

IETVARŠ ATBALSTA SISTĒMAI JAUNAJIEM PEDAGOGIEM

1. modelis: atbalsta pasākumi operatīvā līmenī
2. modelis: atbalsta pasākumi likumdošanas līmenī
3. modelis: ceļš uz nākotni

**Autori: Dorota Obidniak, Jarosław
Kordzinski**

2022

SATURA RĀDĪTĀJS

1. **IEVADS. JAUNO PEDAGOGU ATBALSTA SISTĒMAS IETVARA DARBA METODIKA**
2. **JAUNO PEDAGOGU ATBALSTA SISTĒMA**
 - a) 1. modelis: atbalsta pasākumi operatīvajā līmenī
 - b) 2. modelis: atbalsta pasākumi likumdošanas līmenī
 - c) 3. modelis: nākotnes ceļš
3. **MENTORS**
 - a) Īpašības un kompetences, kas raksturo mentorus.
 - b) Rekomendācijas mentoru kursu programmas izstrādei.
4. **KONSULTĀCIJAS PAR ATBALSTA SISTĒMAS IETVARU JAUNAJIEM PEDAGOGIEM UN TĀS MĒRĶIEM**
5. **KONSULTĀCIJU LAIKĀ IZMANTOJAMIE RĪKI**
 - a) Konsultācijas scenārijs - 1.pielikums
 - b) Grupu darba laikā aizpildāmā tabula - 2.pielikums
 - c) Jautājumu kopa prāta vētras darbam
 3. modelis: Ceļš uz nākotni – 3. pielikums
 - d) Novērtējuma anketas paraugs – 4. pielikums
 - e) Labas prakses apraksta veidošanas piemērs – 5.pielikums

"(...)Kā paskaidroja Maikls Fullans, vadītājiem, kuri vēlas veikt stratēģiskas izmaiņas savā izglītības sistēmā, ir jādara vairāk, kā pienākumu deleģēšana un disciplīnas uzturēšana. Viņiem ir jārada atmosfēra, kurā ir kopīga izpratne un kopīga profesionālā atbildība, pamatotjot pārmaiņu nepieciešamību un piedāvājot atbalstu, lai pārmaiņu īstenošana kļūtu iespējama, un rezultāti būtu ticami nevis populistiski. Vadītājiem sistēmiski ir jāapvieno resursi, jāveido kapacitāte, jāpārveido darba organizācija un jārada pārmaiņām piemērots klimats, tāds, kas veicina inovāciju ieviešanu un atbalsta attīstību nevis pakļautību. Viņiem arī jādarbojas pret hierarhiskās birokrātijas dinamiku, kas joprojām valda izglītības iestādēs.

Sistēmas vadītājiem ir jārisina jautājumi institucionālās struktūrās, kas pārāk bieži atspoguļo intereses un ieradumus(...)"

Andreass Šleihers, Pasaules klase, 287:2018

IEVADS. JAUNO PEDAGOGU ATBALSTA SISTĒMAS IETVARA DARBA METODIKA

Atbilstoši OECD ziņojumam “*Education at a Glance 2020*”, 2018. gadā jaunie pedagogi vecumā līdz 30 gadiem, vidēji visās OECD valstīs, veidoja tikai nelielu daļu no visiem pedagogiem: 10% vidējās izglītības pirmajā posmā (pamatskolās) un 8% vidējās izglītības otrajā posmā. Projekta pētījuma laikā pārsteidzoši zems jauno pedagogu (līdz 30 gadiem) īpatsvars, kas ir zem OECD vidējā līmeņa, vidējās izglītības otrajā posmā parādījās šādās valstīs: - 3,03% Lietuvā, 4,06% Čehijā, 7,8% Latvijā, savukārt vidējās izglītības pirmajā posmā: - 3,66% Lietuvā, 7,71% Latvijā, 9,42% Čehijā.

Pedagoģiskā darbaspēka novecošanās rada negatīvas sekas valstu izglītības sistēmām. Konkurētspējīgs atalgojums, labi darba apstākļi un profesionālās izaugsmes iespējas, iespējams, ir piesaistījušas jauniešus pedagoga profesijai vienās valstīs vai palīdzējušas noturēt efektīvus pedagogus citās.

Vispārējās izglītības iestādēs ienāk jauni speciālisti, taču viņu skaits ir nepietiekams. To apliecina dati par kopējo pedagogu darba stāžu skolā. TALIS aptaujas rezultāti liecina, ka, aptuveni, 13% pedagogu darba stāžs ir mazāks par 5 gadiem, bet divreiz vairāk ir pedagogu, kuru darba stāžs ir no 6 līdz 10 gadiem. Pēc pētījuma rezultātiem var secināt, ka salīdzinoši liels skaits jauno speciālistu sāk strādāt izglītības iestādēs, bet neturpina pedagoģisko darbu ilgtermiņā. Šī problēma ir jārisina steidzami un vispusīgi, lai valstis nenonāktu situācijā, ka izglītības iestādēs trūkst pedagogu.

2018. gada TALIS aptauja norādīja, ka jauno pedagogu pedagoģiskās darbības pārtraukšanas iemesls, visticamāk, ir nepietiekams skolas vadības un pašvaldības atbalsts.

Avots: Projekta "Atbalsta sistēmas attīstība jaunajiem pedagogiem" 1. biļetens (ziņu lapa).

Negatīvā tendence, ka trūkst jaunu pedagogu un trūkst to, kas vēlas strādāt pedagoga profesijā, ir daudzu institūciju, organizāciju un kopienu izpētes un analīzes priekšmets valsts un pārnacionālā līmenī. Analīzes priekšmets ir dažādi izglītības sistēmas aspekti, kas potenciāli izraisa jauniešu nevēlēšanos sākt mācības pedagoga profesijā, kā arī palikt tajā strādāt. Viens

no iemesliem, neapšaubāmi, ir pedagogu darba zemais atalgojums salīdzinājumā ar citām profesijām, bet tas nav vienīgais iemesls.

Partneri Erasmus+ projektā “Atbalsta sistēmas attīstība jaunamiem pedagogiem”: izglītības darbinieku arodbiedrības LIZDA (Latvija), LESTU (Lietuva), ZNP (Polija) un ČMOS PŠ (Čehija), nolēma pārskatīt un analizēt jauno pedagogu atbalsta sistēmas savās valstīs. Projekta mērķis ir izstrādāt priekšlikumus mūsdienīgām atbalsta formām jaunamiem pedagogiem, kas stimulētu jauniešus apgūt pedagogu profesiju un turpināt darbu izvēlētajā profesijā.

Projekta pirmajā posmā tika apkopoti nacionālie pārskati par jauno pedagogu darba apstākļiem un profesionālo statusu, veiktas jauno pedagogu, skolu direktoru un pedagogu, izglītībā un tālākizglītībā iesaistīto pārstāvju, kas ir atbildīgi par izglītības politikas īstenošanu, aptaujas. Nacionālo aptauju rezultāti tika salīdzināti un analizēti salīdzinošajā ziņojumā, kas tika izstrādāts projekta ietvaros.

Jaunie pedagogi no visām valstīm identificēja faktorus, kas izraisa sliktu pašsajūtu, nedrošību vai atbalsta mehānismu neesamību, kā arī tos faktorus, ko viņi uzskatīja par nepietiekamiem didaktiskās un psiholoģiski pedagoģiskās sagatavotības atbilstībai darbam skolā un adekvāta atbalsta trūkumu pirmajos darba gados skolās un izglītības sistēmā kopumā.

Andreass Šleihers, OECD Izglītības departamenta direktors un PISA pētījuma līdzautors, savā grāmatā “Pasaules klase” norāda uz iespējamiem šī diskomforta cēloņiem.

"...Pedagogiem ir izvīzītas augstas prasības, un tās pieaug ar katru dienu (sk. 3. nodaļu). No viņiem tiek sagaidīta dziļa un plaša izpratne par to, ko un kam viņi māca un kā mācās viņu skolēni. Tas, kādas metodes pedagogi pielieto, var būtiski mainīt skolēnu mācīšanās paradumus un uzlabot rezultātus. Mēs sagaidām no pedagogiem daudz vairāk, nekā norādīts viņu amata aprakstā. Mēs sagaidām, ka viņi būs kaislīgi, empātiski un gādīgi, lai mācīšana un mācīšanās būtu galvenā prioritāte un skolēni tiktu mudināti iesaistīties mācīšanās procesā, uzņemtos atbildību par mācību rezultātiem. Mēs arī sagaidām, ka pedagogi atbilstoši reaģēs uz skolēnu atšķirīgajām sociālajām, kultūras un valodas vajadzībām, veicinās toleranci un sociālo kohēziju, pastāvīgi novērtēs skolēnu prasmes un sniegs atgriezenisko saiti, lai viņu skolēni justos novērtēti un iekļauti dažādos sadarbības mācību uzdevumos. Mēs vēlamies, lai pedagogi

sadarbojas savā starpā un strādā komandās ar vecākiem. Lai viņi izvirza kopīgus mērķus, plāno un pārrauga to sasniegšanu. Skolēni nevēlēsies mācīties mūža garumā, ja savu pedagogu attieksmē nesaskatīs līdzīgas vajadzības pēc mūžizglītības, pēc redzesloka paplašināšanas un kritisku pieeju pet iegūtajām zināšanām.

Mūsdienu pedagogiem ir jātiek galā arī ar izaicinājumiem, ko rada digitālās tehnoloģijas: no informācijas pārslodzes līdz plaģiātismam, sākot no bērnu aizsardzības pret tiešsaistes apdraudējumiem, piemēram, krāpšanu, privātuma aizskaršanu vai uzmākšanos, līdz pat īstās sociālo mediju “devas” noteikšanai. Ja tehnoloģijas tiek izmantotas pareizās proporcijās, tās var atbalstīt tiešsaistes pakalpojumu un elektronisko plašsaziņas līdzekļu kritiskās auditorijas veidošanos, veicot apzinātu izvēli un izvairoties no kaitīgas uzvedības...”

Organizācijas “Asia Society” mājas lapā var atrast starptautiskā pedagogu profesijas samita¹ Rosefsky Saavedra un V. Darleen Opfer sagatavoto ziņojumu “Mācīšanas un mācīšanās 21. gadsimta prasmes: mācības no mācību zinātnes “angļu val. -*Teaching and Learning 21st Century Skills: Lessons from the Learning Sciences*” priekš RAND Corporation²”.

Raksturojot pašreizējo izglītības stāvokli, autors raksta: “...dominējošā pieeja obligātajā izglītībā lielākajā pasaules daļā joprojām ir “pārtraides” modelis, kurā pedagogi skolēniem mācību stundās, lekcijās un mācību grāmatās nodod informāciju un zināšanas, kuri tās pasīvi uzklausa un uzņem. Piemēram, Amerikas kontekstā 90. gadu sākumā aizsāktā standartu un atbildības kustība noveda pie standartu izstrādes, kas, galvenokārt, tika mācīti, izmantojot pārtraides modeli, un pārbaudīti, izmantojot atgriezeniskajā saitē balstītus novērtējumus. Pat

¹Starptautiskajā augstākā līmeņa sanāksmē par pedagogu profesiju pulcējas izglītības ministri, arodbiedrību vadītāji un citi pedagogu vadītāji no visefektīvākajām un straujāk uzlabojošajām izglītības sistēmām, lai noskaidrotu, kā vislabāk uzlabot izglītības kvalitāti. Uzlabojot pedagogu, mācīšanas un mācīšanās kvalitāti. Katru gadu samita organizatori sagatavo ziņojumu par profesijas stāvokli, kas ir sākumpunkts diskusijai.

²RAND Corporation (no frāzes “pētniecība un attīstība”)[7] ir ASV bezpeļņas globālās politikas ideju grupa, kas izveidota 1948. gadā, lai piedāvātu pētniecību un analīzi ASV bruņotajiem spēkiem. To finansē ASV valdība, korporācijas, universitātes un privātpersonas.

Tā ir izaugusi, lai palīdzētu citām valdībām, starptautiskām organizācijām, privātiem uzņēmumiem un fondiem dažādos ar aizsardzību saistītos jautājumos. RAND cenšas risināt problēmas starpdisciplināri un kvantitatīvi, pārvēršot teorētiskās koncepcijas no formālās ekonomikas un fizikālajām zinātnēm jaunos pielietojumos citās jomās, izmantojot lietišķo zinātni un operāciju izpēti.

³ASV Nacionālās padomes sertifikācija ir visieciņātākā izglītībā pieejamais profesionālais sertifikāts, kas sniedz daudz priekšrocību pedagogiem, studentiem un skolām. Tas ir paredzēts, lai attīstītu, noturētu un atzītu izcilus pedagogus šajā profesijā un radītu nepārtrauktus uzlabojumus skolās visā valstī.

<https://www.nbpts.org/> [tulkotāja piezīme].

starp daudziem ASV Nacionālās padomes sertificētiem pedagogiem³ dominē pārraides modelis. Lai gan daudzas valstis savās izglītības sistēmās attālinās no šī modeļa, tas bieži vien dominē divu galveno iemeslu dēļ - tāpēc, ka izglītības sistēmas ir grūti mainīt, un tāpēc, ka transmisivitātes modelis prasa mazāk disciplināro un pedagoģisko zināšanu no pedagogiem, nekā kontrastējošais konstruktīvisma modelis, kurā skolēni aktīvi – nevis pasīvi – apgūst prasmes un zināšanas. Transmisivitātes modelī skolēniem ir iespēja asimilēt informāciju, bet parasti viņiem ir maz prakses šo zināšanu pielietošanā jaunos kontekstos, pielietot tās kompleksos veidos, izmantot problēmu risināšanā vai kā platformu radošuma attīstīšanai. Tāpēc tas nav efektīvākais veids, kā 21. mācīt gadsimta prasmes..."

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

Šis īsa, bet ļoti trāpīgs, situācijas novērtējums var sniegt detalizētu atbildi uz jautājumu, no kurienes rodas visu izglītības iestādē ieinteresēto pušu – pedagogu, skolēnu un vecāku – neapmierinātība ar izglītības sistēmas darbību, jo viņi visi apzinās nepieciešamību attālināties no *pārraides modeļa*, taču neviena no ieinteresētajām pusēm viena pati, bez valsts puses iesaistes, nespēj mainīt esošo paradigmu.

Divas no labākajām izglītības sistēmām pasaulē Honkonga un Šanhaja atkāpās no *pārraides modeļa* pirms desmit gadiem. Abās sistēmās reformas attiecās uz skolēniem kopumā, mobilizējot plašu sociālo atbalstu un attiecīgi līdzsvarojot centralizēto un decentralizēto kontroli. Kā viņiem tas izdevās? Tas sākās ar gadu desmitiem ilgiem empīriskiem pētījumiem par to, kā indivīdos notiek zināšanu apguve. Mācīšanās zinātnei var samazināt līdz deviņiem punktiem, un tie visi attiecas uz to, kā skolēni apgūst 21. gadsimta prasmes un kā pedagoģija var reaģēt uz jaunām mācību vajadzībām, tostarp metakognīciju, komandas darbu, tehnoloģijām un radošumu — tās arī ir 21. gadsimta prasmes.

Mēs izmantojam 21. gadsimta pedagoga vēlamo īpašību aprakstus, lai izstrādātu atbalsta struktūras trešo elementu, ko sauc *par Nākotnes ceļu*.

1. JAUNO PEDAGOGU ATBALSTA SISTĒMA

Adekvāts atbalsts jaunajiem pedagogiem var būtiski ietekmēt viņu profesionālo attīstību un vēlmi strādāt izvēlētajā profesijā. Tam ir arī liela nozīme, lai pedagogs būtu apmierināts ar darbu un iegūtu pārliecību par pedagoga profesijas nozīmi sabiedrībā. Mūsdienās jauniešiem tas ir ļoti svarīgi, taču tas nav atspoguļots literatūrā par izglītības jautājumiem. Amerikāņu zinātnieki šim jautājumam ir veltījuši vairāk uzmanības, kā ziņo Linda Hārgriŕva no Kembridžas universitātes savā rakstā *Pedagogu un mācīšanas statuss un prestiāzs*.

"(...)Pedagogiem ir uzticēts uzdevums nodrošināt bērnu intelektuālo attīstību un sagatavot ikvienu jaunās paaudzes pārstāvi nākotnes izaicinājumiem. Tik svarīgam darbam ir jāiegūst augsts statuss un ievērojama cieņa un atlīdzība jebkurā sabiedrībā, bet, kā mēs redzam, tas ne vienmēr tā ir, lai gan dažās valstīs pedagogiem ir lielas algas un ērti darba apstākļi, citās, lai izdzīvotu, ir jāstrādā divos darbos, kā arī pedagogi var nesaņemt atalgojumu vairākus mēnešus. Par laimi, kā minēts pēc Lortija (1975), pedagogiem ir tendence vairāk meklēt "psiholoāisku" atlīdzību - vēlmi dot bērniem labu dzīves sākumu un prieku redzēt, kā viņi mācās -, nevis materiālu atlīdzību par darbu. (...)".

Ikdienas diskursā tādi termini kā prestiāzs, statuss un cieņa, tiek lietoti gandrīz savstarpēji aizstājami. Prestiāzs tiek definēts kā "ietekme, reputācija vai vispārēja atzinība, kas izriet no īpašībām, sasniegumiem, asociācijām", savukārt statuss tiek definēts, kā "pozīcija vai stāvoklis sabiedrībā; rangs; profesija⁴; relatīvā nozīme". Ir vērts atzīmēt termina *profesija* sastopamību šajā uzskaitījumā. Daudzās valstīs atšķirība starp profesiju un nodarbošanos ir ļoti svarīga. Arī Polijā tika uzsvērtā to profesiju īpašā loma, kas definētas kā profesijas tajās jomās, no kurām ir atkarīga līdzcilsoņu labklājība un nākotne. Diemāžēl mūsdienās šie termini netiek izmantoti pat zinātniskās publikācijās, kas ļoti apgrūtina no citām valodām tulkotu tekstu pareizu izpratni.

⁴ Profesija – socioloāijā un antropoloāijā profesija prasa ilgstošu sagatavošanos, parasti ar nepieciešamību iegūt universitātes grādu un bieāi vien mācekļa praksi. Profesijai ir raksturīgi apvienoties profesionālajās asociācijās, izveidojot savus ētikas kodeksus un ierobeāot piekļuvi praksei pret personām, kas nav tās biedri. Tradicionāli šis termins apzīmē ārstus, pedagogus un juristus, taāu mūsdienās profesijās var ietvert arī medmāsas, arhitektus, grāmatveāzus vai sociālos darbiniekus. Sociālajās zinātnēs ilgus gadus dominēja no funkcionālisma paradigmas izrietoāais uzskats, ka profesijas tiek veidotas, lai apmierinātu kolektīva specifiskās vajadzības, garantētu augstu apkalpošanas līmeni. Tādējādi profesionalitāte nosaka augstu darbības izpildes standartu. <https://pl.wikipedia.org/wiki/Profesja> (zaw%C3%B3d)

Vēlāk rakstā Linda Hārgriņa atgādina jēdzienu “subjektīvs statuss”, kā sava ranga vai prestiža uztveri. “(...) Tādējādi mums ir gan “subjektīva” statusa dimensija (individuāla prestiža uztvere), gan “objektīvā” dimensija (indivīda sociāli juridiskās tiesības) (Turner, 1988, 5. lpp.). Subjektīvā dimensija ir īpaši svarīga pedagogu gadījumā, kuru subjektīvajam statusam ir tendence nenovērtēt un, iespējams, ierobežot objektīvo statusu.

Visbeidzot, Hoils (2001), ilggadējs pedagoga statusa un profesionalitātes pētnieks, iestājas par pedagoga statusa pieņemšanu. Konsekventa terminoloģija, kas atzīst prestižu, statusu un cieņu kā atšķirīgus “statusa” komponentus. Hoila definīcijas ir šādas:

- profesijas prestižs: sabiedrības uztvere par profesijas relatīvo stāvokli profesiju hierarhiā (139. lpp.).
- Profesionālais statuss: kategorija, kurai kompetentās [viedokļa] grupas piešķir profesiju (144. lpp.) Citiem vārdiem sakot, vai kompetentās grupas, piemēram, politiķi, ierēdņi, sociālie zinātnieki, definē pedagogu kā profesiju.
- Profesionālā cieņa: cieņa, ko kāda profesija bauda plašas sabiedrības vidū, pateicoties personiskajām īpašībām, kuras tās pārstāvji īsteno sava primārā uzdevuma izpildē (lpp. 147). (...)

Mūsuprāt, ziņojums *“Jauno pedagogu atbalsta sistēmas ietvars”* tiek veidots ar mērķi, lai paaugstinātu subjektīvā statusa līmeni – lepnumu par to, ka ir pedagogs. Tas būtu jādara, lai labāk izprastu pedagoga lomu sabiedrībā un veicinātu profesionālo kompetenču attīstīšanu, kuru apgūšana nodrošinātu lielāku pilnvaru sajūtu un, līdz ar to, arī apmierinātību ar darbu.

a) 1. modelis: Atbalsta pasākumi operatīvajā līmenī

Pirmais *jauno pedagogu atbalsta sistēmas ietvara* solis ir atbalsta pasākumu apraksts. Atbalsta pasākumu apraksts tiek veidots atbilstoši respondentu aptaujās norādītajām problēmām un iemesliem, kāpēc viņi nejūtas pietiekami atbalstīti savos pirmajos darba gados. Secinājumi un apraksts ir apkopoti tabulas veidā, kuru ieteicams izmantot konsultācijas laikā ar jauno pedagogu (*skat.tabulu Nr.1*). Šādas diskusijas priekšrocības ir tādas, ka nacionālās apspriešanas laikā ieteikumus un priekšlikumus atbalsta sistēmas trūkumu novēršanai dzirdēs konsultācijās iesaistītās nacionālo kompetento iestāžu pārstāvji, kas radīs vienlīdzīga dialoga nosacījumus un

sajūtu, ka tās ir devušas ieguldījumu nacionālās esošās atbalsta sistēmas uzlabošanā un piedalījušās atbalsta sistēmas galīgās koncepcijas izstrādē.

Sistēmiski jautājumi, kas prasa jauno pedagogu atbalsta sistēmas izskatīšanu, pārstrādāšanu vai ieviešanu, ir:

- Finansiāls atbalsts vienas/divu sākuma algu veidā;
- Finansējums pirmajam pedagoga tehiskā nodrošinājuma komplektam – portatīvajam datoram un printerim ar skeneri;
- Finansiāls atbalsts par savas infrastruktūras izmantošanu, strādājot tiešsaistē ilgāk par 1 mēnesi;
- Dzīvesvietas nodrošināšana.
- Finansējums mācību līdzekļu, piemēram, grāmatu, metodisko rokasgrāmatu u.c. iegādei.
- Mācību stundu skaita samazinājums pirmajā gadā/divos darba gados, saglabājot algu pilnas algas apmērā;
- Bezmaksas kvalifikācijas celšanas kursi;
- Mentoru atbalsts atbilstoši mentoru amata aprakstam.

1.tabula

1. modelis: atbalsta pasākumi operatīvajā līmenī	2. modelis: atbalsta pasākumi likumdošanas līmenī	Citi komentāri
Finansiāls atbalsts vienas/divu sākuma algu apmērā		<i>Tabulas veidā ir pašsaprotami, kādiem noteikumiem likumdošanas līmenī būtu jāparādās, lai īstenotu šādu pieprasījums</i>
Finansējums pirmajam pedagoga tehniskā nodrošinājuma komplektam - klēpjdatorms,		



printeris ar skeneri		
Finansiāls atbalsts par pedagoga infrastruktūras izmantošanu, strādājot tiešsaistē ilgāk par 1 mēnesi		
Atbalsts dzīvesvietas nodrošināšanā		
Atbilstoša mentoringa nodrošināšana	Šeit izšķirošais ir juridiskais konteksts: • kompetence, • atbildība, • sadarbības principi ar atbalstāmo jauno pedagogu; • darba formas, • mentora darba uzraudzība un vērtēšanas kārtība, • atalgojuma veids. Būtu labi, ja mentors būtu juridiski nostiprināts nacionālajā likumdošanā, kā viena no svarīgākajām lomām izglītības sistēmā un būtu noteiktas mentoram nepieciešamā kvalifikācija un kompetences (to iegūšanas kārtība, atlases un mentora statusa piešķiršanas kārtība).	<i>Labi funkcionējošās demokrātijās un pārvaldēs, kas orientētas uz iedzīvotāju vajadzību apmierināšanu, būtu pietiekami aprakstīt mentora uzdevumus un ieguvumus, viņa sadarbību ar pedagogu.</i>
Nodrošināt jaunajam pedagogam prakses iespējas un optimālu	Jaunais pedagogs, kas strādā pie savu kompetenču attīstības:	<i>Labi funkcionējošās demokrātijās un pārvaldēs, kas koncentrējas uz pilsoņu</i>



risinājumu aprobēšanu darbam izglītības iestādē, tai skaitā piedalīšanos dažādu kritisku situāciju risināšanā skolā (izglītības problēmas, sadarbība ar vecākiem, starpdisciplināru aktivitāšu veikšana, projekta metodes izmantošanu, specifika darbā skolēniem ar speciālām izglītības vajadzībām, veicot pasākumus saistībā ar izaicinājumiem, ko rada kultūras un civilizācijas apstākļi: klimats, neheteronormativitāte, skolēni ar migrācijas pieredzi, populisms un patērētājs.	● vada un piedalās dažādās aktivitātēs, ● kā novērotājs piedalās kritisko situāciju risināšanā iesaistīto komandu darbā, ● sadarbojas ar speciālistiem, dažādās aktivitātēs, kas ir izaicinājums pedagoga ikdienas darbā, kā, piemēram, klimata jautājumi, šovinisms, populisms u.c., ievērojot efektīvas saziņas nosacījumus.	<i>vajadzību apmierināšanu, būtu pietiekami nodrošināt, lai nevalstisko organizāciju pārstāvji, kas specializējas jomās, kas identificētas kā "kritiskas" skolas darba jomas, spēj kontaktēties, sadarboties un sniegt atbalstu jaunažiem pedagogiem.</i>
Jauno pedagogu līdzdalības optimizēšana formālās profesionālās pilnveides pasākumos: ● Rūpīga kompetenču vajadzību diagnostika, kas izriet no atšķirībām, ko rada mērķi, metodes un veidi, kā pedagogi tiek sagatavoti profesijai augstākās izglītības iegūšanas laikā un ikdienas	Par formāliem noteikumiem šādā gadījumā runāt ir grūti. Varbūt ir vērts padomāt par iespēju formulēt nosacījumus jaunā pedagoga dalībai pašizaugsmes darbā: ● apmācības izvēle; ● iespēja izmantot ārēju pedagogu vai lektoru; ● sadarbības iespējas ar trešajā sektorā strādājošiem speciālistiem,	<i>Lielākā daļa no šiem pieņēmumiem un savā veidā sagaidāmie risinājumi ir ietverti daudzu ar izglītību vai izglītības attīstības atbalstu saistītu organizāciju mērķu, misiju vai darbības jomu kopumos. Problēma ir viņu ikdienas prakses un tās ierobežotā efektivitāte.</i>



izaicinājumi, kas rodas skolas praksē; • piekļuve nepieciešamajai informācijai un risinājumu meklēšanas un turpmākas saziņas un izmantošanas atvieglošana, lai stiprinātu jaunu, mērķtiecīgu, specifisku kompetenču apguvi;	kā arī zinātniskajās organizācijās.	
Sniegt iespējas meklēt iedvesmu, dalīties pieredzē, paplašināt zināšanas, iegūt kontaktus un pašiem rast risinājumus sev ērtā laikā, izmantojot: • iespēju piedalīties izvēlēta pedagogu tīklā, kas saskaras ar līdzīgiem izaicinājumiem, • satura resursu, piemēru vai veidņu izmantošanu, praktisko risinājumi, kas apkopoti īpaši izstrādātā platformā; • izmantot pieejamos resursus un tiešu kontaktu ar speciālistu, lai atrastu noderīgus avotus vai iedvesmu savam darbam; • kontakts un iespēja gūt labumu no mentora/pedagoga/ārēja	Lielākā daļa no iepriekšminētajām aktivitātēm, vismaz Polijā, ir daļa no skolu un pedagogu atbalsta sistēmas uzdevumiem un ietver tādu iestāžu likumā noteikto darbību, kā • izglītības bibliotēkas, • pedagogu apmācības centri, • psiholoģiski izglītojošie konsultāciju centri. Turpmāk jāturpina darbs pie šo uzdevumu precizēšanas un ieteikumu izstrādes jaunajiem pedagogiem.	<i>Kā minēts iepriekš, lielākā daļa no šiem pieņēmumiem, sagaidāmajiem risinājumiem, ir ietverti daudzu ar izglītību vai izglītības attīstības atbalstu saistītu organizāciju mērķu, misiju vai darbības jomu aprakstos. Problēma ir to pielietošana ikdienas praksē, kā arī efektivitātes izvērtēšanā.</i>



padomdevēja, kas specializējies izvēlētā priekšmeta mācīšanas praksē vai izvēlētu, pievilcīgu un kaut kādā veidā alternatīvu mācību metožu izmantošanā; ● pastāvīga piekļuve pētnieku pētījumiem un pētījumiem, kas ietver alternatīvas pedagogu un skolas darba formas.	<i>Tas ir izaicinājums augstākās izglītības iestādēm. Varbūt ir jāuzsāk diskusijas par absolventu atbalstu, sadarbojoties ar izglītības iestādēm, kurās tie strādā.</i>	
Risinājuma, pasākuma, neformālas organizācijas vai procedūras izstrāde, lai parādītu pedagogu vērtību un ieguvumus, uzsākot darbu.	Šī ir ideja pasākumam, kurā iesaistīta pedagogu grupa, kas tikko sāk darbu pedagoga profesijā. Šādu uzdevumu ir grūti iekļaut likuma ietvaros. Kā ieteikums varētu izveidot nacionālo valdības piešķirtu balvu, norādot un novērtējot, cik nozīmīgi ir jaunie pedagogi, kuri tikko tikai uzsāk darbu savā profesijā, tādējādi atbalstot viņu apņemšanos strādāt jau pirmajos piecos darba gados.	<i>Būtu labi, ja šādu ar vidi saistītu pasākumu uzņemtos Izglītības ministrija.</i>

b) 2. modelis: atbalsta pasākumi likumdošanas līmenī

Pētījumā izmantotās aptaujas anketās bija daudz jautājumu, no kuriem ne visi bija saistīti ar sistēmiskiem atbalsta jautājumiem. Tie ietvēra arī jautājumus par simboliskiem jautājumiem, kas vairāk ir izstrādātās tradīcijas, piemēram, apsveikuma vēstules utt.

Izstrādājot atbalsta pasākumu ietvaru, mēs koncentrējāties uz sistēmiskiem jautājumiem, jo tradīcijas ir stingri iestrādātas atsevišķu valstu un pat atsevišķu reģionu kultūrā, tās ir senas un, mūsuprāt, nav nepieciešama to iekļaušana atbalsta sistēmā, ne arī cita iejaukšanās. Ir svarīgi, lai šie paražu sfērai svarīgie pasākumi neaizstātu jauno pedagogu faktisko atbalstu.

Likumdošanas risinājumi ir atkarīgi no katrā valstī spēkā esošajām tiesību un izglītības sistēmu darbību regulējošajiem normatīvajiem aktiem.

Būtu vēlams, lai diskusiju stadijā dalībnieki pieturētos pie tabulā dotajām norādēm, kas ir tas, ko viņuprāt, ir iespējams ieviest spēkā esošajos normatīvajos aktos, lai atbalstu jaunajiem pedagogiem varētu nostiprināt juridiski. Visticamāk, nacionālo konsultāciju rezultātā tiks izstrādāti vairāki ieteikumi, kas pēc būtības būs universāli. Šāda veida ieteikumi tiks iekļauti projekta kopsavilkuma dokumentos.

c) 3. modelis: ceļš uz nākotni

Kā atzīmē Andreass Šleihers savā grāmatā *World Class Schools*, kurā viņš ir apkopojis un interpretējis OECD veikto daudzu gadu pētījumu rezultātus par izglītības sistēmām, dažādu līmeņu izglītības vadītāju, skolēnu, pedagogu un vecāku aptauju rezultātus, kā arī rezultātus par desmitiem vizīšu mācību laikā: "(...) Pedagoga darba izcilības atslēga nav tehnoloģijas, bet gan atbildības sajūta par profesionalitāti. Labākās 21. gadsimta izglītības sistēmas par katru cenu centīsies attīstīt dalītas atbildības sajūtu par profesionālo praksi starp mācībspēkiem. Es sastapu daudzus cilvēkus, kuri apgalvoja, ka pedagogiem un izglītības vadītājiem nevar piešķirt lielāku autonomiju, jo viņiem trūkst spēju un zināšanu, lai to pilnībā izmantotu. Iespējams, ka tajā ir kāda patiesība, bet nav iespējams attīstīt pedagogu radošumu, ja tikai pieprasāt, lai viņi turās pie noteikta mācību modeļa. Tāpat kā tie, kas ir mācīti tikai uzsildīt rūpnieciski ražotus hamburgerus, nekad neklūs par šefpavāriem.

No otras puses, ja pedagogi uzskata klasi par savu teritoriju un skolēni mācībām pieiet tādā pašā veidā, tad var sagaidīt, ka izglītība būs efektīva. Tāpēc vienlaikus jāveicina uzticēšanās, caurskatāmība, autonomija un profesionālās sadarbības kultūra (...)"

Atbalsta pasākumu uzdevums jaunajiem pedagogiem ir sagatavot viņus par “šefpavāriem, nevis gatavu ēdienu uzsildītājiem”. Tāpēc atbalsta sistēmai jārada pārlicība, ka viņi var tikt galā ar izaicinājumiem. Sagatavojot atbalsta sistēmas, jāņem vērā nākotnes kompetences, proti, jānodrošina jaunajiem pedagogiem tādas apmācības, kuras viņi nesaņem profesionālās (studiju) sagatavošanas laikā. Šiem profesionālās sagatavošanas elementiem jānotiek tālākizglītības veidā ar mentora iesaisti skolā. Par to plaši rakstām sadaļā par mentora lomu un viņu sagatavošanu.

“Ceļā uz nākotni” jāiekļauj apmācība jaunajiem pedagogiem par:

- pieeju mācīšanai un pāreju no pārraides modeļa uz modeli zināšanu radīšanai, ko veic skolēni atbilstoši principam: no *kognitīvā konflikta caur izpēti un personīgo izpratni, līdz sociālajām sarunām, rezultātā mainot domāšanu un uzvedību*;
- gatavību reaģēt uz mūsdienu globālajiem izaicinājumiem, piemēram, klimata pārmaiņām, migrāciju utt.;
- pedagoga pētniecisko darbu, spēju atpazīt, aprakstīt un kritiski analizēt dažādus incidentus un gadījumus;
- savas vietas definēšana skolas sabiedrībā, kopīgi veidojot redzējumu par skolu un skolas vidi, sadarbību ar citiem skolas kopienas dalībniekiem;
- spēju sazināties ar citām ieinteresētajām pusēm, galvenokārt, vecākiem;
- profesionālo ētiku;
- sagatavošanos darbam iekļaujošās komandās ar skolēniem, kuri piedzīvo ilgstošu stresu, depresiju u.c., tai skaitā darba plānošanu;
- digitālās kompetences attīstīšanu.

2. MENTORS

Atbalstu cilvēkiem, kuri uzsāk savu izvēlēto profesiju, var sniegt dažādos veidos. Tas var ietvert atbalstu, konsultēšanu, apmācību vai vienkārši mentoringu. Katrai no šīm metodēm ir savas priekšrocības un trūkumi. Konsultants ir neapšaubāms komunikācijas veicinātājs. Ņemot vērā mūsu vecumu, pieredzi un no tā izrietošos uzskatus, mums ir atšķirīga izpratne par dažādiem vārdiem un to nozīmi. Konsultants caur komunikāciju ļauj ātrāk noteikt profesijas mērķus, uzdevumus un pienākumus. Konsultants parasti zina, kā lietām ir jānotiek, ko tās nozīmē un kādi ir pienākumi un ierobežojumi, līdz ar to atvieglo mērķu un to sasniegšanas iespēju formulēšanu. Viņš vai viņa palīdz noteikt iekšējos ierobežojumus un galvenās vērtības un to, kā tās var palīdzēt karjeras attīstībai. Konsultants daudz prot un zina, un tajā pašā laikā, kā pieredzējis vadītājs, ļauj no šīm zināšanām un spējām izvēlēties to, kas ir būtisks un optimāls, lai veicinātu jaunā pedagoga izpratni par savu lomu komandā.

Mentors apvieno visu iepriekš minēto funkciju kompetences un lomas, lai sniegtu iespējamo atbalstu personai, kas uzsāk darbu noteiktā profesijā. Ir labi, ja mentors ir autoritāte savā jomā. **Mentoram ir jābūt personai, kura ir svarīgs elements jaunā pedagoga attīstības ceļā. Kāds, kurš dalīsies savās zināšanās un pieredzē. Izvēloties mentoru, ir vērts pārliecināties, ka tas ir kāds, kurš jau iepriekš ir sasniedzis to, kas katram pedagogam ir vajadzīgs gan karjeras sākumā, gan mērķu sasniegšanā. Mentoram ir jābūt tādām, kurš spēj palīdzēt jaunajam pedagogam atrast pareizo risinājumu, izmantojot savu pieredzi vai prasmīgi atsaucoties uz atbalstāmās personas resursiem.**

Mentoram ir jābūt tādām, kurš spēj formulēt sava apmācāmā attīstībai atbilstošus mērķus un izvēlēties visefektīvākos un realizējamākos risinājumus to sasniegšanai. Ir svarīgi, lai mentors izturas pret atbalstāmās personas panākumiem, kā pret saviem. Mentoram jāspēj pamanīt, aprakstīt, atzīt un publiski parādīt jaunā pedagoga panākumus. Tāpēc svarīgi pārliecināties par to, ka mentoram ir ne tikai liela pieredze, bet arī ar plašu personīgo sasniegumu klāstu. Mentors nevar būt kāds, kurš zina visu un vienlaikus neko, citiem vārdiem sakot, eksperts par visu un neko, vai arī tikai teorētiķis. Tam ir jābūt cilvēkam ar reālu pieredzi, ar praksi, kuram ir savu pārbaudījumu bagāža, varbūt pieļautās kļūdas, bet noteikti arī panākumi.

Izglītības iestādē, kurā ir izstrādāta labas pārvaldības prakse, tajā skaitā attīstīta mentoringa pieeja, augstu tiek vērtēta cilvēkresursu attīstība, valda laba atmosfēra un pozitīvs klimats kolektīvā, kurā iesaistītie cilvēki ciena viens otru un ir atvērti sadarbībai. Tā ir daļa no sistemātiskās pieejas, lai atbalstītu pedagogu karjeras izaugsmi un sagatavotu viņus efektīvam darbam gan konkrētā amatā, gan izglītības iestādē kopumā. Svarīgs faktors ir tas, ka veiksmīgs mentoringa process ir ne tikai labi motivēts mentors, bet, galvenokārt, kompetents, labi izvēlēts mentors. Par mentora un atbalstāmā darbinieka labu sadarbību liecina manāms pašapziņas pieaugums, praktiska un laba speciālista zināšanu nodošana jaunam darbiniekam, brīvi funkcionējot iestādē, tās struktūrās un kultūrā, kā arī attīstība, atvērtība, aktivitātes, radošuma piemēri. un uz sadarbību vērsta un atbalstoša attieksme citam pret citu.

a) Pazīmes, kompetences, kā identificēt mentoru

Par mentoru var saukt cilvēku, kurš daudzējādā ziņā spēj palīdzēt citiem pilnveidot savas zināšanas, darbu vai domāšanu. Tajā pašā laikā, kas arī nav mazsvarīgi, viņu var uzskatīt par cilvēku, kurš, pateicoties savai kompetencei un pieredzei, ir paraugs vai vismaz svarīgs atskaites punkts, kam sekot, meklējot savus veidus, kā veikt noteiktus uzdevumus vai pildīt profesionālos pienākumus. Mentora galvenais mērķis ir atbalstīt mentorējamā personīgo un profesionālo attīstību, cita starpā palīdzot viņam aptvert izglītības iestādē notiekošā plašāku nozīmi, kas no pirmā acu uzmetiena var šķist nebūtiska.

Mentoram jāveido tādas attiecības ar saviem mentorējamajiem, kuru mērķis ir attīstīt viņu spējas viņu izvēlētajā karjeras ceļā. No vienas puses šīm attiecībām ir jābūt demokrātiski vadītām, no otras puses, balstītām uz iedvesmas un resursu nodrošināšanu, lai mācītos un strādātu pie savas attīstības, vienlaikus stimulējot un iedvesmojot atbalstāmo kā personu, kas mācās un attīstās, veicot profesionālos darba pienākumus. Demokrātiskās vadības aspekts īpaši izpaužas lēmumu pieņemšanas procesos, kur mentors konsultē, lai gan nekad nepieņem lēmumu, pat ja viņš vai viņa nepiekrīt savam atbalstāmajam. Tas ir tāpēc, ka mentora pienākums ir tikai izteikt viedokli vai atzinumu, pamatojoties uz paša pieredzi un izmantojot savas zināšanas un prasmes.

Rezultātā mentoram vajadzētu būt šādām galvenajām kompetencēm:

- adekvāta motivācija darboties atbalstoši, nedirektīvi un orientēti uz atbalstāmā vajadzībām un attīstības iespējām;
- komunikācijas prasmes, tostarp, spēja sniegt skaidru un konstruktīvu atgriezenisko saiti un spēja uz klausīt citus;
- vēlme palīdzēt un atvērti sadarboties, kas veicina iekšēju pārliecību par pedagoga darba nozīmi un prestižu;
- prasme dalīties pieredzē, tai skaitā efektīvai nepieciešamās un objektīvas informācijas paziņošanai;
- ievērot konfidencialitāti, profesionālo ētiku, viešot uzticēšanos;
- zināšanas un izpratne par to, kas ir nepieciešams konkrētajā situācijā;
- spēja zināšanas pārvērst praktiskā darbībā;
- objektīvs pašnovērtējums, kas ļauj konkrētās situācijās distancēties gan no sevis, gan no atbalstāmās personas.

Mentora darba novērtēšanas galvenie punkti ir:

- informācijas sniegšanas kvalitāte;
- palīdzības sniegšana citiem;
- informācijas nodošana;
- uzdevumu deleģēšana;
- sadarbība un pieredzes apmaiņa;
- neatkarības veicināšana;
- sarunas vadīšana;
- cieņa pret atbalstāmās personas zināšanām un prasmēm.

Turklāt mentoram ir nepārtraukti jāpilnveidojas, jāveido sava autoritāte komandā, jāuzklausā un jāņem vērā citu viedokļi un jāveicina atbalstāmās personas izaugsme.

Mentora identificēšanas metode

Mentoram, kas paredzēts pedagogu atbalstam viņu profesionālās karjeras pirmajos gados, jābūt saistītam ar mentora kompetencēm, pieredzi un skaidri definētiem pienākumiem izglītības iestādē. Iepriekš piedāvāto mentoru kompetenču profilu, kas ietver astoņu pamatprasmju kopumu un astoņas pazīmes, kas nosaka mentora efektivitāti, var izmantot kā atsauci, lai identificētu tos, kuriem mēs nolemjam uzticēt mentora lomu. Piedāvāto profilu var izmantot arī to darbības novērtēšanai.

Praktiski, atkarībā no izglītības iestādē strādājoša pedagoga uzdevumiem un kompetencēm piemītošajām prasībām, būtu lietderīgi definēt nepieciešamās zināšanas, prasmes un attieksmes, kas būtu jāveicina pirmajos darba gados. Nākamais solis būtu meklēt cilvēku, kurš varētu pilnībā dalīties savā pieredzē par definētajām vēlamajām kompetencēm. Pēdējais solis ir: atrast personu, kurai, no vienas puses, būs vēlamā pieredze un, no otras puses, būs raksturīgas prasmes un attieksmes, kas aprakstītas mentora kompetenču profilā. Tieši šo divu jomu apvienojums nodrošinās pamatu abpusēji izdevīgam mentoringa procesam izglītības iestādē un mentora izaugsmei.

Svarīgs aspekts, lai cilvēki būtu optimāli sagatavoti sadarboties un pēc tam darboties kā mentori, būtu dot viņiem iespēju apmeklēt attiecīgās apmācības un pēc tam izmantot materiālus, tostarp, pieredzes un labās prakses aprakstus īpaši viņiem paredzētā digitālā platformā.

b) Ieteikumi mentoru sagatavošanas kursam

Mentoru kandidātu apmācībās jāiekļauj gan zināšanu, gan praktisko prasmju aspekti un elementi, lai iegūtu gaidīto rezultātu.

I. Zināšanas

1. Mentoru loma, uzdevumi un mērķi jauno pedagogu atbalstīšanā.
2. Mentoru kompetences profils.
3. Juridiskais konteksts.
4. Organizatoriskās iespējas.

II. Prasmes

1. Komunikācijas pamatkompetenču pielietošana.
2. Praktizēties pielietot konsultēšanas, apmācības un vadības elementus mentora darbā.
3. Praktizēties vajadzību noteikšanu, mērķu formulēšanas un programmu izstrādes aktivitāšu plānošanu.
4. Spēja pastāvīgi uzraudzīt un novērtēt veiktās darbības un sasniegtos mērķus, sniedzot atgriezenisko saiti un panākumu novērtēšanu.

III. Attieksmes

1. Individuālo īpašību apzināšanās, kā citu ietekmētājam un iedvesmotājam (galvenokārt domāšanas un rīcības stils).
2. Zināšanas un augsts identificēšanās līmenis ar vērtību kopumu, kas nosaka mūsdienu pedagoga attieksmi.
3. Pedagoga darba ētikas principu pārzināšana, pieņemšana un ikdienas prakse.
4. Augsts pieņemšanas un identifikācijas līmenis atbalstāmo personu attīstības vajadzībām.

3. KONSULTĀCIJAS PAR ATBALSTA SISTĒMAS IETVARU JAUNAJIEM PEDAGOGIEM UN TĀS MĒRĶIEM

2022. gada novembrī – decembrī projekta partneri organizēs diskusijas par projekta pirmajā posmā izstrādāto atbalsta koncepciju jauniešiem pedagogiem.

Diskusiju mērķis būs:

- visas koncepcijas pārbaude, ieskaitot tās atsevišķus elementus - modeļus,
- koncepcijas pielāgošana konkrētas valsts vajadzībām,
- koncepcijas un tās atsevišķu elementu bagātināšana un papildināšana, piemēram, prezentējot labās prakses piemērus,
- rezultāts par to, cik lielā mērā šis jēdziens ir universāls, transnacionāls un izmantojams savstarpējā apmācībā.

Savā ziņā Erasmus+ projekta “Atbalsta sistēmas izveide jaunajiem pedagogiem (SupportTeachers)” Nr. 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284 mērķis ir labas prakses apkopošana un izstrāde. Tas nav pārsteidzoši, jo labas prakses(-u) izstrāde bieži vien nav galvenais projekta mērķis, bet pēc projekta rezultātu, t.i., izstrādātās labās prakses piemēri, prezentēšana citiem, lai viņi varētu no tā gūt labumu. Tāpēc ir tik svarīgi pārliecināties, ka projekta rezultāts ir redzams, aprakstīts un kopīgots.

“(…)Polijas literatūrā nav skaidru noteikumu vai pētījumu rezultātu, kas skaidri definētu labas prakses atlases kritērijus.

Annas Karvinskas un Dobroslavas Viktoras dokumentā “Uzņēmējdarbība un sociālie ieguvumi: labas prakses noteikšana ekonomikā” ir uzskaitīti tādi kritēriji kā:

- efektivitāte,
- sniegums,
- plānošana,
- refleksivitāte (pašnovērtējums),
- inovācijas,
- daudzpusība,
- ētika.

Citi pētījumi liecina, ka darbību (projektu) var uzskatīt par labu praksi, ja tā atbilst šādiem kritērijiem:

- ir likumīgs,
- ir reāls, iespējams,
- ilgtspējīga (ekonomiski, vides un sociāli efektīva, t.i., tai ir spēja iesaistīt dažādus dalībniekus, kopienas un organizācijas),
- replicējams, t.i., piemērojams arī citur,
- izmanto vietējos cilvēkresursus un materiālos resursus,
- ir novatorisks,
- minētie kritēriji ir beztermiņa un var tikt papildināti pēc vajadzības.

Labas prakses apraksti būs labs piemērs tikai tad, ja subjekta situācija, kas vēlas to izmantot, ir ļoti līdzīga aprakstītajai, tāpēc aprakstā jāiekļauj plašāks konteksts, kurā projekts tika īstenots. Labās prakses aprakstus vajadzētu datēt, lai neizrādītos, jo ar laiku var rasties labākas, modernākas metodes konkrētas problēmas risināšanai. Uzmanība jāpievērš arī valodas jautājumam. Ir svarīgi atcerēties, ka labās prakses aprakstā izmantotā valoda ir paredzēta plašai auditorijai.

Tādēļ īpaši jāuzsver šo aprakstu lietderība tiem, kas vēlas īstenot attiecīgo praksi vai labāk izprast mehānismus, ar kuriem darbojas veiksmīgi uzņēmumi (...)."

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

Iepriekš minētos principus varam pielietot, prezentējot arī sava darba rezultātus visa projekta noslēgumā.

4. KONSULTĀCIJU LAIKĀ IZMANTOJAMIE INSTRUMENTI

Tālāk sniegtie rīki izmantošanai valsts apspriedēs ir nesaistošs priekšlikums. Tos projekta partneri var arī pārveidot un pielāgot atbilstoši savām vajadzībām. Vienotu rīku izmantošanas priekšrocība ir tāda, ka šādi apkopotie priekšlikumi un secinājumi palīdzēs turpmāko ideju attīstībā. Tie var būt īpaši noderīgi, izstrādājot mentoru kursa koncepciju. Konsultācijas gaita ir ne tikai jādokumentē ar dalībnieku sarakstiem, bet arī projekta iekšējiem mērķiem ir jāfotografē konsultāciju rezultāti, piemēram, plakāti, ideju saraksti, kas radušies prāta vētras laikā utt.

Pielikums Nr.1

Konsultācijas scenārijs

Vispārīgi komentāri,

- ✓ Vēlams, lai dalībnieku atlase konsultācijām notiktu ar iesaistītajām pusēm, lai tajā piedalītos pedagogi, pedagogu izglītotāji-mācībspēki no tālākizglītības iestādēm, pedagogu izglītības akadēmiķi, arodbiedrību pārstāvji.

- ✓ Konsultācijas ilgums nedrīkst būt mazāks par 90 minūtēm. Scenārija autori ierosina, ka tam jābūt vismaz 180 minūtēm. Šis ir laiks, kas aptver divas standarta sesijas, katra pa pusotru stundu.
- ✓ Konsultācijas organizatori tiek aicināti iesūtīt sanāksmes darba kārtību un mudināt dalīties ar labās prakses piemēriem. Šim nolūkam dalībniekiem vēlams nosūtīt labās prakses aprakstu, tādējādi uzlabojot labās prakses diskusiju sadaļu.
- ✓ Konsultāciju organizatoriem būtu jāapsver, vai būs lietderīgi nosūtīt dalībniekiem agrāk tādus dokumentus, kā valsts ziņojumu, salīdzinošās novērtēšanas ziņojumu vai koncepciju, kas palīdz jaunajam pedagogam veikt novērtējumu. Scenārija autori to neuzskata par nepieciešamu, jo pieredze liecina, ka līdzīgu sanāksmju dalībnieki pārsvarā nelasa plašus materiālus.
- ✓ Neatkarīgi no šīs konsultācijas koncepcijas un konsultācijas scenārija autori iesaka veidot kontaktus ar akadēmisko, pedagogu izglītības un pedagogu sagatavošanas centru (augstskolu) pārstāvjiem.

Konsultācijas pamats			
Laiks (Minūtes)	Darbība	Kas	Komentāri
15'	Sanāksmes atklāšana, konsultācijas mērķu izskaidrojums, sanāksmes darba kārtības izklāsts.	Konsultācijas organizatori.	Iepazīšanās var būt interaktīva, ja tā ir organizēta vismaz 2 sesijās.
10'	Projekta mērķa prezentācija.	Nacionālais projekta koordinators.	



20'	Prezentācija par nacionālo ziņojumu un tā secinājumiem.	Ziņojuma autori.	
15'	Nacionālās politikas izklāsts, kā tiek atbalstīti jaunie pedagogi.	Ministrijas pārstāvis vai arodbiedrības pārstāvis.	
30'	Dalībnieki analizē piedāvātos modeļus un diskutē par katra atbalsta mehānisma iespējamību.	Darbs grupās.	Jānosaka ziņotājs, darba grupas vadītājs.
15'-40'	Pārtraukums		Ja sanāksme ir notikusi 90 minūtes, tad ieteicams pārtraukums.
40'	Darba grupu rezultātu prezentācija.	Darba grupas ziņotāji.	Katrai darba grupai aptuveni 10 minūtes laika, laiks jāparedz arī jautājumiem un atbildēm.
20'	Diskusijas par nākotnes modeli. Jāizveido jautājumi, piemēram, par mentoru apmācību: Cik ilgam būtu jābūt mācību kursam? Kādām 21.gadsimta prasmēm jāpieņem pedagogam? Kādas mācību metodes un tehnikas jāizmanto?	Moderators.	Augstskolas pārstāvis.
25'	Pasākuma novērtēšanas veidlapa.	Organizatori.	Dalībnieki aizpilda novērtējuma veidlapu.
5'	Sanāksmes kopsavilkums, tai skaitā, kā iegūtā informācija tiks izmantota tālāk. Atvadas.	Organizatori.	



Pielikums Nr.2

Darba grupu veidlapa, kas jāaizpilda diskusijas laikā

<i>1.modelis: atbalsta pasākumi operatīvajā līmenī</i>	<i>2.modelis: atbalsta pasākumi likumdošanas līmenī</i>	<i>Komentāri</i>
● Finanšu atbalsts 2 algu apmērā		
● Pirmās pedagoga darbam nepieciešamā tehniskā nodrošinājuma finansēšana – jauna datora, printera iegāde		
● Samazināt kontaktstundas pirmajos 2 darba gados		
● Pieeja atbilstošām bezmaksas apmācībām		
● Finanšu atbalsts, ja pedagogs izmanto savu infrastruktūru attālinātam darbam ilgāk par 1 mēnesi		

• Dzīvesvietas nodrošana		
•		

Pielikums Nr.3

Jautājumu komplekts prāta vētras vai domu kartes darbam

3. modelis: ceļš uz nākotni

Organizatori vai viņu pieaicinātie vadītāji izstrādā mentoringa kursu programmu, atbildot uz jautājumiem:

- Cik ilgi kursam vajadzētu/varētu ilgt?
- Vai tālāk uzskaitītajiem jautājumiem ir jāķļūst par daļu no mentoru apmācības, lai palīdzētu jaunajam pedagogam attīstīt 21. gadsimta skolās nepieciešamās kompetences?

Piedāvātie jautājumi ir:

- mācīšanas pieejas pārskatīšana un pāreja no pārraides modeļa uz zināšanu veidošanas modeli, ko veic skolēni atbilstoši principam: no kognitīvā konflikta caur izpēti un personīgo izpratni, līdz sociālajām sarunām, rezultātā mainot domāšanu un uzvedību;
 - reaģēšana uz mūsdienu globālajiem izaicinājumiem, piemēram, klimata pārmaiņām, migrāciju utt.;
 - pedagoga pētnieciskās darbības veikšana, spēja identificēt, aprakstīt un kritiski analizēt dažādus incidentus un gadījumus;
 - definēt savu vietu skolas sabiedrībā, kopīgi veidojot redzējumā par skolu un skolas telpu, sadarbību ar citiem skolas kopienas dalībniekiem;
 - attīstīt spēju sazināties ar citām ieinteresētajām pusēm, galvenokārt vecākiem;
 - rīkoties atbilstoši profesionālajai ētikai;
 - sagatavoties darbam iekļaujošās komandās ar skolēniem, kuri piedzīvo ilgstošu stresu, depresiju u.c., tai skaitā darba plānošana;
 - attīstīt digitālo kompetenci.
- Kādas metodes un paņēmienus vajadzētu izmantot šāda kursa laikā?

Nākotnē jauno pedagogu apmācībās jāiekļauj:

- *pieeja mācīšanai un pāreja no pārneses modeļa uz zināšanu veidošanas modeli, ko veic skolēni atbilstoši principam: no kognitīvā konflikta caur izpēti un personīgo izpratni, līdz sociālajām sarunām, rezultātā mainot domāšanu un uzvedību;*
- *reaģēšanu uz mūsdienu globālajiem izaicinājumiem, piemēram, klimata pārmaiņām, migrāciju utt.;*
- *pedagoga pētnieciskās darbības veikšana, spēja identificēt, aprakstīt un kritiski analizēt dažādus incidentus un gadījumus;*
- *savas vietas definēšana skolas sabiedrībā, kopīgi veidojot redzējumu par skolu un skolas telpu, sadarbību ar citiem skolas kopienas dalībniekiem;*
- *spēja komunicēt ar citām ieinteresētajām pusēm, galvenokārt ar vecākiem;*
- *profesionālā ētika;*
- *sagatavošanās darbam iekļaujošās komandās ar skolēniem, kuri piedzīvo ilgstošu stresu, depresiju u.c., tai skaitā darba plānošana;*
- *attīstīt digitālo kompetenci.*

Pielikums Nr.4

Novērtēšanas anketa atbalsta ietvara jaunajiem pedagogiem

Dārgie kungi,

Aicinām piedalīties jauno pedagogu atbalsta koncepcijas, kas izstrādāta, pamatojoties uz Erasmus+ programmas projekta ietvaros veiktajiem pētījumiem četrās valstīs: Latvijā, Lietuvā, Polijā un Čehijā, izvērtēšanas procesā. "Atbalsta sistēmas izveide jaunajiem pedagogiem (SupportTeachers)" Nr.2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284. Mēs esam pārliecināti, ka atbildes, ko sniegsat šajā anketā, ļaus autoriem pārskatīt sākotnējos pieņēmumus, padarīt tos praktiskākus un galu galā ieviest jūsu piedāvātos.

1. Lūdzu, novērtējiet piedāvāto risinājumu nozīmi skalā no 1 līdz 6, kur 1 nozīmē priekšlikuma uzskatīšanu par pilnīgi nevērtīgu un 6, kā galveno priekšlikumu jaunā pedagoga atbalsta procesā:

- finansiāls atbalsts vienas/divu sākuma algu veidā

1-----2-----3-----4-----5-----6

- finansējums pirmajam pedagoga tehniskā nodrošinājuma komplektam - portatīvajam datoram un printerim ar skeneri

1-----2-----3-----4-----5-----6

- finansiāls atbalsts par savas infrastruktūras izmantošanu, strādājot tiešsaistē ilgāk par 1 mēnesi

1-----2-----3-----4-----5-----6

- skolas nodrošināta dzīvesvieta

1-----2-----3-----4-----5-----6

- atbilstoša mentora nodrošināšana

1-----2-----3-----4-----5-----6

- prakses iespēju nodrošināšana un optimālu risinājumu izmēģināšana mentora vadībā darbā izglītības iestādē

1-----2-----3-----4-----5-----6

- nodrošināt jaunā pedagoga dalību formālās profesionālās pilnveides pasākumos

1-----2-----3-----4-----5-----6

- sniegt iespēju smelties iedvesmu, dalīties pieredzē, paplašināt zināšanas, iegūt kontaktus un rast risinājumus sev ērtā laikā

1-----2-----3-----4-----5-----6

- izstrādāt risinājumu, pasākumu, neformālu apmācību, lai parādītu pedagogu vērtību un ieguvumus, uzsākot darbu

1-----2-----3-----4-----5-----6

2. Kādos veidos un apjomā jūs sagaidāt sistēmisku likumdošanas atbalstu no valsts jaunā pedagoga attīstības atbalsta procesam attiecībā uz:

- jaunā pedagoga uzņemšanu un ievadīšanu izglītības iestādes kolektīvā un darbā

.....
.....
.....
.....

- formāli noteikumi, lai atbalstītu jauno pedagogu kompetenču attīstību



.....

.....

.....

.....

- mentoru darba tiesiskais pamats

.....

.....

.....

.....

3. Lūdzu, atlasiet tos ieteikumus, kurus uzskatāt par galvenajiem juno pedagogu pedagogu atbalsta sistēmā (lūdzu, atlasiet un pasvītrot 3 no tālāk minētajiem ieteikumiem):

- pieeja mācīšanai un pāreja no pārneses modeļa uz zināšanu radīšanas modeli, ko veic skolēni atbilstoši principam: no kognitīvā konflikta caur izpēti un personīgo izpratni, līdz sociālajām sarunām, rezultātā mainot domāšanu un uzvedību;
- gatavība reaģēt uz mūsdienu globālajiem izaicinājumiem, piemēram, klimata pārmaiņām, migrāciju utt.;
- pedagogu pētnieciskais darbs, spēju atpazīt, aprakstīt un kritiski analizēt dažādus incidentus un gadījumus;
- pedagoga vietas definēšana skolas sabiedrībā, kopīgi veidojot redzējumu par skolu un skolas vidi, sadarbību ar citiem skolas kopienas locekļiem;
- spēja sazināties ar citām ieinteresētajām pusēm, galvenokārt ar vecākiem;
- profesionālā ētika;
- sagatavošanās darbam iekļaujošās komandās ar skolēniem, kuri piedzīvo ilgstošu stresu, depresiju utt., t.sk. darba plānošana;
- attīstīt digitālo kompetenci.

Paldies!

Labās prakses apraksta veidošanas piemērs

Ja organizatori uzskata par svarīgu, viņi var sagatavot šādu piemēru.

Dārgie kungi,

Aicinām piedalīties konsultācijā par jauno pedagogu atbalsta koncepciju kas ir izstrādāta, pamatojoties uz četrās valstīs: Latvijā, Lietuvā, Polijā un Čehijā veiktajiem pētījumiem Erasmus+ programmas projekta „Atbalsta sistēmas izveide jaunajiem pedagogiem (SupportTeachers)” Nr. 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284. Mēs esam pārliecināti, ka konsultāciju laikā piedāvātā atbalsta koncepcija tiks analizēta un papildināta ar jūsu priekšlikumi, tostarp, arī ar jūsu sniegtajiem labas prakses piemēriem.

Vai ir vērts piedalīties labās prakses datu bāzes izstrādē?

Mēs būtu ļoti pateicīgi, ja jūs varētu dalīties ar jauno pedagogu atbalsta pasākumu labās prakses piemēriem savās valstīs. Šī būs svarīga daļa no projekta ziņojuma. Labās prakses piemēru apmaiņa ne tikai popularizē valsts izglītības sistēmu un izglītības iestādi, bet arī sniedz gandarījumu, ka paveiktā darba rezultātus var izmantot arī citas ieinteresētās izglītības iestādes.

Labas prakses definīcija

“Labas prakses” definīcijas dažādās valstīs atšķiras atkarībā no piemērojamajiem tiesību aktiem, ekonomiskās situācijas un, bieži vien, kultūras normām un pieredzes, tāpēc atcerēsimies, ka mums “laba prakse” nozīmē darbību, kas ir devusi konkrētus, pozitīvus rezultātus, ir novatoriska, ilgtspējīga un replicējama, kā arī līdzīgos apstākļos lietojama citās izglītības iestādēs.

Atgādinām, ka “labas prakses” aprakstā jāiekļauj::

- *Informācija par organizāciju/iestādi, kas ir ieviesusi labo praksi - atbalsta pasākumu kopumu jaunažiem pedagogam*
- *Aprakstu, kā jūs nonācāt pie secinājuma, ka ir nepieciešams atbalsts jaunajam pedagogam*
- *Galvenās aktivitātes*
- *Konkrētus rezultātus*
- *Kādas problēmas radās, pie kādām atziņām tika nonākts (ja jums tās ir zināmas)*
- *Cik liels budžets tika iztērēts (pēc izvēles, ja jums tas ir zināms)*
- *Pamatojiet, kāpēc jūs to uzskatāt par labo praksi*
- *Norādiet saiti uz lapu, kurā var izlasīt vairāk informācijas par labo praksi.*

Iesakām rakstīt īsi, nepārsniedzot standarta teksta lappusi, t.i., ne vairāk kā 1800 rakstzīmes ar atstarpēm.

Paldies par palīdzību!

Dokuments ir izstrādāts Erasmus+ programmā Stratēģiskās partnerības skolu izglītībai, Erasmus+ projektā “Atbalsta sistēmas izveide jaunajiem pedagogiem”, Nr.2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284.

Atruna: finansē Eiropas Savienība. Tomēr izteiktie viedokļi un viedokļi ir tikai autora(-u) un ne vienmēr atspoguļo Eiropas Savienības vai Eiropas Izglītības un kultūras izpildāģentūras (EACEA) uzskatus. Ne Eiropas Savienība, ne EACEA nevar būt par tiem atbildīgi.