē tikai to, ka nākamreiz jums ir jādara savādāk, vai arī jācenšas tikt galā ar situāciju, cik vien iespējams. Viena no labākajām lietām mācībās ir tā, ka vairumā gadījumu mēs iegūstam “otro iespēju” vai iespēju pilnveidoties. Jāatceras arī tas, ka, ja mērķis stundas laikā netiek sasniegts, tas nenozīmē, ka mēs tam netiekām tuvāk.

“Mums bija matemātikas stunda, kas koncentrējās uz spējām. Pēkšņi pa atvērto logu klasē ielidoja lapsene. Skolēni nobijās, izskrēja gaitenī un gaidīja, kad lapsene aizlidos. Mans sākotnējais mērķis stundā pēkšņi kļuva mazsvarīgs, visus interesēja lapsene. Turpināt mācīt tajā brīdī nebija jēgas, neviens nekoncentrējās uz matemātiku. Par laimi neviens nav cietis, un pēc kāda laika varējām atgriezties pie uzsāktā darba.

Zuzāna, vidusskolas pedagoģe, Pilzene

Mērķi nav paredzēti tikai skolēniem – pedagogam ir jāizvirza arī savi personīgie mērķi, lai apzināti koncentrētu uzmanību. Jebkura pedagoga attīstības mērķim jābūt skaidrai ietekmei uz skolēniem. Tam jābūt novērtējamam/izmērāmam, piemēram, es ieviesīšu XY metodi savā mācību praksē. Es regulāri vāķšu pierādījumus par mācīšanos. Izlasīšu grāmatu, apmeklēšu kursus/vebināru.

Mēs nekad neesam pārāk labi, lai pārstātu kļūt vēl labāki!

Jauno pedagogu izaicinājumi

"Svarīgi ir pieņemt lietas, kas nepalīdz, kā iespēju pateicoties kurām mēs mācāmies būt labāki pedagogi."

Michaela, sākumskolas pedagoģe, Česke Budějovice

Jauno pedagogu realitāte – jaunas situācijas, kuras viņiem ir jāatzīst un jāpārvalda. Piemēram, viņi saskaras ar bažām par to, kā viņi izturēsies kā profesionāļi, kā kolēģi viņus uzņems darba kolektīvā, kā viņi spēs tikt galā ar mācību programmas prasībām, vai viņi efektīvi sazināsies ar skolēni un viņu likumīgajiem pārstāvjiem, kā viņi saglabās līdzsvaru starp personīgo un profesionālo dzīvi utt.

Taču arī pedagoga profesijā ir pietiekami daudz kolēģu, kuri ir iejūtīgi, domā par problēmām, cenšas atrast katram labāko iespējamo risinājumu. Noteikti savā skolā atradīsī tādu kolēģi. Nebaidieties vērsties pie viņa pēc padoma. Atcerieties, ka ikviens kaut kad ir sācis pedagoga darbu, un visi kādā brīdī ir jutušies nedroši.

Izaicinājumi, ar kuriem var saskarties jaunie pedagogi

Administratīvie pienākumi

Skolā jaunais pedagogs saskaras ar milzīgu papīru daudzumu. Ir jāzina, kādi dokumenti ir jāaizpilda un kādā veidā. Šie dokumenti ne tikai liecina par notikušo skolā/klasē, bet nepieciešamības gadījumā var kalpot kā pierādījums tam, ka pedagogs neko nav atstājis novārtā.

Klašu pedagogiem ir vislielākais administratīvais slogs. Parasti jaunie pedagogi nav klases audzinātāji, lai viņiem būtu pietiekami daudz laika, lai apgūtu ikdienas darbībai klasē nepieciešamās procedūras.

Taču jaunajiem pedagogiem jāiemācās lietot informācijas sistēmu, kas kalpo kā instruments skolas un pedagoģiskās administrācijas vadīšanai. Visbiežāk izmantotās sistēmas Čehijā ir Bachelors, dmSoftware, Škola OnLine, EduPage, Edookit, iŠkola un Etřídnice.

Šīs sistēmas ļauj veikt elektronisku skolēnu un pedagogu uzskaiti, tostarp viņu personas datus un kontaktinformāciju. Tos izmanto arī, lai sazinātos ar vecākiem un skolēniem, reģistrētu apmeklētību, klasifikāciju, informāciju par grafiku un iespējamām aizstāšanām. Tie arī ļauj pedagogiem izveidot un pārvaldīt stundu plānus, tostarp saturu un mācību materiālus.

Ar profesiju saistītas problēmas

Jaunie pedagogi var nonākt arī klases audzinātāju lomā. Tas ir ļoti sarežģīti, jo viņiem ir ne tikai nepieciešams detalizēti pārzināt skolas darbību, bet arī jāspēj efektīvi vadīt klases kolektīvu, tostarp rūpēties par skolēniem plašākā nozīmē. Kā ar to rīkoties, var arī konsultēties ar pedagogu mentoru. Šajā ziņā svarīgas ir attiecības starp jauno pedagogu un pedagogu – mentoru.

Vērtēšana un labošana rakstu darbiem vai cita veida sniegunam: pedagogi dažkārt var šaubīties par to, vai viņi nav kļūdījušies savā vērtējumā, vai viņi nav bijuši pārāk skarbi savā vērtējumā, vai, gluži pretēji, pārāk pielaidīgi. Noteikti der konsultācija ar pieredzējušu kolēģi. Vērtēšana detalizētāk aplūkota nodaļā par mentoringu.

“Mūsu skolā mums ir ieteicamā klasifikācija, pamatojoties uz to, kā tiek vērtēts mūsu profesionālās izglītības audzēkņu gala eksāmens. Ja mēs to ievērosim, es nekad nevaru būt stingrāka par savu kolēģi šajā pašā priekšmetā, un varu izvairīties no iespējamām izglītojamo

sūdzībām. Mūsu skolā ieteicamā klasifikācija ir šāda: 100-85% 1, 84-70% 2, 69-55% 3, 54-40% 4, zem 40% 5. Es pamanīju, ka pat skolēni saprot, kas ir no viņiem gaidīts."

Michaela, vidusskolas pedagoģe, Prāga

Komunikācija un sadarbība ar citiem

Komunikācija ar pedagogu - mentoru

Sadarbība ar pedagogu mentoru ietver pastāvīgus padomus, ieteikumus un atsauksmes. Viņi parasti strādā ar jauno pedagogu visvairāk pirmajās divās līdz trīs nedēļās. Var gadīties, ka jums un pedagogam mentoram ir atšķirīgi uzskati par noteiktām mācību metodēm un mācību aktivitātēm. Tas automātiski nenožīmē, ka kāda viedoklis ir nepareizs. Mēģiniet noskaidrot, kādus konkrētus argumentus pedagogs mentors izmanto, lai atbalstītu savu viedokli, un mēģiniet pats atrast vairāk informācijas par konkrēto tēmu. Atcerieties, ka, lai gan jūs, iespējams, nepiekrītat savam padomdevējam, jūsu strīds par šo jautājumu nedrīkst kļūt personisks.

Saziņa ar pedagoga palīgu

Pedagogs ir atbildīgs par mācību procesa norisi. Tas nozīmē, ka viņam ir jāatrod veids, kā efektīvi sadarboties ar pedagoga palīgu. Bieži vien tas nav viegls uzdevums. Noteikt kompetences jau pašā sākumā noteikti ir tā vērts. Jāņem vērā, ka pedagogs ir atbildīgs par to, kā strādā pedagoga palīgs, un arī ar vecuma starpībā ir jāievēro noteikta hierarhija. Ir svarīgi uzturēt regulāru saziņu un dalīties ar skolēnu par to, ko pedagoga palīgs darīja un darīs. Ieteicams arī dalīties mācību idejās un pieredzē. Pirmajā dienā jānoskaidro, kas ko darīs, lai nodrošinātu, ka palīgs jums asistē izglītības procesā.

Pedagoga palīgs ir pedagoģiskais darbinieks, kurš piedalās bērna, skolēna vai izglītojamā ar speciālām izglītības vajadzībām izglītošanā un tiek norīkots pie pedagoga kā palīgs mācību laikā. (Pedagogu palīgu darbības aprakstu reglamentē Dekrēts Nr. 27/2016 Coll. par skolēnu ar īpašām izglītības vajadzībām un apdāvinātu skolēnu izglītību, ar grozījumiem). Pedagoga palīgs palīdz skolēniem apgūt vai nostiprināt savas prasmes un izmantot savu potenciālu

izglītības sistēmā. Individuālais izglītības plāns ļauj pielāgot izglītību atsevišķu skolēnu vajadzībām un tādējādi definēt pedagoga palīga lomu. Svarīga daļa ir regulāra komunikācija un koordinācija starp pedagogu un pedagoga palīgu, skolēna ģimeni un, ja nepieciešams, konsultāciju centru.

Tīmekļa portāls asistentpedagoga.cz ir vērtīgs informācijas avots ne tikai pedagogu palīgiem, bet arī pedagogiem un vecākiem. Papildus praktiskiem padomiem un padomiem par to, kā varētu izskatīties efektīva sadarbība starp pedagogu un pedagoga palīgu (piemēram, ik pa laikam notiek neformāla lomu apmaiņa), tur ir pieejamas saites uz pedagogu palīgu stāstiem, kuri palīdzējuši vairāk nekā 200 bērniem, kas apmeklē skolas. Gadījumu izpēti var lejupielādēt čehu un angļu valodā.

Saziņa ar juridiskajiem pārstāvjiem

Pedagogi bieži vien ir noraizējušies par to, kā skolēna vecāki reaģēs, sadarbosies un skatīsies uz situāciju krīzes gadījumā. Jauno pedagogu dažreiz var uztvert kā mazāk pieredzējušu izglītības krīzes situācijas jomā. Šādā situācijā jāatceras, ka vecāki ir bērna eksperti, savukārt, pedagogi ir izglītības eksperti (un droši to var verbalizēt šādā veidā). Tomēr ne viss, kas notiek nodarbības laikā, nespeciālistam no pirmā acu uzmetiena var būt viegli uztverams. Esiet gatavs aizstāvēt savas mācību metodes un, ja nepieciešams, paskaidrojiet vecākiem, kādi ir šo metožu mērķi un kāpēc jūs nolēmāt tās izmantot. Abas puses ir pelnījušas skaidru un cieņpilnu saziņu, kas balstīta uz trim pīlāriem:

- Nesabojāt attiecības ar vecākiem;
- Nenodarīt sev pāri;
- Noteikt arī vecāku atbildību.

Galvenais jautājums *"Ko es/skola varu darīt, un ko jūs varat darīt kā vecāks?"* Abas puses rūpējas par bērnu, tāpēc vecākus ir svarīgi uztvert kā sabiedrotos arī kritikas brīžos. Piemēri kā efektīvi pārvaldīt šādas situācijas, ir iekļauti šīs nodaļas beigās.

Komunikācija ar skolēniem

Jaunajam pedagogam var būt grūti atpazīt situācija, kad tā vairs nav tikai parasts disciplīnas pārkāpums, bet stāvoklis, kad skolēns nekoncentrējas uz doto darbību līdz rodas citas nopietnas problēmas.

Izglītojamo disciplīna nodarbības laikā ir būtiska pozitīvam klases klimatam. Daudzi pedagogi jau no paša sākuma cenšas veidot attiecības ar skolēniem draudzīgi, un balstoties uz savstarpēju uzticēšanos, ko daži skolēni var izmantot ļaunprātīgi. Ir labi noteikt robežas un pie tām pieturēties.

Ir ļoti grūti atpazīt situāciju, kad skolēna uzvedība ir tikai liekās enerģijas izpaušana, t.i., ja tā ir izplatīta rupjas uzvedības vai koncentrēšanās trūkuma uz doto darbību izpaušme, un situācijas, kad ir skaidras pazīmes nopietnākai problēmai, kas prasa atšķirīgu pieeju. Vienmēr ir labi par situāciju konsultēties ar citiem kolēģiem. Iespējams, ka arī viņi ir bijuši līdzīgā situācijā ar attiecīgo skolēnu, un viņi var zināt efektīvu veidu, kā atrisināt problēmu.

Personīgās un profesionālās dzīves līdzsvara uzturēšana

Pedagoga profesija ir laikietilpīga. Mēs nedrīkstam aizmirst, ka mainās viss jaunā pedagoga dzīvesveids. No studentiem viņi kļūst par pedagogiem, turklāt viņiem ir jāatrisina arī daudz praktisku jautājumu, piemēram, jāatrod dzīvesvieta, jāiekļaujas jaunā komandā utt. Kopumā viņi mācās strādāt ar savu laiku jaunā veidā. Jaunie pedagogi sākumā var izjust lielāku nogurumu. Viņi bieži izvirza sev nepamatotas prasības – cenšas visu darīt 100% pareizi un izpatikt visiem. Bet šāda pieeja laika gaitā var izraisīt profesionālu izdegšanu. Jaunie pedagogi arī bieži nespēj nodalīt profesionālo un personīgo dzīvi. Arī pēc darba laika viņi domā par skolā notikušo un patiesībā nekad neatpūšas. Tāpēc ļoti svarīga ir psihohigiēna un robežas starp personīgo un profesionālo dzīvi.

Darbs ar kritiku

Sniedzot kritiku

Ja gaidāma nepatīkama tikšanās ar vecākiem, noteikti ir vērts, lai blakus būtu kāds cits kolēģis, kas ir “tavā komandā”. Viņiem pat nekas nav jāsaka, vienkārši turiet savu muguru. Ir labi ieviest šādu tikšanos ar skaidri definētu sanāksmes mērķi (ko mēs vēlamies sasniegt) un runāt. Pēc tam jāseko relatīvi neitrālam bērna uzvedības aprakstam (viņš ir traucējošs, un neviens nevēlas ar viņu sadarboties) viņam trūkst (mācīšanās, attiecības) utt.

Izturēšanās pret kritiku

Ikvienam no mums ir pieredzējuši uzvedības modeļi, kas izriet no mūsu vecāku un bērna ego stāvokļiem. Saspringtās situācijās mēs viegli ieslīgstam stereotipiskās lomās, kas konstruktīvu partneru komunikāciju padara gandrīz neiespējamu. Apsveriet šādu apmaiņu:

P: *“Tu esi neobjektīvs pret manu bērnu; viņš/ viņa saņem sliktas atzīmes no jums.”*

T: *“Tā nav taisnība. Tā nav mana vaina, ka viņš/ viņa muļļājas un neko nemācās.”*

Šajā situācijā pedagogs jūt, ka viņam uzbrūk, un reaģē uz kritiku mutiski aizskarot bērnu. Pedagogs apsūdzības uztver kā vecāku mēģinājumu atbrīvoties no atbildības par bērna uzvedību. Vecāki saņem apstiprinājumu, ka pedagogs ir idiots. Abas puses atstāj situāciju pārliecinātas par savu patiesību, nekas nav atrisināts.

Vecāku uzbrukums iedzen pedagogu lomā – upuris, kuram jāizsargājas. Ja pedagogam izdodas iziet no šīs lomas (kā to nosaka [Stīvs Karpmens](#), drāmas trīsstūris tabulā zemāk), uzrunā un verbalizē savas emocijas un pievērš uzmanību aktuālā jautājuma būtībai, šī apmaiņa beidzas daudz labāk:

P: *“Tu esi neobjektīvs pret manu bērnu; viņš/ viņa saņem sliktas atzīmes no jums.”*

T: *“Man ļoti žēl, ka jūs to šādi uztverat. Es vienmēr cenšos pret visiem izturēties godīgi. Vai varat iedomāties iemeslus, kāpēc viņa/ viņas sniegums pēdējā laikā ir tik ļoti pasliktinājies? Es gribētu saprast, kas varētu notikt...”*

No drāmas līdz uzvaras trīsstūrim saziņā ar vecākiem

Loma	Drāmas trīsstūris	Uzvaras trīsstūris
Vajātājs	spiediens un agresija, kas izriet no neveiksmes sajūtas	sniedz atgriezenisko saiti konstruktīvi, objektīvā valodā
Glābējs	centieni darīt visu, lai sasniegtu mērķi / resursus	piedāvā konkrētus norādījumus, ierobežota laika palīdzību (nepieciešams ievērot savas robežas)
Upuris	neaizsargātība, aizsardzības spēja	atklāj savu stāvokli, emocijas

5. nodaļa – Sociālais dialogs

Čehija

Sociālais dialogs Čehijā

Ievads – sociālā dialoga definīcija un mērķis

Arodbiedrības, kas pārstāv darbiniekus, darba devēju pārstāvjus un valsti, ir sociālie partneri, kas aktīvi iesaistās sociālajā dialogā, kura mērķis ir veicināt savstarpējo sadarbību. Rezultātā tiek koriģētas savstarpējās attiecības ekonomisko, sociālo, darba samaksas, drošības, darba un citu apstākļu jomās.

Sociālā dialoga mērķis ir panākt vienošanos starp dažādām ieinteresētajām pusēm un radīt līdzsvaru starp sociālajām un ekonomiskajām interesēm gan darbavietā, gan visas sabiedrības līmenī. Vienlaikus tas ir instruments konfliktu novēršanai un darba tiesību strīdu risināšanai gan darba vietā, gan visas sabiedrības līmenī. Tādējādi sociālais dialogs ir veids kā tiek virzītas pretrunīgas intereses tādā veidā, kas neapdraud sabiedrības stabilitāti.

Arodbiedrības un to loma

Arodbiedrību uzdevums ir sarunu laikā līdzsvarot darbinieku neizdevīgo stāvokli attiecībā pret darba devējiem, un veicināt savu biedru darba, ekonomiskās un sociālās intereses. Šim nolūkam atsevišķas arodbiedrību biedru organizācijas veido arodbiedrības atbilstoši saimnieciskās darbības jomai, piemēram, [Čehijas un Morāvijas izglītības darbinieku arodbiedrība](#) (turpmāk tekstā – ČMOS PŠ). Atsevišķas arodbiedrības tiek apvienotas arodbiedrību galvenajā mītnē; Čehijā, Čehijas-Morāvijas arodbiedrību konfederācijā. Šajā līmenī arodbiedrības visbiežāk iesaistās politikā un ar sociālā dialoga palīdzību aktīvi palīdz tās veidošanā. Tas ir gluži dabiski, jo tieši šajā sfērā ir atrunāti saistošie noteikumi par darba vietām un attiecībām starp darbiniekiem un darba devējiem.

Savukārt, arodbiedrības sniedz savām biedru organizācijām dažādus pakalpojumus un bieži vien arī juridiskos pakalpojumus darba tiesību strīdu jomā. Piemēram, ČMOS PŠ dalīborganizācijas var palīdzēt atrisināt strīdus starp pedagogiem un darba devējiem. Ja pedagogs sūdzas par darba devēju, arodbiedrība var pārstāvēt pedagogu un izmantot citas

arodbiedrības struktūras, lai risinātu sarunas ar skolas dibinātāju. Viens no arodbiedrību uzdevumiem ir nodrošināt darbiniekus ar informāciju no darba devēja.

Sociālais dialogs Čehijā

Sociālais dialogs Čehijā notiek divās jomās. Pirmā ir darba koplīguma slēgšana darba vietā, kur darbinieku un darba devēju pārstāvji apspriež un slēdz koplīgumus par darba un atalgojuma nosacījumiem darba vietā.

Papildus darba koplīguma slēgšanai atsevišķu darba vietu līmenī darba koplīguma slēgšana var notikt visas nozares līmenī starp darba ņēmēju pārstāvjiem un darba devējiem, kas slēdz augstāka līmeņa koplīgumus, nosakot vienotus darba apstākļus. Čehijas Republikā nozaru koplīgumu slēgšana nav īsti veiksmīga salīdzinājumā ar dažām ES valstīm, kur darba koplīguma slēgšanai nozares līmenī ir galvenā loma. Pagaidām nenotiek pat nozares mēroga kolektīvās sarunas par reģionālās izglītības jomu, jo nav vajadzīgā tiesiskā regulējuma un Čehijas izglītības sistēma ir ļoti decentralizēta.

Otrā sociālā dialoga joma pārstāv Čehijas Republikas Ekonomiskās un sociālās vienošanās padomi (turpmāk RHSD CZ), kas darbojas, pamatojoties uz apstiprinātiem statūtiem kā valdības, arodbiedrību un darba devēju kopīga brīvprātīga, sarunu un iniciatīvas institūcija. Tās mērķis ir panākt vienprātību sociālās un ekonomiskās politikas jautājumos, lai saglabātu sociālo mieru. Tādējādi tas pilda stabilizējošā un koordinējošā elementa lomu. RHSD CZ nodrošina lielāku viedokļu plurālismu lēmumu pieņemšanā un ļauj tām interešu grupām, kuras tieši skar attiecīgos jautājumus, komentēt situācijas.

Līdzīgi kā RHSD CZ, Dienvidmorāvijas reģiona Ekonomiskās un sociālās vienošanās padome un galvaspilsētas Prāgas Ekonomiskās un sociālās vienošanās padome darbojas kā sarunu struktūras reģionālā līmenī.

Sociālā dialoga priekšrocības un draudi

Sociālais dialogs rada telpu viedokļu un perspektīvu apmaiņai, kas ļauj labāk izprast partneru vajadzības un palīdz veidot savstarpēju uzticēšanos. Tādā veidā ir iespējams rast kompromisus, kuros tiek ievērotas dažādas intereses, kas nāk par labu visām ieinteresētajām pusēm. Tādējādi, tiek veicināti labāki darba un sociālos apstākļi darbiniekiem, no vienas puses, un, no otras puses, tiek radīti stabili uzņēmējdarbības apstākļi, kas ļauj uzņēmējiem pieņemt labākus ilgtermiņa

lēmumus. Vēl viena sociālā dialoga priekšrocība ir tā, ka tas var veicināt kvalificētāku lēmumu pieņemšanu un labākus juridiskos standartus. No ekonomiskā viedokļa sociālais dialogs palīdz ierobežot darījumu izmaksas un palielināt darba produktivitāti un lēmumu pieņemšanas efektivitāti.

Priekšnosacījums - valsts, darba devēju un darbinieku pārstāvju vēlme veidot dialogu, uzklaut dažādus viedokļus, respektēt iesaistīto pušu intereses, meklēt kompromisa risinājumus un pildīt vienošanos. Ja nosacījumi netiek izpildīti, sociālais dialogs var pārvērsties no sadarbības līdzekļa par kaujas arēnu. Šādā situācijā var izrādīties problemātiski panākt vienošanos starp pusēm. Tas var izraisīt konfliktu starp sociālajiem partneriem, vai uzsākt politisku krīzi. Tomēr tikpat negatīva ietekme ir arī sociālā dialoga neesamībai.

Papildus resursi

Vairāk par sociālo dialogu, arodbiedrību tiesībām, īpaši pedagoga profesijas kontekstā, varat lasīt grāmatā ar nosaukumu *Par izglītību un demokrātiju: 25 mācības no pedagoga profesijas*¹⁵ nodaļā *Arodbiedrību tiesības, pedagogu autonomija un profesionalitāte*.

Darba koplīguma slēgšana

Darba koplīguma slēgšana ir sociālā dialoga galvenā sastāvdaļa. Tā mērķis ir darba koplīguma veidā panākt vienošanos starp darba devēju un arodbiedrību par darba apstākļiem, atalgojumu, darba pabalstiem un citiem darba aspektiem.

Darba koplīguma slēgšana ļauj darbiniekiem apvienot spēkus un nodrošināt līdzsvaru starp darba devēja un darbinieku interesēm. Tādā veidā darbinieki kopumā var vienoties par labākiem nosacījumiem, nekā tas būtu iespējams individuālo sarunu laikā ar darba devēju. Tikai arodbiedrība var vienoties par koplīgumu ar darba devēju.

Arodbiedrību organizācijām un darbinieku organizācijām ir nozīmīga loma darba koplīguma slēgšanā, nodrošinot arodbiedrību un darba devēju pārstāvjiem nepieciešamo informāciju par atsevišķu ekonomisko rādītāju attīstību, piemēram, algu pieaugumu, inflāciju u.c.

Darba koplīguma slēgšana ir process, kas var sastāvēt no vairākām sarunu kārtām, kurās atsevišķas puses izklāsta savas idejas un prasības. Koplīgumu var noslēgt uz noteiktu vai

¹⁵ Sūzana Hopgūda un Freds van Lēvens, *Par izglītību un demokrātiju: 25 mācības no skolotāja profesijas* [čehu kā *Izglītība un demokrātija, 25 mācības no skolotāja profesijas*], izdevis ČMOS PŠ sadarbībā ar Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021, ISBN 978-80-87748-63-3.

nenoteiktu laiku. Līgumus, kas noslēgti uz nenoteiktu laiku, var aktualizēt, ja tam piekrīt abas puses. [Koplīguma paraugs](#) ir pieejams lejupielādei Čehijas un Morāvijas izglītības darbinieku arodbiedrības tīmekļa vietnē.

Latvija

Sociālais dialogs Latvijā

Ievads – Kas ir sociālais dialogs un kā tas tiek definēts Latvijā?

Sociālais dialogs ir viens no Eiropas sociālā modeļa pamatelementiem. Tas ļauj sociālajiem partneriem (darba devēju un darba ņēmēju pārstāvjiem) aktīvi piedalīties Eiropas sociālās un nodarbinātības politikas veidošanā. ES tiesību izpratnē sociālais dialogs ir dialogs starp arodbiedrībām un darba devēju organizācijām, jeb tā sauktajiem sociālajiem partneriem. Sociālais dialogs ietver visa veida sarunas, konsultācijas, informācijas apmaiņu starp valdības, darba devēju un darbinieku pārstāvjiem, vai starp viņiem par kopīgu interešu jautājumiem, kas saistīti ar ekonomisko un sociālo politiku.

Sociālā dialoga mērķis ir veicināt sociālo partneru sadarbību un panākt vienošanos, nodrošinot sociālo stabilitāti un ekonomisko attīstību valstī. Sociālā dialoga kvalitāte ir atkarīga no kultūras tradīcijām, valsts vēsturiskajiem, ekonomiskajiem un politiskajiem procesiem.

Nacionālā trīspusējās sadarbības padome (NTSP) koordinē un organizē trīspusējo sociālo dialogu starp darba devēju organizācijām, valsts institūcijām un arodbiedrībām, lai saskaņotu šo organizāciju intereses sociālajos un ekonomiskajos jautājumos. Trīspusējam sociālajam dialogam ir liela nozīme politikas lēmumu izstrādē, pieņemšanā un īstenošanā, īpaši darba tirgus, likumdošanas un sociālās drošības jautājumos. NTSP sastāvā ir valdības, Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) izvirzītie pārstāvji. NTSP sēdes pēc nepieciešamības sasauc Ministru prezidents.

Kur ir noteikts un regulēts sociālais dialogs valsts un vietējā līmenī? - Sadarbību reglamentējošie dokumenti

- Latvijas Republikas Satversme
- Arodbiedrību likums

- Darba likums
- Darba aizsardzības likums
- Streiku likums
- NTSP apakšpadomju nolikums
- Vispārējā vienošanās
- Koplīgums

Kādas ir sociālā dialoga formas?

1. Divpusējs sociālais dialogs starp darba devēju un darbinieku organizācijām.



2. Trīspusējais sociālais dialogs, iesaistot valsts institūcijas.



Nozares (nozaru) sociālais dialogs aptver noteiktu darbības jomu: izglītību, veselību, kultūru, interjeru, enerģētiku, pārtikas rūpniecību, transporta nozari u.c.

Kas ir svarīgi – sociālā dialoga cikls

Diskusijas, sarunas – vienošanās par rīcību (laiks, resursi) – īstenošana – uzraudzība, izvērtēšana. Atsauksmes par novērtējumu ir obligātas.

Darba koplīgumi starp darba devēju un darbiniekiem – organizācijas līmenis

"Darbiniekiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību." Latvijas Republikas Satversmes 108.pants.

Darba koplīgums ir rakstisks dokuments starp darba devēju un darbiniekiem, kas paredz darbiniekiem izdevīgākus nosacījumus nekā Darba likumā un citos normatīvajos aktos. Darba koplīguma noteikumi nedrīkst pasliktināt darbinieku tiesisko statusu. Darba koplīguma mērķis ir uzlabot darba attiecību kvalitāti.

Koplīguma noslēgšanu var ierosināt darba devējs, darbinieku pārstāvji vai organizācijas. Lai noslēgtu koplīgumu, abas puses risina sarunas, kuru laikā vienojas par darba koplīguma projekta izstrādes un apspriešanas kārtību. Priekšlikumus, ieteikumus, labojumus koplīguma projektam rakstveidā var iesniegt jebkurš darbinieks.

Trīs galvenās koplīguma funkcijas:

- Aizsardzības funkcija;
- Darba strīdu izšķiršana un novēršana;
- Sociālā labklājība.

Koplīgumā var būt ietverti šādi galvenie aspekti:

- Algu un darba aizsardzība;
- Darbinieku profesionālās kvalifikācijas paaugstināšana;
- Veicamo pienākumu kārtība un grafiks;
- Maksājumu sistēma, prēmijas un citas balvas;
- Veselības aprūpes un ārstēšanās laiki un nosacījumi;
- Aizliegums slēgt darba līgumu ar citiem darba devējiem;

- Darba laika ilgums brīvdienās un pirmssvētku dienās;
- Mācību un papildatvaļinājuma piešķiršana;
- Laiks un apstākļi, lai pārtraukumā atstātu darba vietu;
- Īsāks brīdinājuma termiņš un darbinieka tiesības to atsaukt;

Kas slēdz koplīgumu? Darba koplīgumu slēdz darba devējs un arodbiedrība vai darbinieku pilnvarotie pārstāvji. Tas tiek noslēgts uz noteiktu laiku.

Kas apstiprina koplīgumu? Koplīgums tiek apstiprināts ar balsu vairākumu darbinieku kopsapulcē, kurā piedalās vismaz puse uzņēmuma darbinieku. Ja koplīgumu slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība, kas pārstāv vismaz 50% uzņēmuma darbinieku, tad koplīguma apstiprināšanai nav jāsasauc darbinieku kopsapulce.

Kad stājas spēkā koplīgums? Koplīgums stājas spēkā tā parakstīšanas dienā, ja koplīgumā nav noteikts cits datums, un ir spēkā 1 gadu, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi.

Uz ko attiecas koplīgums? Darba koplīgumā noteiktie pienākumi attiecas uz darba devēju un visiem darbiniekiem. Darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbiniekus ar koplīgumu.

ATCERĪETIES! Darba devējs nav tiesīgs atteikt sarunas par koplīguma noslēgšanu vai grozīšanu!

10 soļi ceļā uz koplīgumu, ko izstrādājusi Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS)

1.	Arodbiedrība vēršas pie darba devēja ar priekšlikumu slēgt koplīgumu
2.	Darba devējs nav tiesīgs atteikt sarunas par koplīguma noslēgšanu
3.	Puses risina sarunas
4.	Kad ir panākta vienošanās par koplīguma saturu, tiek parakstīts koplīgums

5.	Ikvienam darbiniekam ir tiesības iesniegt rakstiskus priekšlikumus koplīgumam
6.	Ja iebildumu dēļ vienošanās netiek panākta, jāiesniedz rakstiska atbilde uz priekšlikumiem
7.	Darba devējam ir jāsniedz arodbiedrībai nepieciešamā informācija koplīguma noslēgšanai
8.	Parakstītais koplīgums jāapstiprina darbiniekiem
9.	Darba koplīguma termiņš
10.	Darba devējam ir pienākums 1 mēneša laikā informēt visus darbiniekus par koplīgumu

Atsauces:

Piezīme: projekta materiāla par sociālo dialogu Latvijā organizēšanai izmantotas Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības priekšsēdētājas I. Vanagas lekcijas par sociālo dialogu.

1. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība Eiropā. Pieejams: [Eiropā - LBAS - Latvijas Brīvo Arodbiedrību Savienība \(arodbiedribas.lv\)](http://Eiropa-LBAS-Latvijas-Brivo-Arodbiedribu-Savieniba(arodbiedribas.lv))
2. Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums (Skatīts: 30.10.1998). Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/50778-nacionalas-trispusejas-sadarbibas-padomes-nolikums>
3. Nozaru sociālā dialoga stiprināšanas vadlīnijas (2014). LDDK. Pieejams: [Nozaru-sociala-dialoga-stiprinanas-vadlinijas1.pdf \(lddk.lv\)](http://Nozaru-sociala-dialoga-stiprinanas-vadlinijas1.pdf(lddk.lv))
4. Nozaru sociālā dialoga analīze (2013). LDDK. Pieejams: [Nozaru-sociala-dialoga-analīze.pdf \(lddk.lv\)](http://Nozaru-sociala-dialoga-analize.pdf(lddk.lv))
5. Sociālā dialoga tiesiskais regulējums (2018). Providus. Pieejams: [SD-tiesiskais-regulējums1.pdf \(providus.lv\)](http://SD-tiesiskais-regulejums1.pdf(providus.lv))

Lietuva

Pedagogi un sociālās partnerības Lietuvā

Sociālā partnerība: vispārīgie noteikumi

Sociālās partnerības koncepcija, sistēma, principi, līmeņi un formas Lietuvā pirmo reizi tika noteiktas Darba kodeksā, kas stājās spēkā 2003. gada 1. janvārī. Līdz ar Darba kodeksa (DK) jaunās redakcijas stāšanos spēkā 2017. gada 1. Jūlijā, saglabāts sociālās partnerības regulējums, bet mainītas darbinieku pārstāvju tiesības sociālajā partnerībā. Sociālās partnerības galvenais mērķis ir saskaņot un īstenot darba līguma pušu intereses, izmantojot sociālās partnerības formas. Šobrīd Lietuvā tiek īstenota sociālā partnerība:

- 1) Izveidojot un piedaloties divpusējās un trīspusējās padomēs un slēdzot līgumus par darba, sociālajiem un ekonomiskajiem jautājumiem (LK III daļas III nodaļas I sadaļa). Tie parasti ir informācijas vai sociālpolitiski forumi nozaru, teritoriālā vai valsts līmenī, kur notiek informācijas un viedokļu apmaiņa. Jāuzsver, ka divpusējās vai trīspusējās partnerības nevar aizstāt likumdevēja pilnvaras.
- 2) Uzsākot darba koplīguma slēgšanu un koplīgumu slēgšanu (KL III daļas III nodaļas III daļas II iedaļa), kuru pamatā ir konkrētu saistību vienošanās. Tikai arodbiedrības un darba devēju organizācijas (vai atsevišķi darba devēji darba devēja vai darba vietas līmeņa sociālās partnerības gadījumā) var iesaistīties šāda veida sociālajā partnerībā, kas var notikt jebkurā līmenī. Galvenais mērķis ir vienoties par strādājošo darba apstākļiem (algu, darba laiku, darba un sociālajiem pabalstiem, darba organizāciju utt.).
- 3) Informēšanas un konsultāciju procedūru kontekstā (KL III daļas III nodaļas III sadaļa). Tas ir darba devēja pienākums, kas garantē strādājošo tiesības ar uzņēmumu padomju starpniecību saņemt informāciju un piedalīties konsultācijās ar darba devējiem vai to pārstāvjiem par darba, ekonomisko un sociālo tiesību un interešu īstenošanu un aizstāvību. Jāpiebilst, ka jaunajā LC tika ieviests duāls darbinieku pārstāvības modelis: uzņēmumu

padomes pārstāv darbiniekus darba devēja līmenī un tām ir tiesības uz informāciju un konsultācijām, savukārt arodbiedrības pārstāv savus biedrus un tām ir ekskluzīvas tiesības uz darba koplīguma slēgšanu. Ar Nacionālo koplīgumu un Lietuvas izglītības sektora koplīgumu, teritoriālajiem koplīgumiem, kā arī individuālajiem koplīgumiem darba devēja līmenī tiesības uz informāciju un konsultācijām tiek piešķirtas arī arodbiedrībām, kas ir attiecīgo koplīgumu puses. .

4) Piedaloties juridiskās personas pārvaldē (KL III daļas III nodaļas IV iedaļa). Šīs sociālās partnerības formas mērķis ir ļaut darbinieku pārstāvjiem iesaistīties darba devēja lēmumu pieņemšanā, kas ietekmē viņu ikdienas darba apstākļus uzņēmumā, lai šos lēmumus varētu pārbaudīt, saprast un efektīvi īstenot. Šā mērķa sasniegšanai KL 210.pants nosaka, ka darbinieku pārstāvjiem valsts un pašvaldību uzņēmumos ir tiesības iecelt daļu no juridiskās personas koleģiālās vadības vai uzraudzības institūcijas, kuru iecel vai ievēl likumā noteiktajā kārtībā valde vai padome.

5) Konflikta risināšanā: ierosinot kolektīvus strīdus par tiesībām un kolektīvus strīdus par interesēm (KL IV daļa). Kolektīvus tiesību un interešu strīdus var ierosināt tikai arodbiedrība kā darba koplīguma puse.

Sociālās partnerības puses ir noteiktas LK 162. pantā. 1. Sociālās partnerības puses - sociālie partneri - ir darbinieku pārstāvji un darba devēju pārstāvji un to organizācijas, un partnerības puses darba devēja (vai attiecīgā gadījumā darbavietas) līmenī ir darba devējs un darbinieku pārstāvji. Sociālās partnerības puses nav individuālo darba attiecību dalībnieki (izņemot darba devēju, kas var būt neatkarīga sociālās partnerības puse darbavietas vai darba devēja līmenī), bet gan to pārstāvji saskaņā ar likumu. Atsevišķi darbinieki nav uzskatāmi par sociālās partnerības pusēm, taču KL izšķir atsevišķus gadījumus, kad tos var uzskatīt par kolektīvo attiecību pusēm: DK 207. panta 3. un 208. panta 3. punkts nosaka pienākumu darba devējam sniegt informāciju tieši darbiniekiem, ja iestādē nav uzņēmuma padomes. LK 165. panta 2. punktā ir skaidri noteikts, kas ir darbinieku pārstāvji: uzņēmuma padome, arodbiedrība un darbinieku pilnvarnieks. Kompetences un attiecības starp uzņēmumu padomi un arodbiedrību jau ir noteiktas iepriekš. Ir vērts pieminēt, ka trešā darbinieku pārstāvības forma ar darbinieku pilnvarnieka starpniecību ir iespējama tikai mazās juridiskās personām ar līdz 20 darbiniekiem un praksē ir ļoti reti sastopama. Darba devēju organizācijas tiek uzskatītas par darba devēja

pārstāvjiem (DK 181. pants), lai gan zemākajā līmenī, t.i., starp darba devēju un darba vietu, darba devējs ir tieši iesaistīts sociālās partnerības attiecībās. Piemēram, darba devējs ir uzņēmuma padomes tiešais dialoga partneris, savukārt nozares vai teritoriālā līmenī to pašu darba devēju pārstāv darba devēju asociācija. Ir vērts atzīmēt, ka nav uzņēmumu padomju teritoriālā, nozaru vai valsts līmenī, tāpēc darbiniekus pārstāv tikai arodbiedrības.

Par sociālās partnerības pusēm uzskatāmas Lietuvas Republikas valdība vai tās pilnvarotas institūcijas, ja tās darbojas kā darba devēji vai to pārstāvji, kā arī citos likumā noteiktajos gadījumos. Valsts un pašvaldību funkcija sociālās partnerības jomā ir īpaša. No vienas puses, to institūcijas var piedalīties, pārstāvējot valsti (plašākajā nozīmē) kā dialoga dalībnieci trīspusējās sociālajās partnerībās nacionālā, teritoriālā vai nozaru līmenī. Savukārt publiskajā sektorā Lietuvas Republikas valdība vai tās pilnvarotas institūcijas un pašvaldību iestādes darbojas kā darba devēji vai darba devēju pārstāvji (skolas, medicīnas iestādes utt.), kas nodarbina darbiniekus.

Saskaņā ar LK 163. pantu, sociālā partnerība Lietuvā var tikt īstenota šādos līmeņos:

- 1) nacionālais;
- 2) nozares;
- 3) teritoriālais;
- 4) darba devēja fiziskā persona vai darba devēja juridiskā persona, un šā kodeksa 21. panta 4. punktā paredzētajā gadījumā - tās apakšnodaļa (filiāle, pārstāvniecība);
- 5) darba vieta (ja tas paredzēts šajā kodeksā, darba tiesību normās vai sociālo partneru līgumos).

Sociālā partnerība attiecīgās darba devēju grupas līmenī Lietuvā vēl nav reglamentēta. LC projektam stājoties spēkā 2017.gadā, bija paredzēta sociālā partnerība darba devēju grupas līmenī, taču, pieņemot likumu, tā tika atcelta. Lietuvas Republikas Seima deputātu grupa jau 2018. gadā reģistrēja grozījumus LC, rosinot šajā līmenī ieviest sociālo partnerību. Šo grozījumu atbalsta gan arodbiedrības, gan darba devēji, un paredzams, ka likumdevējs drīzumā pieņems grozījumus LC, lai regulētu jauno sociālās partnerības līmeni, ko šobrīd regulē tikai Eiropas Uzņēmumu padomju likums.

Lietuvas pedagogi sociālajās partnerībās

Lietuvas pedagogu līdzdalība sociālajā partnerībā ir īpaša, jo izglītības darbinieki pieder vienai no visvairāk saistītajām nozarēm, un ir visaktīvākie sociālajā dialogā visos līmeņos. Izglītības likuma 49. panta 3. daļas 3. punkts paredz arodbiedrību pārstāvjiem tiesības pārstāvēt pedagogu intereses un aizstāvēt viņu tiesības likumā noteiktajā kārtībā. Saskaņā ar šo noteikumu, Arodbiedrību likumu un LC noteikumiem pedagogi un citi izglītības nozares darbinieki aktīvi piedalās sociālajās partnerībās ar arodbiedrību vai uzņēmumu padomju starpniecību. KL 169. panta 3. punkts paredz, ka iestādēs, kurās nav lielas arodbiedrības, kas pārstāv vairāk nekā 1/3 no iestādes personāla, izveido uzņēmumu padomes. LC 171.panta piektā daļa paredz arodbiedrībām tiesības izvirzīt savus kandidātus uzņēmuma padomei, no kuras jāievēl viens arodbiedrības pārstāvis. Tādējādi pedagogi ar arodbiedrību un uzņēmumu padomju starpniecību pilda sociālās partnerības mērķus un funkcijas. Pedagogu arodbiedrības īpaši aktīvi slēdz un piemēro koplīgumus. Visi Lietuvā noslēgtie līgumi visos līmeņos ir reģistrēti publiski pieejamajā Lietuvas Koplīgumu reģistrā. Šajā reģistrā ietvertu datu analīze (sk. tabulu) liecina, ka izglītības nozarē ir 94 koplīgumi, no kuriem 83 ir darba devēju līmenī, 7 teritoriālā līmenī, 3 nozaru līmenī un 1 valsts līmenī. līmenī, kas attiecas tikai uz valsts sektora darbiniekiem, kuri ir arodbiedrības biedri. Salīdzinot ar citām nozarēm, izglītības nozarē ir visvairāk noslēgto koplīgumu.

Pirmsskola	Vispārējā izglītība	Neformālā izglītība	Profesionālās skolas	Augstākā izglītība	Teritoriālā CA	Nozares CA	Nacionālā CA
19	54	7	5	5	7	3	1

Pedagogi ir aktīvi pārstāvēti sociālajās partnerībās valsts līmenī. Lietuvā ir pat vairākas arodbiedrības, kas apvieno izglītības nozares darbiniekus. Lielākā ir Lietuvas Izglītības un zinātnes arodbiedrība (LŠMPS), kas apvieno vairāk nekā 11 000 izglītības nozarē strādājošo. Vēl viena nozaru arodbiedrība, kas savā būtībā ir diezgan unikāla, ir Lietuvas Izglītības iestāžu vadītāju arodbiedrība (turpmāk "LŠĪVPS"), kas apvieno dažādu Lietuvas izglītības iestāžu direktorus. Abas šīs arodbiedrības ir Lietuvas Izglītības un zinātnes arodbiedrību federācijas un Lietuvas Arodbiedrību konfederācijas biedres, kas ir nacionālā līmenī aktīva arodbiedrība. Attiecīgi LŠMPS un LŠVPS ar Lietuvas Arodbiedrību konfederācijas starpniecību piedalās

sociālajā partnerībā nacionālā līmenī un ir Nacionālā koplīguma puses. Saskaņā ar šo koplīgumu pedagogiem ir šādas papildu tiesības un garantijas:

- 2 apmaksātas dienas pašattīstībai vai brīvprātīgajam darbam;
- Apmaksāts mācību atvaļinājums;
- 5 apmaksātas dienas veselības uzlabošanai (ar darba devēja brīdinājumu);
- Arodbiedrības līdzdalība pārkāpuma vai profesionālās darbības pārkāpumu izmeklēšanā;
- Arodbiedrības iesaistīšanās psiholoģiskās vardarbības gadījuma izmeklēšanā;
- Arodbiedrības informācija un konsultācijas;
- Darba padomes likvidēšana iestādē;
- Algu uzkrājumu izmantošanu saskaņošana;
- Arodbiedrības tiesības sniegt atzinumu, vērtējot iestādes vadītāju

Ņemot vērā, ka izglītības arodbiedrības darbojas nozaru līmenī, Lietuvā ir spēkā pat trīs koplīgumi, kas attiecas uz pedagogiem. Saskaņā ar LFEA parakstīto Lietuvas izglītības nozares koplīgumu, pedagogiem tiek nodrošinātas šādas papildu tiesības un garantijas:

- Apmaksāts mācību atvaļinājums;
- 5 apmaksātas dienas veselības uzlabošanai (ar darba devēja brīdinājumu);
- 3 papildu dienas ikgadējā atvaļinājuma;
- 72 apmaksātas stundas arodbiedrību darbībai pārvaldes institūciju locekļiem;
- Arodbiedrības biedriem arodbiedrības pasākumu apmeklēšanai 3 apmaksātas darba dienas;
- Darba samaksas sistēmas saskaņošana ar PS (pirmsskolas un vispārizglītojošās skolas);
- Arodbiedrības biedra slodzes samazināšana tikai objektīvu iemeslu dēļ;
- Attālinātais darbs arodbiedrības biedriem;
- Summētās darba laika uzskaites perioda saskaņošana ar PS.

LESTU ir vienīgā nozaru līmenī strādājošā arodbiedrība, kuras arodbiedrības, kas darbojas atsevišķās Lietuvas teritorijās, ir noslēgušas teritoriāla līmeņa koplīgumus un pārstāv pedagogus un citus izglītības sektora darbiniekus teritoriālā līmenī. LESTU ir 7 teritoriālie koplīgumi, kuros pārsvarā vienojas par informēšanas un konsultāciju noteikumiem, darba grupu

izveidošanu un dalību tajās, klašu skaita samazināšanas noteikumiem, papildus apmaksātām brīvdienām arodbiedrības biedriem u.c.

Kā minēts iepriekš, pedagogi un citi darbinieki izglītības nozarē īpaši aktīvi iesaistās sociālajā partnerībā darba devēja līmenī. Izglītības nozare ir vadošā nozare darba devēju līmenī noslēgto koplīgumu skaita ziņā. Šī līmeņa kolektīvie līgumi galvenokārt attiecas uz:

- Darba un atpūtas laiks;
- Darba līgumu slēgšana un izpilde;
- Attālinātā darba kārtība;
- Atalgojuma sistēmas noteikšana;
- Papildu garantijas arodbiedrības biedriem;
- Arodbiedrību tiesības uz informāciju un konsultācijām;
- Pedagogu darba slodzes un vakanču sadale;
- Darbs skolas brīvlaikā utt.

Tā kā izglītības nozare ir bagāta ar dažādu līmeņu koplīgumiem, bieži rodas jautājums, kurš koplīgums attiecas uz pedagogiem. Darba kodeksa 197.panta 4.punkts nosaka noteikumus vairāku koplīgumu piemērošanai darbiniekam, kurā teikts, ka tiek piemērots lex speciālists (speciālais) noteikums. Tie ir minimālie standarti, kurus groza 2022. gada Nacionālā koplīguma 10. pants un Lietuvas Izglītības un zinātnes nozares darba koplīguma 13. pants. Līgumi vienoti nosaka, ka gadījumā, ja uz arodbiedrības biedru ir noslēgti vairāki dažādu līmeņu koplīgumi, kas paredz identiskus darba apstākļu uzlabojumus, uz tiem attiecas norma, kas visvairāk uzlabo viņa situāciju. Katrā gadījumā ir jāizvērtē, kurš koplīguma noteikums ir darbiniekam labvēlīgāks un jāpiemēro.

Pedagogu intereses ir pārstāvētas Lietuvas Republikas trīspusējā padomē, kas pastāvīgi darbojas nacionālajā līmenī, kas izveidota un darbojas LK noteiktajā kārtībā, un tai pievienotajās komisijās un komitejās; Lietuvas Zinātnes padomē, kuras deleģēts pārstāvis ir LESTU biedrs; Lietuvas Republikas Nodarbinātības dienestam pievienotajā Trīspusējā padomē; un citās valsts līmeņa trīspusējās vai divpusējās padomēs, komitejās vai komisijās. Izglītības nozares arodbiedrības piedalās arī Izglītības, zinātnes un sporta ministrijas izveidotās divpusējās vai trīspusējās komisijās vai darba grupās nozaru līmenī un divpusējās vai trīspusējās

padomēs teritoriāli (piemēram, trīspusējā padomē Izglītības, zinātnes un sporta ministrijai). Marijampoles pašvaldības izglītība).

Pedagogi aktīvi iesaistās sociālajā partnerībā individuālo un kolektīvo strīdu procesos. Arodbiedrības pārstāv savus biedrus individuālajos darba strīdos starp pedagogiem un viņu darba devējiem. Kolektīvie tiesiskie strīdi tiek ierosināti, lai atrisinātu likuma piemērošanas un izpildes jautājumus. Izglītības nozares arodbiedrības ir vienīgās, kas ierosina kolektīvo interešu strīdu un sāk streika procedūru nozaru līmenī. Izmantojot šo sociālās partnerības formu, pedagogi aktīvi iesaistās savu interešu aizstāvībā darba koplīguma slēgšanas procesā.

Pedagogi ir īpaši aktīvi un pamanāmi sociālajā partnerībā, pateicoties arodbiedrību produktīvajai un atbildīgajai darbībai nozares līmenī. LESTU ir vairāki projekti, kas vērsti uz pedagogu izglītību, pedagogu tiesību aizstāvību vai problēmu analīzi. Kā piemērus var minēt kārtējo raidījuma "Pedagogi, pedagogiem, par pedagogiem" tiešraidi Facebook, kopīga projekta uzsākšanu ar Valsts darba inspekciju par psiholoģiskās vardarbības novēršanu izglītības nozarē, vasaras nometnes organizēšanu "Draudzības vasara" Lietuvas un Ukrainas skolēniem, pirmsskolas izglītības problēmu analīze un konferences organizēšana par šo tēmu u.c.

Polija

Sociālais dialogs Polijā

Sociālais dialogs Polijā ir tikai daļēji regulēts. Sociālā dialoga padomes likums un Arodbiedrību likums nosaka attiecības starp arodbiedrībām, darba devējiem, pašvaldībām un valdību. Sociālais dialogs, iesaistot arodbiedrības, notiek valsts, reģionālā, pašvaldību un skolu līmenī.

1. Valsts līmenī

Arodbiedrību loma valsts līmenī ietver:

- Līdzdalība atzinuma sniegšanā par tiesību aktu projektu;
- Līdzdalība minimālās algas noteikšanā valstī;
- Dalība komitejā, kas nosaka Eiropas Savienības fondu līdzekļu sadales noteikumus;
- Atzinuma sniegšana par valsts daudzgadu finanšu plānu;
- Izmaiņu ierosināšana likumdošanā kopā ar darba devēju organizācijām.

Piemēram, Polijas pedagogu arodbiedrības pārstāvji piedalās Izglītības un zinātnes ministrijas veiktajā darbā pie likuma izmaiņām jomā, par kuru šī ministrija ir atbildīga. Tomēr jāpiebilst, ka šis dialogs neīsteno cerības, jo tikšanās notiek ārkārtīgi reti, un sociālās puses nostāja gandrīz vienmēr tiek ignorēta.

Polijas pedagogu arodbiedrības nesenā pieredze valsts līmenī galvenokārt attiecas uz pedagogu algu palielināšanu, kas, kā zināms, ir zema. Arī Polijas pedagogu arodbiedrība ir veikusi pasākumus, lai saglabātu esošos pedagogu darba laika regulējumus, jo Izglītības un zinātnes ministrija cikliski atgriežas pie idejas palielināt pedagogu algu stundu skaitu, lai gan pētījumi liecina, ka pedagogu darba laiks jau pārsniedz 40 stundas nedēļā.

2. Reģionālā līmenī

Dialogs reģionālā līmenī par skolu jautājumiem nav īpaši intensīvs, un galvenokārt skar jautājumus par pedagogiem, kas nodarbināti pedagoģiskajās bibliotēkās un noteiktu profesiju skolās (skolas, kuras pārvalda provinces valdība).

3. Vietējā līmenī (pilsēta/pašvaldība/novads)

Polijā pašvaldības un pilsētas ir atbildīgas par bērnudārzu un lielāko daļu skolu darbību, un apgabalu iestādes ir atbildīgas par vidusskolu darbību. Tāpēc dialogs šajā līmenī ir ļoti intensīvs. Sociālais dialogs vietējā līmenī attiecas uz:

- Dažas pedagoga atalgojuma sastāvdaļas (piemēram, stimulēšanas pabalsta vai funkciju piemaksas apmērs par mācībām bērnudārzos);
- Skolas darbinieku, kas nav pedagoģiskais darbs, atalgojums;
- Darba apstākļi skolās;
- Piedalīšanās skolu un bērnudārzu direktoru vēlēšanās.

ZNP nodaļu pārstāvji piedalās pašvaldību lēmumu satura saskaņošanā par piemaksas piešķiršanas principiem pedagogu sievietes un vīriešu darba samaksai.

4. Skolas līmenī

Sociālais dialogs skolas līmenī attiecas:

- Pedagogu virsstundu skaits un viņu veiktie uzdevumi;
- Sociālais fonds strādājošām sievietēm un vīriešiem un pensionāriem;
- Atsevišķas darbinieka problēmas (piemēram, darba attiecību pārtraukšana).

Arodbiedrības organizācija izsaka viedokli par nodomu izbeigt darba attiecības ar darbinieku vai darbinieku, kurš ir arodbiedrības biedrs. Arodbiedrība var arī darba attiecību izbeigšanas

gadījumā šādu personu pārstāvēt darba tiesā (šādā gadījumā to pārstāv arodbiedrības organizācijas pārstāvis, vai šim nolūkam nolīgts jurists).

5. ZNP centieni stiprināt dialogu

Polijas pedagogu arodbiedrības mērķis ir stiprināt sociālo dialogu, sagatavojot arodbiedrības aktīvistus dalībai sarunās. Tās mērķis ir arī izveidot apņēmīgu cilvēku grupu, kas būtu eksperti un vadītāji savās kopienās. Pirmspandēmijas Covid-19 projektā “Valsts konsultē, labi veido likumus” dalībnieki ieguva un attīstīja kompetences, kas saistītas ar arodbiedrību aktīvistu un vietējo iedzīvotāju organizēšanu, lai konsultētu un lobētu vēlamās izmaiņas likumdošanas procesā, kas var ietvert esošo likumu maiņu, vai arī piedāvājot jaunus juridiskus risinājumus.

6. Sociālais dialogs izglītībā – labā prakse

Covid-19 pandēmija visiem bija pārsteigums un izaicinājums. Dažās jomās, piemēram, veselības aprūpē vai izglītības organizācijā, bija nepieciešami īpaši ātri lēmumi un inovatīvi risinājumi. Ārkārtas situācijas arī atklāj nepilnības esošajās sistēmās un rada jaunas vajadzības. Sociālajam dialogam šādos pagrieziena punktus ir īpaša nozīme. Cik lielā mērā tas ir palīdzējis uzlabot attālināto izglītību, ir parādīts trīs minūšu filmā *Mums ir pandēmija*:

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

6. nodaļa – Digitalizācija un digitālās kompetences

Pedagogu digitālās kompetences

DigComp ietvars

Pedagogi ir paraugs nākamajai paaudzei. Tāpēc ir ļoti svarīgi, lai viņiem būtu digitālās kompetences, lai varētu aktīvi piedalīties modernā digitālā sabiedrībā.

Eiropas pilsoņu digitālo kompetenču ietvarstruktūra (DigComp) nosaka šīs kompetences. Kā profesionāļiem, kas nodarbojas ar mācīšanu, viņiem papildus vispārējām digitālajām kompetencēm dzīvei un darbam ir nepieciešamas arī pedagogiem specifiskas digitālās kompetences, lai viņi varētu efektīvi izmantot digitālās tehnoloģijas mācīšanai. DigCompEdu ietvara mērķis ir aptvert un aprakstīt šīs pedagogiem raksturīgās digitālās kompetences. Sešas DigCompEdu jomas koncentrējas uz dažādiem pedagogu profesionālās darbības aspektiem:

1. joma: profesionālā iesaistīšanās

Izmantojot digitālās tehnoloģijas saziņai, sadarbībai un profesionālajai attīstībai, tas ietver:

- **Organizatoriskā komunikācija**

Digitālo tehnoloģiju izmantošana, lai uzlabotu organizācijas saziņu ar izglītojamajiem, vecākiem un trešajām pusēm. Tāpat sniedzot ieguldījumu, lai kopīgi izstrādātu un uzlabotu organizācijas komunikācijas stratēģijas.

- **Profesionālā sadarbība**

Spēja izmantot digitālās tehnoloģijas, lai sadarbotos ar citiem pedagogiem, dalītos un apmainītos ar zināšanām un pieredzi, kā arī kopīgi izstrādātu novatorisku pedagoģisko praksi.

- **Atstarojoša prakse**

Individuāli un kolektīvi pārdomāt, kritiski novērtēt un aktīvi attīstīt savu un savas izglītības kopienas digitālo pedagoģisko praksi.

Izmantot digitālos avotus un resursus nepārtrauktai profesionālai izaugsmei.

2. joma: digitālie resursi

Digitālo resursu iegūšana, izveide un kopīgošana.

- **Digitālo resursu izvēle**

Identificēt, novērtēt un atlasīt digitālos resursus mācīšanai un mācībām. Izvēloties digitālos resursus un plānojot to izmantošanu, ņemt vērā konkrēto mācību mērķi, kontekstu, pedagoģisko pieeju un izglītojamo grupu.

- **Digitālo resursu izveide un modificēšana**

Pārveidot un papildināt esošos atklāti licencētos resursus un citus resursus, kur tas ir atļauts. Izveidot vai kopīgi izveidot jaunus digitālos izglītības resursus. Veidojot digitālos resursus un plānojot to izmantošanu, ņemt vērā konkrēto mācību mērķi, kontekstu, pedagoģisko pieeju un izglītojamo grupu.

- **Digitālo resursu pārvaldība, aizsardzība un koplietošana**

Sakārtot digitālo saturu un padarīt to pieejamu izglītojamajiem, vecākiem un citiem pedagogiem. Lai efektīvi aizsargātu sensitīvu digitālo saturu. Lai ievērotu un pareizi piemērotu privātuma un autortiesību noteikumus. Izprast atvērto licenču un atvērto izglītības resursu izmantošanu un izveidi, tostarp to pareizu attiecināšanu.

3. joma: mācīšana un mācīšanās

Digitālo tehnoloģiju izmantošanas vadīšana un organizēšana mācībās.

- **Mācīt**

Plānot un ieviest digitālās ierīces un resursus mācību procesā, lai paaugstinātu mācību efektivitāti. Atbilstoši pārvaldīt un organizēt digitālās mācīšanas stratēģijas. Eksperimentēt un izstrādāt jaunus mācību formātus un pedagoģiskās metodes.

- **Vadlīnijas**

Izmantot digitālās tehnoloģijas un pakalpojumus, lai uzlabotu mijiedarbību ar izglītojamajiem gan individuāli, gan kolektīvi mācību sesijas ietvaros un ārpus tās. Izmantot digitālās tehnoloģijas, lai piedāvātu savlaicīgus un mērķtiecīgus norādījumus un palīdzību. Eksperimentēt un izstrādāt jaunas formas un formātus.

- **Mācīšanās sadarbībā**

Izmantot digitālās tehnoloģijas, lai veicinātu un uzlabotu skolēnu sadarbību. Dot iespēju skolēniem izmantot digitālās tehnoloģijas kā daļu no sadarbības uzdevumiem, kā līdzekli komunikācijas, sadarbības un sadarbības zināšanu radīšanas uzlabošanai.

4. joma: novērtējums

Digitālo tehnoloģiju un stratēģiju izmantošana, lai uzlabotu novērtējumu.

Vērtēšanas stratēģijas

Formatīvajā un summatīvajā vērtēšanā izmantot digitālās tehnoloģijas. Uzlabot vērtēšanas formātu un pieeju daudzveidību un piemērotību.

- **Pierādījumu analīze**

Ģenerēt, atlasīt, kritiski analizēt un interpretēt digitālos pierādījumus par skolēna darbību, sniegumu un progresu, lai sniegtu informāciju par mācīšanu un mācīšanos.

- **Atsauksmes un plānošana**

Izmantot digitālās tehnoloģijas, lai sniegtu mērķtiecīgu un savlaicīgu atgriezenisko saiti izglītojamajiem. Pielāgot mācību stratēģijas un sniegt mērķtiecīgu atbalstu, pamatojoties uz pierādījumiem, ko rada izmantotās digitālās tehnoloģijas. Dot iespēju skolēniem un vecākiem izprast digitālo tehnoloģiju sniegtos pierādījumus un izmantot tos lēmumu pieņemšanā.

5. joma: izglītojamo iespēju nodrošināšana

Digitālo tehnoloģiju izmantošana, lai veicinātu iekļaušanu, personalizāciju un izglītojamo aktīvu iesaistīšanos.

- **Pieejamība un iekļaušana**

Nodrošināt mācību resursu un aktivitāšu pieejamību visiem izglītojamajiem, arī tiem, kuriem ir īpašas vajadzības. Apsvērt un reaģēt uz audzēkņu digitālajām cerībām, spējām, lietojumiem un maldīgiem priekšstatiem, kā arī kontekstuālos, fiziskos vai kognitīvos ierobežojumus attiecībā uz viņu digitālo tehnoloģiju izmantošanu.

- **Diferencēšana un personalizācija**

Izmantot digitālās tehnoloģijas, lai apmierinātu audzēkņu dažādās mācību vajadzības, ļaujot izglītojamajiem virzīties uz priekšu dažādos līmeņos un ātrumos, kā arī sekot individuāliem mācību ceļiem un mērķiem.

- **Aktīvi iesaistot izglītojamos**

Izmantot digitālās tehnoloģijas, lai veicinātu skolēnu aktīvu un radošu iesaistīšanos mācību priekšmetā. Izmantot digitālās tehnoloģijas pedagogiskajās stratēģijās, kas veicina izglītojamo transversālās prasmes, dziļu domāšanu un radošo izpausmi. Atvērt mācīšanos jauniem, reāliem kontekstiem, kuros izglītojamie tiek iesaistīti praktiskās aktivitātēs, zinātniskā izpētē vai sarežģītu problēmu risināšanā, vai citos veidos palielināt izglītojamo aktīvu iesaistīšanos sarežģītos mācību priekšmetos.

6. joma: izglītojamo digitālās kompetences veicināšana

Dot iespēju izglītojamajiem radoši un atbildīgi izmantot digitālās tehnoloģijas informācijai, komunikācijai, satura veidošanai, labklājībai un problēmu risināšanai.

- **Informācijas un mediju lietotprasme**

Iekļaut mācību aktivitātes, uzdevumus un vērtējumus, kas prasa no izglītojamajiem formulēt informācijas vajadzības; atrast informāciju un resursus digitālajā vidē; organizēt, apstrādāt, analizēt un interpretēt informāciju; kā arī salīdzināt un kritiski novērtēt informācijas un tās avotu ticamību un uzticamību.

- **Digitālā komunikācija un sadarbība**

Iekļaut mācību aktivitātes, uzdevumus un vērtējumus, kas prasa izglītojamajiem efektīvi un atbildīgi izmantot digitālās tehnoloģijas saziņai, sadarbībai un pilsoniskajai līdzdalībai.

- **Digitālā satura veidošana**

Iekļaut mācību aktivitātes, uzdevumus un vērtējumus, kas prasa izglītojamajiem izteikties, izmantojot digitālos līdzekļus, kā arī pārveidot un izveidot digitālo saturu dažādos formātos. Mācīt audzēkņiem, kā autortiesības un licences attiecas uz digitālo saturu, kā atsaukties uz avotiem.

- **Atbildīga lietošana**

Veikt pasākumus, lai nodrošinātu izglītojamo fizisko, psiholoģisko un sociālo labklājību, izmantojot digitālās tehnoloģijas. Dot audzēkņiem iespēju pārvaldīt riskus un droši un atbildīgi izmantot digitālās tehnoloģijas.

- **Digitālā problēmu risināšana**

Iekļaut mācību aktivitātes, uzdevumus un vērtējumus, kas prasa no izglītojamajiem identificēt un atrisināt tehniskas problēmas vai radoši pārnest tehnoloģiskās zināšanas jaunās situācijās.

Digitālie draudi

Digitālie draudi sociālajos medijos

Papildus visām iepriekš minētajām kompetencēm mūsdienu pedagogam būtu arī jāizglīto skolēni par draudiem, ko sociālie mediji rada jauniešiem un viņu ierīcēm.

Sociālie mediji sniedz iespēju cilvēkiem sazināties, dalīties savā pieredzē, fotogrāfijās un video. Taču pārmērīga koplietošana vai nepietiekamas uzmanības pievēršana krāpniekiem var apdraudēt sociālo mediju drošību un izraisīt konta pārkāpumus gan biznesa, gan personiskā ziņā.

Uzbrucēji bieži izmanto sociālo tīklu kontus uzbrukuma izlūkošanas fāzē. Sociālie saziņas līdzekļi var sniegt uzbrucējiem platformu, lai uzdotos par uzticamām personām un zīmoliem, iegūstot informāciju, kas tiem nepieciešama, lai veiktu papildu uzbrukumus.

Uzbrucēja izmantotās metodes ir atkarīgas no mērķauditorijas sociālo mediju platformas. Piemēram, Facebook ļauj lietotājiem saglabāt savus attēlus un komentārus privātus, tāpēc uzbrucējs bieži sadraudzēsies ar mērķa lietotāja draugiem vai tieši nosūtīs draudzības pieprasījumu mērķa lietotājam.

Tā kā daudzas sociālo mediju platformas publiski parāda lietotāju ziņas, uzbrucēji var klusi vākt datus pat bez lietotāja ziņas. Pirms faktiskā uzbrukuma dažas darbības var tikt veiktas fonā.

Pirmkārt, varētu rūpīgi pārskatīt LinkedIn (vai jebkuru citu platformu), lai iegūtu iespējamo mērķu sarakstu. Mērķi var būt augsta līmeņa korporatīvo darbinieku un lietotāju ar zemām privilēģijām sajaukums, kuri var tikt pievilināti, lai nosūtītu papildu datus, vai arī viņi var nonākt pikšķerēšanas uzbrukumā, kas ļauj uzbrucējam piekļūt konta akreditācijas datiem. Izmantojot mērķu sarakstu, uzbrucējs varētu pārskatīt sociālo mediju kontus, lai iegūtu personisko informāciju. Personiskā informācija var palīdzēt uzbrucējam iegūt mērķa uzticību sociālās inženierijas uzbrukumā. To var arī izmantot, lai uzminētu atbildes uz drošības jautājumiem konta pārņemšanai vai izmantotu, lai tuvinātu lietotāju ar augstākām privilēģijām.

Kad visi nepieciešamie dati ir savākti, uzbrucējs var izmantot jebkuru no metodēm.

- **Sociālā inženierija:** uzbrucējs var sazināties ar lietotājiem, lai pievilinātu viņus nosūtīt privātus datus, pierādīt akreditācijas datus vai piesaistīt uzbrucējam naudu. Sarežģītā uzbrukumā uzbrucējs var izlikties par augsta līmeņa vadītāju, lai pievilinātu mērķa lietotāju pārskaitīt naudu uz uzbrucēja kontu.
- **Pikšķerēšana:** uzbrucējs var izmantot savākto sociālo mediju informāciju, lai maldinātu e-pasta ziņojuma sūtītāju un pievilinātu lietotājus noklikšķināt uz saitēm vai nosūtīt uzbrucējam privātus datus. Augsta līmeņa darbinieka e-pasta adrese var tikt viltota ar ziņojumu, kurā saņēmējam ir norādīts nosūtīt naudu, noklikšķināt uz ļaunprātīgas saites vai atbildēt ar sensitīviem datiem.

- **Vietnes kompromitēšana un datu zādzība:** ja ir pietiekami daudz informācijas no sociālajiem medijiem, uzbrucējs varētu rakstīt programmatūru nepārprotami mērķējot uz uzņēmumu/lietotāju vai veicot uzbrukumu, kas nodrošinātu piekļuvi iekšējam tīklam, kur uzbrucējs pēc tam var izfiltrēt datus.
- **Ļaunprātīgas programmatūras izplatīšana:** tāpat kā uzdošanās par zīmolu, uzbrucējs var izveidot domēnus un vietnes, kas uzdodas par likumīgu uzņēmējdarbību, un mānīt lietotājus, lai tie lejupielādētu ļaunprātīgu programmatūru vai sniegtu akreditācijas datus.
- **Datu pārkāpums:** ja uzbrucējs iegūst piekļuvi konta akreditācijas datiem, tas var novest pie ievērojamiem datu pārkāpumiem.

Tā kā internetā ir vairākas sociālo mediju platformas, uzbrucējs var veikt sociālo inženieriju un pikšķerēšanu, izmantojot dažādas apdraudējuma metodes.

Digitālo draudu tehnikas tiešsaistē

Daži citi tiešsaistes krāpšanas paņēmieni

- Uzjaukšana/klikšķu uzlaupīšana — liek lietotājam noklikšķināt uz vienumiem tīmekļa lapā un viņam nezinot kaut ko atzīmēt ar Patīk. Viss, kas jums patīk, kopīgots un komentēts, kaut ko saka par jums, tāpēc labi padomājiet, pirms noklikšķināt uz pogas “Patīk”.
- Viltus dāvanas — pēdējos gados lielo zīmolu tirgotāji ir izmantojuši konkursus kā lētu veidu kā nopelnīt atpazīstamību. Šādi konkursi notiek visos sociālajos medijos un var būt īpaši vilinoši jaunākai auditorijai.
- Viltus ziņas — nosaukumi un tēmas atšķiras, taču ir viena nemainīga: ziņas parasti izpaužas kā video vai raksts ar nosaukumu. Nosaukumi ir no nesen mirušām slavenībām līdz šokējošiem notikumiem visā pasaulē un nepārprotamiem videoklipiem. Tad, kad ziņkārība gūst virsroku, cilvēki masveidā nospiež saiti, apdraudot savu kontu.
- Kiberhuligānisms un ļaunprātīga izmantošana — internetā plaukst anonimitāte, un anonimitāte bieži vien var izraisīt sliktu uzvedību, jo īpaši sociālajos medijos. Piemēram,

slavenību konti var būt bezmaksas naidpilnu komentāru un rupju piezīmju birums. Kiberhuligānisms pēdējos gados ir kļuvis par sociālo mediju lietojuma iezīmi, un daudzas organizācijas un tīkli aktīvi cīnās pret šo ļaunprātīgās izmantošanas veidu.

- Identitātes zādzība – identitātes zādzība skar miljoniem cilvēku gadā. Liela daļa no tā ir zināšanu trūkums, palielināta uzticēšanās sociālajiem medijiem un datu standartu trūkums saistībā ar sociālajos medijos savāktajiem datiem. Noziedznieki un hakeri meklē sociālos tīklus, lai iegūtu informāciju: biļešu izdrukas, lai dublētu svētkodus, brīvdienu ziņas, lai atvieglotu ielaušanos, un personas informācija, lai uzlauztu paroles vai nozagtu identitāti.
- Viltus lietotnes ar vīrusiem vai īstas lietotnes, kas pārdos jūsu datus, piemēram, viktorīnas.

Iepriekš minētais sociālo mediju digitālo apdraudējumu saraksts nebūt nav pilnīgs. Tāpēc ir ārkārtīgi svarīgi zināt, ka savos sociālajos kontos nekādā gadījumā nedrīkst publicēt neko no tālāk minētā:

- Pilnais vārds;
- Dzimšanas datums;
- Dzimtā pilsēta;
- Attiecību statuss;
- Mājdzīvnieku vārdi utt.

Digitāli kompetentu pedagogu priekšrocības

Digitāli kompetents pedagogs mūsdienu digitālajā laikmetā kļūst par arvien būtiskāku figūru. Tā kā tehnoloģija turpina attīstīties un ietekmēt dažādas nozares, ir ļoti svarīgi, lai pedagogi joprojām pārzinātu digitālās tehnoloģijas, lai radītu saistošu mācību pieredzi saviem skolēniem. Šajā nodaļā tiks apskatītas digitāli kompetenta pamatskolas pedagoga priekšrocības.

Uzlabota skolēnu iesaistīšanās un mācīšanās

Viena no nozīmīgākajām digitāli kompetenta pedagoga priekšrocībām ir uzlabota skolēnu iesaistīšanās un mācīšanās. Izmantojot tehnoloģijas, pedagogi var izveidot interaktīvu mācību

pieredzi, kas atbilst dažādiem mācīšanās stiliem. Piemēram, vizuāli izglītojamie var gūt labumu no izglītojošu lietotņu izmantošanas, kas ietver grafikus vai videoklipus, savukārt dzirdes apguvēji var gūt labumu no audiogrāmatām (Church & Swanepoel, 2016). Turklāt digitālie rīki, piemēram, Kahoot! ļauj pedagogiem izveidot jautras viktorīnas, kas veicina veselīgu konkurenci skolēnu vidū.

Paaugstināta efektivitāte un produktivitāte

Digitāli kompetents pedagogs var ievērojami uzlabot efektivitāti, racionalizējot administratīvos uzdevumus, piemēram, vērtēšanu, apmeklējumu pieteikšanu un saziņu ar vecākiem, izmantojot e-pastu vai ziņojumapmaiņas lietotnes. Samazinot šo administratīvo uzdevumu veikšanai pavadīto laiku, pedagogiem atliek vairāk laika stundu plānošanai un individuālai apmācībai (Karsenti & Fievez-Vallée, 2013). Turklāt mākoņdatošanas platformas, piemēram, Google disks, ļauj pedagogiem ātri piekļūt dokumentiem no jebkuras ierīces, neuztraucoties par aparātūras kļūmēm vai datu zudumu.

Gatavošanās nākotnes karjerai

Būtiska digitāli kompetenta pedagoga priekšrocība ir skolēnu sagatavošana nākotnes karjerai, kurā nepieciešamas zināšanas par tehnoloģijām. Pieprasījums pēc darbiniekiem, kuriem ir digitālās prasmes, ir strauji pieaudzis daudzās nozarēs, piemēram, veselības aprūpes un izglītības nozarēs (Agrawal & Shah, 2020). Tas nozīmē, ka agrīna digitālo prasmju apguve palīdzēs cilvēkiem attīstīt kritiskās domāšanas spējas, kas viņus ved uz veiksmīgu karjeras ceļu.

Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas izglītībā

Mūsdienās informācijas un komunikācijas tehnoloģiju loma izglītībā ir kļuvusi nozīmīgāka nekā jebkad agrāk. Covid-19 pandēmija ir likusi izglītības iestādēm pieņemt attālinātās mācību metodes, lielā mērā paļaujoties uz IKT rīkiem un platformām, lai nodrošinātu mācību nepārtrauktību. Attālinātā mācīšana ir kļuvusi par būtisku sastāvdaļu, lai risinātu problēmas, ko rada tradicionālās bezsaistes mācīšanas apturēšana pandēmijas laikā. Jauno informācijas un komunikācijas tehnoloģiju sasniegumi ir ļāvuši organizēt apmācības attālināti, piedāvājot laika un izmaksu ziņā efektīvus risinājumus (Askenazy et al., 2022).

Pateicoties dažādām mācību metodēm, ko nodrošina IKT, pedagogi un studenti tagad var elastīgi plānot nodarbības, pamatojoties uz to pieejamību. Attālinātā mācīšana ir ne tikai palīdzējusi pārvarēt skolu slēgšanas radīto plaisu, bet arī pavērusi jaunas iespējas mācīties ārpus fiziskām robežām. Izmantojot attālināto apmācību, izglītojamie un pedagogi var turpināt savu izglītības ceļu neatkarīgi no laika vai vietas. Plašā pāreja uz ārkārtas attālināto apmācību pandēmijas laikā ir uzsvērusi pedagogu profesionālās pilnveides nozīmi digitālo kompetenču jomā. Iepriekšējie pētījumi liecināja, ka nesen kvalificētie pedagogi IKT apmācības kvalitāti izglītības laikā uztvēra kā nepietiekamu. Tas uzsver nepieciešamību pēc pastāvīgas apmācības un atbalsta, lai nodrošinātu, ka pedagogiem ir nepieciešamās prasmes, lai efektīvi izmantotu IKT savās mācību metodēs. Izglītības kontekstā IKT ir izšķiroša nozīme izglītības sniegšanas atbalstīšanā, uzlabošanā un optimizēšanā. Pandēmijas laikā daudzas universitātes un izglītības iestādes izmantoja attālo apmācību kā līdzekli izglītības turpināšanai. Šīs pārmaiņas ir ne tikai palielinājušas pedagogu un skolēnu kompetences IKT rīku izmantošanā, bet arī uzlabojušas pedagogu piekrišanu tehnoloģiju iekļaušanai savā mācību praksē. IKT iekļaušana izglītībā nav jauns jēdziens, jo to izmantošana ir nepārtraukti pieaugusi pat pirms pandēmijas (Mohammad & Khancharovna, 2021).

Tas ir izrādījies efektīvs līdzeklis personalizētas un interaktīvas mācīšanās pieredzes nodrošināšanai, studentu iesaistes veicināšanai, studentu un pedagogu komunikācijas un sadarbības veicināšanai, kā arī izglītojamo iespēju nodrošināšanai ar būtiskām digitālajām prasmēm, kas nepieciešamas nākotnei. Covid-19 pandēmijas uzliesmojums ir vēl vairāk uzsvēris IKT izšķirošo lomu izglītībā.

Tradicionālās bezsaistes mācīšanas apturēšana pandēmijas dēļ ir būtiski ietekmējusi skolēnu mācību progresu. Bez piekļuves fiziskajām klasēm skolēniem ir nācies paļauties uz attālinātām mācību metodēm, ko veicina IKT. Šī pēkšņā pāreja uz attālināto apmācību ir pierādījusi, ka izglītībā ir efektīvi jāintegrē IKT. Integrācija ir ļāvusi nodrošināt izglītības nepārtrauktību, ļaujot skolēniem iesaistīties mācību aktivitātēs attālināti. Turklāt IKT izmantošana izglītībā ir nodrošinājusi iespējas personalizētai mācīšanās pieredzei. Studenti var piekļūt mācību materiāliem savā tempā un pielāgot mācības savām individuālajām vajadzībām. IKT ieviešana izglītībā ir veicinājusi arī jauktās mācīšanās koncepciju, kurā tiek izmantotas tiešsaistes un bezsaistes mācību metožu kombinācija. Šī pieeja nodrošina ne tikai elastību attiecībā uz plānošanu un piekļuvi resursiem, bet arī veicina izglītojamo autonomiju un neatkarību. Turklāt

IKT integrācija izglītībā ir nodrošinājusi piekļuvi plašam digitālo resursu un rīku klāstam, kas uzlabo mācīšanas un mācīšanās kvalitāti (Dzinoreva & Mavunga, 2022).

IKT integrēšanas izaicinājumi izglītībā

Mūsdienu digitālajā laikmetā informācijas un komunikācijas tehnoloģiju (IKT) integrācija izglītībā ir kļuvusi arvien svarīgāka. Tomēr šis process nav bez problēmām. Viens būtisks izaicinājums ir infrastruktūras un tehnoloģiju pieejamības trūkums daudzās pasaules daļās, īpaši jaunattīstības valstīs. Šī problēma var saasināt izglītības nevienlīdzību, jo skolēni, kuriem nav piekļuves IKT, var atpalikt no vienaudžiem, kuri to dara.

Vēl viens izaicinājums ir nepieciešamība pedagogiem būt apmācītiem kā efektīvi integrēt tehnoloģijas savā mācību praksē. Daudzi pedagogi, iespējams, nejūtas pārliecināti vai ērti, izmantojot IKT, kas var kavēt viņu spēju nodrošināt kvalitatīvu izglītību saviem skolēniem. Turklāt pastāv risks, ka IKT varētu uzskatīt par tradicionālo mācību metožu aizstājēju, nevis kā papildu līdzekli.

Izglītības nākotne arvien vairāk ir saistīta ar informācijas un komunikācijas tehnoloģijām. Viena no jaunām tendencēm ir virtuālās un paplašinātās realitātes izmantošana klasē, kas ļauj skolēniem piedzīvot ieskaujošu mācību vidi. Vēl viena tendence ir mākslīgā intelekta (AI) un mašīnmācīšanās integrācija izglītības programmatūrā, kas ļauj iegūt personalizētu mācību pieredzi, kas pielāgota katra skolēna stiprajām un vājajām pusēm.

Turklāt mobilās ierīces klasēs kļūst arvien izplatītākas, ļaujot skolēniem jebkurā laikā piekļūt izglītības resursiem no jebkuras vietas.

Šo tendenču sekas ir lielāka studentu iesaistīšanās un motivācija, kā arī uzlabota piekļuve izglītībai tiem, kuriem citādi tas nebūtu iespējams. Tomēr pastāv arī bažas par tehnoloģiju potenciālu paplašināt esošo nevienlīdzību izglītībā un saglabāt aizspriedumus. Turpinot pētīt IKT iespējas izglītībā, būs svarīgi apsvērt kā tās izmantot visefektīvāk un taisnīgāk.

Gadījuma izpēte: labā prakse COVID-19 laikā Lietuvā

Pandēmija ir izjaukusi izglītības sistēmu normālu darbību visā pasaulē. Daudzi skolēni nevarēja apmeklēt skolu, un izglītības iestādēm bija ātri jāpielāgojas jaunajiem apstākļiem un izaicinājumiem. Lietuva nav izņēmums.

Pirms pandēmijas OECD PISA 2018 aptaujā aptuveni 70% aptaujāto Lietuvas skolu vadītāju sacīja, ka viņu skolās pedagogiem ir pietiekami daudz laika, lai sagatavotos stundām, integrējot digitālos rīkus.

Izglītības ministrijas 2020. gada maijā veiktā 3514 pedagogu aptauja liecina, ka vairāk nekā puse (49% līdz 57%) pedagogi pozitīvi vērtē savu sagatavotību un saņemto atbalstu. Gandrīz puse (49,4%) pedagogu jutās pilnībā sagatavoti darbam attālināti, 56% pedagogi ziņoja, ka ir saņēmuši nepieciešamo tehnisko atbalstu, bet 57% – metodisko atbalstu. 48% aptaujāto uzskatīja, ka viņiem ir pietiekami daudz laika un resursu, lai sagatavotos attālinātai mācīšanai.

Izglītības valsts aģentūras (NAE) tīmekļa vietne piedāvā plašu apmācību un semināru klāstu Lietuvas pedagogiem. Nodarbību laikā pedagogi varēja apgūt tālmācībai noderīgu rīku lietošanu (Google rīki, Zoom, Discord u.c.), kā arī dalīties ar mācību metodiku un labo praksi.

Pedagogu pētījumā identificēja arī dažādas problēmas, ar kurām saskaras tālmācības laikā. Šeit ir daži no tiem:

- Palielināta pedagoģiskā slodze: daudz ilgāk bija nepieciešams sagatavot mācību stundas, pielāgot uzdevumus tālmācībai utt.
- Liela problēma bija arī skolas administrācijas prasība sniegt detalizētus ziņojumus par pedagoga sniegumu, kas liecināja par uzticības trūkumu tālmācības pedagogu darbam.

- Līdz ar to ir ietekmēta pedagoga garīgā un fiziskā veselība, palielinoties slodzei, kas noved pie pārslodzes, sliktas miega kvalitātes, hronisku slimību saasināšanās u.c.
- Nespēja sazināties un/vai iestāžu vadības savlaicīgu un atbildīgu lēmumu trūkums noveda pie tā, ka pedagogi nejauši izvēlējās un izmantoja e-resursus un rīkus.
- Vēl viena pedagogu grūtība bija mijiedarbības trūkums ar skolēniem. Pedagogam bija grūti izveidot attiecības, kas varētu izvērsties mijiedarbībā.

Tāpēc pandēmijas sākumā Izglītības ministrija izdeva virkni vadlīniju, lai palīdzētu pedagogiem, skolēniem un vecākiem pielāgoties jaunajai realitātei un komunikācijas noteikumiem.

Piemēram, pedagogiem tika sniegti ieteikumi, kā organizēt raitu tālmācības procesu un izvairīties no elektronisko sakaru tīklu pārrāvumiem, vai kā reaģēt uz iebiedēšanu vai citu vardarbīgu uzvedību skolā un tiešsaistē.

Tomēr 2020. gada novembrī Kauņas Tehnoloģiju universitātes (KTU) pētnieki veica intervijas ar skolu administratoriem, fokusa grupām, pedagogiem un vecākiem. Kā tālmācības panākumu atslēga tika izcelti šādi faktori:

- IT infrastruktūras jomā ir bijusi veiksmīga iespēja pedagogiem sākotnēji izvēlēties dažādas sistēmas, un pēc tam pāriet uz vienotu sistēmu, pamatojoties uz skolas pieredzi un prioritātēm.
- Digitālais saturs: ir svarīgi, lai vienotā platformā būtu vispārēji saskaņots un izstrādāts digitālais mācību saturs visiem mācību priekšmetiem, tēmām; ir lietderīgi iesaistīt skolēnus digitālā satura izstrādē un veicināt sadarbību.
- Digitālo kompetenču jomā panākumi ir atkarīgi no iestāžu iekšējās sadarbības un apmācības: sākuma fāzē no tehnoloģiju funkcijām un iespējām, bet turpmākajās fāzēs no tehnoloģiju didaktiskās izmantošanas.

- Partnerības, sadarbības un tīklošanās jomā socializācijai var izmantot tehnoloģijas: virtuālās pedagogu istabas, virtuālā kafija kopā, metodisko grupu sanāksmes.
- Stratēģijas, vadības un vadības jomā ir izrādījusies veiksmīga vienota saziņas kanāla izmantošana, ar kuras palīdzību tiek skaidri paziņoti līgumi un noteikumi; plānojot nedēļu vai divas uz priekšu un informējot skolēnus par šiem plāniem.

7. nodaļa – Mentorings

Es un mans mentors

2022./23.mācību gadā tika mainītas pēdējos 22 gadus spēkā esošās karjeras virzības kārtības. Iepriekšējais karjeras modelis ietvēra virzību uz nākamajiem profesionālās paaugstināšanas posmiem (no pedagoga praktikanta līdz pedagogam), ar to saistītu kompetences un atalgojuma pieaugumu. Bija zināms minimālais nākamās pakāpes sasniegšanas laiks (apmēram trīs gadi), vērtēšanas kritēriji, orgkomitejas noteikumi. Šo jēdzienu aizstāja uzņemšanas un profesionālā paaugstinājuma formula, kas varētu notikt pēc četru gadu pozitīvi novērtēta darba stāža.

Saskaņā ar grozījumiem Pedagogu hartā, sākot ar 2022. gada 1. septembri¹⁶, pedagogi iet uz jaunu karjeras izaugsmes ceļu mainītā formā. Saīsināts ieceltā pedagoga statusa sasniegšanas laiks. Tomēr, tajā pašā laikā, ir pagarināts profesionālās adaptācijas periods, t.i., jauno – jauno pedagogu līmeņa atstāšana. Tiek pieņemts, ka pedagoga līguma ranga atcelšana un darba laika pagarināšana bez paaugstināšanas amatā nodrošina to, ka pedagogam, stājoties darba attiecībās, ir pietiekami daudz laika, lai iegūtu nepieciešamās kompetences, kas nosaka statusa un atalgojuma paaugstināšanu. Izmaiņu paredzamais mērķis ir paplašināt pedagogu iespējas attīstīt savas praktiskās iemaņas. Pirmajos darba gados jaunos pedagogus atbalsta mentors.

Interesants fakts

Daudziem no mums mentorings, apmācība un koučings ir vārdi, kas ņemti no angļu valodas, ko citas valodas pārņēma 1970. gados, kad ASV un Eiropā ļoti populāras kļuva individuālā atbalsta metodes, kuru pamatā ir pieredzējušas mentora attiecības. Tomēr termins “mentors” ir daudz, daudz senāks.

Dodoties uz Trojas karu, Odisejs uzticēja sava dēla Telemaha aprūpi draugam. Drauga vārds bija Mentors, kas grieķu valodā nozīmē domātājs, kāds viņš patiešām bija. Tāpat kā antīkajā

¹⁶ Grozītais teksts 1982. gada 26. janvāra Skolotāju hartas likumā (Juridiskais Vēstnesis 2021, 1762. un 2022. punkts, 935., 1116., 1700. un 1730. punkts).

kultūrā, arī mūsdienu popkultūrā bieži tiek izmantota meistara-mācekļa tēma, piemēram, varoņi Obijs-Vans Kenobi un Lūks Skaivokers.

Mentorings tiek uzskatīts par tādu organizāciju vai iestāžu iezīmi, kuras augstu vērtē cilvēkresursu attīstību, kur valda laba atmosfēra, kurā darbinieki jūtas droši. Struktūra ir caurspīdīga, kur kolēģi ciena viens otru un ir atvērti kopīgam darbam. Mentorings ir daļa no sistēmiskas pieejas, lai atbalstītu nodarbināto personu karjeru un sagatavotu viņus efektīvai darbībai noteiktā amatā. Svarīgi ir tas, ka veiksmīgā mentoringa procesā ir iesaistīts labi motivēts mentorings un kompetents, labi izvēlēts mentoringa partneris. Šādas sadarbības rezultātam vajadzētu būt jūtamam jaunpienācēja vai iesācēja pašapziņas pieaugumam, viņu praktiskai un pilnīgai zināšanu izmantošanai, spējai brīvi darboties organizācijā, tās struktūrās un kultūrā, kā arī apņēmībai, gatavībai būt aktīviem, radošiem un uz sadarbību vēršiem un atbalstīt citus.

Mentorings kļūst arī par vienu no vadošajām tēmām izglītības sistēmu kvalitātes uzlabošanai visā pasaulē. Eiropas Savienība ir pievērsusies šai tēmai, piešķirot ievērojamus līdzekļus starptautiskiem projektiem, kuru mērķis ir izstrādāt koncepcijas jauno pedagoguāju atbalstam un rīkus, kas palīdzētu viņiem plānot un īstenot profesionālās attīstības plānus.

1. Individuālie atbalsta modeļi

Eiropas uzņēmumu apsekojumā par jauniem riskiem (ESENER), ko veica EU-OSHA¹⁷, psihosociālais stress, trokšņaina vide un muskuļu un skeleta sistēmas traucējumi tika noteikti kā viskritiskākie veselības un drošības riski pedagoga profesijā. Turklāt bažas rada vardarbības līmeņa paaugstināšanās darba vietā, kas negatīvi ietekmē darbinieku drošību un labklājību. Šie riski ir palielinājušies pandēmijas laikā, un ir arī izglītības digitālās pārveides sekas. Rezultāti arī liecina, ka izglītības darbinieki uzskata, ka psihosociālie riski ir salīdzinoši visgrūtāk pārvaldāmi.

¹⁷ <https://osha.europa.eu/pl/facts-and-figures/esener>

Interesants fakts

Šajā kontekstā ETUCE — Eiropas Izglītības arodbiedrību komiteja uzsver, ka ir vajadzīga atbalstoša darba vide, kurā par prioritāti izvirzīta pedagoga fiziskā drošība un garīgā veselība, lai novērstu psihosociālos riskus un mazinātu pedagogu trūkumu, kas skar daudzas Eiropas valstis. Tāpēc ETUCE pieprasa, lai valdības un politikas veidotāji veiktu atbilstošus pasākumus, lai uzlabotu pedagogu, akadēmisko aprindu, pētnieku un citu izglītības darbinieku drošību un labklājību, lai atjaunotu pedagogu profesijas pievilcību, īpašu uzmanību pievēršot jaunākajām paaudzēm. Eiropas kampaņā pedagoga profesijas pievilcības uzlabošanai no desmit galvenajām prasībām trīs pievēršas pieminētajām problēmām: Atbalstiet efektīvu karjeras sākumu! Nodrošiniet kvalitatīvu profesionālo izaugsmi! Nodrošiniet darba slodzes kontroli un darba un privātās dzīves līdzsvaru!

Atbalstu karjeras jaunajiem izvēlētajā profesijā var sniegt dažādos veidos. Tas var ietvert darbību veicināšanu, konsultēšanu, apmācību vai vienkārši mentoringu. Katrai no šīm metodēm ir savas priekšrocības un trūkumi. Pamatojoties uz mūsu vecumu, pieredzi un no tā izrietošajiem uzskatiem, mums ir atšķirīga izpratne par dažādiem vārdiem, to nozīmi un izaicinājumiem, ko tie rada. Sakārtosim šos jēdzienus:

- Koordinators atvieglo komunikāciju, ļaujot mums ātri noteikt lomas mērķus, uzdevumus un pienākumus.
- Konsultants/padomdevējs parasti zina, kā lietām ir jābūt, ko tās ietver un kādi ir pienākumi un ierobežojumi. Viņi sniedz informāciju un sniedz norādījumus.
- Koučs atvieglo mērķu un ar tiem saistīto attīstības ceļu formulēšanu. Tie palīdz mums atpazīt mūsu iekšējos ierobežojumus un pamatvērtības, kas mūs vada un kuras mēs ne vienmēr apzināmies. Tādā veidā tie palīdz mums saprast, kādi faktori var noteikt mūsu karjeru.
- Pedagoģs, tāpat kā konsultants, var un zina daudz, un tajā pašā laikā, tāpat kā koučs, ļauj mums no šīm zināšanām un iespējām izvēlēties to, kas ir vissvarīgākais un

optimālākais mums un mūsu profesionālā darba uzdevumiem, piemēram, iesaka mums stiprināt mūsu lomu komandā. Visbeidzot, mentors...

2. Mentors – funkcionēšanas prakse

Mentors apvieno visu iepriekš minēto funkciju kompetences un lomas. Viņiem ir piemēroti būt autoritātēm, un viņiem ir pamatkompetences tajās aktivitātēs, kurām viņi sagatavos jauno pedagogu. Galu galā mentoram vajadzētu būt kādam, kurš dalīsies ne tik daudz zināšanās, cik pieredzē. Pēdējais, bet ne mazāk svarīgi, tam vajadzētu būt kādam, kurš var palīdzēt savam kolēģim atrast labākos risinājumus, izmantojot prasmes un resursus.

Mentoram ir jābūt arī kādam, kurš liek kolēģim spert pirmos soļus profesijā, spējīgam formulēt mērķus un izvēlēties efektīvākos un realizējamākos risinājumus to sasniegšanai. Viņam vai viņai jābūt ne tikai teorētiķim, bet arī pieredzējušam praktiķim, kurš pats ir veicis inovatīvus mēģinājumus, nav baidījies no kļūdām un ir guvis panākumus savā karjerā (arī sadarbībā ar citiem). Svarīgi, lai mentors izturas pret mentorējamā panākumiem kā pret saviem, lai viņš tos varētu pamanīt, aprakstīt un svinēt vienlīdzīgi ar atbalstīto personu. Tāpēc vēl jo vairāk ir vērts pārliecināties, ka mentors ir cilvēks ar lielu pieredzi, empātiju un jūtīgumu pret citiem.

3. Mentors — kompetences profils

Mentoru var definēt kā personu, kas var daudzus veidos palīdzēt citiem ar savām zināšanām, darbībām vai intelektuālajiem meklējumiem. Tajā pašā laikā mentors, pateicoties savām kompetencēm un pieredzei, ir paraugs vai vismaz būtisks atskaite punkts, kam sekot, meklējot veidus kā veikt konkrētus uzdevumus un funkcijas. Mentora galvenais mērķis ir atbalstīt mentorējamā personīgo un profesionālo attīstību, cita starpā palīdzot viņam izprast notiekošā plašāku nozīmi, kas no pirmā acu uzmetiena var šķist nebūtiska.

Mentoram profesionālās pilnveides iespēju ietvaros jāattīsta un jāatbalsta mentorējamā spējas.

Attiecībām starp mentoru un mentorējamo jābalstās uz līderības formu, no vienas puses, un, no otras puses, iedvesmas vai nepieciešamo resursu nodrošināšanu, lai mācītos un strādātu pie savas attīstības. Līderības aspekts ir īpaši redzams lēmumu pieņemšanas procesos, kur

mentoram ir jāsniedz padoms, nevis jāpieņem lēmumi mentorējamā vārdā. Tas ir tāpēc, ka mentora pienākums šajā ziņā ir tikai sniegt viedokļus, pārdomas, vai, izņēmuma gadījumos, ekspertīzi, pamatojoties uz savu pieredzi un izmantojot savas zināšanas un prasmes.

Galvenās mentora kompetences:

- Motivācija rīkoties atbalstoši, bez norādēm un vērsta uz jaunā pedagoga vajadzībām un viņa spējām un attīstības prioritātēm;
- Zināšanas un izpratne par to, kas ir nepieciešams konkrētajā situācijā;
- Spēja pārvērst zināšanas konkrētā darbībā;
- Komunikācijas prasme, tostarp spēja sniegt skaidru un konstruktīvu atgriezenisko saiti un uz klausīt citus;
- Prasme dalīties pieredzē, tostarp efektīvi sniegt nepieciešamo informāciju;
- Atvērtība darbam ar citiem;
- Prasme veidot iekšējo pārliecību par pedagoga darba nozīmi un profesijas prestižu;
- Spēja ievērot konfidencialitāti un būt iedvesmojošam;
- Spēja novērtēt sevi un saglabāt distanci starp sevi un sava jaunā pedagoga sasniegtajiem rezultātiem.

Turklāt mentoram ir pienākums paplašināt savas zināšanas un pilnveidot prasmes, ciktāl šī funkcija ir nepieciešama. Viņam ir jāpiedalās vērtēšanas procesā un apmācāmā sagatavoto obligāto demonstrāciju novērošanā.

Mentoram jāspēj gūt mācības nākotnei, veidot savu autoritāti komandā, kā arī uz klausīt un ņemt vērā citu, piemēram, izglītības iestādes vadības, viedokli.

3.1. Intervija ar mentoru / mentorējamo

Mentora un mentorējamā mērķis ir formalizēt savas attiecības sākotnējo interviju laikā. Šeit mēs apzināti lietojam formālo daudzskaitļa formu. Pirmo tikšanos vajadzētu veltīt vienam otra iepazīšanai.

Padomājiet, ko jūs vēlētos uzzināt par savu mentoru/mentorējamo, jautājumus, ko vēlaties uzdot personai ar kuru kopā jūs, visticamāk, cieši sadarbosies divus gadus vai ilgāk. Tomēr mēs ceram, ka jūsu pirmā saruna būs dialogs nepiespiestā gaisotnē. Tāpēc, jaunais pedagogs, padomā arī par to, ko tu vēlētos pateikt par sevi.

Uzdevums / Vingrinājums / Aktivitāte

Intervija ar mentoru/mentorējamo	
<i>Šī ir vieta, kur jums vajadzētu pierakstīt sava mentora pamata kontaktinformāciju, pirmās reizes datumu satikties un, ja jūtat vēlmi, pierakstiet tikšanās iespaidus vai uzņemiet kopīgu selfiju.</i>	
Tikšanās datums	
Mans mentors ir:	<i>Vārds, uzvārds</i>
Mūsu kopbilde	

A. <i>„Saskarsmes formas un laiks. Ja jūsu mentors/mentorējamais nesniedz jums savu kontaktinformāciju savstarpējās saskarsmes noteikumi ir jāprecizē, piemēram,</i> <i>„Es sazināšos ar jums pēc konkrēta laika.”</i>	
1.	Kā es varu ar jums sazināties, ja noteiktā dienā vai laikā neesat skolā?
2.	Vai drīkstu piezvanīt uz jūsu privāto numuru?
3.	Cikos es varu jums piezvanīt?
4.	Vai man sniegt savu kontaktinformāciju?
B. <i>Informācija par jūsu mentoru/jūsu mentorējamo.. Šeit varat pierakstīt jautājumus par savu karjeru trajektoriju, jūsu pirmā skolas pieredze utt. Piemēri:</i>	
1.	Cik ilgi jau esiet šajā profesijā?
2.	Kāpēc izvēlējāties šo profesiju?
3.	Ko jūs atceraties par savām agrīnajām pedagoga dienām?
4.	Kas jums ir vissvarīgākais profesionāli?
5.	...
6.	...
C. <i>Informācija par ģimeni, vēlmēm utt. Uzdotot šos jautājumus, pārliecinieties, ka tie nav pārāk intīmi un nepārkāpj privātuma robežas. Ja jūsu mentors/mentorējamis saka, ka ir neprecējies, jums nevajadzētu jautāt tā iemeslus. Tāpat nevajadzētu jautāt par politiskajiem uzskatiem vai reliģiju. Jūs varat sagaidīt tādu pašu pieeju no sava mentora/mentorējamā. Nevajadzētu pārkāpt jūsu privātuma robežas. Ja uzdod jautājumu, uz</i>	

<i>kuru nevēlaties atbildēt dažādu iemeslu dēļ, sakiet: “Piedod, bet es labāk par to nerunāšu. Man tas ir pārāk personiski.</i>	
1.	Vai jūs esat no šīs pilsētas?
2.	Kurā skolā jūs gājāt?
3.	Vai jums ir mājdzīvnieks?
4.	Ko jums patīk darīt brīvajā laikā?
5.	Vai es esmu pirmais cilvēks, kuram Jūs esiet mentors?
6.	Vai kāds no jūsu ģimenes arī ir bijis pedagogs?
7.	...
8.	...
<i>D. Zemāk pierakstiet, kādu informāciju vēlaties sniegt par sevi.</i>	
•	...
•	...
•	...
<i>Mani iespaidi pēc tikšanās ar mentoru/mentorējamo – savus iespaidus atzīmē šeit.</i>	

3.2. Lomu definīcija, kopējais darba plāns

Sekojošajai sarunai vajadzētu būt par kopīgu aktivitāšu plānošanu – sanāksmju biežumu un veidu kā sniegt atgriezenisko saiti. Katrai pusei ir jāpārrunā savas gaidas un jādefinē kā tiem izprasta attiecīgā loma. Ir svarīgi noteikt kopīgus mērķus un uzdevumus. Ir lietderīgi saskaņoto uzlikt, uz papīra un laiku pa laikam pārskatīt šo rīcības plānu, lai noskaidrotu, vai tas kādu iemeslu dēļ nav jāpārveido. Pārskatīšanas vai atjaunināšanas datums ir jānosaka iepriekš, piemēram, pēc katra semestra.

Uzdevums / Vingrinājums / Aktivitāte

Darba plānošana ar mentoru/mentorējamā:	
A. Cerības <i>Pierakstiet šeit, ko jūs sagaidāt no sava mentora/mentorējamā, un ko viņa/viņš sagaida no jums.</i>	
Manas cerības:	Mana mentora cerības:

B. Lomas <i>Šeit pierakstiet, kādi ir katras puses pienākumi. Varat atsaukties uz mentoringa nolikuma noteikumiem.</i>	
Mana jaunā pedagoga – mentorējamā loma: <i>Šeit vari pierakstīt, ko apņemies, piemēram, cītīgi pildīt savus profesionālos pienākumus, meklēt iespējamās risinājumus un ieteikumus rīcībai pieejamajos avotos, izlasīt ieteicamos materiālus un piedalīties mentora norādītajās pilnveides aktivitātēs. Regulāri sazināties ar mentoru un pārbaudīt savu darbības gaitu, piedalīties citu pedagogu stundu novērošanā, kā arī aicināt viņus vērot savas nodarbības.</i>	Mana mentora loma: <i>Jūs varat sagaidīt, ka jūsu mentors apņemsies jūs atbalstīt un dažādos veidos iedrošināt, lai jūs sazinātos ar cilvēkiem un iestādēm, kuru palīdzību vai sadarbību jums ir tiesības sagaidīt. Viņš vai viņa arī ļaus jums novērot savas vai citu pedagogu stundas un sniegs jums atsauksmes par jūsu progresu un regulāri tiksies ar jums.</i>
C. Mērķi <i>Izvirziet mērķus - tie var būt plaši mērķi, kas vēlāk tiks sašaurināti, lai norādītu konkrētākus apmācāmā profesionālos mērķus. Šie mērķi varētu būt piemēram, skolas vides, skolas kalendāra iepazīšana, līderības attīstības atbalstīšana – klases vadīšana, stresa mazināšana, motivācijas paaugstināšanu utt. Ja iespējams, nosakiet šo mērķu izpildes termiņus.</i>	
Mērķi	Mērķa datumi
D. Nosakiet sanāksmju datumus, biežumu un vietu. <i>Ja likumā tas nav noteikts, provizoriski varat vienoties par mentoringa ilgumu, piemēram, vienu vai divus gadus. Varat arī vienoties par kopsapulces noteikumiem, piemēram, tēmām, ilgumu utt.</i>	
Termiņš un biežums	Satikšanās vieta

3.3. Mentora līgums

Laiks, kas pavadīts lomu noteikšanai un mentoringa plānošanai ir vissvarīgākais jūsu attiecībām nākamajos mēnešos un gados. Tas ir arī ievads līguma sagatavošanai starp pusēm. Praktiski visās iestādēs, kurās tiek organizēts mentorings, ir līdzīgu līgumu veidnes. Arī izglītības sistēmās tas nav nekas jauns. Mentoringa līgums ir formāls dokuments, kas nosaka attiecības starp jums un jūsu mentoru, kā arī abu pušu uzdevumus un pienākumus.

Jums un jūsu mentoram šī vienošanās jāuztver kā līgums, un jāparaksta dokuments. Daudzas organizācijas arī lūdz mentorējamā un mentora uzraugiem parakstīt šo dokumentu. To darot, darba vadītājs, mūsu gadījumā – skolas direktors, apņemas radīt piemērotus apstākļus mentorējamā un mentora kopīgam darbam. Šajā nodaļā atradīsiet parauglīguma mentoru-jauno pedagogu līgumu un trīspusējā līguma paraugu. Līguma priekšrocības:

- Tas nosaka, kas tiek sagaidīts;
- Liek pusēm justies atbildīgām par savu saistību izpildi;
- Palīdz identificēt jomas, kurās būs nepieciešams atbalsts no citiem speciālistiem vai iestādēm, piemēram, psiholoģiski izglītojošu konsultāciju dienests;
- Izveido nosacījumus godīgai komunikācijai;
- Nosaka termiņus un mērķus;
- Nosaka apstākļus un nosacījumus līguma pārtraukšanai.

Būtisks līguma elements ir konfidencialitātes klauzula.

Mentoringa prasas laiku un apņemšanos. Un tomēr, gan jums, gan jūsu mentoram būs citi profesionālie un ģimenes pienākumi. Ar labi sastādītu līgumu ir iespējams nodrošināt līdzsvaru starp mentoringa uzdevumiem un līdzdalību procesā, citām saistībām un brīvo laiku. Tas tiek panākts, piemēram, pārrunājot sanāksmju struktūru, lai netērētu laiku.

Līgumā būtu jāiekļauj arī līguma izbeigšanas klauzula, t.i., līguma izbeigšana. Attiecības starp mentoru un mentorējamo ir profesionālas, bet arī ļoti personiskas. Tādējādi, ja attiecības starp pusēm nav draudzīgas vai kādu iemeslu dēļ ir pasliktinājušās nelabojami, tad sadarbība starp mentoru un mentorējamo ir jāpārtrauc. Jebkura puse var ierosināt līguma laušanu.

Tālāk ir sniegti divu mentoringa līgumu piemēri. Pārrunājiet ar mentoru, kurš līguma veids, jūsuprāt, ir izdevīgāks. Aizpildiet līguma noteikumus, lai tie atbilstu jūsu individuālajām vajadzībām un darba apstākļiem. Izdrukājiet līgumu divos eksemplāros, pa vienam katrai pusei, un parakstiet to. Piezīme: līgumam varat pievienot pielikumus, piemēram, laika grafiku un rīcības plānu.

Uzdevums / Vingrinājums / Aktivitāte

LĪGUMS STARP MENTORU UN MENTORĒJAMO

Šo līgumu noslēdz un starp

Mēs brīvprātīgi iesaistāmies šajās mentoringa attiecībās, kas ir paredzētas kā produktīva un atalgojoša pieredze. Lai samazinātu pārpratumu iespējamību, esam vienojušies par sekojošo:

1. **Konfidencialitāte.** Visa informācija un saturs, kas tiek kopīgots starp mentoru un mentorējamo, būs konfidenciāls.
2. **Kas tiek gaidīts.** Paredzams, ka mentors sniegs izglītojošus un attīstības padomus un norādījumus, un abas puses strādās kopā, lai identificētu mentorējamā personīgos un profesionālos mērķus un izstrādātu plānu šo mērķu sasniegšanai.
3. **Sanāksmes.** Mentors un mentorējamais tiksies vismaz _____ savstarpēji saskaņotā laikā un vietā. Norunātos tikšanās datumus nevajadzētu atcelt, ja vien tas nav neizbēgami. Atceltās sanāksmes jāpārplāno. Katras sanāksmes beigās abas puses vienojas par nākamās sanāksmes datumu. Katra sanāksme ilgs vismaz _____ minūtes un maksimums _____ minūtes.
4. **Mentoringa ilgums.** Mentoringa attiecības atšķiras atkarībā no apstākļiem. Mūsu mērķis ir uzturēt attiecības visu laiku. Tomēr jebkurai pusei ir iespēja pārtraukt attiecības likumīga iemesla dēļ, ja tā par to paziņo otrai pusei.

Mēs piekrītam, ka mentora loma ir:

Mēs piekrītam, ka mentorējamā loma ir:

Mentors piekrīt būt godīgs un sniegt konstruktīvu atgriezenisko saiti, vienlaikus daloties savā pieredzē un zināšanās.

Mentorējamais piekrīt būt atsaucīgs saistībā ar mentora atsauksmēm, un respektēt viņa/viņas ieskatus un pieredzi.

Mentora paraksts: _____ Datums:

Mentorējamā paraksts: _____ Datums:

Skolas saistības

Izglītības un zinātnes ministra 2022. gada 6. septembra noteikumi par pedagogu profesionālās paaugstināšanas pakāpju sasniegšanu (Juridiskais Vēstnesis, 1914. poz.) 2.§. 2. punkts.

Skolas direktors, pedagogs, kuram uz laiku uzticēti skolas direktora pienākumi, un pedagogs, kurš vismaz 6 mēnešus pilda skolas direktora pienākumus, turpmāk tekstā "direktors", sniedz atbalstu pedagogam, kurš tiek gatavots pedagoga profesijai. Tiek nodrošināta papildus sagatavošana pedagoga profesijai viņa pienākumu pildīšanā un zināšanu un prasmju pilnveidē. Tiek izmantotas pedagoģiskās bibliotēkas, psiholoģiski pedagoģisko konsultāciju centri vai citas izglītības sistēmā strādājošas institūcijas, kas sniedz saturisko un metodisko palīdzību.

MENTORA LĪGUMS

Mentoringa līgums saista mentoru, jauno pedagogu un direktoru, un nosaka katras puses pienākumus. Līgumā noteikto pienākumu un pienākumu rūpīga izpilde tieši ietekmē izglītības kvalitāti. Jaunais pedagogs ir skolas kopienas loceklis, un šī līguma mērķis ir stiprināt viņa pozitīvās attiecības ar skolēniem, citiem pedagogiem un vecākiem.

Ar šo mentors piekrīt:

1. Attīstīt profesionālas un koleģiālas darba attiecības, pārrunājot sagaidāmo, un nonākot pie savstarpējas sapratnes par to, kā efektīvi sadarboties.
2. Saglabāt visas viens otram uzticētās informācijas konfidencialitāti, ja tā neattiecas uz jautājumiem, uz kuriem attiecas Kriminālkodekss.
3. Tikties reizi nedēļā (vismaz), lai apspriestu praksi, veidotu koleģiālu atbalstu un novērotu efektīvu mācīšanas praksi.
4. Pienācīgi sagatavoties lomai, apmeklējot attiecīgās tālākizglītības formas.
5. Iepazīties ar jaunā pedagoga sagatavotības līmeni, prasmēm un vajadzībām, lai nodrošinātu pareizo atbalsta veidu.
6. Apmeklēt jaunā pedagoga nodarbības un sniegt atsauksmes, norādījumus un atbalstu.

7. Būt pieejamam informācijas sniegšanai un konsultācijām.

8.

Ar šo mentorējamais piekrīt:

1. Piedalīties mentora ieteiktajos profesionālās pilnveides veidos.
2. Ievērot mentora, kā arī citu pieredzējušu speciālistu mācības.
3. Sekot mentora ieteikumiem.
4. Sniegt mentoram atbildes uz nepieciešamajiem jautājumiem.

Ar šo skolas direktors piekrīt:

1. Jaunā pedagoga novērošana un novērtēšana.
2. Atbalsts gan mentoram, gan jaunajam pedagogam, ieskaitot , organizatorisko atbalstu.

un paziņo:

3. Neprasīt no mentora vērtējošus komentārus par jauno pedagogu.
4. Nodrošināt mentoram brīvu laiku novērošanai un darbam ar jauno pedagogu, samazinot viņa mācību laiku par _____ stundām nedēļā.

Mentors: _____ Datums:

Jaunais pedagogs: _____ Datums:

Direktors: _____ Datums:

3.5. Mentors – juridiskais konteksts

“Kur sabiedrība, tur likums”, vēsturiski ir pausts. Tāpēc papētīsim kā izglītības likumdošanā ir aprakstīta mentora funkcija un uzdevumi, un kur tos atrast. Iepazīstoties ar šiem noteikumiem, cilvēks apzinās, cik svarīgas ir attiecības starp likumu un tā īstenošanu praksē.

Pēc Pedagogu hartas grozījumiem, kas saistīti ar jauno profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanas formulu, 9.ca panta 11.-13.punkta saturā ir iekļauti noteikumi, kas nosaka, pedagogam, kuri ir profesionālās sagatavošanas procesā, tiek noteikts mentors. Mentora uzdevumi ietver darbu ar mentorējamo:

- Pastāvīga atbalsta sniegšana iekļaušanās procesā, tai skaitā mentorējamā iepazīstināšana ar mācību, audzināšanas un cita veida dokumentāciju - skolā spēkā esošajiem noteikumiem;
- Palīdzības sniegšana atbilstošu tālākizglītības formu izvēlē;
- Dalīties savās zināšanās un pieredzē, ciktāl tas nepieciešams, lai efektīvi veiktu savus pienākumus;
- Dot iespēju novērot un apspriest nodarbības;
- Jaunā pedagoga vadīto stundu novērošana un apspriešana;
- Iedvesmojoši un uzmundrinoši profesionāli izaicinājumi.

Uzdevums / Vingrinājums / Aktivitāte

Padomājiet un nosakiet, kādus elementus vai formulējumus iespējams atrast gan tiesību aktos, gan nodaļās par mentoringu. Pārrunājiet ar savu mentoru vai mentorējamo. Nodaļā ir minēts Pedagogu hartas nosaukums. Kādus citus jautājumus tā regulē, kas tieši ietekmē skolas praksi? Uzskaitiet vismaz trīs piemērus.

1. ...

2. ...

3. ...

Elektroniskā rokasgrāmata jaunajiem pedagogiem tiek veidota Erasmus+ programmas Stratēģiskās partnerības skolu izglītībai projekta Erasmus+ programmas projekta “Atbalsta sistēmas izveide jaunajiem pedagogiem” ietvaros, projekta Nr.2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284.

Atruna: Eiropas Savienības finansēts. Paustie viedokļi un uzskati atspoguļo autora(-u) personīgos uzskatus un ne vienmēr sakrīt ar Eiropas Savienības vai Eiropas Izglītības un Kultūras izpildaģentūras (EACEA) viedokli. Ne Eiropas Savienība, ne EACEA nenes atbildību par paustajiem uzskatiem.