

PARAMOS SISTEMOS NAUDOJANTIEMS MOKYTOJAMS STRUKTŪRAS

1 modelis: intervencija operatyviniu
lygmeniu

Dorota Obidniak
Jarosław Kordzinski

2022



TURINYS

Pagalbos sistemos pradedantiesiems mokytojams kūrimas

1. ĮVADAS. PARAMOS SISTEMOS DARBŲ DARBO METODIKA
2. PARAMOS SISTEMOS NAUDOJANTIEMS MOKYTOJAMS STRUKTŪRAS
 - a) 1 modelis: intervencija operatyviniu lygmeniu
 - b) 2 modelis: įsikišimas įstatymų leidybos lygmeniu
 - c) 3 modelis: kelias į ateitį
3. MENTORAS
 - a) Savybės, kompetencijos, kaip atpažinti mentorių
 - b) Rekomendacijos parengiamojo kurso mentoriams
4. KONSULTACIJOS DĖL PARAMOS SISTEMOS NAUDOJANTIAMS MOKYTOJAMS IR JOS TIKSLŲ
5. KONSULTACIJŲ METU NAUDOTI PRIEMONĖS
 - a) Konsultacijos scenarijus – 1 priedas
 - b) Grupinio darbo metu pildoma lentelė – 2 priedas
 - c) Klausimų rinkinys smegenų šturmui ar minčių žemėlapio darbui
3 modelis: kelias į ateitį – 3 priedas
 - d) Pavyzdinė vertinimo anketa – 4 priedas
 - e) Gerosios praktikos pavyzdžio aprašymo diagrama – 5 priedas

"(...)Kaip paaiškino Michaelas Fullanas, lyderiai, norintys atlikti strateginius pokyčius savo švietimo sistemose, turi daryti daugiau nei deleguoti pareigas ir stengtis išlaikyti discipliną. Jie turi sukurti bendro supratimo ir bendros profesinės atsakomybės atmosferą, pateisinti pokyčių poreikį, ir siūlyti paramą, kad pokyčių įgyvendinimas taptų įmanomas, o rezultatai būtų patikimi ir toli gražu ne populistiniai. Lyderiai turi sutelkti išteklius, didinti pajėgumus, pertvarkyti darbo organizavimą ir sukurti tinkamą pokyčiams klimatą, pagrįstą atskaitomybės sistema, kuri skatina diegti naujoves ir remia plėtrą – o ne pavaldumą, taip pat reikia kovoti su hierarchinės biurokratijos dinamika, kuri vis dar vyrauja švietimo įstaigose. Sistemų vadovai turi spręsti institucines struktūras, kurios pernelyg dažnai atspindi interesus ir įpročius(...)".

Andreasas Schleicheris, Pasaulio klasė, 287:2018



1. ĮVADAS. DARBO SU PAGALBOS SISTEMOS METODIKA

Remiantis EBPO ataskaita „Education at a Glance 2020“, 2018 m. jauni mokytojai (iki 30 metų) sudarė tik nedidelę mokytojų dalį: 10 proc. vidurinės mokyklos (pradinės mokyklose) ir 8 proc. vidutiniškai visose EBPO šalyse. Projekto šalyse šis modelis ypač ryškus aukštesniojo vidurinio ugdymo lygmenyje – Lietuvoje – 3,03 proc., Čekijoje – 4,06 proc., Latvijoje – 7,8 proc., o žemesniojo vidurinio ugdymo lygmenyje – tik 3,66 proc. Lietuvoje, 7,71 proc. Latvijoje, 9,42 proc. % Čekijos Respublikoje yra jauni mokytojai (iki 30 metų), o tai yra mažiau nei EBPO vidurkis.

Mokytojų darbo jėgos senėjimas turi nemažai pasekmių šalių švietimo sistemoms. Konkurencingas atlyginimas, geros darbo sąlygos ir profesinio tobulėjimo galimybės kai kuriose šalyse galėjo pritraukti jaunus žmones į mokytojo profesiją, o kitose – padėti išlaikyti veiksmingus mokytojus.

Į bendrojo lavinimo įstaigas ateina jaunų specialistų, tačiau jų nepakanka. Tai patvirtina duomenys apie bendrą mokytojų darbo stažą mokykloje. TALIS tyrimo rezultatai rodo, kad apie 13% mokytojų turi mažesnę nei 5 metų darbo stažą, tačiau dvigubai daugiau mokytojų, kurių darbo stažas yra nuo 6 iki 10 metų. Tai reiškia, kad gana daug jaunų specialistų pradeda dirbti mokyklose, bet ilgainiui nedarba mokytojais. Šią problemą reikia spręsti skubiai ir kompleksiskai, kad šalys neatsidurtų situacijoje, kai mokymo įstaigose stinga mokytojų.

2018 m. TALIS tyrimas parodė, kad pradedančiųjų mokytojų metimo priežastis yra daugiau nei tikėtina dėl nepakankamos mokyklos administracijos ir savivaldybės paramos.

Šaltinis: 1 projekto naujienlaiškis „Paramos pradedantiems mokytojams sistemos kūrimas“.

Šį dramatišką jaunų mokytojų trūkumo ir norinčiųjų pradėti mokytojo profesiją reiškinį tiria ir analizuoja daugelis institucijų, organizacijų ir bendruomenių nacionaliniu ir viršnacionaliniu lygiu. Analizės objektas – įvairūs švietimo sistemos aspektai, kurie gali lemti jaunų žmonių nenorą imtis mokytojo ir likti profesijoje. Be jokios abejonės, viena iš priežasčių – žemi mokytojų atlyginimai, lyginant su kitų profesijų atstovais, tačiau tai ne vienintelė priežastis.

Erasmus+ projekto partneriai **“Pagalbos sistemos pradedantiems mokytojams kūrimas”**: profesinės sąjungos LIZDA (Latvija), LESTU (Lietuva), ZNP (Lenkija) ir ČMOS PŠ (Čekija) nusprendė peržiūrėti ir išanalizuoti paramos sistemą pradedantiems mokytojams savo šalyse. Projekto tikslas – parengti pasiūlymus dėl modernių paramos pradedantiems mokytojams formų, kurios galėtų paskatinti stoti ir toliau dirbti švietimo srityje.

Pirmajame projekto etape buvo parengtos nacionalinės pradedančiųjų mokytojų darbo sąlygų ir profesinio statuso ataskaitos bei apklausos tarp pradedančiųjų mokytojų, mokyklų vadovų ir dalyvaujančių mokytojų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo srityje bei institucijų atstovų. atsakingas už švietimo politikos įgyvendinimą. Nacionalinių apklausų rezultatai buvo lyginami ir aptariamais lyginamojoje ataskaitoje.

Pradedantieji mokytojai iš visų šalių nustatė kitus veiksnius, dėl kurių jie jaučiasi blogai arba nesaugūs ir nepalaikomi dėl to, ką jie suvokė kaip netinkamą didaktinį ir psichologinį-pedagoginį pasirengimą darbui šiuolaikinėje mokykloje ir tinkamos paramos stoką pirmaisiais mokymosi metais mokykloje. ir apskritai švietimo sistemos.

Andreasas Schleicheris, EBPO Švietimo departamento direktorius ir PISA tyrimo bendraautoris, savo knygoje „Pasaulio klasė“ nurodo galimas šio diskomforto priežastis.



"...Mokytojų lūkesčiai yra dideli ir auga kiekvieną dieną (žr. 3 skyrių).

Tikimasi, kad jie turi gilų ir platų supratimą apie tai, ką ir ką jie moko ir kaip mokosi jų mokiniai. Tai, ką mokytojai žino ir kam rūpi, gali padėti labai skiriasi mokinių mokymasis. Mes tikimės iš mokytojų daug daugiau, nei nurodo jų pareigybės aprašymas. Tikimės, kad jie bus aistringi, empatiški ir rūpestingi, kad mokymas taps svarbiausiu prioritetu ir skatintų mokinius įsitraukti ir prisiimti atsakomybę. Taip pat tikimės, kad jie tinkamai reaguoti į įvairius studentų iš skirtingų socialinių, kultūrinių ir kalbinių sluoksnių poreikius bei skatinti toleranciją ir socialinę sanglaudą, kad jie nuolat vertintų mokinių įgūdžius ir teiktų grįžtamąjį ryšį, o jų mokiniai jaustųsi vertinami ir įtraukti į įvairias mokymosi bendradarbiaujant užduotis. Siekiame, kad mokytojai bendradarbiautų tarpusavyje ir dirbtų komandose, su tėvais, kitų mokyklų aplinka, išsikeltų bendrus tikslus ir planuotų, stebi jų pasiekimus. Mokiniai nenorės mokytis visą gyvenimą, jei savo mokytojų nuostatose nematys panašių poreikių mokytis visą gyvenimą, plėsti akiratį ir kvestionuoti nusistovėjusias žinias.

Šiuolaikiniai „tinklinių“ mokinių mokytojai taip pat turi susidoroti su skaitmeninių technologijų keliamais iššūkiais: nuo informacijos pertekliaus iki plagiatų; nuo vaikų apsaugos nuo pavojų internete, pvz., sukčiavimo, privatumo pažeidimo ar priekabiavimo, iki tinkamos socialinės žiniasklaidos „dozės“ nustatymo. Tinkamomis proporcijomis naudojamos technologijos gali padėti formuoti kritinę internetinių paslaugų ir elektroninės žiniasklaidos auditoriją, priimti pagrįstus sprendimus ir išvengti žalingo elgesio..."

Su tokiais dideliais lūkesčiais susiduria ir pradedantieji mokytojai, kuriuos savo karjerai dažniausiai parengė institucijos, kurios *transmisijos modelis* vyrauja. Taip pat savo prisiminimuose ir edukacinėje patirtyje *transmisijos modelis* vyrauja. Tai labai stipriai veikia pradedančiųjų mokytojų idėjas apie būsimą darbo vietą ir jų vaidmenį.

Azijos draugijos, organizacijos, kuri dokumentuoja šių susitikimų eigą nuo 2011 m., tinklalapyje – pirmasis tarptautinis mokytojo profesijos aukščiausiojo lygio susitikimas.¹, galite rasti Rosefsky Saavedra ir V. Darleen Opfer parengtą ataskaitą „Mokymo ir mokymosi 21-ojo amžiaus įgūdžiai: mokymosi mokslų pamokos“ prestižinei „The RAND Corporation“.²

Apibūdindami dabartinę švietimo būklę, autoriai rašo: „...[] vyraujantis požiūris į privalomą ugdymą didžiojoje pasaulio dalyje vis dar yra „perdavimo“ modelis, pagal kurį mokytojai per paskaitas ir vadovėlius perteikia studentams faktines žinias. Pavyzdžiui, Amerikos kontekste dėl standartų ir atskaitomybės judėjimo, prasidėjusio 10-ojo dešimtmečio pradžioje, buvo sukurti standartai, kurie buvo mokomi pirmiausia taikant perdavimo modelį ir tikrinami taikant prisiminimu pagrįstą vertinimą. Net tarp daugelio JAV nacionalinės valdybos sertifikuotų mokytojų³ dominuoja perdavimo modelis. Nors daugelis šalių savo švietimo sistemose tolsta nuo šio modelio, jis dažnai dominuoja dėl dviejų

¹ Tarptautiniame mokytojo profesijos viršūnių susitikime susirenka švietimo ministrai, profesinių sąjungų lyderiai ir kiti mokytojų lyderiai iš efektyviausių ir sparčiausiai tobulėjančių švietimo sistemų, kad išnagrinėtų, kaip geriausiai pagerinti švietimo kokybę. Gerinant mokytojų, mokymo ir mokymosi kokybę. Kiekvienais metais viršūnių susitikimo organizatoriai parengia ataskaitą apie profesijos padėtį, kuri yra diskusijų pradžios taškas.

² RAND korporacija (iš frazės „moksliniai tyrimai ir plėtra“)[7] yra JAV ne pelno siekianti pasaulinės politikos ekspertų grupė, įkurta 1948 m., siūlanti tyrimus ir analizę JAV ginkluotosioms pajėgoms. Ją finansuoja JAV vyriausybė, korporacijos, universitetai ir asmenys.

Ji išaugo, kad padėtų kitoms vyriausybėms, tarptautinėms organizacijoms, privačioms įmonėms ir fondams įvairiais su gynyba susijusiais klausimais. RAND siekia spręsti problemas tarpdisciplininiu ir kiekybiniu būdu, teorines sampratas iš formaliosios ekonomikos ir fizinių mokslų perkeldama į naujus pritaikymus kitose srityse, pasitelkdama taikomuosius mokslo ir operacijų tyrimus.

³ JAV Nacionalinės tarybos sertifikavimas yra labiausiai gerbiamas profesinis pažymėjimas, kurį galima gauti švietimo srityje ir suteikia daug naudos mokytojams, studentams ir mokykloms. Jis skirtas tobulinti, išlaikyti ir pripažinti puikius šios profesijos mokytojus ir nuolat tobulėti mokyklose visoje šalyje. <https://www.nbpts.org/> [vertėjo pastaba].



pagrindinių priežasčių – dėl to, kad švietimo sistemas sunku pakeisti, ir dėl to, kad transmisyvumo modelis reikalauja iš mokytojų mažiau disciplininių ir pedagoginių žinių nei priešingas konstruktyvistinis modelis, mokiniai aktyviai – o ne pasyviai – įgyja įgūdžių ir žinių. Transmisyvumo modelyje studentai turi galimybę įsisavinti informaciją, tačiau dažniausiai turi mažai praktikos šias žinias pritaikyti naujuose kontekstuose, jas perduoti kompleksiskai, panaudoti sprendžiant problemas ar naudoti kaip platformą kūrybiškumui ugdyti. Todėl tai nėra pats efektyviausias būdas mokyti XXI amžiaus įgūdžių...”

<https://asiasociety.org/education/teaching-and-learning-21st-century-skills>

Šis trumpas, bet labai taiklus padėties įvertinimas gali duoti puikų atsakymą į klausimą, iš kur kyla visų mokyklos dalininkų – mokytojų, mokinių ir tėvų – neadekvatumas ar net nepasitenkinimas švietimo sistemos funkcionavimu. Taip yra todėl, kad jie visi supranta, kad reikia pasitraukti nuo *transmisijos modelis*, tačiau nė viena iš suinteresuotųjų šalių savarankiškai ir be didžiulių valstybės pastangų nepajėgia pakeisti esamos paradigmos.

Dvi geriausiai veikiančios švietimo sistemos pasaulyje – Honkongas ir Šanchajus – pasitraukė *transmisijos modelis* prieš dešimtmetį. Abiejose sistemose reformos skirtos visiems studentams, sutelkia plačią socialinę paramą ir atitinkamai subalansuoja centralizuotą ir decentralizuotą kontrolę. Kaip jiems tai pavyko?

Tai prasidėjo dešimtmečius trukusiais empiriniais tyrimais, kaip mokymasis vyksta asmenims. Mokymosi mokslą galima suvesti į devynis taškus, kurie visi susiję su tuo, kaip mokiniai mokosi XXI amžiaus įgūdžių ir kaip pedagogika gali reaguoti į naujus mokymosi poreikius, įskaitant metakognityvą, komandinį darbą, technologijas ir kūrybiškumą – tai taip pat XXI amžiaus įgūdžiai. patys.

Mes panaudojome XXI amžiaus mokyklos mokytojo pageidaujamų savybių aprašymus, kad sukurtume trečiąją paramos sistemos elementą, vadinamą *Kelias į ateitį*.

Priešingai, tiek tyrimo išvados, tiek paramos sistema suteikė pradinį tašką pradedantiesiems mokytojams mentoriaus kompetencijoms ir mentoriaus pasirengimo kursui apibūdinti.

2. PARAMOS SISTEMOS PRADEDANČIAMS MOKYTOJAMS STRUKTŪRAS

Tinkama pagalba pradedančiajam mokytojui gali turėti didelės įtakos jų profesiniam tobulėjimui ir norui likti profesijoje. Tai taip pat gali būti labai svarbi ugdant įgalinimo jausmą, pasitenkinimą darbu ir įsitikinimą, kad mokytojo profesija yra svarbi visuomenei. Šių dienų jaunimui tai labai svarbu, bet neatsispindi literatūroje švietimo klausimais. Amerikos mokslininkai šiam klausimui skyrė daugiau vietos, kaip savo straipsnyje pranešė Linda Hargreaves iš Kembridžo universiteto. *Mokytojų ir mokymo statusas ir prestižas*.

„(...)Mokytojams patikėta užduotis užtikrinti vaikų intelektualinį vystymąsi ir paruošti kiekvieną naują kartą ateities iššūkiams. Galima būtų tikėtis, kad toks svarbus darbas bet kurioje visuomenėje turės aukštą statusą ir nemažą pagarbą bei atlygį. Tačiau, kaip matysime, taip būna ne visada: kai kuriose šalyse mokytojai gauna didelius atlyginimus ir patogias darbo sąlygas, kitose gali tekti dirbti dviejuose darbuose, kad išgyventų, arba gali būti, kad jie negauna atlyginimo kelis mėnesius. Laimei, kaip minėta, Lortie (1975), mokytojai linkę daugiau siekti „psichologinio“ atlygio – noro suteikti vaikams gerą gyvenimo pradžią ir malonumo matyti juos besimokančius – o ne materialaus atlygio už savo darbą. (...)“



Kai kurie tyrinėtojai, kaip pažymi autorius, šį atsakomybės jausmą ir santykius su vaikais laiko „neįveikiama kliūtimi“ gerinant mokytojo prestižą (Hoyle, 2001).

Kasdieniniame diskurse tokie terminai kaip prestižas, statusas, pagarba ir pagarba vartojami beveik pakaitomis. Prestižas apibrėžiamas kaip „įtaka, reputacija ar bendras pripažinimas, atsirandantis dėl savybių, laimėjimų, asociacijų“, o statusas – kaip „padėtis ar padėtis visuomenėje; rangas; profesija⁴; santykinė svarba“. Verta atkreipti dėmesį į termino atsiradimą *profesija* šiame sąrašė. Daugelyje šalių skirtumas tarp profesijos ir profesijos yra labai svarbus. Taip pat Lenkijoje buvo akcentuojamas ypatingas profesijų, apibrėžtų kaip profesijų tose srityse, nuo kurių priklauso bendrapiliečių gerovė ir ateitis, vaidmuo. Deja, šiandien ši nomenklatūra nenaudojama net mokslinėse publikacijose, todėl labai sunku tinkamai suprasti iš kitų kalbų verstus tekstus.

Vėliau straipsnyje Linda Hargreaves primena sąvoką „subjektyvus statusas“ kaip savo rango ar prestižo suvokimas. „(...) Taigi mes turime ir „subjektyvų“ statuso matmenį (individualų prestižo suvokimą), ir „objektyvų“ (socialinę ir teisinę asmens teisę) dimensiją (Turner, 1988, p. 5). Subjektyvioji dimensija ypač aktuali mokytojams, kurių subjektyvus statusas yra linkęs nuvertinti ir, be abejo, apriboti jų objektyvų statusą.

Galiausiai Hoyle'as (2001), ilgametis mokytojo statuso ir profesionalumo tyrinėtojas, pasisako už nuoseklios terminijos, pripažįstančios prestižą, statusą ir pagarbą, kaip atskirus „statuso“ komponentus, priėmimą. Hoyle'o apibrėžimai yra tokie:

- profesinis prestižas: visuomenės suvokimas apie santykinę profesijos padėtį profesijų hierarchijoje (p. 139).
- Profesinis statusas: kategorija, kuriai kompetentingos [nuomonės] grupės priskiria profesiją (p. 144) Kitaip tariant, ar kompetentingos grupės, tokios kaip politikai, valstybės tarnautojai, socialiniai mokslininkai, apibrėžia mokytoją kaip profesiją, ar ne.
- Profesinė pagarba: pagarba, kurią profesijos atstovai turi plačiojoje visuomenėje dėl asmeninių savybių, kurias jos atstovai teikia savo pagrindinei užduočiai (p. 147). (...)"

Mūsų nuomone, **paramos pradedantiems mokytojams sistemos pagrindas** skirtas pakelti subjektyvaus statuso – pasididžiavimo būti mokytoju – lygį. Tai turėtų būti daroma geriau suvokiant mokytojo vaidmenį visuomenėje ir sąmoningai ugdant profesines kompetencijas, kurių įvaldymas suteikia didesnę įgalinimo jausmą, o kartu ir pasitenkinimą darbu.

a) 1 modelis: intervencija operatyviniu lygmeniu

Pirmasis elementas **pagalbos pradedantiems mokytojams sistemos pagrindas** yra intervencijos operatyviniu lygmeniu aprašymas. Jo aprašymo atskaitos taškas yra respondentų nurodytų problemų sąrašas ir priežastys, kodėl jie nesijaučia pakankamai remiami pirmaisiais darbo metais. Manome, kad pirmiausia reikėtų pašalinti šias kliūtis ir išspręsti problemas. Mūsų išvados pateikiamos lentelės forma, kuria siūlome pasinaudoti konsultacijos metu. Žemiau pateikiama jo darbo forma. Tokio esamos paramos sistemos egzistuojančių kliūčių pristatymo pranašumas yra tas, kad nacionalinės konsultacijos metu galima surinkti pasiūlymus dėl trūkumų šalinimo. Tai gali padaryti konsultacijose dalyvaujantys asmenys, atvykę iš kompetentingų institucijų, atsižvelgdami į vietos specifiką ir

⁴ Profesija – sociologijos ir antropologijos srityse: profesija, kuriai reikia ilgo pasirengimo, dažniausiai dėl būtinybės turėti universitetinį išsilavinimą ir dažnai pameistrystės. Profesijai būdinga jungtis į profesines asociacijas, kurti savo etikos kodeksus ir apriboti galimybes verstis praktika ne nariams. Šis terminas tradiciškai buvo vadinamas kunigais, gydytojais, mokytojais ir teisininkais, tačiau šiais laikais profesijos gali apimti ir slaugytojus, architektus, buhalterius ar socialinius darbuotojus ir kt. Viduje visuomeniniai mokslai, daugelį metų vyravo požiūris, kilęs iš funkcionalistinės paradigmos, kad profesijos kuriamos tam, kad tenkintų specifinius kolektyvo poreikius, garantuotų aukštą aptarnavimo lygį. Vadinasi, *profesionalumas* apibrėžia aukštą veiklos atlikimo standartą. [https://pl.wikipedia.org/wiki/Profesja_\(zaw%C3%B3d\)](https://pl.wikipedia.org/wiki/Profesja_(zaw%C3%B3d))



galimybes. Tai taip pat sudarys sąlygas dialogui ir suteiks visoms suinteresuotosioms šalims jausmą, kad jie prisidėjo prie esamos paramos sistemos tobulinimo atskirose šalyse ir prie galutinės paramos koncepcijos. **paramos sistema**.

Sisteminės problemos, kurias reikia apsvarstyti, pertvarkyti ar įdiegti, yra šios:

- Finansinė parama vieno/dviejų pradinių atlyginimų forma;
- Finansavimas pirmajam mokytojo komplektui – nešiojamam kompiuteriui ir spausdintuvui su skaitytuvu;
- Finansinė pašalpa už naudojimąsi nuosava infrastruktūra dirbant internetu ilgiau nei 1 mėn
- Verslo apgyvendinimas;
- Finansavimas mokymo priemonėms įsigyti, pvz. knygų, metodinių žinytų ir kt.
- Mokymo valandų skaičiaus sumažinimas pirmaisiais metais / dvejais tarnybos metais, išlaikant viso atlyginimo atlyginimą;
- Nemokami kvalifikacijos kėlimo kursai;
- Mentorius priežiūra – mentorius darbo standartas.

1 modelis: intervencija operatyviniu lygmeniu	2 modelis: įsikišimas įstatymų leidybos lygmeniu	Kiti komentarai
Finansinė parama vieno/dviejų pradinių atlyginimų forma		Lentelės pavidalu savaime aišku, kokios teisės aktų lygmens nuostatos turėtų atsirasti, kad toks poreikis būtų patenkintas
Pirmojo mokytojo komplekto – nešiojamo kompiuterio, spausdintuvo su skaitytuvu – finansavimas		
Finansinė pašalpa už naudojimąsi nuosavomis patalpomis dirbant internetu ilgiau nei 1 mėnesį		
Verslo apgyvendinimas		
Tinkamos mentorystės teikimas	Čia teisinis kontekstas yra labai svarbus: • kompetencija, • atsakomybė, • bendradarbiavimo su studentu principus, • darbo formos, • kaip bus stebimas ir vertinamas mentorius darbas, • atlyginimo būdas. Būtų gerai, kad mentorius būtų teisiškai įtvirtintas kaip vienas iš išskirtinių vaidmenų švietimo sistemoje, taigi, būtų aprašytas būdas, kaip pretenduoti į jį (atitinkamų kompetencijų/kvalifikacijų įgijimo tvarka, atrankos ir paskyrimo tvarka).).	Gera veikiančiose demokratijose ir administracijoje, orientuotoje į piliečių poreikių tenkinimą, pakaktų apibūdinti mentorius ir jo bendradarbiavimo su mokytoju tikslą ir naudą.



Suteikti pameistrystės ir optimalių darbo įstaigoje sprendimų išbandymo galimybes, įskaitant dalyvavimą įvairiose kritinių situacijų mokykloje sprendimo situacijose (ugdymo problemos, bendradarbiavimas su tėvais, tarpdalykinės veiklos vykdymas, darbas projekcinio metodo taikymas, specifika). darbą su specialiujų ugdymosi poreikių turinčiais mokiniais, imant veiksmus, susijusius su kultūros ir civilizacijos sąlygų keliama iššūkiais: klimatas, neheteronormatyvumas, migracijos patirties turintys studentai, populizmas ir vartotojiškumas)	Atrodo svarbu parengti nuostatas dėl jauno mokytojo įtraukimo į savo tobulėjimo procesą formų: • vadovauti ir dalyvauti stebimoje veikloje, • dalyvauti kaip stebėtojas komandų, dalyvaujančių sprendžiant kritines situacijas, darbe, • kontakto ir naudojimosi specializuotais mokymais ir bendradarbiavimo su specialistais, dirbančiais kasdieniame mokytojo darbe iššūkių (darbas su idėjomis-klimatas, šovinizmas, populizmas ir kt.; atvirumas atskirtoms aplinkoms; darbo su specifika). mokiniai, turintys specialiųjų ugdymosi poreikių)	<i>Gera veikiančiose demokratijose ir administracijose, orientuotose į piliečių poreikių tenkinimą, pakaktų užtikrinti, kad nevyriausybinių organizacijų, kurių specializacija yra aktyvizmas tose srityse, kurios įvardytos kaip „kritinės“ mokyklos darbo sritys, atstovai galėtų susisiekti ir bendradarbiauti su pradedančiais mokytojais.</i>
Jaunų mokytojų dalyvavimo formalioje profesinio tobulėjimo veikloje optimizavimas: • Išsamią kompetencijų poreikių diagnostiką, atsiradusią dėl skirtumų, kuriuos lemia pedagogų rengimo profesijai aukštojo mokslo tikslai, metodai ir būdai bei kasdieniai mokyklos praktikoje kylantys iššūkiai; • galimybę gauti reikiamą informaciją ir palengvinti sprendimų paiešką, vėlesnį kontaktą ir naudojimą, siekiant sustiprinti naujų, tikslinių, specifinių kompetencijų įgijimą;	Apie formalias nuostatas tokiu atveju kalbėti sunku. Galbūt verta pagalvoti apie galimybę suformuluoti sąlygas pradedančiajam dalyvauti saviugdos darbe: • mokymosi pasirinkimas; • galimybę pasitelkti išorinį trenerį ar kuratorių; • galimybes bendradarbiauti su trečiajame sektoriuje dirbančiais specialistais, taip pat mokslo organizacijose.	<i>Dauguma šių prielaidų ir savaip laukiami sprendimai yra įterpti į daugelio organizacijų, susijusių su švietimu ar švietimo plėtos parama, tikslų, misijų ar veiksmų sferų rinkinius. Problema yra fasadas ir ribotas jų kasdienės praktikos efektyvumas.</i>
Suteikite galimybę patys semtis įkvėpimo, dalytis patirtimi, plėsti žinias, užmegzti kontaktus ir rasti sprendimus patiems jums patogiu būdu: • galimybę dalyvauti pasirinktame mokytojų, susiduriančių su panašiais iššūkiais, tinkle; • specialiai sukurtoje platformoje surinktų turinio išteklių, pavyzdžių ar šablonų, praktinių sprendimų panaudojimas; • naudojant turimus išteklius ir tiesioginį kontaktą su specialistu, ieškant naudingų šaltinių ar įkvėpimo savo darbui; • kontaktas su mentoriumi / dėstytoju / išoriniu patarėju, besispecializuojančiu pasirinkto	Dauguma minėtų veiklų, bent jau Lenkijoje, yra mokyklos ir pagalbos mokytojams sistemos užduočių dalis ir apima įstatymų numatytą tokių institucijų veiklą: • mokomosios bibliotekos, • mokytojų rengimo centrai, • psichologinio-educacinio konsultavimo centrai. Verta dirbti, kad būtų paaiškintos šios užduotys, įtraukiant nuostatas jauniems mokytojams.	<i>Kaip minėta aukščiau, dauguma šių prielaidų, savaip tikėtini sprendimai, yra įterpti į daugelio organizacijų, susijusių su švietimu ar švietimo plėtos parama, tikslų, misijų ar veiklos sferų rinkinius. Problema yra fasadas ir ribotas jų kasdienės praktikos efektyvumas.</i>



dalyko mokymo praktikoje, arba pasirinktų, patrauklių ir tam tikru būdu alternatyvių mokymo metodų naudojimu, ir galimybė pasinaudoti jo pagalba; • nuolatinė prieiga prie mokslinių tyrimų ir tyrinėjimų, susijusių su alternatyviomis mokytojų ir mokyklos darbo formomis.	<i>Tai iššūkis universitetams. Galbūt pradėti diskusiją apie absolventų priežiūrą. Galbūt kažkaip formalizuoti bendradarbiavimą su regiono mokyklomis.</i>	
Sprendimo, renginio, neformalios organizacijos ar procedūros kūrimas, siekiant parodyti mokytojų, pradedančių dirbti profesiją, vertę ir naudą.	Tai idėja renginiui, kuriame dalyvaus tik profesiją pradedančių mokytojų grupė. Tokią užduotį sunku priskirti įstatymo sričiai. Gal kaip dalis Vyriausybės administracijos – superintendente, ministro – teikiamų apdovanojimų. Nurodant, kokie svarbūs yra mokytojai, kurie tik stoja į profesiją ir kiek jų įsipareigojimų galima pastebėti jau per pirmuosius penkerius darbo metus.	<i>Būtų gerai, kad tokio aplinkai aktualaus renginio imtųsi Švietimo ministerija.</i>

b) 2 modelis: įsikišimas įstatymų leidybos lygmeniu

Tyrime naudotose apklausos anketose buvo daug klausimų, iš kurių ne visi buvo susiję su sisteminės paramos problemomis. Jie taip pat apėmė klausimus, susijusius su simboliniais klausimais, patenkančiais į ritualo sritį, pvz. sveikinimo laišškai ir kt.

Kurdami paramos sistemą daugiausia dėmesio skyrėme sisteminiams problemoms, nes ritualai yra tvirtai įsitvirtinę atskirų šalių ir net atskirų regionų kultūroje, turi senas tradicijas ir, mūsų nuomone, nereikalauja nei įtraukimo į paramos sistemą, nei kitokio kišimosi. Svarbu, kad šie papročių sričiai svarbūs gestai nepakeistų tikrojo pradedančiųjų mokytojų palaikymo.

Teisės aktų sprendimai priklauso nuo kiekvienoje šalyje galiojančių teisinių sistemų ir švietimo sistemų veiklą reglamentuojančių aktų.

Mūsų nuomone, būtų pageidautina, kad konsultacijų etape posėdžių dalyviai į lentelę įrašytų galimus, t. Tikėtina, kad po nacionalinių konsultacijų bus parengta keletas rekomendacijų, kurios bus universalios. Tokio tipo rekomendacijos bus įtrauktos į projektą apibendrinančius dokumentus.

c) 3 modelis: kelias į ateitį

Kaip pažymi Andreasas Schleicheris savo knygoje „Pasaulio klasės mokyklos“, kurioje jis surinko ir interpretavo EBPO vykdytų daugiamečių švietimo sistemų tyrimų rezultatus, įvairių lygių švietimo administratorių, mokinių, tėvų ir mokytojų apklausas bei dešimtis metų. pažintinių vizitų: "(...)Raktas į tobulumą mokant yra ne technologijos, o atsakomybės už profesionalumą jausmas. Geriausios XXI amžiaus švietimo sistemos bet kokia kaina sieks ugdyti bendros atsakomybės už profesionalų jausmą. Sutinku daug žmonių, kurie teigia, kad mokytojams ir švietimo vadovams negalima suteikti daugiau



autonomijos, nes jiems trūksta gebėjimų ir žinių visapusiškai ja naudotis.

Galbūt tame yra šiek tiek tiesos, bet neįmanoma ugdyti mokytojų kūrybiškumą, jei tik reikalaujate, kad jie laikytųsi nustatyto mokymo modelio. Taip pat, kaip tiems, kurie buvo tik išmokyti pašildyti paruoštus mėsainius, nepavyks tapti virėjais.

Kita vertus, kai mokytojai klasę mato kaip savo teritoriją ir mokiniai vienodai žiūri į mokymąsi, galima tikėtis, kad ugdymas bus efektyvus. Todėl pasitikėjimas, skaidrumas, autonomija ir profesinio bendradarbiavimo kultūra turi būti skatinami vienu metu (...).

Pradedančiųjų mokytojų pagalbos sistemų užduotis – paruošti juos būti mokyklos virėjais, o ne šildyti jau paruoštus patiekalus. Todėl paramos sistema turėtų suteikti jiems pasitikėjimo, kad jie gali susidoroti su iššūkiais. Rengiant paramos sistemas reikia atsižvelgti į ateities kompetencijas, t.y. pradedantiesiems dėstytojams suteikti tokį mokymą, kurio jie negauna profesinio (studijų) pasirengimo etape arba nepakankamai studijų etape. Šie profesinio pasirengimo elementai turėtų vykti kvalifikacijos kėlimo forma ir mokykloje dalyvaujant mentorių. Apie tai plačiai rašome skyriuje apie mentoriaus vaidmenį ir jų pasirengimą.

Kelias į ateitį turėtų apimti mokymus pradedantiesiems mokytojams:

- požiūris į mokymą ir perėjimas nuo perdavimo modelio prie studentų žinių kūrimo modelio pagal principą: *nuopažinimo konfliktas, per tyrinėjimą ir asmenines supratimo procedūras, iki socialinių derybų ir dėl torekonstruktiva ir reikšmių elgesio pokyčiai galvoje;*
- ruošiasi reaguoti į šiuolaikinius globalius iššūkius, pvz. klimato kaita, migracija ir kt.;
- mokytojo tiriamasis darbas, gebėjimas atpažinti, apibūdinti ir analizuoti kritinius incidentus ir atvejų ataskaitas;
- mokytojo vieta mokyklos bendruomenėje, bendrai kuriant bendrą mokyklos ir mokyklos erdvės viziją, ruošiantis bendradarbiavimui su kitais mokyklos bendruomenės nariais;
- gebėjimas bendrauti su kitais suinteresuotais asmenimis, pirmiausia tėvais;
- profesinė etika;
- pasirengimas darbui įtraukiose komandose ir su studentais, patiriančiais ilgalaikį stresą, depresiją ir pan., įskaitant darbo planavimą;
- plėtoti plačią skaitmeninę kompetenciją.

3. MENTORAS

Parama žmonėms, pradedantiems savo pasirinktą profesiją, gali būti teikiama įvairiais būdais. Tai gali apimti palengvinimą, konsultavimą, instruktavimą, kuravimą ar tiesiog kuravimą. Kiekvienas iš šių metodų turi savo privalumų ir trūkumų. Fasilitatorius yra neabejotinas bendravimo stipriklis. Atsižvelgdami į mūsų amžių, patirtį ir iš to kylančius įsitikinimus, mes skirtingai suprantame skirtingus žodžius, jų reikšmes ir jų keliamus iššūkius. Fasilitatorius palengvina bendravimą ir leidžia greičiau nustatyti vaidmens tikslus, uždavinius ir atsakomybę. Konsultantas paprastai žino, kaip viskas turi būti, ką tai reiškia ir kokios yra pareigos bei apribojimai. Treneris padeda suformuluoti tikslus ir su jais susijusius vystymosi kelius. Jis arba ji padeda nustatyti mūsų vidinius suvaržymus ir pagrindines vertybes bei tai, kaip tai gali nulemti mūsų karjerą. Mokytojas, kaip ir konsultantas, gali daug žinoti ir išmano, o tuo pačiu, kaip ir treneris, leidžia iš šių žinių ir gebėjimų pasirinkti tai, kas mums yra svarbiausia ir optimalu stiprinant savo vaidmenį komandoje. Galiausiai, parama ir mentoriaus poreikis.



Mentorius sujungia visų aukščiau paminėtų funkcijų kompetencijas ir vaidmenis galimo paramos asmeniui, pradedančiam tam tikrą vaidmenį. Gerai, kai jis yra čempionas, autoritetas ir pagrindinių kompetencijų rinkinys veiklos srityje, kuriai jaunuolis yra ruošiamas. Galų gale, **amentorius turėtų būti asmuo, kuris, ypač mokytojo karjeros pradžioje, turėtų būti svarbus elementas pradedančiojo mokytojo tobulėjimo kelyje. Žmogus, kuris pasidalins savo žiniomis, bet taip pat, o gal net pirmiausia, savo patirtimi. Suteikiant kam nors mentoriaus vaidmenį, verta užtikrinti, kad tai būtų kažkas, kas turiansčiau pasiekė tai, ko reikia kiekvienam mokytojui, tiek kelionės pradžioje, tiek tikslinių lūkesčių srityje. Paskutinis, bet ne mažiau svarbus dalykas, tai taip pat turėtų būti asmuo, kuris galėtų padėti savo auklėtiniam rasti tinkamą sprendimą, remdamasis savo patirtimi arba sumaniai remdamasis remiamo asmens ištekliais.**

Mentorius turėtų būti tas, kuris leidžia savo auklėtinui suformuluoti tobulėjimui tinkamus tikslus ir pasirinkti veiksmingiausius bei įmanomiausius sprendimus jiems pasiekti, laikantis teisingo kurso. Taip pat svarbu, kad mentorius globojamojo sėkmę traktuotų kaip savo. Taip pat svarbu, kad mentorius globojamo sėkmę traktuotų kaip savo, kad jis gebėtų tai pastebėti, apibūdinti, pripažinti ir švęsti taip pat, kaip ir pats mentuojamasis. Dėl to dar svarbiau užtikrinti, kad tai būtų žmogus, turintis ne tik didelę patirtį, bet ir daugybę asmeninių laimėjimų. Tai negali būti žmogus, kuris žino viską ir nieko tuo pačiu metu – kitaip tariant, visko ir nieko ekspertas, arba teoretikas. Tai turi būti žmogus, turintis realią patirtį, praktiką, nuėjęs savo kelią, nešantis savo išbandymų bagažą, galbūt padarytas klaidas, bet tikrai ir sėkmę.

Mentorystė yra organizacijos, kuri labai vertina žmogiškųjų išteklių plėtrą, bruožas mentorystė – tai organizacijos, kuri labai vertina žmogiškųjų išteklių plėtrą, kur tvyro gera atmosfera ir teigiamas organizacinis klimatas, o dalyvaujantys žmonės gerbia vieni kitus ir yra atviri bendradarbiavimui, bruožas. Jis naudojamas kaip sisteminio požiūrio dalis siekiant palaikyti darbuotojų karjerą ir paruošti juos efektyviam darbui tiek konkrečiose pareigose, tiek organizacijoje. Svarbu tai, kad sėkmingas mentorystės procesas yra ne tik gerai motyvuotas mentorius, bet visų pirma kompetentingas, gerai pasirinktas mentorius. Abiejų žmonių darbo poveikį liudija pastebimas pasitikėjimo savimi padidėjimas, praktiškas ir geras specialistų žinių panaudojimas, laisvai funkcionuojant organizacijoje, jos struktūrose ir kultūroje, taip pat tobulėjimas ir įsipareigojimo, aktyvumo, kūrybiškumo pavyzdžiai. ir bendradarbiaujantis bei palaikantis požiūris į kitus.

a) Savybės, kompetencijų profilis, kompetencijos, kaip atpažinti mentorių

Mentoriumi galima vadinti žmogų, galintį įvairiais būdais padėti kitiems transformuoti savo žinias, darbą ar mąstymą. Kartu, kas taip pat nėra nereikšminga, jis gali būti laikomas asmeniu, kuris savo kompetencijos ir patirties dėka yra sektinas pavyzdys ar bent jau svarbus atskaitos taškas, kuriuo reikia vadovautis ieškant savo būdus atlikti tam tikras užduotis arba atlikti pasirinktą vaidmenį. Pagrindinis mentoriaus tikslas – padėti globojamo asmeniui ir profesiniam tobulėjimui, be kita ko, padedant jam suvokti platesnę prasmę to, kas šiuo metu vyksta, o tai iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti nereikšminga.

Mentorius turėtų užmegzti santykius su savo auklėtiniais, siekdamas ugdyti jų gebėjimus pasirinktoje karjeros kelyje. Šie santykiai turėtų būti pagrįsti, viena vertus, švelnia vadovavimo forma ir, kita vertus, įkvėpimu ir ištekliais mokytis ir tobulėti, tuo pačiu skatinant ir įkvepiant globojamą asmenį, kuris mokosi ir auga tam tikros funkcijos ar vaidmens ribose. Minkštosios lyderystės aspektas ypač išryškėja sprendimų priėmimo procesuose, kai mentorius pataria, nors niekada nepriima sprendimo, net kai nesutinka su savo auklėtinio. Taip yra todėl, kad mentoriaus pareiga yra tik pateikti nuomonę arba pateikti ekspertizę, pagrįstą savo patirtimi ir naudojantis savo žiniomis, įgūdžiais ar atitinkamomis žiniomis.

Dėl to pagrindinės mentoriaus kompetencijos turėtų būti šios:



- adekvati motyvacija veikti pagalbiškai, nedirektyviai ir orientuotai į globojamo poreikius bei tobulėjimo galimybes;
- bendravimo įgūdžiai, įskaitant gebėjimą duoti aiškų ir konstruktyvų grįžtamąjį ryšį ir gebėjimą išklausti kitus;
- noras padėti ir atvirumas dirbti su kitais, ugdantis vidinį įsitikinimą mokytojų darbo svarba ir prestižu;
- gebėjimas dalytis patirtimi, įskaitant veiksmingą būtinos ir išsamios informacijos perdavimą;
- rūpinimasis išlaikyti paslaptį ir įkvėpti pasitikėjimo;
- žinios ir supratimas, ko reikia konkrečioje situacijoje;
- gebėjimas žinias paversti konkrečiu elgesiu;
- gebėjimas įsivertinti ir atsiriboti tiek nuo savęs, tiek nuo kliento.

Vertinant mentoriaus darbą, pagrindiniai dalykai yra šie:

- informacijos teikimo kokybė;
- praktika teikiant pagalbą kitiems;
- informacijos perdavimas;
- deleguoti užduotis;
- bendradarbiavimas ir dalijimasis patirtimi;
- nepriklausomybės skatinimas;
- pokalbio vedimas;
- pagarba kitų žinioms ir įgūdžiams.

Be to, mentorius turėtų išmokyti pamokas ateičiai, stiprinti savo autoritetą komandoje, įsiklausyti į kitų nuomonę ir į ją atsižvelgti bei padėti su juo dirbančius asmenis tobulėti.

Mentoriaus identifikavimo metodas

Mentorystė, kuri turėtų padėti mokytojams pirmaisiais jų profesinės karjeros metais, turėtų būti susieta su kompetencijomis, patirtimi ir aiškiai apibrėžtu mentoriaus vaidmeniu organizacijoje. Aukščiau pasiūlytas mentorių kompetencijų profilis, apimantis aštuonių pagrindinių kompetencijų rinkinį ir aštuonias mentoriaus veiksmingumą apibūdinančias charakteristikas, gali būti naudojamas kaip nuoroda nustatant tuos, kuriems nusprendžiame patikėti mentoriaus vaidmenį. Siūlomas profilis taip pat gali būti naudojamas jų veikimui įvertinti.

Praktiškai, atsižvelgiant į mūsų organizacijoje pradedančio mokytojo vaidmenį, užduotis ir lūkesčius, būdingus kompetencijoms, būtų naudinga apibrėžti būtiną žinias, įgūdžius ir nuostatas, kurias reikėtų ugdyti pirmaisiais darbo metais. Kitas žingsnis būtų ieškoti žmogaus, kuris galėtų maksimaliai pasidalinti savo patirtimi taip apibrėžtose pageidaujamose kompetencijose. Paskutinis žingsnis – surasti asmenį, kuris, viena vertus, turės norimą patirtį, kita vertus, pasižymėtų įgūdžiais ir požūriais, kaip aprašyta mentoriaus kompetencijų profilyje. Būtent šių dviejų sričių derinys suteiks pagrindą abipusiai naudingam mentorystės procesui organizacijai ir mentoriaus tobulėjimui.

Svarbus aspektas, siekiant optimaliai parengti žmones dirbti kartu ir veikti kaip mentoriai, būtų suteikti jiems galimybę dalyvauti atitinkamuose mokymuose ir naudoti medžiagą, įskaitant patirties ir gerosios praktikos aprašymus specialiai jiems sukurtoje skaitmeninėje platformoje.

b) Mentoriaus rengimo kurso rekomendacijos



Kandidatų į mentorių mokymas turėtų apimti ir žinių, ir praktinių įgūdžių aspektus bei elementus, kad būtų įgytas laukiamas požiūris, palankus vaidmeniui, kuriam jie rengtų dalyvius.

I. Žinios

1. Mentorių vaidmuo, užduotys ir tikslai remiant naujokus.
2. Mentorius kompetencijų profilis.
3. Teisinis kontekstas.
4. Organizacinės galimybės.

II. Įgūdžiai

1. Pagrindinių bendravimo kompetencijų taikymas.
2. Praktika pritaikyti konsultavimo, kuravimo ir koučingo seminaro elementus mentorius darbe.
3. Praktika nustatant poreikius, formuluojant tikslus ir programuojant vystymo veiklą.
4. Gebėjimas nuolat stebėti ir vertinti atliekamus veiksmus ir pasiektus tikslus kartu su grįžtamuoju ryšiu ir sėkmės džiaugsmu.

III. Požiūriai

1. Individualių savybių, kaip kitų įtakančio asmens, suvokimas (daugiausia mąstymo ir veikimo stilių).
2. Šiuolaikinio mokytojo nuostatas apibrėžiančių vertybių rinkinio išmanymas ir aukštas susitapatinimo su ja lygis.
3. Mokytojo darbo etinių principų žinojimas, priėmimas ir kasdienė praktika.
4. Aukšto lygio priėmimas ir tapatinimasis su besimokančiųjų raidos poreikiais.

4. KONSULTACIJOS DĖL PARAMOS SISTEMOS PRADEDANČIAMS MOKYTOJAMS SISTEMOS IR JOS TIKSLŲ

Projekto partneriai 2022 m. lapkričio – gruodžio mėnesiais konsultuos pirmajame projekto etape parengtą koncepciją, skirtą padėti pradedantiesiems mokytojams.

Todėl konsultacijomis bus siekiama:

- visos koncepcijos patikrinimas, įskaitant atskirus jos elementus – modelius,
- koncepcijos pritaikymas nacionaliniams poreikiams,
- praturtinant ir papildant koncepciją ir atskirus jos elementus, pvz. pateikdami gerosios praktikos pavyzdžius,
- parodo, kiek ši sąvoka yra universali, tarptautinė ir gali būti naudojama abipusiame mokymesi.

Tam tikra prasme Erasmus+ projektas „Pagalbos sistemos naujokams mokytojams (SupportTeachers) kūrimas“ Nr. 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284 yra skirtas gerosios praktikos plėtrai.

Tai nenuostabu, nes gerosios praktikos (-ų) plėtojimas dažnai yra pagrindinis ne projekto tikslas, o tada projekto rezultatų, t. y. sukurtos gerosios praktikos, pristatymas kitiems, kad jie galėtų iš to pasinaudoti. Štai kodėl taip svarbu užtikrinti, kad projekto poveikis būtų matomas, aprašytas ir dalijamasi.



„(...)Lenkų literatūroje nėra aiškių reglamentų ar tyrimų rezultatų, kurie aiškiai apibrėžia gerosios praktikos atrankos kriterijus.

Anna Karwinska ir Dobrosława Wiktor straipsnyje „Verslumas ir socialinė nauda: geros ekonomikos praktikos nustatymas“ pateikiami tokie kriterijai:

- efektyvumas,
- spektaklis,
- planavimas,
- refleksyvumas (savęs vertinimas),
- naujovės,
- universalumas,
- Etika.

Kiti tyrimai rodo, kad veiksmas (projektas) gali būti laikomas gerąja praktika, jei jis atitinka šiuos kriterijus:

- yra teisėta,
- yra realu, įmanoma,
- tvarus (ekonominiu, aplinkos ir socialiniu požiūriu efektyvus, t. y. gali įtraukti įvairius veikėjus, bendruomenes ir organizacijas),
- pakartojami, t. y. taikomi kitur arba kitų,
- naudoja vietinius žmogiškuosius ir materialinius išteklius.
- yra novatoriškas.
- Cituoti kriterijai yra neriboti ir prireikus gali būti papildyti.

Gerosios praktikos aprašymai bus geras pavyzdys tik tuo atveju, jei subjekto, norinčio juo pasinaudoti, situacija bus labai panaši į aprašytąją, todėl aprašyme turėtų būti pateiktas platesnis kontekstas, kuriame projektas buvo vykdomas. Gerosios praktikos aprašymai turėtų būti pasenti, kad nepasirodytų, jog yra geresnių, modernesnių konkrečios problemos sprendimo būdų. Taip pat reiktų atkreipti dėmesį į kalbos klausimą. Svarbu atsiminti, kad geros praktikos aprašyme vartojama kalba skirta plačiajai auditorijai.

Todėl ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas šių aprašymų naudingumui tiems, kurie norėtų įgyvendinti aptariamą praktiką arba geriau suprasti sėkmingų įmonių veikimo mechanizmus (...).“

<http://cdr112.e-kei.pl/leader/index.php/200-czym-jest-dobra-praktyka-zasady-i-kryteria-identyfikacji>

Aukščiau nurodytus principus galime taikyti ir pristatydami savo darbo rezultatus viso projekto pabaigoje.



5. KONSULTACIJŲ METU NAUDOTI PRIEMONĖS

Toliau pateiktos priemonės, skirtos naudoti nacionalinėse konsultacijose, yra neprivalomas pasiūlymas. Jas taip pat gali keisti ir pritaikyti projekto partneriai. Vienodų priemonių naudojimo pranašumas yra tas, kad tokiu būdu surinkti pasiūlymai ir išvados padės tolesniam tolesnių produktų kūrimui. Jie gali būti ypač naudingi kuriant mentorystės kurso koncepciją. Konsultacijos eiga turėtų būti ne tik dokumentuojama dalyvių sąrašais, bet ir vidinio projekto tikslais konsultacijos rezultatai, pvz., plakatai, idėjų, gautų protų šturmo metu, sąrašai ir kt.

1 priedas

Konsultacijos scenarijus

Pagrindiniai Komentariai,

- ✓ *Dalyvių atranka konsultacijai yra laisvas projekto partnerių reikalas, tačiau pagal projekto aprašymą pageidautina, kad dalyvautų mokytojai, mokytojų rengėjai-mokytojai iš kvalifikacijos tobulinimo įstaigų, mokytojų rengimo akademikai, profesinių sąjungų atstovai.*
- ✓ *Konsultacijos trukmė neturi būti trumpesnė nei 90 minučių. Scenarijaus autoriai siūlo, kad tai turėtų būti mažiausiai 180 minučių. Tai laikas, apimantis du standartinius pusantros valandos seansus. Toks laikotarpis taip pat leis žmonėms, gyvenantiems ne toje vietoje, kur bus organizuojama konsultacija.*
- ✓ *Sesijos organizatoriai raginami atsiųsti susitikimo darbotvarkę ir skatinti dalytis gerosios praktikos pavyzdžiais. Šiuo tikslu dalyviams pageidautina nusiųsti gerosios praktikos aprašo schemą, taip patobulinant gerosios praktikos diskusijų skyrių.*
- ✓ *Konsultacijų organizatoriai turėtų apsvarstyti, ar būtų naudinga anksčiau dalyviams išsiųsti dokumentus, tokius kaip šalies ataskaita, lyginamoji analizė arba koncepcija, padedanti pradedančiam mokytojui atlikti vertinimą. Šis sprendimas labai priklauso nuo konsultacijų kultūros, kuri egzistuoja aplinkoje ir šalyje. Scenarijaus autoriai nemano, kad tai būtina, nes patirtis rodo, kad panašių susitikimų dalyviai plačios medžiagos paprastai neskaito.*
- ✓ *Nepriklausomai nuo šios konsultacijos, koncepcijos ir konsultacijos scenarijaus autoriai rekomenduoja užmegzti ryšius su akademinių, mokytojų rengimo ir pedagogų rengimo centrų atstovais. Šie žmonės galėtų dalyvauti konsultacijoje kaip kritiški draugai ir papildyti arba polemizuoti pateiktą koncepciją, net ir atskiru indėliu.*

KONSULTACIJOS EIGA			
Laikas	Veiksmas	PSO?	Komentariai
15'	Posėdžio atidarymas, konsultacijos tikslų pristatymas, posėdžio darbotvarkės pristatymas Dalyvių prisistatymas	Konsultacijos organizatoriai	Susipažinimo dalis gali būti žaidimas, jei konsultacijos laikas apima ne mažiau kaip 2 užsiėmimus
10'	Projekto tikslo, jo etapų ir darbo metodų įvairiuose projekto etapuose pristatymas	Nacionalinio projekto koordinatorius	



20'	Ataskaitų pristatymas, įskaitant: Trumpa informacija apie projekto metodiką (tyrimų klausimynai) nacionalinės ataskaitos išvadas lyginamosios ataskaitos išvados	Ataskaitų autoriai	
15'	Nacionalinės mokytojų rengimo ir paramos XXI amžiaus mokyklai koncepcijos pristatymas	Akademinių ar tolesnio mokymo centro atstovas	
30'	Dalyviai analizuoja lentelės įrašus ir prideda prie jų savo pasiūlymus dėl sprendimų esminėje, organizacinėje ir teisinėje dalyse. Kiek įmanoma, jie iliustruoja savo pasiūlymus geros praktikos pavyzdžiais	Dirbkite mažose grupėse, kai dalyvius suskirstys organizatoriai	Grupių skaičius priklauso nuo dalyvių skaičiaus Paprašykite grupių pasirinkti reporterį iš savo narių. Pristatymo forma gali būti plakatas – lapelis-flip-chart. Plakatus organizatoriai gali paruošti iš anksto. Apsvarstykite, ar nereikėtų padalyti lentelę į mažesnes dalis, kad darbas būtų efektyvesnis.
15'-40'	Kavos pertraukėlė arba trumpi pietūs		Kadangi nuo susitikimo pradžios praėjo 90 minučių, bent trumpos pertraukėlės tikrai prireiks. Ši pertrauka neįskaičiuojama į konsultacijos trukmę, jos trukmė priklauso nuo Dalyvių ir organizatorių galimybių
40'	Grupinio darbo rezultatų pristatymas	Žurnalistai iš kiekvienos grupės	Kiekviena grupė turi turėti mažiausiai 10 minučių savo darbo rezultatams pristatyti. Pristatymo laikas taip pat turėtų būti skirtas pastaboms iš salės ir klausimams
20'	3 modelio koncepcijos galutinio elemento aptarimas. Diskusija turėtų būti sutelkta į planuojamą mentorystės kursą ir bandoma atsakyti į klausimus: • Kiek laiko turėtų/galėtų trukti kursas? • Koks turinys turėtų būti joje, kad atitiktų XXI amžiaus mokyklos ir tokios mokyklos mokytojų poreikius? • Kokie metodai ir metodai turėtų būti naudojami šio kurso metu?	Moderatorius	Akademinių ar tolesnio mokymo centro atstovas
25'	Vertinimo lapo pildymas	Organizatoriai	Dalyviai užpildo vertinimo lapą. Tačiau jei laikas leidžia, patartina apsvarstyti galimybę pratęsti diskusiją ir paprašyti užpildyti lapą po viso posėdžio.
5'	Susitikimo santrauka, įskaitant informaciją apie tai, kaip bus naudojami konsultacijų rezultatai Atsisveikinimas.	Organizatoriai	



Lentelė pildoma grupinio darbo metu

1 modelis: intervencija operatyviniu lygmeniu	2 modelis: įsikišimas įstatymų leidybos lygmeniu	Kiti komentarai
finansinė parama vieno/dviejų pradinių atlyginimų forma		
pirmojo mokytojo priemonių rinkinio – nešiojamojo kompiuterio, spausdintuvo ir skaitytuvo – finansavimas		
Mokymo valandų skaičiaus sumažinimas pirmaisiais metais / dvejais tarnybos metais, išlaikant viso atlyginimo atlyginimą;		
nemokami ir aktualūs kvalifikacijos kėlimo kursai pradedantiesiems mokytojams;		
finansinė pašalpa už naudojimąsi nuosava infrastruktūra dirbant internetu ilgiau nei 1 mėn		
įmonės būstas		

3 priedas

Klausimų rinkinys smegenų šturmui ar minčių žemėlapio darbui
3 modelis: kelias į ateitį



Mentorystės kurso programą rengia organizatoriai arba jų pakviesti vedėjai atsakydami į klausimus:

- Kiek laiko turėtų/galėtų trukti kursas?
- Ar toliau išvardytos problemos turėtų tapti mentoriaus mokymų dalimi, padedančiu pradedančiajam mokytojui ugdyti XXI amžiaus mokyklose reikalingas kompetencijas?
Šitie yra:
 - požiūrio į mokymą peržiūra ir perėjimas nuo perdavimo modelio prie studentų žinių kūrimo modelio pagal principą: *nuopažinimo konfliktas per tyrinėjimo ir asmeninio supratimo procedūras iki socialinių derybų ir dėl torekonstrukcija ir reikšmių elgesio pokyčiai galvoje*;
 - ruošiasi reaguoti į šiuolaikinius globalius iššūkius, pvz. klimato kaita, migracija ir kt.;
 - pasirengimas mokytojų tyrimui, gebėjimas identifikuoti, apibūdinti ir analizuoti kritinius incidentus ir atvejų ataskaitas;
 - apibrėžti savo vietą mokyklos bendruomenėje, prisidėti prie bendros mokyklos ir mokyklos erdvės vizijos, ruošti bendradarbiavimui su kitais mokyklos bendruomenės nariais;
 - ugdyti gebėjimą bendrauti su kitais suinteresuotais asmenimis, pirmiausia tėvais;
 - suprasti, kas yra profesinė etika;
 - Pasiruošimas darbui įtraukiose komandose ir su studentais, patiriančiais ilgalaikį stresą, depresiją ir pan., įskaitant darbo planavimą;
 - plėtoti plačią skaitmeninę kompetenciją.
- Kokius metodus ir būdus reikėtų naudoti tokio kurso metu?

Kelias į ateitį turėtų apimti mokymus pradedantiesiems mokytojams:

- požiūris į mokymą ir perėjimas nuo perdavimo modelio prie studentų žinių kūrimo modelio pagal principą: *nuopažinimo konfliktas, per tyrinėjimą ir asmenines supratimo procedūras, iki socialinių derybų ir dėl torekonstrukcija ir reikšmių elgesio pokyčiai galvoje*;
- ruošiantis reaguoti į šiandienos globalius iššūkius, pvz. klimato kaita, migracija ir kt.;
- mokytojo tiriamasis darbas, gebėjimas atpažinti, apibūdinti ir analizuoti kritinius incidentus ir atvejų ataskaitas;
- mokytojo vieta mokyklos bendruomenėje, bendrai kuriant bendrą mokyklos ir mokyklos erdvės viziją, ruošiantis bendradarbiavimui su kitais mokyklos bendruomenės nariais;
- gebėjimas bendrauti su kitais suinteresuotais asmenimis, pirmiausia tėvais;
- profesinė etika;
- pasirengimas darbui įtraukiose komandose ir su studentais, patiriančiais ilgalaikį stresą, depresiją ir pan., įskaitant darbo planavimą;
- plėtoti plačią skaitmeninę kompetenciją.

3 priedas

Pradedantiesiems mokytojams skirtos paramos sistemos vertinimo klausimynas

Gerbiamieji,

Kviečiame dalyvauti Paramos pradedantiesiems mokytojams koncepcijos, parengtos remiantis Erasmus+ programos projekto keturiose šalyse: Latvijoje, Lietuvoje, Lenkijoje ir Čekijoje atliktais tyrimais, vertinimo procese. „Pagalbos sistemos pradedantiesiems mokytojams (SupportTeachers) kūrimas“ Nr.2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284. Esame įsitikinę, kad atsakymai, kuriuos pateikiate



Šioje anketoje, leis autoriams peržiūrėti pirmines prielaidas, padaryti jas praktiškesnes ir galiausiai pristatyti jūsų siūlomas.

1. Siūlomų sprendimų svarbą įvertinkite skalėje nuo 1 iki 6, kur 1 reiškia, kad pasiūlymas yra visiškai bevertis, o 6 – kaip esminis pasiūlymas remiant jauną mokytoją:

- finansinė parama vieno/dviejų pradinių atlyginimų forma
1-----2-----3-----4-----5-----6
- pirmojo mokytojo priemonių rinkinio – nešiojamojo kompiuterio ir spausdintuvo su skaitytuvu finansavimas
1-----2-----3-----4-----5-----6
- finansinė pašalpa už naudojimąsi nuosava infrastruktūra dirbant internetu ilgiau nei 1 mėn
1-----2-----3-----4-----5-----6
- įmonės būstas
1-----2-----3-----4-----5-----6
- tinkamo mentorystės užtikrinimas
1-----2-----3-----4-----5-----6
- suteikiant pameistrystės galimybes ir išbandant optimalius sprendimus dirbti organizacijoje
1-----2-----3-----4-----5-----6
- optimizuoti jauno mokytojo dalyvavimą formalioje kvalifikacijos tobulinimo veikloje
1-----2-----3-----4-----5-----6
- suteikiant galimybę semtis įkvėpimo, dalytis patirtimi, plėsti žinias, užmegzti kontaktus ir rasti sprendimus sau patogiu metu
1-----2-----3-----4-----5-----6
- sprendimo, renginio, neformalios organizacijos ar procedūros kūrimas, siekiant parodyti mokytojų, pradedančių dirbti profesiją, vertę ir naudą
1-----2-----3-----4-----5-----6

2. Kokiomis formomis ir kiek tikėtės iš valstybės sisteminės įstatyminės paramos jauno mokytojo tobulėjimo rėmimo procesui:

- jauno mokytojo priėmimo ir įvedimo į mokyklą formos

.....



- formalios taisyklės, padedančios ugdyti pradedančių mokytojų kompetencijas

.....

.....

.....

.....

- teisinis mentorių darbo pagrindas

.....

.....

.....

.....

3. Prašome pasirinkti, kas, jūsų manymu, yra pagrindiniai jaunų mokytojų pokyčiai, nulemsiantys būsimą Ankstyvųjų metų mokytojų paramos sistemos kelią (pasirinkite ir paryškinkite pabraukdami 3 toliau pateiktus pasiūlymus):

- požiūris į mokymą ir perėjimas nuo perdavimo modelio prie studentų žinių kūrimo modelio pagal principą: *nuokognityvinis konfliktas per tyrinėjimą ir asmenines supratimo procedūras, socialines derybas ir dėl to rekonstrukciją bei reikšmių elgesio pokyčius galvoje.*;
- ruošiasi reaguoti į šiuolaikinius globalius iššūkius, pvz. klimato kaita, migracija ir kt.;
- mokytojo tiriamasis darbas, gebėjimas atpažinti, apibūdinti ir analizuoti kritinius incidentus ir atvejų ataskaitas;
- mokytojo vieta mokyklos bendruomenėje, bendrai kuriant bendrą mokyklos ir mokyklos erdvės viziją, ruošiantis bendradarbiavimui su kitais mokyklos bendruomenės nariais;
- gebėjimas bendrauti su kitais suinteresuotais asmenimis, pirmiausia tėvais;
- profesinė etika;
- pasirengimas darbui įtraukiose komandose ir su studentais, patiriančiais ilgalaikį stresą, depresiją ir pan., įskaitant darbo planavimą;
- plėtoti plačią skaitmeninę kompetenciją.

Ačiū!



Diagrama, skirta apibūdinti geros praktikos pavyzdį

Jei organizatoriai mano, kad tai svarbu, jie gali prieš parengtą schemą trumpai paaiškinti, pvz. taip

Gerbiamieji,

Kviečiame dalyvauti konsultacijoje dėl paramos pradedantiems mokytojams koncepcijos, sukurtos remiantis keturiose šalyse: Latvijoje, Lietuvoje, Lenkijoje ir Čekijoje atliktais tyrimais Erasmus+ programos projekto rėmuose. Pagalbos sistemos pradedantiems mokytojams (SupportTeachers) kūrimas“ Nr. 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284. Esame įsitikinę, kad konsultacijų metu siūloma koncepcija bus išanalizuota ir praturtinta Jūsų pasiūlymais, įskaitant Jūsų pateiktus gerosios praktikos pavyzdžius.

Ar verta dalyvauti kuriant gerosios praktikos duomenų bazę?

Būtume labai dėkingi, jei pasidalintumėte su mumis gerosios praktikos pavyzdžiais remiant pradedančius mokytojus, su kuriais susidūrėte mūsų šalyje. Tai bus svarbi ataskaitos, apibendrinančios konsultacijų etapą mūsų šalyje, dalis.

Dalijimasis gerąja patirtimi ne tik skatina organizaciją, įstaigą ar bendruomenę, bet ir suteikia pasitenkinimo jausmą, kad atlikto darbo rezultatai gali pasitarnauti kitiems.

Gerosios praktikos apibrėžimas

„Gerosios praktikos“ apibrėžimai įvairiose šalyse skiriasi, atsižvelgiant į taikomus įstatymus, ekonominę situaciją ir dažnai kultūrinės normas bei patirtį, todėl prisiminkime, kad geroji praktika reiškia veiksmą, kuris davė konkrečių, teigiamų rezultatų, yra naujoviškas, yra tvarus ir atkartojamas ir gali būti naudojamas panašiomis sąlygomis kitur, arba kitų institucijų.

Kad būtų lengviau suprasti, primename, kad geros praktikos aprašyme turėtų būti:

- Informacija apie organizaciją/instituciją, kuri įgyvendino atitinkamą gerąją praktiką – pagalbos forma pradedančiam mokytojui
- Kontekstas, kuriame tai įvyko
- Pagrindinės gerosios praktikos veiklos
- Konkretūs rezultatai
- Problemos, su kuriomis susidurta, ir išmoktos pamokos (neprivaloma, jei žinote)
- Biudžetas (neprivaloma, jei žinote)
- Pagrįskite, kodėl manote, kad veiksmas yra geros praktikos pavyzdys
- Nuoroda į puslapį, kuriame galite rasti daugiau informacijos apie gerąją praktiką

Nenorėdami padidinti savo darbo krūvio, rekomenduojame, kad aprašymas būtų trumpas ir, jei įmanoma, ženklieliais ar sakinių atitikmenimis ir neviršytų standartinio teksto puslapio, t. y. ne daugiau kaip 1800 simbolių su tarpais.

Dėkojame už pagalbą ir įsipareigojimą!



Co-funded by
the European Union



**SUPPORT
TEACHERS**

Struktūra parengta pagal Erasmus+ programos Strateginės partnerystės mokykliniam ugdymui projektą „Erasmus+ programos projektas „Paramos sistemos pradedantiesiems mokytojams kūrimas“, projekto Nr. 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284.

Atsisakymas: finansuoja Europos Sąjunga. Tačiau išreikštos nuomonės ir nuomonės yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos arba Europos švietimo ir kultūros vykdomosios agentūros (EACEA) nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei EACEA negali būti už juos atsakingi.