



Politikos rekomendacijos dėl paramos sistemos pradedantiems mokytojams vietos, nacionaliniu ir ES lygiu



Co-funded by
the European Union

politikos rekomendacijos paramos sistemai pradedantiesiems mokytojams vietos, nacionaliniu ir ES lygiu

ĮVADAS

Nuo 2021 m. gruodžio 1 d. iki 2024 m. sausio 31 d. Latvijos švietimo ir mokslo darbuotojų profesinė sąjunga (LIZDA) kartu su profesinėmis sąjungomis LESTU (Lietuva), ZNP (Lenkija) ir ČMOS PŠ (Čekija) įgyvendina Erasmus+ programą KA220-SCH - Bendradarbiavimo partnerystės mokykliniame ugdyme projektą „Pagalbos sistemos pradedantiesiems mokytojams kūrimas“, projekto Nr.2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284 (toliau – Projektas).

Dokumentas „Politikos rekomendacijos dėl paramos sistemos pradedantiesiems mokytojams vietos nacionaliniu ir ES lygiu“ yra išsamus vadovas, skirtas tobulinti paramos sistemą pradedantiems mokytojams Latvijoje, Lietuvoje, Lenkijoje ir Čekijoje. Ji apima nuodugnią dabartinių mokytojo profesijos iššūkių, tokių kaip mokytojų trūkumas, profesinio tobulėjimo poreikis ir palankios darbo aplinkos kūrimas, analizę. Dokumente remiamasi įvairiais tyrimais, įskaitant „Švietimo ir mokymo stebėseną 2023“.¹ ir EBPO ataskaitas. Jame pateikiamos išsamios rekomendacijos, kaip didinti mokytojo profesijos patrauklumą, daugiausia dėmesio skiriant konkurencingam atlygiui, efektyviam mentoriavimui, nuolatiniam profesiniam tobulėjimui, remiantiems teisės aktams ir administracinei praktikai. Šios rekomendacijos skirtos įgyvendinti įvairiais lygmenimis – nuo atskirų mokyklų iki nacionalinės politikos, užtikrinti tvarų ir teigiamą poveikį švietimo sistemai.

Dokumento dėmesys neapsiriboja problemų nustatymu; ji aktyviai siūlo sprendimus ir politikos rekomendacijas, kaip padėti pradedantiesiems mokytojams. Tai apima sisteminių problemų, tokių kaip mokytojų trūkumas, darbo jėgos senėjimas ir įvairesnės pedagogų kvalifikacijos poreikis, sprendimą. Daugelio Europos šalių dalyvavimas projekte ir nuoroda į ES lygmens politiką rodo, kad rekomendacijos gali būti pritaikomos arba svarbios įvairiuose Europos Sąjungos švietimo kontekstuose.

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

¹ <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/index.html>

EUROPOS KONTEKSTAS

„Švietimo ir mokymo monitorius 2023“² siūlo išsamią mokytojų trūkumo krizės Latvijoje, Lietuvoje, Lenkijoje ir Čekijoje analizę, nušviečia įvairius iššūkius ir priemones, kurių imamasi joms spręsti.

Latvijoje ir Lietuvoje, kaip ir kitose Baltijos šalyse, nemenkas iššūkis kyla dėl senstančios mokytojų darbo jėgos. Didelė dalis mokytojų, ypač vidurinio ugdymo, yra 55 metų ir vyresni. Ši demografinė tendencija kelia susirūpinimą dėl artėjančio mokytojų trūkumo, kai šie vyresni pedagogai artėja prie pensijos.

Latvija aktyviai reagavo į šį iššūkį. Šalis pradėjo greitas iniciatyvas, leidžiančias jauniems specialistams greitai įgyti mokytojo kvalifikaciją, ypatingą dėmesį skiriant STEM sritims. Be to, Latvija sukūrė galimybes mokytojams išplėsti savo kvalifikaciją kitose dalykų srityse ir įvedė stipendijas studentams, kurie mokosi pradiniam mokytojų rengime.

Pagrindinė kelių šalių, įskaitant Lietuvą ir Latviją, priimta strategija – esminis mokytojų atlyginimų kėlimas. Nuo 2019 m. Lietuva mokytojų atlyginimus padidino 70 proc., o Latvijoje nuo 2016 m. – 59 proc.. Šiomis priemonėmis siekiama didinti mokytojo profesijos patrauklumą ir konkurencingumą.

Kita aktuali problema – pastebimas tam tikrų dalykų, tokių kaip gamtos mokslai, technologijos, inžinerija ir matematika (STEM), užsienio kalbų ir informatikos mokytojų trūkumas. Šis trūkumas ypač aštrus Lietuvoje ir yra dažnas iššūkis visoje Europos Sąjungoje.

Šiose šalyse politiniai atsakai pirmiausia buvo skirti tam tikrų dalykų trūkumo, o ne geografinio mokytojų paskirstymo disbalanso šalinimui. Svarstomi naujoviški sprendimai, pavyzdžiui, mokytojų sutelkimas visose mokyklose arba mokyklų tvarkaraščių pertvarkymas. Didesniuose miestuose, nepalankioje padėtyje esančiuose rajonuose ir atokiose ar kaimo vietovėse, taip pat vietovėse, kuriose vyrauja kita kalba kalbantys gyventojai, esančios mokyklos susiduria su didesniais sunkumais pritraukiant ir išlaikant mokytojus.

² <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/index.html>

Čekija, kaip ir Lietuva bei kitos ES šalys, taip pat ėmėsi ženkliai didinti atlyginimus, didindama mokytojo profesijos patrauklumą. Tačiau konkrečios informacijos apie

ĮČekijos Respublika Pedagoginių darbuotojų įstatymo pataisa įvedė dvejų metų įvadinį laikotarpį pradedantiesiems mokytojams (dėstytojams, kurie baigę studijas dirba pirmą kartą. Įvadinis arba adaptacinis laikotarpis trunka dvejus metus ir pradedantiesiems mokytojams priklauso įvadinis mokytojas / mentorius). numatyta mokyklos. Šis įstatymo pakeitimas reiškia, kad pradedančiųjų mokytojų profesinė parama yra numatyta įstatyme, todėl jai suteikiama teisinė teisė. (Anksčiau tai nebuvo teisiškai apibrėžta ir priklausė nuo mokyklos direktoriaus, kaip supažindinti pradedantįjį mokytoją su profesija.)

Ta pati įstatymo pataisa atnešė dar vieną naujovę. Tai atveria mokytojo profesiją tiems, kurie nesimokė Pedagoginio fakulteto. Kitaip tariant, tai reiškia, kad žmonės iš kitų fakultetų (Mokslų, Inžinerijos, Ekonomikos ir kt.) arba jau dirbantys šios profesijos specialistai (inžinieriai, buhalteriai, botanikai ir kt.) gali stoti į mokytojo profesiją / tapti mokytojais su sąlyga, kad baigs minimalias pedagogines studijas. per trejus metus nuo jų praktikos.

Abu šie dalykai turėtų paskatinti daugiau kandidatų (jaunesnių ar vyresnių ir įvairių profesijų) į mokytojo profesiją dirbti mokytojo darbą. Adaptacijos laikotarpis turėtų padėti pradedantiesiems mokytojams sklandžiai įsisavinti profesiją ir neleisti jiems per anksti palikti profesiją, patyrus sunkią ar sunkią patirtį pačioje karjeros pradžioje.

Nors konkrečios priemonės, kurių Lenkija ėmėsi reaguodama į mokytojų trūkumą, cituojamose dalyse nėra išsamiai aprašytos, tai reiškia, kad Lenkija kartu su kitomis minėtomis šalimis aktyviai dirba siekdama spręsti šiuos iššūkius.

Apibendrinant, ataskaita iliustruoja, kad Latvija, Lietuva ir Čekija deda bendras pastangas kovoti su mokytojų trūkumu. Šios pastangos apima atlyginimų didinimą, tikslines iniciatyvas tam tikriems dalykams ir naujoviškus politinius sprendimus – visa tai yra platesnės strategijos, skirtos spręsti problemas, kylančias dėl senstančios mokytojų darbo jėgos ir konkrečių dalykų trūkumo, dalis.

„Švietimo ir mokymo monitorius 2023“³ pateikia išsamią geriausios praktikos, įgyvendinamos ES padedant mokytojams, apžvalgą. Ši praktika apima daugybę strategijų, įskaitant įvadinį ir kuravimą, novatoriškus mokytojų trūkumo sprendimus, mokinių pritraukimą į mokytojo profesijas ir paskatas dirbti sudėtingoje aplinkoje.

Viena iš pagrindinių dėmesio krypčių yra įvadinio ir mentorystės programų naujiems mokytojams įgyvendinimas. Pripažindama šių programų, kurios dažnai trunka mažiausiai dvejus metus, svarbą, ES pabrėžia jų vaidmenį didinant mokytojų išlaikymo rodiklius ir gerinant jų rezultatus. Šias programas remia dėstytojai, aukštųjų mokyklų darbuotojai ir mokyklų mentoriai. Privalomas įvadinis etapas yra

daugumos ES švietimo sistemų ypatybė, o naujai kvalifikuoti mokytojai gauna privalomą kuravimo pagalbą.

Siekdamos išspręsti mokytojų trūkumo problemą, tokios šalys kaip Airija, Rumunija ir Nyderlandai ieško naujoviškų sprendimų. Pavyzdžiui, Airija turi bandomąją mokytojų pasidalijimo tarp mokyklų programą. Rumunija svarsto galimybę formuoti mokyklų konsorciumus, skirtus dalytis ištekliais, įskaitant mokytojus. Nyderlandai eksperimentuoja su alternatyviais savaitės tvarkaraščiais didžiųjų miestų mokyklose.

Kita svarbi sritis – pritraukti studentus į mokymą. Visose ES šalyse įgyvendinamos įvairios priemonės, skatinančios daugiau studentų dalyvauti pirminio mokytojų rengimo programose. Šios priemonės apima profesinio mokymo pajėgumų arba kokybės ir trukmės didinimą. Stažuotės mokykloje ir profesinis mokymas, neatsiejama daugumos pradinio mokytojų rengimo sistemų dalis, padeda sumažinti šių programų nebaigusių asmenų skaičių.

Mokytojams, dirbantiems sudėtingoje aplinkoje, pavyzdžiui, mokyklose, kuriose mokosi daug nepalankioje padėtyje esančių mokinių, teikiamos finansinės paskatos. Tačiau šios paskatos, kurios gali apimti padidintus bazinius atlyginimus arba papildomas išmokas, nėra visuotinai prieinamos visose ES šalyse. Tokios šalys kaip Baltijos šalys ir Rumunija kaip finansinę priemonę tokiems mokytojams siūlo padidinti bazinius atlyginimus.

Papildoma parama taip pat teikiama konkrečioms mokytojų grupėms. Pavyzdžiui, Belgijos flamandų bendruomenė leidžia į pensiją išėjusiems mokytojams užsidirbti papildomų pajamų grįžus į profesiją. Ispanija siūlo specialias lengvatas mokytojams, priimantiems pareigas kaimo ir atokiose vietovėse. Kroatijoje, Vengrijoje, Estijoje ir Prancūzijoje mokytojai, dirbantys konkrečiose sudėtingose srityse, gauna didesnę atlyginimą arba papildomą finansinę paramą. Pavyzdžiui, Estija moka didesnius atlyginimus rusakalbių vietovių mokytojams. Panašiai Nyderlanduose ir Švedijoje nepalankioje padėtyje esančios mokyklos gauna specialias finansines priemokas, kurios gali būti pervestos jų mokytojams.

Ši praktika kartu yra visapusiškas ir įvairus požiūris į mokytojo profesiją remti visoje ES. Jie sprendžia jėgimo į profesiją iššūkius ir tenkina specifinius mokytojų, dirbančių įvairiose ir dažnai sudėtingose aplinkose, poreikius.

Remiantis EBPO 2023 m⁴ ataskaita, Lietuva ir Latvija susiduria su dideliu iššūkiu mažėjant mokytojų skaičiui ir didėjant mokinių skaičiui. Ši tendencija rodo, kad šiose šalyse trūksta mokytojų. Siekiant kovoti

⁴ Išsilavinimas trumpai 2023 m EBPO rodikliai

su tuo, buvo daug pastangų, ypač Čekijoje ir Lietuvoje, didinant mokytojų atlyginimus. 2015–2022 m. šiose šalyse atlyginimai išaugo daugiau nei 20 proc., tikėtina, kad tokiu žingsniu siekiama padaryti mokytojo profesiją patrauklesnę ir spręsti mokytojų trūkumo problemą.

Mokytojų motyvacija glaudžiai susijusi su jų darbo sąlygomis. Tai apima pasirengimą ir paramą, kurią jie gauna karjeros pradžioje, taip pat nuolatinio profesinio tobulėjimo galimybes. Mokytojų gerovei ir motyvacijai likti profesijoje įtakos turi ir tokie veiksniai kaip atlyginimo patrauklumas ir kiti jų darbo aplinkos aspektai.

Kalbant apie mokytojo profesijos patrauklumą, ypač pagal profesinio mokymo programas, kyla iššūkių dėl riboto patrauklumo kaip karjeros pasirinkimo. Tai iš dalies siejama su atlyginimu.

EBPO ataskaitoje aptariamos kelios pagrindinės iniciatyvos ir strategijos, kuriomis siekiama didinti mokytojo profesijos patrauklumą, daugiausia dėmesio skiriant tokiems aspektams kaip konkurencingi atlyginimai, veiksmingas įdarbinimas ir perspektyvios karjeros perspektyvos.

Konkurencingas atlyginimas ir karjeros galimybės yra būtini, kad mokytojo profesija būtų patraukli. Švietimo sistemos konkuruoja su kitais ekonomikos sektoriais, siekdamos pritraukti aukštos kvalifikacijos absolventus. Mokytojo profesijos patrauklumui didelę įtaką turi tai, kaip mokytojų atlyginimai lyginami su kitomis profesijomis, reikalaujančiomis panašaus išsilavinimo, ir atlyginimų augimo potencialas laikui bėgant. Šis požiūris pabrėžia būtinybę pasiūlyti finansinį atlygį, atitinkantį mokymo srityje reikalaujamus reikalavimus ir kvalifikaciją.

Kalbant apie įdarbinimą ir pirminį mokytojų rengimą, labai svarbu pritraukti geriausius studentus į mokytojo profesiją. Tai gali būti pasiekta taikant veiksmingas įdarbinimo strategijas PTE etapo metu, kartu žadant patrauklius atlyginimus ir teigiamą profesijos įvaizdį. Tokios šalys kaip Suomija, Korėja ir Singapūras sėkmingai pritraukė aukščiausio lygio studentus į mokymą, todėl mokinių rezultatai buvo geresni tarptautiniuose palyginimuose. Šios šalys pabrėžia mokytojų profesinio magistro laipsnio įgijimo ir svarbaus praktinio mokymo svarbą, gerinantį bendrą profesijos įvaizdį.

Kitas svarbus veiksnys yra ilgalaikis atlyginimų augimas. Norint padidinti mokytojų pasiūlą ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos darbuotojus, svarbu pasiūlyti patrauklų pradinį atlyginimą ir karjeros perspektyvas. EBPO šalyse mokytojų atlyginimai paprastai didėja per jų karjerą. Pavyzdžiui, vidurinės mokyklos mokytojų vidutinis įstatymų nustatytas atlyginimas po 10 ir 15 metų darbo stažo yra žymiai didesnis, palyginti su jų pradiniu atlyginimu. Šis ilgalaikio finansinio augimo aspektas yra motyvuojantis veiksnys asmenims, svarstantiems pradėti ir likti mokytojo profesijoje.

Šios strategijos pabrėžia konkurencingo atlygio, veiksmingo įdarbinimo ir daug žadančių karjeros perspektyvų svarbą, kad mokytojo profesija taptų patrauklesnė ir tvaresnė.

TALIS 2018 m⁵ ataskaitoje pateikiamos kelios politikos rekomendacijos, kaip pagerinti mokytojo profesijos patrauklumą:

- Aukšto lygio kandidatų pritraukimas: tai apima žmogiškųjų išteklių poreikių stebėjimą ir prognozavimą, veiksmingų įdarbinimo kampanijų kūrimą įvairiems kandidatams ir stiprią vidinę motyvaciją turinčių asmenų atranką.
- Prestižo didinimas: ataskaitoje siūloma įgyvendinti komunikacijos ir žiniasklaidos kampanijas, siekiant pabrėžti mokymo intelektualinį stimuliavimą ir visuomeninį indėlį. Jame taip pat rekomenduojama sukurti sisteminį požiūrį, siekiant pakelti profesijos prestižą ir statusą.
- Profesinis tobulėjimas: Turėtų būti rengiami aukštos kokybės mokymai ir kvalifikacijos kėlimas. Turėtų būti alternatyvūs keliai į profesiją ir ryšys tarp pradinio mokytojo rengimo ir nuolatinės kvalifikacijos tobulinimo veiklos. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas profesiniam tobulėjimui tose srityse, kuriose reikia didelių poreikių, prisitaikant prie vietos ir konkrečios mokyklos konteksto bei įtraukiant strategijas, skirtas įvairioms aplinkoms ir specialiųjų poreikių mokiniams.
- Augimo rėmimas per įvadinį ir kuravimą: tai apima pradedančiųjų mokytojų paskirstymo peržiūrą, mokyklų vadovų įtraukimą į įvadinių ir mentorystės programų kūrimą ir mentorystės programų naujiems mokyklų vadovams kūrimą.
- Bendradarbiavimo kultūros ir veiksmingos mokymo praktikos puoselėjimas: ataskaitoje pasisakoma už veiksmingos mokymo praktikos palaikymą, mokytojų tvarkaraščių persvarstymą, kad būtų galima mokyti mažose grupėse, ir spręsti tokias problemas kaip patyčios. Tai taip pat skatina bendradarbiavimą, skatina kolegialų atmosferą ir skatina paskirstytą lyderystę mokyklose.

⁵TALIS 2018 m. rezultatai (I tomas) *Mokytojai ir mokyklų vadovai kaip besimokantys visą gyvenimą*

- Mokytojų galių suteikimas per savarankiškumą ir lyderystę. Mokytojams turėtų būti suteikta didesnė autonomija ir paskirstyta lyderystė. Taip pat rekomenduojama stiprinti mokyklų vadovavimą ir stiprinti mokytojų bei mokyklų vadovų balsus politiniuose debatuose.

EUROPOS LYGMENIO REKOMENDACIJOS

Europos profesinių sąjungų švietimo komitetas (ETUCE)⁶ nustatė 10 pagrindinių reikalavimų mokytojo profesijos patrauklumui Europoje didinti. Šiais reikalavimais siekiama užtikrinti, kad valstybės finansuojamose švietimo sistemose būtų pakankamai darbuotojų, kad būtų užtikrintas kokybiškas viešasis švietimas visiems. 10 pagrindinių reikalavimų yra šie:

1. Profesinio savarankiškumo skatinimas: pabrėžiama, kaip svarbu suteikti mokytojams laisvę priimti savo profesinį sprendimą.
2. Suteikite padorų ir konkurencingą atlyginimą: pasisakydami už sąžiningus ir konkurencingus mokytojų atlyginimus.
3. Remti veiksmingą karjeros pradžią, siekiant užtikrinti išlaikymą: pabrėžiant būtinybę imtis paramos priemonių mokytojams karjeros pradžioje, siekiant pagerinti išlaikymo rodiklius..
4. Užtikrinti kokybišką profesinį tobulėjimą: pabrėžiant nuolatinio mokytojų profesinio tobulėjimo galimybių poreikį.
5. Įterpti lygybę ir įvairovę. Dėmesys lygybės ir įvairovės principų integravimui į mokytojo profesiją.
6. Palaikykite saugias ir saugias darbo sąlygas: raginimas išlaikyti saugią ir saugią aplinką, kurioje mokytojai galėtų dirbti.
7. Užtikrinti darbo krūvio kontrolę ir darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą: sprendžiamas poreikis valdyti mokytojų darbo krūvius ir pusiausvyrą tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo.
8. Kurti demokratines mokyklų kultūras: skatinti demokratinę kultūrą vystymąsi mokyklose.
9. Užtikrinti socialinį dialogą: pabrėžiant socialinio dialogo svarbą sprendimų priėmimo procesuose, turinčiuose įtakos mokytojams.
10. Vertinkite, gerbkite ir įgalinkite mokytojo profesiją: propaguoti didesnę mokytojų, kaip profesionalų, pagarbą ir įgalinimą.

Šie reikalavimai atspindi ETUCE įsipareigojimą spręsti įvairius iššūkius, su kuriais susiduria mokytojo profesija Europoje, įskaitant klausimus, susijusius su autonomija, atlyginimu, karjeros plėtra, darbo sąlygomis ir socialiniu pripažinimu.

⁶ <https://www.csee-etuce.org/en/campaigns/make-teaching-attractive>

Mentorių pagalba pradedantiesiems mokytojams

„Education and Training Monitor 2023“ tyrimas apie politikos priemones, skirtas mokytojo profesijos patrauklumui didinti, pateikia įžvalgų apie mentorystę, išryškina įvairius aspektus.

Prižiūrėtojų vaidmenų įvairovė: Ankstyvosios karjeros paramos vadovai yra įvairių sluoksnių, pavyzdžiui, dėstytojai, patarėjai, universiteto darbuotojai, mokyklų vadovai, mentoriai ir inspektoriai. Ši įvairovė vertinama kaip teigiama, siūlanti įvairių ir viena kitą papildančių pagalbą, ypač todėl, kad nauji mokytojai dažnai kreipiasi patarimo į patyrusius kolegas.

Pirmenybė patyrusiems mokytojams-mentatoriams: Nauji mokytojai teikia pirmenybę patyrusio mokytojo patarimui, o tai rodo, kad jie nori struktūrinės, asmeninės ir profesionalios pagalbos, pabrėžiančios praktinio vadovavimo vertę.

Subalansuoti indukcijos metodai: patyrę mokytojai pastebėjo, kad subalansuotas požiūris į įvadą, apimantis dalijimąsi patirtimi su bendraamžiais, patyrusių instruktorių kuravimą ir papildytas teoriniu bei akademinio išsilavinimu, yra naudingiausias.

Priėmimo ir pradinio mokytojo rengimo nuostatos: nauji mokytojai mano, kad naudingiausi įvadiniai aspektai yra reguliarus susitikimai su bendraamžiais, specializuotos paskaitos ir patyrusio mokytojo kuravimas. Šis lygiagretusis pradinio mokytojų rengimo modelis, jungiantis akademinį išsilavinimą su praktikos refleksija, yra laikomas mokytojo profesijos patrauklumo didinimu.

Privalomas kuravimo pobūdis ES švietimo sistemose: visoje ES mentorystės parama teikiama privalomai visiems naujai kvalifikuotiems mokytojams švietimo sistemose, kuriose įvadinis mokymas yra reguliuojamas. Tačiau mentorystės įsisavinimas įvairiose švietimo sistemose skiriasi.

Bendrų mentorių mokymų poreikis: yra rekomendacija dėl bendrų mokymų visiems asmenims, teikiantiems pagalbą naujiems mokytojams, remianti pradinio ugdymo programa, nes geras mokytojas automatiškai netampa geru mentoriumi. Kai kuriose šalyse vykdomi specialūs mentorystės ekspertų sertifikavimo egzaminai.

Kokybiškų įvadinių programų svarba: Įvadinių programų kokybė yra labai svarbi profesijos patrauklumui. Ankstyvosios karjeros mokytojai vertina gerą kuravimą ir mokymą savo pirmaisiais metais, nes tai pratęsia ir papildo jų universitetinį išsilavinimą.

Šios įžvalgos pabrėžia mentorystės svarbą mokytojo profesijoje, ypač naujiems mokytojams, ir rodo, kad praktinės patirties, kolegų pagalbos ir teorinio išsilavinimo derinys yra sėkmingo įvadinio ir profesinio tobulėjimo pagrindas.

Konkurencingą atlyginimą ir finansinę paramą:

Tyrime akcentuojami įvairūs pavyzdžiai ir įžvalgos apie konkurencingą mokytojų atlyginimą ir finansinę paramą:

Visokeriopai atlyginimų didinimas. Viso atlyginimo didinimas laikomas veiksmingu būdu pritraukti asmenis į mokytojų rengimo programas, taip sustiprinant profesijos statusą ir atspindint švietimo vertę. Tačiau tai yra vienas brangiausių politikos formuotojų variantų. Tokios šalys kaip Čekija, Estija, Prancūzija ir Nyderlandai padidino atlyginimus, kad mokytojų atlyginimai taptų konkurencingesni. Be to, kaip ekonomiškai naudingesnės siūlomos tikslinės paskatos, pvz., priemokos ar atlyginimų didinimas mokytojams, dirbantiems su dideliais poreikiais arba mokant konkrečius dalykus.

Konkurencingų atlyginimų svarba: Nors daugelis renkasi mokytoją iš profesijos, atlyginimai kai kuriose Europos šalyse nėra konkurencingi, palyginti su kitomis profesijomis, turinčiomis panašią išsilavinimą. Tyrimai rodo, kad tinkami atlyginimai yra labai svarbūs pritraukiant ir išlaikant kvalifikuotus kandidatus. Atlyginimai taip pat turėtų atspindėti unikalius skirtingų geografinių vietovių iššūkius.

Finansinės paramos priemonių pavyzdžiai: Įvairios šalys įgyvendino specialias finansinės paramos mokytojams priemones. Belgijos flamandų bendruomenė leidžia į pensiją išėjusiems mokytojams užsidirbti papildomų pajamų grįžus į savo profesiją. Ispanija teikia naudą mokytojams kaimo ir atokiose vietovėse. Kroatija siūlo didesnius atlyginimus ypatingų valstybei rūpimų sričių mokytojams. Vengrijoje yra didesni mokytojų atlyginimai socialiai ir ekonominiu požiūriu nepalankioje padėtyje esančiose mokyklose. Estija ir Prancūzija siūlo papildomą paramą pradedantiems mokytojams, Estija – didesnius atlyginimus rusakalbėse vietovėse. Nyderlanduose ir Švedijoje nepalankioje padėtyje esančios mokyklos gauna finansines premijas, kurias galima pervesti jų mokytojams.

Šie pavyzdžiai pabrėžia konkurencingo atlygio ir tikslinės finansinės paramos svarbą, kad mokytojo profesija taptų patrauklesnė ir tvaresnė.

Profesinis tobulėjimas ir mokymas:

Tyrimas atskleidžia įvairius mokytojų profesinio tobulėjimo ir mokymo aspektus:

Nuolatinio profesinio tobulėjimo skatinimas (CPD): Tyrimas rodo, kad paaukštinimas ir atlyginimų kėlimas turėtų būti susieti su nuolatiniu profesiniu tobulėjimu. Siekiant palengvinti nuolatinį fizinį aktyvumą, rekomenduojami šabai. Svarbu, kad mokyklų vadovai skatintų visus mokytojus įsitraukti į nuolatinį tobulėjimą. Taip pat pabrėžiamas TPD sąlygų gerinimas, įskaitant planavimą, infrastruktūrą ir dokumentaciją. Kas dešimt metų mokytojai turėtų būti ruošiami mokymo ar studijų laikotarpiams kitose Europos šalyse. Patariama didinti būsimų mokytojų informuotumą apie mobilumą ir lyginamąją švietimo sistemų analizę. Tarptautinį atvirumą skatinantys mokyklų vadovai ir mobilumo programose dalyvaujantys mokytojai turėtų būti apdovanoti. Taip pat rekomenduojama asmeninė tarpprofesinė perkvalifikavimo pagalba.

NPT plėtra ir tobulinimas: TPD tampa vis svarbesnė dėl visuomenės pokyčių ir naujų iššūkių, su kuriais susiduria mokyklos ir mokytojai. Tačiau dėl ekonomikos nuosmukio daugelyje Europos šalių sumažėjo NPT programų. Labai svarbu teikti pirmenybę nuolatiniam tobulėjimui, ypač įgyvendinant naujas mokymo programas ir mokant pagrindinių kompetencijų. Airijoje ir Škotijoje parengti dokumentai, siūlantys mokytojų rengimo tęstinumą nuo nuolatinio tobulėjimo iki įvadinio ir vėliau iki nuolatinio tobulėjimo, laikomi gerosios praktikos pavyzdžiais.

Veiksminga NPT politika: Veiksminga NPT politika gali teigiamai paveikti švietimo sistemos įvaidį ir jos prisitaikymą prie pokyčių. TPD yra pagrindinis pasitenkinimo darbu ir mokytojo profesijos patrauklumo veiksnys. Reikia nuoseklumo TPD programose, koreguoti vertinimus ir spręsti švietimo srities valdžios klausimus.

Mokytojų rengimo darbuotojų mokymas ir sertifikavimas: tyrime pabrėžiama bendro mokymo visiems asmenims, remiantiems naujus mokytojus, svarba, remiantis pradinio ugdymo programa. Rekomenduojami specialūs mokytojų rengėjų mokymai ir formalios sertifikavimo procedūros. Tokios šalys kaip Prancūzija ir Škotija taiko specialius ekspertų egzaminus. Kaip matyti iš Airijos ir Škotijos modelių, rekomenduojami glaudesni ryšiai tarp pradinio mokytojų rengimo (PTE), ankstyvos karjeros paramos (ECS) ir nuolatinio profesinio tobulėjimo etapų.

Apskritai šios įžvalgos pabrėžia esminį nuolatinio profesinio tobulėjimo ir mokymo vaidmenį didinant mokytojo profesijos patrauklumą ir veiksmingumą.

Teisės aktai ir administracinė pagalba:

Tyrimas apie politikos priemones, skirtas mokytojo profesijos patrauklumui didinti, suteikia įžvalgų apie teisės aktų ir administracinės paramos vaidmenį:

Mokytojų trūkumo problemos sprendimas teikiant administracinę pagalbą. Tokiose šalyse kaip Belgijos flamandų bendruomenė, Bulgarija, Airija ir Lietuva pripažįstamas mokytojų trūkumo poveikis, daugiausia dėmesio skiriant atlyginimų skirtumams ir padidėjusiam dabartinių mokytojų darbo krūviui. Siekdamos sušvelninti šiuos iššūkius, kai kurios šalys įgyvendino priemones, apimančias pagalbinį personalą, į kurį gali būti įtraukti mokytojų rengimo studentai, specialiojo ugdymo mokytojai ir socialiniai darbuotojai. Šie darbuotojai padeda perimdami tam tikras pareigas, pavyzdžiui, papildomą priežiūrą ne mokymo metu, rengia mokymosi aplinką, tvarko administracines užduotis, rūpinasi specialiųjų ugdymosi poreikių turinčiais mokiniais.

Teisės aktai ir administracinė parama atlyginimų didinimui. Keliose šalyse kaip įstatyminė arba administracinė priemonė buvo įvestas didelis mokytojų atlyginimų padidėjimas. Šia strategija siekiama padaryti mokytojo profesiją patrauklesnę mažinant mokytojų ir kitų aukštąjį išsilavinimą turinčių darbuotojų atlyginimų skirtumus. Mokytojų atlyginimai ES vidutiniškai yra 10,5% mažesni nei kitų aukštąjį išsilavinimą turinčių darbuotojų. Šio skirtumo šalinimas priimant teisės aktus yra svarbus žingsnis didinant profesijos patrauklumą.

Europos Sąjungos parama ir reglamentai: Europos Komisijai parengtą studiją remia Europos Sąjunga. Tai atspindi būtinybę bendradarbiauti ES lygmeniu sprendžiant su mokytojo profesija susijusius klausimus. Tai apima teisinę paramą, politikos formavimą ir finansavimo mechanizmus, padedančius valstybėms narėms įgyvendinti reformas ir tobulinti švietimo sektorių.

Šios įžvalgos pabrėžia įstatyminių ir administracinių priemonių svarbą remiant mokytojo profesiją, ypač dėl atlyginimų skirtumų, darbo krūvio valdymo ir bendro profesijos statuso bei patrauklumo ES stiprinimo.

Jaunųjų talentų pritraukimas:

Mokytojo profesijos patrauklumo didinimo tyrimas pateikia įžvalgų, kaip pritraukti jaunos talentus:

Įdarbinimas ir pirminis mokytojų rengimas (PMT): įdarbinimo etapu ir PMP metu itin svarbu patraukti atlyginimą derinti su teigiamu mokytojo profesijos suvokimu, kad pritrauktų geriausius studentus. Dokumente minimas amerikiečių tyrimas rodo, kad tokios šalys kaip Suomija, Korėja ir Singapūras sėkmingai pritraukia aukštos kvalifikacijos studentus į savo mokymo programas, todėl gerėja tarptautinių studentų rezultatai. Profesinio magistro laipsnio reikalavimas mokytojams, turintis daug

praktinio pasirengimo, teigiamai veikia profesijos įvaizdį. Kandidatams, neturintiems magistro laipsnio, svarbu suteikti profesinio tobulėjimo ir laiko įgyti magistro išsilavinimą.

Paskatos ir karjeros pažanga: norint pritraukti jaunus talentus, labai svarbu kurti paskatas ir susieti karjeros pažangą su mokytojų veiksmingumu ir atsidavimu tobulėjimui. Institucinis pripažinimas turėtų būti suteiktas už mobilumą, nuolatinį profesinį tobulėjimą ir novatoriškas mokytojų iniciatyvas. Vienas pasiūlymas apima atlygį studentams mokytojams už išankstinį atlyginimą už įsipareigojimą dėstyti mažiausiai 8–10 metų. Kai kuriose šalyse padidinus atlyginimą naujiems mokytojams, ši profesija galėtų tapti patrauklesnė gabiems ir motyvuotiems studentams. Greitas veiksmingų mokytojų, ypač dirbančių sudėtingoje aplinkoje, pavyzdžiui, prioritetinėse švietimo zonose, atlyginimų augimas galėtų būti skatinamas finansiškai arba spartinant karjeros pažangą. Taip pat rekomenduojama kurti karjeros tobulinimo sistemas, kurios padėtų išlaikyti gerus mokytojus, ir skatinti socialinį dialogą šiomis temomis.

Šios priemonės pabrėžia strateginį požiūrį į jaunų talentų pritraukimą į mokytojo profesiją, daugiausia dėmesio skiriant finansinėms paskatoms ir profesijos įvaizdžio bei karjeros perspektyvų gerinimui.

Klasės dydis ir darbo aplinka:

Politikos priemonių, skirtų mokytojo profesijos patrauklumui didinti, tyrimas atskleidžia klasės dydžio ir darbo aplinkos klausimus:

Darbo sąlygų gerinimas – klasės dydis ir darbo krūvis: pastebėtas mokinių skaičiaus padidėjimas vienoje klasėje tokiose šalyse kaip Italija, Portugalija, Slovakija ir Ispanija, taip pat padidėjo savaitinis mokytojų darbo krūvis Kipre, Graikijoje, Vengrijoje ir Italijoje. , Lenkijoje, Portugalijoje ir Turkijoje. Ir atvirkščiai, tik kelios šalys, tokios kaip Austrija, Estija, Vengrija ir Lenkija, sumažino vaikų skaičių, kad sumažintų klasių skaičių. Tačiau parama mokytojams, susiduriantiems su sunkumais arba norintiems persikvalifikuoti į kitą darbą, daugelyje Europos šalių tebėra nepakankama.

Klasės dydžio ir streso įtaka: tarp didelio streso lygio ir didelių klasių dydžių yra neigiama koreliacija. Pedagogai, įvardijantys vieną iš jų kaip problemą, dažnai nepripažįsta kitos, nepaisant galimo ryšio tarp jų. Profesijos iššūkiai, kurie turi įtakos jos patrauklumui, apima sudėtingą programų pobūdį ir nepakankamą paramą sunkumus patiriantiems mokytojams bei sunkumus, kylančius dėl mokinių požiūrio ir elgesio, kurie dažnai paaštrėja didelėse klasėse.

Šios įžvalgos atskleidžia, kad klasės dydis ir darbo krūvis daro didelę įtaką mokytojų darbo aplinkai ir turi įtakos bendram profesijos patrauklumui. Ypatingas dėmesys skiriamas geresnių pagalbos mechanizmų mokytojams poreikiui, ypač sudėtingose aplinkose, kuriose yra didelės klasės.

Suinteresuotųjų šalių įtraukimas:

Politikos priemonių, skirtų mokytojo profesijos patrauklumui didinti, tyrimas pabrėžia, kad svarbu bendradarbiauti su suinteresuotosiomis šalimis, ypač profesinėmis sąjungomis:

Socialinio dialogo su profesinėmis sąjungomis kokybė: tyrime socialinio dialogo su profesinėmis sąjungomis kokybė įvardijama kaip pagrindinis veiksnys, skatinantis mokytojo profesiją padaryti patrauklesnę. Efektyvus socialinis dialogas būtinas siekiant sėkmingo švietimo reformų, efektyvaus žmogiškųjų išteklių valdymo, švietimo sistemos tobulinimo, mokytojų gerovės užtikrinimo, teigiamos įtakos profesijos įvaizdžiui visuomenėje. Sėkmingas dalyvavimas priklauso nuo visų suinteresuotųjų šalių noro bendradarbiauti ir išlaikyti skaidrumą.

Suomija ir Airija kaip pavyzdžiai: šios šalys pabrėžiamos kaip geros praktikos, susijusios su suinteresuotųjų šalių įtraukimu, pavyzdžiais. Jie sėkmingai įtraukė profesines sąjungas į diskusijas ir sprendimų priėmimo procesus, turinčius įtakos mokytojo profesijai.

Pabrėžiama, kad šis bendradarbiavimas su profesinėmis sąjungomis ir kitomis suinteresuotosiomis šalimis yra labai svarbus kuriant palankią aplinką mokytojams. Spręsdamas jų rūpesčius ir poreikius, toks bendradarbiavimas labai prisideda prie bendro mokytojo profesijos patrauklumo ir tvarumo.

Sauga darbo vietoje

Mokytojo profesijos patrauklumo didinimo tyrime nagrinėjami kritiniai klausimai, susiję su mokytojų sauga darbo vietoje, ypač susiję su psichologiniu smurtu:

Iššūkiai, su kuriais susiduria mokytojai: Mokytojai gali susidurti su įvairiais asmeniniais iššūkiais, santykių konfliktais arba sunkumais prisitaikydami prie tam tikrų mokinių tipų. Šios problemos gali labai paveikti ne tik mokytojų gerovę, bet ir mokyklų, kuriose jie dirba, efektyvumą.

Stresas, susijęs su mokymo veikla: Europos profesinių sąjungų švietimo komiteto (ETUCE) atliktos apklausos atskleidė, kad mokytojų stresas daugiausia susijęs su jų mokymo veiklos organizavimu.

Priemonės mokytojams, susiduriantiems su asmeniniais sunkumais: Tik 13 Europos šalių priėmė priemones, kaip taisykles arba rekomendacijas, skirtas padėti mokytojams, susiduriantiems su asmeniniais sunkumais.

Pagalbos paketas mokytojams, susidūrusiems su konfliktais: 19 šalių yra specialių pagalbos paketų mokytojams, kurie susiduria su konfliktais savo profesinėje aplinkoje.

Naujų mokymo metodų poreikis: tyrimas pasisako už mokymo metodikų išradimą iš naujo. Jame siūloma pereiti nuo tradicinio modelio, kai mokytojai dirba izoliuoti savo klasėse, prie bendradarbiavimo metodo. Šis naujas modelis akcentuotų komandinį darbą, kolektyvinę refleksiją, individualią autonomiją ir didesnę mokyklų autonomiją. Manoma, kad toks pokytis yra labai svarbus sprendžiant daugybę iššūkių ir streso veiksnių, su kuriais susiduria mokytojai, įskaitant psichologinį smurtą.

Šio tyrimo įžvalgos pabrėžia sudėtingų ir daugialypių iššūkių, su kuriais susiduria mokytojai, pripažinimą, įskaitant psichologinius aspektus. Jame pabrėžiama sisteminių pokyčių būtinybė siekiant geriau paremti mokytojus ir pagerinti jų darbo sąlygas.

Tiek iš EBPO ataskaitos, tiek iš Švietimo ir mokymo stebėsenos galime rasti pagrindinius dalykus, susijusius su pradedančiųjų mokytojų parama.

1. Mokytojų trūkumas ir įdarbinimas:

– Abiejuose pranešimuose akcentuojamas mokytojų trūkumo klausimas, ypač kai kuriose Europos šalyse. EBPO ataskaitoje pabrėžiamas atlyginimų didinimas kaip būdas pritraukti kandidatus, o Švietimo ir mokymo stebėtojas teigia, kad darbo sąlygų gerinimas ir pagalbos teikimas asmeniniams sunkumams taip pat gali būti veiksmingas.

2. Atlyginimai ir finansinės paskatos:

– EBPO ataskaitoje pažymimas didelis atlyginimų padidėjimas tam tikrose šalyse, o tai rodo judėjimą konkurencingesnio atlygio link. Švietimo ir mokymo stebėtojas tai pakartoja teigdamas, kad visuotinis atlyginimų padidinimas galėtų padidinti profesijos patrauklumą, nors tikslinės finansinės paskatos gali būti ekonomiškesnės.

3. Profesinis tobulėjimas ir mokymas:

– Abiejose ataskaitose nenutrūkstamas profesinis tobulėjimas (CPD) nurodomas kaip itin svarbus. EBPO ataskaitoje pabrėžiama mokymosi visą karjerą ir tobulėjimo svarba, o Švietimo ir mokymo stebėtojas rekomenduoja integruoti TPD į mokytojų rengimo tęstinumą.

4. Darbo sąlygos ir klasės dydis:

- Švietimo ir mokymo stebėtojas atkreipia dėmesį į iššūkius, su kuriais susiduria mokytojai dėl padidėjusio klasių skaičiaus ir darbo krūvio, ir atspindi neigiamą šių veiksnių poveikį mokytojo profesijos patrauklumui.

5. Mentorstė ir parama:

- Abiejose ataskaitose pabrėžiama naujų mokytojų mentorstės svarba, o Švietimo ir mokymo stebėtojas pasisako už struktūrizuotas ir veiksmingas mentorstės programas.

6. Teisės aktų leidyba ir administracinė pagalba:

- Švietimo ir mokymo stebėtojas teigia, kad siekiant padidinti profesijos patrauklumą labai svarbūs teisiniai ir administraciniai veiksmai, pavyzdžiui, atlyginimų koregavimas ir parama mokytojams, susiduriantiems su sunkumais.

7. Jaunųjų talentų pritraukimas:

– Abiejuose pranešimuose sutariama, kad reikia pritraukti aukščiausios klasės studentus į mokytojo profesiją. EBPO ataskaitoje pabrėžiami konkurencingi atlyginimai ir teigiamas profesijos įvaizdis, o Švietimo ir mokymo stebėtojas siūlo tokias paskatas kaip atlygis mokiniams mokytojams ir greitesnis atlyginimų augimas.

8. Mokytojų sauga ir psichologinė gerovė:

- Švietimo ir mokymo stebėtojas sprendžia sisteminių pokyčių poreikį, siekiant palaikyti mokytojų psichologinę gerovę, o tai rodo, kad didėja mokytojo profesijos psichikos sveikatos iššūkių suvokimas.

Apibendrinant galima teigti, kad tiek EBPO ataskaitoje, tiek Švietimo ir mokymo stebėsenoje pateikiama išsami dabartinės mokytojo profesijos padėties Europoje analizė. Jie pabrėžia konkurencingų atlyginimų, nuolatinio profesinio tobulėjimo, palankių darbo sąlygų, veiksmingos mentorstės, teisėkūros paramos, jaunų talentų pritraukimo ir psichologinių iššūkių sprendimo būtinybę, siekiant padidinti mokytojo profesijos patrauklumą ir tvarumą.

ŠALIES ANALIZĖ

Čekijos Respublika

Čekijos Respublikoje paramos mokytojams, ypač naujokams, strategija yra daugialypė ir apima tokius elementus kaip konkurencingas atlyginimas, kuravimas, profesinis augimas, teisėkūros priemonės ir darbo aplinkos gerinimas.

Mokytojų atlyginimų klausimas Čekijoje yra sudėtingas, nes atlyginimai atsilieka nuo kitų profesijų, kurioms reikalingas universitetinis išsilavinimas, ypač didesniuose miestuose. Kai kurioms mokykloms/regionams sunku rasti mokytojus (ypač tam tikrų dalykų – gamtos mokslų, IKT, kalbų). Dėl šio neatitikimo padaugėjo nekvalifikuotų mokytojų, ypač didmiesčiuose. Nors planuojama atlyginimus didinti, prieš tai vertinami kaip neadekvatūs konkurencingumui, o šių padidinimų iki 130% vidutinio atlyginimo realizavimas lieka neaiškus. Nuo 2024 m. sausio 1 d. įstatyme numatytas mokytojų atlyginimų indeksavimas turėtų būti 130 procentų vidutinio darbo užmokesčio ekonomikoje.⁷ Tačiau abejotina, ar toks lygis bus išlaikytas. Įstatymo nuostata nurodo, kad bendra mokytojų darbo užmokesčiui pagal Švietimo įstatymą skiriamų lėšų suma turi atitikti ne mažiau kaip 130 procentų vidutinio mėnesinio bruto nominaliojo darbo užmokesčio vienam etatiniam šalies ūkio mokytojui. Vadovas ir toliau turės galimybę nuspręsti, kaip panaudoti mokyklos veiklai skirtas lėšas. Todėl naujai nustatyta Švietimo įstatymo taisyklė nereiškia, kad kiekvieno mokytojo atlyginimas bus ne mažesnis kaip 130 % vidutinio mėnesinio bruto nominaliojo darbo užmokesčio, palyginti su vidutiniu šalies darbuotojų skaičiumi. Taigi realiai praktinio poveikio mokytojų atlyginimų didinimui gali būti nedaug.

Pradedantieji Čekijos Respublikos mokytojai naudojami mokytojų ir mokyklų direktorių profesinio tobulėjimo pagalbos sistema (SUSY), bendradarbiaujančiu su Europos Sąjunga, projektu. Nuo 2018 m. sausio mėn. iki 2030 m. birželio mėn. vykstantis SUSY tikslas – skatinti mokytojų ir mokyklų vadovų profesinį tobulėjimą, daug dėmesio skiriant naujų mokytojų kuravimui.

Mokytojų profesinis tobulėjimas derinamas tiek su mokyklos pedagoginiu planu, tiek su asmens profesiniais tikslais. Šis požiūris gerbia mokytojų asmeninius pasirinkimus ir įpareigoja darbdavius sudaryti geresnes tolesnio mokymosi galimybes. Mokytojai taip pat skatinami efektyviau išnaudoti savarankiško mokymosi atostogas.

⁷ 183/2023 rink., iš dalies keičiantis Įstatymą Nr. 563/2004 rink., dėl pedagoginio personalo ir iš dalies keičiantį tam tikrus aktus, su pakeitimais, ir įstatymą Nr. 561/2004 rink. profesinis ir kitas išsilavinimas (Švietimo įstatymas) su pakeitimais.

Čekija padarė pažangą įtraukdama adaptacijos laikotarpio institutą (laikotarpis, per kurį pradedantiesiems mokytojams priskiriamas mentorius) ir mokytojų mentorių institutą. Tačiau ši įstatymo pataisa nekelia klausimų, nes jame nenurodyta, kokį atlygį mentorius turėtų gauti už savo darbą, kokiais kriterijais vadovaujasi renkantis mentorių arba ar mentoriai gali gauti sumažintą mokymo laiką, kad galėtų pasirūpinti savo auklėtiniams (pvz., teikia grįžtamąjį ryšį, atlieka stebėjimus, analizuoja pamokas, padeda pasiruošti ar formuluoja tolesnio tobulėjimo strategijas).

Nors konkrečios iniciatyvos pritraukti jaunos talentus į švietimo sektorių nebuvo išsamiai aprašytos dokumentuose, tokios programos kaip SUSY ir profesinio tobulėjimo bei mentorystės tobulinimas prisideda prie to, kad mokymas taptų patraukliu absolventų karjeros pasirinkimu.

Dokumentuose nebuvo aiškiai aptartas klasės dydis ir darbo sąlygos. Tačiau šie veiksniai paprastai yra svarbūs bendram mokymo patrauklumui ir greičiausiai į juos atsižvelgiama vykdant platesnes švietimo reformas.

Apibendrinant galima pasakyti, kad Čekijos požiūris į mokytojo profesijos tobulinimą yra visapusiškas, ypač daug dėmesio skiriant naujų mokytojų profesiniam tobulėjimui ir kuravimui. Tačiau yra ir nuolatinių iššūkių, ypač dėl konkurencingų atlyginimų ir planuojamų atlyginimų reformų vykdymo.

Latvija

Latvijos požiūris į mokytojo profesijos tobulinimą yra daugialypis, apimantis tokius aspektus kaip konkurencingas atlyginimas, kuravimas, profesinis tobulėjimas, teisėkūros parama ir darbo aplinkos gerinimas.

Finansinės paskatos vaidina svarbų vaidmenį motyvuojant pradedančius mokytojus Latvijoje. 2018 m. buvo įgyvendintas atlyginimų didinimo grafikas, siekiant išspręsti susirūpinimą dėl atlygio ir darbo krūvio. Nepaisant to, minimali mokytojų mėnesinio atlyginimo norma vis dar vertinama kaip neadekvati ir nekonkurencinga su kitomis ES šalimis. Kasmetinis atlyginimų prieaugis buvo nedidelis ir sunkiai neatsilieka nuo infliacijos. Savivaldybės taip pat skiria papildomą finansavimą pagal mokinių skaičių, siekdamas užtikrinti, kad mokytojai gautų didesnę nei minimalų atlyginimą.

Remdama pradedančius mokytojus, Latvija ėmėsi tokių priemonių kaip tarnybinių butų suteikimas ir pedagogikos studijų universitetuose išlaidų padengimas. Tokios programos kaip „Mokymo stiprybė“ siūlo naujų mokytojų patarimus ir atitinkamą atlygį dalyvaujantiems mentoriams.

Švietimo ir mokslo ministerija yra įsipareigojusi plėtoti tvirtą mokytojų rengimo sistemą, užtikrinančią kokybišką, reguliarią profesinį tobulėjimą. Tai apima metodinę ir konsultacinę pagalbą bei profesinės patirties mainų ir bendradarbiavimo tinklų kūrimą.

Įstatymiškai Latvijos vyriausybė aktyviai dalyvauja persvarstant mokytojų darbo apmokėjimo modelį ir principus, kaip nurodyta Ugdymo plėtotės gairėse 2021–2027 m.

Siekdama pritraukti jaunus talentus, Latvija daugiausia dėmesio skiria konkurencingam atlyginimui, visapusės mokytojų rengimo sistemos kūrimui ir nuolatinių profesinio tobulėjimo galimybių užtikrinimui.

Pabrėžiama vieningos, saugios ir atviros darbo aplinkos mokytojams svarba. Savivaldybės yra atsakingos už metodinės paramos ir technologinių išteklių teikimą.

Latvijos didžiųjų miestų asociacija (LLPA) pabrėžia sėkmingo socialinio dialogo reikšmę švietimo sektoriuje ir rodo aktyvų suinteresuotųjų šalių įsitraukimą.

Nors konkrečios informacijos apie saugos priemones mokyklose pateiktuose šaltiniuose nebuvo aiškiai aprašyta, saugios darbo aplinkos akcentavimas reiškia, kad tai yra prioritetas Latvijos švietimo įstaigose.

Apskritai Latvijos iniciatyvos ir politika rodo išsamią mokytojo profesijos tobulinimo strategiją, daug dėmesio skiriant mentorystei, profesiniam tobulėjimui ir atlyginimams. Tačiau iššūkių išlieka, ypač siekiant užtikrinti, kad atlyginimai būtų konkurencingi ir neatsiliktų nuo didėjančios infliacijos.

Lenkija

Lenkijos požiūris į paramą mokytojams, ypač tiems, kurie pradeda dirbti šioje profesijoje, apima visapusišką strategijų rinkinį, apimančią tokius aspektus kaip konkurencingas atlyginimas, mentorystė, profesinis tobulėjimas, teisėkūros parama ir darbo aplinkos gerinimas.

Mokytojų atlyginimų klausimas Lenkijoje kelia didelį susirūpinimą. Švietimo sistema kovojo su nekonkurencingu atlyginimu, todėl buvo pasiūlyta gerokai padidinti atlyginimus ir paprasčiau apskaičiuoti vidutinį atlyginimą. Mokytojų bazinis bruto atlyginimas skiriasi priklausomai nuo lygio, pradedantysis mokytojas uždirba apie 3424 PLN (apie 700 EUR). Mokytojams taip pat gali būti skiriamos įvairios priemonės pagal darbovietės specifiką, o iki 2018 m. naujai rangos sutartininkai gavo vienkartinę tobulėjimo išmoką, kuri nuo 2019 m. buvo pakeista pradine išmoka kiekvienam mokytojui praktikantui.

Mentorystė yra pagrindinė Lenkijos paramos pradedantiesiems mokytojams sistemos sudedamoji dalis, dauguma jų turi prieigą prie mentorystės pirmaisiais mokymo metais. Ši sistema yra labai svarbi teikiant reikiamas gaires ir paramą naujiems mokytojams.

Kalbant apie profesinį tobulėjimą, Lenkijos vyriausybė finansiškai remia kursus ir mokymo programas, skirtas mokytojų profesinei kvalifikacijai kelti. Pažymėtina, kad 2022 m. pokyčiai suvienijo mokytojų stažuotojų ir pagal sutartis dirbančių mokytojų vaidmenį į naują pradedančiojo mokytojo rangą, paveikdami profesinio tobulėjimo kelius.

Lenkijos švietimo sistema veikia pagal reguliavimo sistemą, kuri užtikrina tinkamą mokymo medžiagos finansavimą ir nustato karjeros ir atlyginimo gaires.

Nors pateiktoje informacijoje nėra konkrečiai kalbama apie iniciatyvas pritraukti jaunos talentus, tokios pastangos kaip konkurencingas atlygis ir profesinio tobulėjimo galimybės prisideda prie to, kad mokytojas taptų patrauklesne profesija.

Pateiktuose dokumentuose nebuvo aiškiai nurodyta informacija apie klasių dydį ir darbo sąlygas Lenkijos mokyklose. Tačiau šie veiksniai paprastai vaidina lemiamą vaidmenį bendram mokytojo profesijos patrauklumui.

Dokumentuose nebuvo pateikta konkrečios informacijos apie suinteresuotųjų šalių dalyvavimą Lenkijos švietimo sektoriuje. Nepaisant to, suinteresuotųjų šalių dalyvavimas yra gyvybiškai svarbus vykdamas švietimo reformą ir formuojant politiką.

Darbo sauga mokyklose – esminis rūpestis – šaltiniuose nebuvo išsamiai aprašytas. Tačiau saugios darbo aplinkos užtikrinimas paprastai švietimo įstaigose yra prioritetas.

Apibendrinant galima teigti, kad Lenkijos požiūris į mokytojo profesijos tobulinimą yra visapusiškas, daug dėmesio skiriant profesiniam tobulėjimui, pradedančiųjų mokytojų mentorijoms ir konkurencingam atlygiui. Vis dėlto iššūkių išlieka, ypač užtikrinant tinkamą atlyginimą ir supaprastinant atlyginimų sistemą.

Lietuvos paramos mokytojams, ypač naujokams, strategija apima daugybę priemonių, orientuotų į konkurencingą atlyginimą, mentorystę, kvalifikacijos kėlimą, teisės aktus ir darbo aplinkos gerinimą.

Viena iš svarbiausių sričių yra užtikrinti, kad kvalifikuoti mokytojai gautų didesnius atlyginimus. Šalyje aktyviai dirbama, kad mokytojai pasiektų aukštesnes kvalifikacines kategorijas, o tai lemia ženkliai didesnius atlyginimus. Pripažindama konkurencingo atlyginimo svarbą, Lietuva taip pat siekia nustatyti patrauklų atlyginimą pradedantiems mokytojams, kurie pritrauktų juos į švietimo sistemą.

Mentorystės programos Lietuvoje yra visapusės, pradedantiesiems mokytojams teikiant pagalbą per mentorių užduotis, mokymus, superviziją, profesionalias konsultacijas. Šios programos pasirodė veiksmingos – apie 75 procentai dalyvių liko švietimo srityje.

Lietuva

Lietuvos švietimo mokslo ir sporto ministerija parengė detalųjį mokytojų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo planą. Šis planas apima kitų sričių specialistų perkvalifikavimą tapti mokytojais, taip sprendžiant pagrindines švietimo sektoriaus problemas.

Taip pat dedamos pastangos nacionaliniu lygmeniu koordinuoti įvairias iniciatyvas, skirtas mokytojų pritraukimui į mokyklas, užtikrinant, kad šios priemonės būtų pakankamai finansuojamos.

Jaunųjų talentų pritraukimui Lietuva turi specialias programas, skirtas mažesnių miestelių mokykloms, kur jaunų mokytojų poreikis yra didžiausias. Šios programos suteikia galimybę jauniems specialistams pradėti mokytojo profesiją ir gauti reikiamą paramą.

Nors pateiktuose dokumentuose nėra aiškiai aptariamas klasių dydis ir darbo aplinka, šie veiksniai paprastai laikomi esminiais nustatant bendrą mokytojo profesijos patrauklumą ir veiksmingumą.

Švietimo ir mokslo ministerija atlieka pagrindinį vaidmenį įtraukiant ir bendradarbiaujant su įvairiomis suinteresuotomis šalimis priimant ir remiant pradedančius mokytojus, pabrėždama suinteresuotųjų šalių įsitraukimo į šį procesą svarbą.

Nors konkrečios informacijos apie saugos priemones ar politiką Lietuvos mokyklose pateiktuose šaltiniuose nėra, saugios darbo aplinkos palaikymas paprastai yra prioritetas švietimo įstaigose.

Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos ir Mykolo Romerio universiteto komandos 2023 m. tyrimo ataskaita⁸ išreiškia didelį susirūpinimą dėl smurto ir patyčių švietimo sektoriuje Lietuvoje. Pagrindinės ataskaitos išvados išryškina įvairias pedagogų problemas ir patirtį:

⁸ PEDAGOGŲ IR KITŲ ŠVIETIMO DARBUOTOJŲ SMURTO PATIRČIŲ ŠVIETIMO ĮSTAIGOSE TYRIMAS TYRIMO ATASKAITA 2023 <https://www.svietimoprofsajunga.lt/wp-content/uploads/2024/02/Pedagogu-ir-kitu-svietimo-darbuotoju-patirtys-svietimo-istaigoje-tyrimo-ataskaita.pdf>

1. Neadekvatus teisinis reguliavimas: Esama teisinė bazė Lietuvoje yra nepakankama siekiant apsaugoti pedagogus ir švietimo personalą nuo mokinių ar jų tėvų smurto. Reagavimas į tokius incidentus dažnai paliekamas pedagogų asmeninėms emocinėms ir finansinėms galimybėms.

2. Patyčių kultūra: daugiau nei pusė apklaustų pedagogų yra buvę atvejų, kai tėvai ar globėjai tyčiojosi iš mokytojų, liudininkais. Taip pat yra daug patyčių tarp pačių pedagogų ir iš administracijos iki mokytojų.

3. Smurto patirtis:

- Pusė pedagogų pranešė apie mokinių socialinį ir žodinį smurtą, o apie trečdalis patyrė seksualinį smurtą iš mokinių ir smurtą iš tėvų.
- Beveik penktadalis pedagogų susidūrė su mokinių kurstoma fizine žala, maždaug du penktadaliai patyrė kurstymą nepaklusti ir įžeidinėti mokytoją. Be to, beveik dešimtadalis susidūrė su įžeidžiančiomis žinutėmis, nuotraukomis ar vaizdo įrašais, daugiau nei dešimtadalis patyrė tyčinę žalą turtui.
- Žodinis smurtas ir grasinimai buvo dažniausiai pasitaikančios tėvų smurto formos.
- Konkrečios pedagogų grupės, tokios kaip ikimokyklinio ugdymo pedagogai, dalykų mokytojai, pradinio ugdymo mokytojai, dažniau patyrė įvairias smurto formas.
- Miesto švietimo įstaigos pranešė apie didesnę visų rūšių smurto (išskyrus mokinių padarytą turtinę žalą) dažnį, palyginti su kitomis vietomis.

4. Santykių kokybė:

- Didesnę darbo patirtį turintys pedagogai pranešė apie geresnius santykius su kolegomis ir mokiniais.
- Su mokiniais geriausiai bendravo pradinio ugdymo ir neformaliojo ugdymo mokytojai.
- Administracijos darbuotojai aukščiausiai įvertino santykius su mokyklos vadovybe ir kitomis savivaldybės švietimo įstaigomis.
- Kaimo įstaigų pedagogai pranešė apie geresnius santykius su kolegomis, mokyklų vadovais, kitomis savivaldybių švietimo įstaigomis.
- Tarp mokytojų bendras jausmas, kad jie yra nepakankamai suprasti mokinių, kolegų, administracijos, savivaldybės švietimo įstaigų atstovų.

5. Pagalbos ieškojimas: Didžioji dauguma mokytojų žinojo, kur kreiptis pagalbos patyrę smurtą. Trečdalis smurtą patyrusių asmenų kreipėsi pagalbos į šeimos narius ir ją gavo, dešimtadalis – į savo įstaigos administraciją, tačiau nesulaukė tinkamos paramos.

6. Vidaus nuostatai: Švietimo įstaigos Lietuvoje yra nustačiusios vidaus teisės aktus ir procedūras, susijusias su smurtu ir patyčiomis.

Šios išvados rodo sudėtingą ir nerimą keliančią situaciją, susijusią su smurtu ir patyčiomis Lietuvos švietimo įstaigose, o tai pabrėžia tvirtesnės teisinės apsaugos, paramos sistemų ir švietimo aplinkos kultūros kaitos poreikį.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos požiūris į mokytojo profesijos kėlimą yra visapusiškas, orientuojantis į tokias sritis kaip profesinis tobulėjimas, pradedančiųjų mokytojų mentorystė ir konkurencingas atlygis. Nepaisant šių pastangų, visapusiškai sprendžiant šias problemas tebėra iššūkių.

REKOMENDACIJOS

Rekomendacija dėl konkurencingo atlyginimo ir finansinės paramos

Mokyklos lygiu:

1. Įdiekite skaidrią atlyginimų struktūrą: sukurkite aiškią ir skaidrią atlyginimų struktūrą, kurioje būtų pripažįstama patirtis, išsilavinimo lygis, specialūs įgūdžiai ir veiklos rezultatai. Ši struktūra turėtų apimti aiškius progreso kelius, kad mokytojai suprastų, kaip jie gali tobulėti ir kokio atlyginimo padidėjimo gali tikėtis.
2. Įtraukite nuo veiklos rezultatų pagrįstų paskatų: įveskite nuo rezultatų pagrįstų paskatų, kurios apdovanoja išskirtinį mokymą, indėlį į mokyklos vystymąsi ir užklasinį dalyvavimą. Šios paskatos gali būti premijos, papildomos atostogos arba finansavimas profesiniam tobulėjimui.
3. Siūlykite finansinę paramą profesiniam tobulėjimui: teikite finansinę pagalbą mokytojams, siekiantiems tolesnio išsilavinimo ar profesinio tobulėjimo. Tai galėtų apimti kompensaciją už mokslą už aukštesnius laipsnius ar sertifikatus ir finansavimą už dalyvavimą konferencijose ar seminaruose.
4. Skirkite lėšų klasės ištekliams: Užtikrinkite, kad mokytojai turėtų prieigą prie būtinų klasės išteklių nemokėdami iš savo kišenės. Kiekvienai klasei paskirstykite biudžetą, kad mokytojai galėtų įsigyti reikmenų ar mokomosios medžiagos, jei reikia.

5. Įtraukite mokytojus į finansinių sprendimų priėmimą: įtraukite mokytojus arba jų atstovus į diskusijas ir sprendimus, susijusius su atlyginimu ir finansine parama. Šis dalyvavimas užtikrina, kad parengta politika atitiktų mokytojų poreikius ir lūkesčius.

Nacionaliniu lygiu:

1. Sukurkite Nacionalinę mokytojų atlyginimų komisiją: suformuokite nacionalinę komisiją, kuri reguliariai vertintų ir palygintų mokytojų atlyginimus su kitų profesijų, kurioms taikomi panašūs išsilavinimo ir patirties reikalavimai. Ši komisija turėtų užtikrinti, kad mokytojų atlyginimai būtų konkurencingi ir teisingi, atspindintys lemiamą jų vaidmenį visuomenėje.
2. Nustatyti minimalaus mokytojų darbo užmokesčio standartus: įgyvendinti teisės aktus, kurie nustato minimalų mokytojų atlyginimo standartą visoje šalyje. Šiame standarte turėtų būti atsižvelgiama į pragyvenimo išlaidas, būtiną išsilavinimo lygį ir mokytojo profesijos sudėtingumą.
3. Užtikrinti teisingą finansavimą visuose regionuose: Spręskite mokyklų finansavimo skirtumus skirtinguose regionuose, kad užtikrintumėte, jog mokytojai visose srityse gautų teisingą paramą. Tai apima užtikrinimą, kad mokyklos ekonomiškai nepalankiose vietovėse turėtų pakankamai išteklių, kad galėtų pasiūlyti konkurencingus atlyginimus ir paramą savo mokytojams.
4. Profesinio tobulinimosi fondas nacionaliniu lygmeniu: Skirti nacionalines lėšas specialiai mokytojų kvalifikacijos kėlimui. Tai galėtų apimti stipendijas tolesniam mokymuisi, dotacijas moksliniams tyrimams ir nacionalinių bei tarptautinių mokytojų mainų programų finansavimą.
5. Įdiegti mokestines lengvatas mokytojams: įvesti mokesčių lengvatas arba atskaitymus mokytojams, pripažįstant jų indėlį į tautos vystymąsi. Tai gali apimti atskaitymus už mokymo priemones, profesinio tobulėjimo išlaidas arba būstą tam tikrose srityse.
6. Nacionalinės kampanijos, skirtos mokytojo profesijai kelti: pradėkite nacionalines kampanijas, kurios pabrėžia mokytojo profesijos svarbą ir vertę. Tokios kampanijos gali padėti pritraukti talentus į šią profesiją ir sulaukti visuomenės bei politinės paramos geresniam mokytojų atlyginimui.

7. Reguliarios valstybinės konsultacijos su profesinėmis sąjungomis: Reguliariai konsultuokitės su mokytojų sąjungomis ir asociacijomis, kad suprastumėte jų perspektyvas ir poreikius. Šis bendradarbiavimas yra būtinas kuriant politiką, kuri reaguotų į tikrovę, su kuria susiduria mokytojai.
8. Remti mokytojų darbo jėgos dinamikos tyrimus: finansuokite tyrimus, kad suprastumėte mokytojų darbo jėgos dinamiką, įskaitant veiksnius, turinčius įtakos įdarbinimui, išlaikymui, pasitenkinimui darbu ir atlyginimo poveikiu šiems aspektams.

Mentorių rekomendacijos, kaip padėti pradedantiems mokytojams

Mokyklos lygiu:

1. Įvairūs priežiūros vaidmenys: Skatinkite įvairius priežiūros vaidmenis teikiant paramą ankstyvajai karjerai, įtraukiant dėstytojus, patarėjus, universiteto darbuotojus, mokyklų vadovus, mentorius ir inspektorius. Ši įvairovė siūlo įvairių ir vienas kitą papildančių paramos rūšių, naudingų pradedantiems mokytojams, kurie dažnai kreipiasi patarimo į patyrusius kolegas.
2. Patyrę mokytojai mentoriai: puoselėkite mentorystės kultūrą, kai pradedantieji mokytojai yra suporuoti su patyrusiais mokytojais. Taikant šį metodą, pirmenybė turėtų būti teikiama struktūrizuotai asmeninei ir profesinei pagalbai dirbant, pabrėžiant praktinių patarimų vertę.
3. Subalansuoti įvadiniai metodai: įgyvendinkite subalansuotą naujų mokytojų įvado programą, kuri apima dalijimąsi patirtimi su bendraamžiais, patyrusių instruktorių kuravimą ir teorinį bei akademinį išsilavinimą.
4. Reguliarūs kolegų susitikimai ir specializuotos paskaitos: Užtikrinti, kad į pradedančiųjų mokytojų įvadinės programas būtų įtraukti reguliarūs susitikimai su bendraamžiais ir specializuotos paskaitos. Šie elementai kartu su patyrusių mokytojų mentoriavimu padeda integruoti akademinį išsilavinimą su praktine patirtimi.
5. Praktinė patirtis, bendraamžių pagalba ir teorinis išsilavinimas: mentorystės programose pabrėžkite praktinės patirties, kolegų paramos ir teorinio išsilavinimo derinį. Šis derinys yra raktas į sėkmingą pradedančiųjų mokytojų įvadą ir profesinį tobulėjimą.

Nacionaliniu lygiu

1. Nacionalinė mentorystės programų struktūra: Sukurkite nacionalinę mentorystės programų mokyklose sistemą arba gaires. Šioje sistemoje turėtų būti apibūdinti mentorių vaidmenys ir atsakomybė, mentorystės programos struktūra ir laukiami pradedančiųjų mokytojų rezultatai.
2. Pradedantiesiems mokytojams privalomas įvadas ir mentorystė: padarykite įvadinę programas ir mentorystę privalomomis visiems pradedantiesiems mokytojams visoje šalyje. Ši politika užtikrina, kad visi nauji mokytojai, pradėdami savo karjerą, gautų nuoseklią ir kokybišką paramą.
3. Standartizuotas mentorių mokymas: parengti standartizuotą mentorių mokymo programą nacionaliniu lygiu. Ši programa turėtų suteikti patyrusiems mokytojams įgūdžių ir žinių, reikalingų norint veiksmingai patarti pradedantiesiems mokytojams.
4. Mentorystės programų finansavimas ir ištekliai: skirti nacionalinį finansavimą ir išteklius mentorystės programoms mokyklose remti. Tai galėtų apimti dotacijas mokykloms mentorystės programoms plėtoti arba finansines paskatas mokytojams, kurie imasi kuravimo pareigų.
5. Moksliniai tyrimai ir plėtra mokytojų priėmimo srityje: investuokite į mokslinius tyrimus, kad nuolat plėtotumėte ir tobulintumėte mokytojų įvedimo ir mentorystės praktiką. Šis tyrimas gali suteikti informacijos apie nacionalinę politiką ir užtikrinti, kad mentorystės programos būtų pagrįstos naujausiomis švietimo teorijomis ir praktika.
6. Bendradarbiavimas su aukštojo mokslo institucijomis: skatinti mokyklų ir aukštųjų mokyklų partnerystę, siekiant paremti pradedančiųjų dėstytojų perėjimą iš universiteto į klasę. Tai gali apimti bendras mentorystės programas arba tęstinio mokymosi galimybes.
7. Bendraamžių paramos tinklai: palengvinti nacionalinių tarpusavio pagalbos tinklų kūrimą pradedantiesiems mokytojams. Šie tinklai gali suteikti papildomos paramos ir platformos dalytis patirtimi ir geriausia praktika.

Rekomendacijos dėl profesinio tobulėjimo ir mokymo (CPD)

Mokyklos lygiu:

1. Susiekite paaukštinimą ir atlyginimą su nuolatinio tobulėjimo mokymu: suderinkite mokytojų karjeros pažangą ir atlyginimų didinimą su jų dalyvavimu nuolatiniame profesiniame tobulėjime. Toks požiūris motyvuoja mokytojus nuolat mokytis ir tobulėti.
2. Skatinti Nacionalinio profesinio tobulėjimo šabakštynus: įgyvendinkite šabinių atostogų politiką, kad palengvintumėte mokytojų dalyvavimą TPD. Tai gali suteikti jiems pakankamai laiko ir erdvės sutelkti dėmesį į savo profesinį augimą.
3. Mokyklos lyderystė skatinant nuolatinį tobulėjimą: Skatinkite mokyklų vadovus aktyviai propaguoti ir remti TPD tarp visų mokytojų. Tai gali apimti išteklius, laiką ir mokytojų skatinimą dalyvauti TPD veikloje.
4. Tarptautinis mobilumas ir lyginamasis švietimas: rengti mokytojus mokymo ar studijų laikotarpiams kitose Europos šalyse. Skatinti informuotumą ir supratimą apie skirtingas švietimo sistemas ir skatinti tarptautinį mobilumą kaip TPD dalį.
5. NPT programų nuoseklumas ir pritaikomumas: Užtikrinti TPD programų nuoseklumą, kad jos būtų pritaikomos besikeičiantiems švietimo sistemos poreikiams. Tai apima vertinimų koregavimą ir valdžios institucijų problemų sprendimą švietimo sistemoje.

Nacionaliniu lygiu:

1. Nacionalinė nuolatinio profesinio tobulėjimo politika (NPD): Nustatyti išsamią nacionalinę nuolatinio profesinio tobulėjimo politiką, kuri įpareigoja nuolatinį profesinį tobulėjimą kaip pagrindinį mokytojo profesijos komponentą. Šioje politikoje turėtų būti nurodyti aiškūs TPD tikslai, standartai ir laukiami rezultatai.
2. NPT finansavimas ir išteklių: Nacionaliniu lygmeniu skirkite tam skirtą finansavimą NPT programoms remti. Tai galėtų apimti dotacijas mokykloms, subsidijas mokytojams, dalyvaujantiems mokymo programose, ir investicijas į internetines mokymosi platformas.

3. Nacionalinė šabo atostogų programa: Sukurkite nacionalinę šabo atostogų sistemą, skirtą NPT tikslams. Ši sistema turėtų palengvinti mokytojų galimybę pailsėti profesiniam tobulėjimui be finansinių ar karjeros nuobaudų.
4. Paskatos dalyvauti TPD ir tarptautiniam atvirumui: įgyvendinti nacionalines paskatas mokytojams, kurie aktyviai dalyvauja TPD ir tiems, kurie demonstruoja tarptautinį atvirumą. Apdovanojimai gali būti pripažinimo, karjeros galimybių ar finansinių premijų forma.
5. Pagrindinių kompetencijų ir naujų mokymo programų profesinis tobulinimas: pirmenybę teikite nuolatiniam tobulėjimui, kuriame pagrindinis dėmesys skiriamas pagrindinėms kompetencijoms, naujoms mokymo metodikoms ir naujų mokymo programų įgyvendinimui. Tai užtikrina, kad mokytojai yra pasirengę susidoroti su šiuolaikiniais švietimo iššūkiais.
6. PMJ, ECS ir NPD integravimas: Skatinkite integruotą požiūrį, jungiantį pradinį mokytojų rengimą (PPM), ankstyvą karjeros pagalbą (ECS) ir NPD. Šis holistinis požiūris palaiko nuolatinį mokymąsi ir tobulėjimą mokytojo karjeros metu.
7. Bendradarbiavimas su švietimo suinteresuotosiomis šalimis: skatinti bendradarbiavimą tarp vyriausybinių agentūrų, švietimo įstaigų, mokytojų sąjungų ir kitų suinteresuotųjų šalių kuriant ir įgyvendinant NPD programas. Šis bendradarbiavimo metodas užtikrina, kad nuolatinis tobulėjimas yra tinkamas ir atitinka mokytojų bei švietimo sistemos poreikius.

Teisės aktų leidybos ir administracinės paramos rekomendacijos

Mokyklos lygiu:

1. Administracinė parama mokytojų trūkumo problemai spręsti: įgyvendinti priemones, skirtas mokytojų trūkumo problemai spręsti, daugiausia dėmesio skiriant atlyginimų skirtumams ir padidėjusiam dabartinių mokytojų darbo krūviui. Tai gali apimti pagalbinių personalo, pvz., mokytojų rengimo studentų, specialiojo ugdymo mokytojų ir socialinių darbuotojų, siuntimą, kurie padėtų atlikti papildomą priežiūrą, parengti mokymosi aplinką, tvarkyti administracines užduotis ir užtikrinti atidesnę specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių mokinių priežiūrą.

2. Padidinkite administravimo efektyvumą mokyklose: pagerinkite administravimo efektyvumą mokyklose, kad galėtumėte valdyti darbo krūvį ir efektyviai paskirstyti užduotis. Tai galėtų apimti investicijas į administracines technologijas ir administracijos darbuotojų mokymą.
3. Įtraukite mokytojus į politikos formavimą ir įgyvendinimą: Aktyviai įtraukite mokytojus į jiems įtakos turinčios politikos formavimą ir įgyvendinimą. Šis dalyvavimo metodas gali užtikrinti, kad politika būtų veiksmingesnė ir labiau atitiktų mokytojų poreikius.
4. Reguliari politikos peržiūra ir pritaikymas: reguliariai peržiūrėkite ir pritaikykite politiką ir administracines priemones, kad įsitikintumėte, jog jos yra veiksmingos ir atitinka kintančius švietimo sektoriaus ir mokytojo profesijos poreikius.

Nacionaliniu lygiu:

1. Nacionalinės strategijos mokytojų trūkumo problemai spręsti: parengti išsamias nacionalines strategijas, skirtas mokytojų trūkumo problemai spręsti. Tai turėtų apimti pagrindinių priežasčių, pvz., atlyginimų skirtumų ir padidėjusio darbo krūvio, analizę ir veiksmingų sprendimų, pvz., pagalbino personalo skaičiaus didinimo mokyklose, įgyvendinimą.
2. Patobulinta administracinė pagalba mokyklose. Suteikite mokykloms reikalingą administracinę pagalbą, kad jos galėtų veiksmingai valdyti darbo krūvius ir pagerinti veiklos efektyvumą. Tai gali apimti administracinio ir pagalbino personalo skaičiaus didinimą mokyklose ir investicijas į technologijas, siekiant supaprastinti administracinius procesus.
3. Nacionalinė mokytojų darbo krūvio valdymo politika: įgyvendinti nacionalinę politiką, orientuotą į mokytojų darbo krūvio valdymą. Šia politika turėtų būti siekiama sukurti subalansuotą mokytojų darbo krūvį, užtikrinant, kad jie turėtų pakankamai laiko tiek mokymui, tiek profesiniam tobulėjimui.
4. Stiprinti mokytojų rengimą ir profesinį tobulėjimą: stiprinti nacionalines mokytojų rengimo ir profesinio tobulėjimo programas, siekiant užtikrinti, kad mokytojai būtų tinkamai pasirengę įveikti šiuolaikinio švietimo iššūkius. Tai apima nuolatinės profesinio tobulėjimo galimybes ir paramą mokytojams, kad jie galėtų tobulinti savo įgūdžius.

5. Dalyvaujamosios politikos kūrimas: įtraukti mokytojus ir jiems atstovaujančias organizacijas į švietimo politikos kūrimą. Šis dalyvavimu grindžiamas požiūris gali padėti rasti veiksmingesnių ir praktiškesnių politinių sprendimų.

Rekomendacijos Pritraukti jaunos talentus į mokytojo profesiją.

Mokyklos lygiu

1. Patrauklus atlyginimas ir pozityvus suvokimas apie profesiją: įdarbinimo etape ir pradiname mokytojų rengime (PTE) prijunkite patrauklų atlyginimą su teigiamu mokytojo profesijos suvokimu. Šis derinys yra labai svarbus norint pritraukti geriausius studentus, kaip rodo tokių šalių kaip Suomija, Korėja ir Singapūras sėkmė pritraukiant aukšto lygio studentus į savo švietimo programas.
2. Paskatos ir karjeros ryšiai: kurkite paskatas, susijusias su mokytojų veiksmingumu ir atsidavimu tobulėjimui. Tai gali apimti institucinį mobilumo pripažinimą, nuolatinį profesinį tobulėjimą ir novatoriškas mokytojų iniciatyvas.
3. Mokytojų studentų atlyginimas: apsvastykite galimybę mokiniams mokiniams atlyginti pagal susitarimą dėl išankstinio atlyginimo už įsipareigojimą dėstyti minimalų laikotarpį (pvz., 8–10 metų). Šis požiūris gali padaryti profesiją patrauklesnę gabiems ir motyvuotiems studentams.
4. Greitas atlyginimų didinimas efektyviems mokytojams: Įdiekite greitą atlyginimų didinimą efektyviems mokytojams, ypač tiems, kurie dirba sudėtingoje aplinkoje, pavyzdžiui, prioritetinėse švietimo zonose. Tai galėtų būti skatinama finansiškai arba spartesne karjeros pažanga.
5. Karjeros tobulinimo sistemos: kurkite karjeros didinimo sistemas, kurios padėtų išlaikyti gerus mokytojus. Tai reiškia, kad reikia sukurti aiškius profesinio augimo ir pripažinimo kelius mokyklos sistemoje.

Nacionaliniu lygiu:

1. Nacionalinės kampanijos, skirtos mokymo įvaizdžiui gerinti: Pradėkite nacionalines kampanijas, kad pagerintumėte visuomenės suvokimą apie mokytojo profesiją. Šios kampanijos turėtų pabrėžti mokymo poveikį ir vertę, parodyti, kad tai naudingas ir gerbiamas jaunų žmonių karjeros pasirinkimas.
2. Patrauklūs atlygio paketai: įgyvendinti politiką, kuri užtikrintų konkurencingą ir patrauklų atlyginimą mokytojams, ypač pradedantiesiems stojantiesiems. Šiuo požiūriu turėtų būti siekiama, kad profesija būtų finansiškai patraukli aukšto lygio studentams.
3. Paskatos ir karjeros tobulinimo galimybės: sukurkite nacionalines paskatas, susijusias su mokytojų veiksmingumu, atsidavimu profesiniam augimui ir naujoviška praktika. Tai gali apimti finansines premijas, greitą karjeros pažangą ir pripažinimo programas.
4. Studentų mokytojų atlyginimų programos: apsvastykite programas, kuriose mokiniams mokytojams siūlomos stipendijos arba išankstiniai atlyginimai mainais už įsipareigojimą dėstyti sistemoje tam tikrą metų skaičių. Tai gali pritraukti motyvuotus asmenis į šią profesiją.
5. Progresyvi atlyginimų struktūra: Įdiekite progresyvią atlyginimų struktūrą, kuri atlygintų už efektyvumą, ypač mokytojams, dirbantiems sudėtingoje aplinkoje arba prioritetinėse švietimo zonose. Tai gali apimti finansines paskatas arba galimybes paspartinti karjeros progresą.
6. Nacionalinis dialogas ir politikos kūrimas: Užmegzkite nacionalinį dialogą su suinteresuotosiomis šalimis, įskaitant mokytojus, švietimo įstaigas ir profesines sąjungas, kad plėtotumėte ir patobulintumėte politiką, kuria siekiama pritraukti jaunos talentus. Šiame dialoge pagrindinis dėmesys turėtų būti skiriamas ilgalaikiam mokytojo profesijos tvarumui ir patrauklumui.
7. Profesinis tobulėjimas ir parama: Užtikrinti patikimas nacionalines profesinio tobulėjimo programas ir paramą mokytojams visais jų karjeros etapais. Tai apima nuolatinio mokymosi galimybes, mentorystės programas ir asmeninio bei profesinio augimo išteklius.
8. Tyrimai ir duomenimis pagrįsti metodai: investuokite į mokslinius tyrimus, kad suprastumėte veiksnius, kurie pritraukia jaunos žmones į mokytojo profesiją, ir stebėkite įgyvendinamų strategijų efektyvumą. Naudokite šiuos duomenis informuodami apie vykdomą politiką ir programos kūrimą.

Rekomendacijos, kaip spręsti klasės dydžio ir darbo aplinkos problemas.

Mokyklos lygiu:

1. Optimizuokite klasių dydį: dirbkite, kad išlaikytumėte optimalų klasių dydį, kad būtų galima efektyviai mokyti ir mokytis. Tam gali prireikti samdyti daugiau mokytojų arba pakoreguoti klasių struktūras, kad būtų išvengta didelio klasės dydžio, o tai susiję su didesniu streso lygiu ir klasės valdymo iššūkiais.
2. Įvertinkite ir koreguokite darbo krūvius: reguliariai vertinkite mokytojų darbo krūvius ir atlikite reikiamus koregavimus, kad užtikrintumėte, jog jie yra valdomi. Tai gali apimti su mokymu nesusijusių pareigų sumažinimą arba papildomo pagalbinio personalo, kuris padėtų atlikti administracines užduotis, skyrimą.
3. Parama mokytojams sudėtingose aplinkose: teikite tikslinę pagalbą mokytojams, dirbantiems sudėtingose aplinkose, pvz., mokyklose, kuriose yra didelės klasės arba mokiniai, kuriems reikia didelių poreikių. Ši parama gali apimti papildomus išteklius, mokytojų padėjėjus ir galimybę gauti specialistų patarimus.
4. Mokytojų mokymas apie klasės valdymą: pasiūlykite profesinio tobulėjimo galimybes, orientuotas į veiksmingas klasės valdymo strategijas. Šis mokymas gali padėti mokytojams geriau susidoroti su sudėtingomis problemomis, kurios kyla didesnėse klasėse.
5. Įgyvendinkite streso mažinimo programas: kurkite ir įgyvendinkite mokytojams skirtas streso mažinimo programas, įskaitant konsultavimo paslaugas, sveikatingumo programas ir darbo krūvio valdymo strategijas.
6. Mokytojų grįžtamojo ryšio mechanizmai: sukurkite reguliarius grįžtamojo ryšio mechanizmus, kuriuose mokytojai galėtų išreikšti savo susirūpinimą dėl klasės dydžio ir darbo krūvio. Pasinaudokite šiais atsiliepimais, kad priimtumėte pagrįstus sprendimus ir atliktumėte reikiamus pakeitimus.

7. Bendruomenės ir tėvų įsitraukimas: Bendraukite su bendruomene ir tėvais, kad suprastumėte klasių dydžio įtaką švietimo kokybei. Surinkite paramą iniciatyvoms, kuriomis siekiama gerinti mokytojų darbo sąlygas.

Nacionaliniu lygiu:

1. Nacionaliniai klasių dydžių standartai: nustatykite ir įgyvendinkite nacionalinius didžiausių klasių dydžių standartus. Šie standartai turėtų būti pagrįsti edukaciniais tyrimais ir geriausia praktika, užtikrinant optimalias mokymosi aplinkas studentams ir valdomus darbo krūvius mokytojams.
2. Nacionalinė darbo krūvio valdymo politika. Sukurti ir įgyvendinti nacionalinę politiką, kuri sprendžia mokytojų darbo krūvius. Tai galėtų apimti mokymo valandų apribojimų nustatymą, papildomos paramos teikimą atliekant administracines užduotis ir pakankamo ne mokymo laiko planavimui ir profesiniam tobulėjimui užtikrinimą.
3. Investicijos į papildomus mokytojus: nacionaliniu lygmeniu skirti lėšų papildomiems mokytojams ir pagalbiniam personalui samdyti. Ši investicija gali padėti sumažinti klasių skaičių ir tolygiau paskirstyti darbo krūvį tarp pedagogų.
4. Nacionalinis dialogas ir bendradarbiavimas: palengvinti nacionalinį dialogą tarp pedagogų, politikos formuotojų, sąjungų ir kitų suinteresuotųjų šalių, siekiant aptarti ir spręsti problemas, susijusias su klasės dydžiu ir darbo sąlygomis. Bendradarbiavimas yra labai svarbus kuriant efektyvius ir tvarius sprendimus.
5. Streso mažinimo ir gerovės programos: įgyvendinti nacionalines programas, orientuotas į mokytojų gerovę ir streso mažinimą. Tai galėtų apimti prieigą prie psichikos sveikatos paslaugų, sveikatingumo programų ir iniciatyvų, kuriomis siekiama pagerinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą.

Rekomendacijos suinteresuotųjų šalių įtraukimui

Mokyklos lygiu:

1. Skatinti kokybišką socialinį dialogą su profesinėmis sąjungomis. Sukurti veiksmingo ir reguliaraus socialinio dialogo su profesinėmis sąjungomis sistemą. Šis dialogas itin svarbus vykdant švietimo reformas, efektyviai valdant žmogiškuosius išteklius, tobulinant švietimo sistemą, užtikrinant mokytojų gerovę, teigiamai įtakojant profesijos įvaizdį.
2. Įtraukite profesines sąjungas į sprendimų priėmimą: Aktyviai įtraukite profesines sąjungas į diskusijas ir sprendimų priėmimo procesus, turinčius įtakos mokytojo profesijai. Šis bendradarbiavimo metodas užtikrina, kad mokytojų balsai būtų išgirsti ir jų rūpesčiai būtų sprendžiami kuriant politiką.
3. Skaidrumas ir bendradarbiavimas: Užtikrinti skaidrumą ir bendradarbiavimą visose sąveikose su profesinėmis sąjungomis. Atviras bendravimas padeda kurti pasitikėjimą ir palengvina veiksmingą problemų sprendimą bei politikos formavimą.
4. Išspręskite mokytojų rūpesčius ir poreikius: pasinaudokite įžvalgomis, gautomis bendradarbiaujant su profesinėmis sąjungomis, kad išspręstumėte mokytojų rūpesčius ir poreikius. Tai apima darbo sąlygas, derybas dėl atlyginimo, profesinio tobulėjimo galimybes ir kitas pagrindines sritis, turinčias įtakos mokytojams.
5. Reguliarūs grįžtamojo ryšio ir peržiūros mechanizmai: Įdiekite reguliaraus grįžtamojo ryšio ir mokytojus veikiančios politikos peržiūros mechanizmus. Į šiuos procesus įtraukite profesines sąjungas, kad užtikrintumėte nuolatinį tobulėjimą ir reagavimą į besikeičiančius mokytojų bendruomenės poreikius.
6. Dalyvaukite konstruktyviose derybose: dalyvaukite konstruktyviose derybose su profesinėmis sąjungomis tokiais klausimais kaip atlyginimai, darbo sąlygos ir kiti pagrindiniai klausimai. Siekite rezultatų, kurie būtų abipusiai naudingi ir prisidėtų prie mokytojo profesijos tobulinimo.
7. Skatinkite informuotumą apie profesinių sąjungų veiklą: Skatinkite mokytojų informuotumą apie veiklą ir paramą, teikiamą per profesines sąjungas. Skatinkite mokytojus dalyvauti sąjungos veikloje ir gauti naudos iš jų siūlomo atstovavimo ir paramos.

Nacionaliniu lygiu:

1. Nacionalinė socialinio dialogo su profesinėmis sąjungomis sistema: Sukurti nacionalinę reguliaraus ir struktūrinio socialinio dialogo su profesinėmis sąjungomis sistemą. Ši sistema turėtų palengvinti konstruktyvias diskusijas apie švietimo reformas, mokytojų gerovę ir politikos kūrimą.
2. Įtraukimas į politikos formavimą: Aktyviai įtraukite profesines sąjungas į politikos formavimo procesą, ypač priimant sprendimus, turinčius tiesioginės įtakos mokytojo profesijai. Šis įtraukimas užtikrina, kad politika būtų pagrįsta praktine mokytojų realybe ir poreikiais.
3. Skaidrumas ir atvira komunikacija: bendraudami su profesinėmis sąjungomis palaikykite skaidrumą ir atvirą bendravimą. Šis atvirumas ugdo pasitikėjimą ir bendradarbiavimo dvasią, o tai būtina norint veiksmingai įgyvendinti politiką.
4. Reguliarios konsultacijos ir grįžtamasis ryšys: sukurti reguliarių konsultacijų ir atsiliepimų iš profesinių sąjungų mechanizmus. Pasinaudokite jų įžvalgomis nuolat gerindami politiką ir praktiką, susijusią su švietimu ir mokytojų gerove.
5. Mokytojų rūpesčių ir poreikių sprendimas: sutelkti dėmesį į pagrindinius mokytojų rūpesčius ir poreikius, nustatytus dialogo su profesinėmis sąjungomis metu. Pirmenybę teikite tokioms sritims kaip darbo sąlygos, atlyginimų struktūros, profesinis tobulėjimas ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra.
6. Bendros pagalbos mokytojams iniciatyvos: bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis įgyvendinant bendras iniciatyvas, skirtas remti mokytojus. Tai gali apimti profesinio tobulėjimo programas, sveikatingumo iniciatyvas ir paramą klasės ištekliams.
7. Nacionalinės mokytojų propagavimo kampanijos: vykdykite nacionalines kampanijas, skirtas pabrėžti profesinių sąjungų vaidmenį ginant mokytojų teises ir prisidedant prie švietimo sektoriaus tobulinimo. Tai gali padidinti mokytojų supratimą apie profesinių sąjungų dalyvavimo naudą.

Mokytojų saugos ir psichologinės gerovės rekomendacijos:

Mokyklos lygiu

1. Atlikite reguliarius mikroklimate tyrimus. Tai apima dažną mokyklos aplinkos vertinimą, siekiant nustatyti smurto ir patyčių atvejus ar rizikos veiksnius. Surinkti duomenys gali padėti įgyvendinti tikslines prevencijos priemones.
2. Įvertinkite prevencines programas: Reguliarus esamų prevencijos programų mokyklose vertinimas padeda suprasti jų efektyvumą ir sritis, kurias reikia tobulinti.
3. Organizuokite mokymus mokyklos bendruomenės nariams. Mokytojai, darbuotojai ir mokiniai apie smurto ir agresijos priežastis, apraiškas ir įveikos strategijas gali būti labai naudingi.
4. Skatinkite intervencijas, skirtas neutralizuoti patyčių kultūrą. Tokių praktikų, kaip tarpininkavimas ir nesmurtinis bendravimas, įdiegimas ir skatinimas gali padėti sumažinti patyčių kultūrą.
5. Smurto atvejų viešinimas. Smurto atvejų paskelbimas institucijoje gali būti atgrasymo priemonė ir paskatinti aukas pranešti.
6. Tobulinti vadovavimo kompetencijas. Labai svarbu tobulinti mokyklų vadovų įgūdžius kuriant ir palaikant teigiamą ir įtraukią organizacinę kultūrą.
7. Pagerinkite vaikų elgesio supratimą. Pedagogai ir darbuotojai turėtų būti mokomi suprasti vaikų elgesį ir tinkamai į jį reaguoti, nes tai dažnai gali būti pagrindinių problemų požymis.
8. Stiprinti bendradarbiavimą su šeimomis. Stiprių, bendradarbiaujančių santykių su studentų šeimomis kūrimas gali padėti sukurti vaikams palankią aplinką.
9. Ugdykite pozityvios organizacijos kultūros įgūdžius: sutelkiant dėmesį į įgūdžius, kurie padeda kurti ir puoselėti teigiamą organizacijos kultūrą, gali turėti reikšmingos įtakos smurto ir patyčių mažinimui.
10. Laikykitės nulinės tolerancijos politikos: Griežtos politikos prieš smurtą ir agresiją įgyvendinimas, įskaitant incidentų viešinimą ir, kai reikia, išorės pagalbos ieškojimą, yra labai svarbus saugios aplinkos palaikymui.

Nacionaliniu lygiu

1. Apibrėžkite smurtą prieš mokytojus: aiškiai nubrėžkite, kas yra smurtas prieš mokytojus, atskirkite jį nuo kitų socialinių ir teisinių normų.
2. Iš dalies pakeisti Švietimo įstatymą: pakeisti įstatymą, kad būtų įtrauktos išsamios įvairių psichologinio smurto formų, tokių kaip poveikis psichinei sveikatai, grasinimai, persekiojimas, kišimasis į privatų gyvenimą, ir konkrečios formos, pvz., ekonominės ir elektroninės patyčios, apibrėžimai.
3. Sustiprinti švietimo darbuotojų teisių apsaugą: Įgyvendinti privalomą pranešimų apie smurto atvejus su greitą psichologinę ir teisinę pagalbą aukoms.
4. Inicijuoti išorinių tyrimų tyrimus. Atlikite sistemingus, nepriklausomus tyrimus, kad nustatytų smurto ir patyčių atvejus ir modelius mokyklų bendruomenėse.
5. Įvertinkite prevencines programas. Reguliariai vertinkite kovos su smurtu programų veiksmingumą švietimo įstaigose, kad įsitikintumėte, jog jos veiksmingai sprendžia problemą.
6. Suteikti visapusišką pagalbą nukentėjusiems pedagogams: siūlyti nemokamą teisinę ir psichologinę pagalbą pedagogams ir darbuotojams, patyrusiems smurtą mokyklose.
7. Organizuokite mokymus apie smurtą ir agresiją: mokykite mokyklos bendruomenės narius apie priežastis, apraiškas ir kovos su smurtu ir agresyviu elgesiu strategijas.
8. Inicijuokite intervencijas, kad sumažintumėte patyčias: įgyvendinkite tokias intervencijas kaip tarpininkavimas ir nesmurtinio bendravimo metodai, kad būtų galima spręsti ir sušvelninti patyčių kultūrą mokyklose.
9. Apmokykite lyderius apie pozityvią organizacinę praktiką: mokykite švietimo įstaigų vadovus, kaip puoselėti teigiamą, palaikančią ir saugią organizacijos kultūrą.