

Viktorija Urbonaitė

Sveiki, čia tinklalaidė „Postūmis: Dialogai švietimo pažangai“. Prie mikrofono Viktorija Urbonaitė ir šiandien kalbamės tema „Lyderystės raumuo: Mano individualios treniruotės“. Tikriausiai bus labiau kalbama ne apie mano individualias treniruotes, o apie mano pašnekovų, ir taip apeliuosime į mūsų klausytojų pastangas ir siekius, ir svajones. Šitame epizode kalbėsime apie asmeninę mokytojo ir vadovo lyderystę, asmeninį įsitraukimą ir motyvaciją siekiant bendradarbiavimo ir mokinio sėkmės. Mano pašnekovai: Rimantas Remeika, Vilniaus kunigaikščio Gedimino progimnazijos direktorius. Sveiki.

Rimantas Remeika

Sveiki.

Viktorija Urbonaitė

Silvija Nareckienė, Vilniaus Kristoforo progimnazijos mokytoja ir skautė. Laba diena.

Silvija Nareckienė

Sveiki.

Viktorija Urbonaitė

Ir Monika Šimkutė-Bukantė, „TŪM“ lyderystės veikiant srities ekspertė, VDU Švietimo akademijos doktorantė, koučingo specialistė ir asmenybės ugdymo holistiniais pagrindais šalininkė.

Monika Šimkutė-Bukantė

Sveiki.

Viktorija Urbonaitė

Turbūt pačiai pradžiai norėčiau, kad nepamirštumėm, kad kalbam labai apie ne teorinius dalykus, bet kaip tai yra susiję su mumis. Kaip jūs patys tai išgyvenat, tą lyderystę? Ir ar tos pastangos, jos lengvai gaunasi, ateina į jūsų gyvenimą, ar vis dėl to reikia kartais ir paverkt, ir paprakaituot? Kaip atrodo tas realus gyvenimas? Ir tuo pačiu, pradėdama, norėčiau paklaust kaip jūs atsiradot švietime? Tokia trumpa jūsų intro, nes aš žinau, kad Silvija, ji yra skautė dvidešimt vienerius metus ir pati savo gyvenime yra dirbus visokiausius darbus. Iki to švietimo, iki tos pradinukų mokytojos reikėjo nueiti visai nemenką kelią. Tai kaip ten buvo?

Silvija Nareckienė

Nežinau ar nemenką, bet ne tiesiu taikymu ėjau į švietimą. Mano mama mokytoja, nežinau, gal paaugliška maištaudama niekada nesvarsčiau šitos galimybės, bet dirbdama su skautais visada jaučiau, kad man lengva dirbti su įvairaus amžiaus vaikais, kad man lengva megzti ryšį ir kurti tas ugdymo tokias aplinkas. Prieš tai man yra tekę dirbti ir teatre administratore, ir Ugdymo plėtotės centre informacinių technologijų skyriuje, organizuojant paroda „Mokykla“, šiaip visokius maketus ir panašiai. Galbūt, šitas darbas jau buvo labiau aplink švietimą ir su jo temomis, o po to ir į mokyklą nukelivau. Tas kelias ne visai toks vingiuotas, bet ne iš karto tiesiai į mokyklą. Mano mama buvo mokytoja, kaip minėjau, ir teko man suprasti kokia, galbūt, galėčiau, norėčiau ir manau kokių reikėtų, galbūt, mokytojų mokykloje. Kai visa tai susijungė manyje, tai ir atėjau.

Viktorija Urbonaitė

Rimantai, Jūs esat sakęs, kad „pusę gyvenimo nieko nedirbu, tik vadovauju“. Tai kaip ten yra?

Rimantas Remeika

Taip ir yra. Nes kažkaip jau taip likimas susiklostė, kad nuo turbūt 1992 metų vien tik vadovauju įvairiose institucijose. Pas mane yra tas gyvenimo credo, kad aš niekur ilgiau kaip keturi metai nedirbu. Man įdomu pats procesas. Tu ateini, dažnai į kažkokią begriūvančią organizaciją, sutvarkai procesus, suvaldai situaciją ir tada kardinaliai keiti kitą visiškai aplinką. Todėl man teko absoliučiai, arba beveik absoliučiai, įvairiose srityse dirbti. Ši mokykla yra mano jau trečia mokykla, turbūt, po tam tikrų laiko pertraukų, kada aš vėl vadovauju.

Viktorija Urbonaitė

O yra skirtumas vadovaut kokiai nors kitai organizacijai ir mokyklai?

Rimantas Remeika

Man atrodo, kad skirtumo nėra, nes yra procesai ir juos reikia suvaldyti. Procesai būna skirtingi truputėlį, pavyzdžiui sveikatos sistemoj ar švietimo sistemoj, ar socialinėj, ar kokioj energetikoje, bet principai vadybiniai yra tie patys. Yra žmonės, yra kažkokie tai veiksmai, kuriuos turi atlikti tie žmonės, o tu turi sudaryti tas sąlygas, kad tie žmonės geriausiai atliktų tam tikrą dalyką ir pasiektų tam tikrą rezultatą, gautų pelną.

Viktorija Urbonaitė

Ar patinka vadovaut?

Rimantas Remeika

Nežinau. Kad nieko nemoku, turbūt, tik... Nežinau, turbūt, kiekvienas darbas turi savo plusų ir minusų. Aš, galbūt, esu daugiau techninis žmogus, man patinka braižyti, skaičiuoti, chemijos kažkokias užduotis daryti, bet ir su tais žmogiškaisiais resursais irgi dirbti moku.

Viktorija Urbonaitė

Monika, kaip gyvenime atsirado ir „TŪM“, bet ir pats švietimas?

Monika Šimkutė-Bukantė

Iš tiesų, esu iš ekonomikos ir finansų lauko. Mano karjera prasidėjo būtent audito srityje, finansinio audito, bet dirbdama audite supratau, kad neišnaudoju iki galo savo potencialo. Vis man reikėdavo kažko daugiau, tai prisikurdavau papildomų užduočių, šitas įprotis iki šių dienų dar vis yra išlikęs, prisigalvoti veiklų, veiklių ir t.t. Tiesiog, bedirbdama audite supratau, kad švietimas ir, išvis, augimas kaip žmogaus, yra ta sritis, su kuria norėčiau savo sieti ateitį ir gyvenimą. Ir, tiesiog, įstojau į antrą magistrą, švietimo vadyba Vytauto Didžiojo universitete. Ten pradėjau labiau čiupinėti būtent lyderystės temą, ir, galiausiai, šiuo metu esu doktorantė, taip pat mano laukas yra lyderystė. Tai natūraliai, būnant lyderystės lauke, pynėsi pažintys ir atėjau į „TŪM“ą, irgi, kaip lyderystės veikiant srities ekspertė dirbti.

Viktorija Urbonaitė

Man labai patiko tas žodis „potencialas“, tai klausimas jums visiems trims, kaip jūs tą savo potencialą vertinat ir kaip jūs atpažįstat, ką jūs gebat ir ką jūs geriausiai galėtumėt daryt, ir ką norėtumėt duot švietimui ir savo kolegoms, gal labiausiai?

Monika Šimkutė-Bukantė

Aš kalbėdama apie potencialą visada galvoju, iš dalies, apie save, bet kartu ir apie kitus žmones, nes kiekvienam atrasti savo potencialą neretai būna netgi misija neįmanoma. Mes darom, ne visada jaučiamės, kad esame pakankamai geri, gal pradėdam keisti veiklas, ir, dažniausiai, mano patirtinė tokia rekomendacija, kuri atėjo iš mano gyvenimo, aš vis bandydavau skirtingus užsiemimus, skirtingas veiklas. Kažką nuveiki, kažką suorganizuoji, padarai – man, ne man. Pasimatuoji, pareflekčiuoji. Šitoj vietoj stabtelčiau, kad labai svarbu analizuoti ir ieškoti to – ar tai yra apie mane, ar vis dėlto man gerai, bet ne iki galo? Taip keičiantis veiklom vis, vieną kažką išbandžius, kitą kažką išbandžius, pastebi, kad „aha, čia aš gera, o čia geresnė, o čia išvis man labai gerai sekasi“. Tai va ten, kur man labai gerai sekasi, aš ir noriu daryti, reiškias, aš išnaudoju labai palyginus nedaug jėgų, bet gaunu gerą rezultatą. Tokiu būdu, selektyviai atsirinkinėdama veiklas, ir tos veiklos, nesvarbu, ar šeimos rate, ar darbe, ar su draugais, yra labai skirtingų variantų, kur galima atpažinti savo potencialą. Taip save įveiklindama, ir atpažinau kas man labiausiai patinka, tai yra žmonės, bendradarbiavimas, vienas su kitu ryšio kūrimas.

Viktorija Urbonaitė

Silvija, kaip pavyko savo tą potencialą iškapstyt?

Silvija Nareckienė

Irgi, turbūt, pritariu kolegei, per darymą ir praktiką, per tą patį reflektavimą. Esu iniciatyvi ir man patinka iniciatyvūs žmonės, ir šiaip žmonės iš esmės. Būdama bendraminčių bendruomenėje visada noriu daryti, noriu kurti, aš mėgstu su žmonėm kurti. Man kartais atrodo, kad mes tikrai galim daugiau negu atrodo. Būdama savo kolegų tarpe, aš matau kiek jie visko gali ir noriu kartu su jais kurti, tada einu per siūlymus, per mintis, per dalinimąsi. Pas mane tas potencialas ateina per santykius su kitais žmonėmis, aš tada randu ugnies, aš pasisemiu iš jų. Nežinau, ar būtinai į lyderio vietą stoju, bet aš tada užsidegu daryti, noriu, o man atrodo tokie žmonės tokius traukia. Tada ne vienas, o jau keliese gali ir dar daugiau padaryt.

Viktorija Urbonaitė

Rimantai, o kaip Jums?

Rimantas Remeika

Gerai būtų, kad aš žinočiau kas yra potencialas. Savo darbinėje veikloje vis tiek tu dirbi siekdamas tam tikro tikslo ir tu matai galutinį rezultatą, šiuo atveju, mokinį mokykloje. Tada tu turi sudaryti tas sąlygas, tiek darbuotojui, tiek vaikui, kad jis pasiektų geriausią rezultatą. Man tas, turbūt, sekasi, nes mano credo yra, kad kiekvienas žmogus, jis yra vertybė, tik jam, galbūt, sąlygos netinka, užduotys ne tokios, vieta ne ta, laikas ne tas. Va čia jau vadovo yra užduotis, kaip kiekvienam žmogui rasti tą laiką, užduotį, sąlygas, kad rezultatas būtų geriausias. Nežinau, ar čia potencialas, ar čia gebėjimas, tai man sekasi padaryti, ir tokiu keliu ir einu, matydamas galutinį rezultatą. Šiuo atveju, ką aš sakau, mokykla yra toks organizmas labai pulsuojuantis, yra vaikai, tėvai ir mokytojai. Tai vadovo užduotis va tą sinergiją sukurti, arba sudaryti tą sinergiją, kad vaikas gautų gerus rezultatus, norėdamas juos gauti, o ne priverstinai.

Viktorija Urbonaitė

Mes šiandien kalbam apie lyderystę. Susitinkam suponuodami, kad visi esam savo srityje tam tikri lyderiai. Bet klausimas yra ar lengva tuo lyderiu būti ir ar visada savo noru esu tuo lyderiu? Ir kaip kituose žmonėse skatinti tą lyderystę? Kaip jūs elgiatės savo aplinkoje?

Rimantas Remeika

Iš esmės, kas yra lyderis? Lyderis tai yra žmogus, kuris nebijo prisiimti atsakomybės. Turbūt, gyvenimas mane tai išmokė, kada patinė situacija, kažkas turi prisiimti atsakomybę. Kelias blogas, geras, tai va tas, kas yra lyderis, arba kas prisiima atsakomybę, jis ir lyderis tampa, vienoj ar kitoj situacijoj. Atsakomybės prisiėmimas arba darbas, arba veikla ir kuria tas stipriąsias savybes ir paskui tikrai per socialinę patirtį, per gyvenimiškąją patirtį, per tam tikrus mokymus, tu jau įgauni ir intuityviai tą darai, nebesilaužydamas. Savęs nelaužydamas ir kitų nelaužydamas. Viena dar labai svarbi lyderio savybė, jeigu jau tu pasakai kažką tai komandai, tai tu turi laikytis žodžio. Negalima vieną dieną pasakyti taip, kitą dieną taip. Vėlgi(?), tu gali klysti, bet tada taisyti tas savo klaidas. Mano dar vienas ir credo, ir mes taikome tą mokykloje, kad klaidos yra būtinos, klysti reikia, nes neklysta tik tie, kas nedirba. Bet sąlyga, kad klaidas mes turim ištaisyti patys. Va taip ir dirbame, taip ir lyderiaujame.

Viktorija Urbonaitė

Rimantai, Jūs paminėjot tokį žodį „nelaužyt savęs ir nelaužyt kitų“. Ką Jūs turit omenyje? Ar Jūs yra tekę laužyt ir save, ir kitus?

Rimantas Remeika

Turbūt, yra tekę, kiekvienam gyvenime... visko yra buvę. Turbūt, nesinori kartais prisiminti tam tikrų laužymo momentų.

Viktorija Urbonaitė

Bet čia irgi tokios pamokos?

Rimantas Remeika

Jo, bet tai jos yra pamokos, jos dažniausiai būna gyvenime, kada tu jau eini per tą gyvenimą gana ilgą laiką. Tenka išmokti tam tikras pamokas. Žmogus yra ta kvaila būtybė, kuri dažniausiai mokosi iš savo klaidų, ne iš svetimų. Taip ir gyveni.

Silvija Nareckienė

Man visada atrodo, kad per pavyzdį ir paties iniciatyvą, visada stengiuosi būti ne ta, kuri komentuoja kitų darbą, bet ta, kuri daro, jeigu turi matymą kaip tai turėtų būti. Aš pati tikiu tokiais žmonėmis, ne kurie kalba, o kurie daro. Jų pavyzdys daug labiau ir stipriau įkvepia, jeigu ne pačiam daryt, tai bent prisijungti ir kurti kartu. Tai, man atrodo, kad nėra lengva, bet kartais tikrai gali suvokti, kad darbas pasidarys tikrai darant ir galbūt niekas kitas jo ir nepadarys, bet jeigu aš galiu, aš suprantu, aš ir turiu prisiimti. Nebūtinai, kad aš čia vienintelis, galbūt. Kodėl kiti nesupranta, kodėl aš turiu dabar eiti? Be šitų visų minčių aš moku, aš žinau, aš padarysiu ir gal, galų gale, pasidalinsiu tomis mintimis, jog ir nebuvo taip sunku arba nušviesdamas kelią, kaip galima ir reikėtų, gal, daryti.

Viktorija Urbonaitė

O niekada nebūna, kad nusvyra rankos ir norisi sakyti „nu kodėl aš, kiti tegul padaro“?

Silvija Nareckienė

Būna, bet, ir aš stengiuosi nebūti ta, kuri už kitus daro. Man kažkaip... Ir kitų pamokos turi būti išmoktos, bet jeigu man viduje norisi, kažkaip fainai pasidarykim, tai aš tada ir eisiu. Galbūt kviesiu bendraminčių, jeigu mano jėgom yra tai per sunku, bet jau turint viziją galima tikrai pradėti nemažus kalnus...

Viktorija Urbonaitė

Bet būna kokia viena kita ašara nubraukiama?

Silvija Nareckienė

Visko būna, bet tu irgi per tą reflektuoji. Aš mėgstu labai reflektuot, suprantu, kad ne viskas yra mano jėgose. Ne viskas yra mano kaltė. Ne viskas yra, priklauso. Bet tą, ką aš galiu padaryti, jeigu aš tą padarau, aš jaučiuosi tiesi, prieš save, tada man viskas gerai, aš galiu ramiai eit miegot.

Viktorija Urbonaitė

Monika, kaip atsitinka ta lyderystė žmogaus gyvenime? Kiti tarsi išstumia į tą epicentrą, ar čia savo noru?

Monika Šimkutė-Bukantė

Man tai patinka, kad mes kalbam apie lyderystę, ir skamba veiksmažodžiai – darau, einu, prisijungiam. Tai nėra kažkoks nusistovėjęs, būseną, bet tai yra veiksmas. Būtent „TŪM“ programoje mes turim ne tik lyderystės sritį, bet tai yra lyderystė veikiant, per tą vyksmą, per darymą. Klausausi kolegų ir labai gera girdėti, kad lyderystė kaip procesas. Reiškia, mes ir mokomės vienokiais ar kitokiais įrankiais, kaip lyderiaut. Gal, kaip tik, esam įmesti į kažkokį terpę, kur prisiimam atsakomybę, parodom, kad mes galim ir mes jau patampam lyderiais. Tas nuolatinis procesas tarp mokymosi, taikymo čia ir dabar, visų tų užsidėjimų guziukų. Jie yra natūrali proceso dalis, nes mes bendraujam su kitais žmonėmis, nesam užsidarę vieni. Lyderis, jis yra tarp žmonių. Lyderis vienas kambary, jis ne lyderis, jis tiesiog yra žmogus, vienas kambary.

Viktorija Urbonaitė

Vienetas.

Monika Šimkutė-Bukantė

Taip, tiesiog vienetas.

Viktorija Urbonaitė

Ar egzistuoja kažkokie lyderių kursai? Ar galima kažkaip pasimokyt? Ar mes savo aplinkoje turim kažkokių mentorių, kurie mus gali lydėti, pakelti ir pavadžiot? Nedaryk tų pačių klaidų, kur aš praėjau.

Rimantas Remeika

Lyderis, dažniausiai, jeigu yra aukšto lygmens, sakykime, vadovas, lyderis, jis dažnai neturi tos atramos arba to mokytojo, mentorio. Čia yra didžioji bėda, bet čia ne tik Lietuvos, čia visame pasaulyje ta bėda yra. Tam tikrų vadybinių kursų yra, aš, pavyzdžiui, neberandu kažko įdomaus švietimo sistemoje, aš

renkuosi verslo lyderystės kursus tam tikrus. Jie neaprobuoti Švietimo ministerijos, bet man asmeniškai jie aprobuoti, ir aš randu tai, ko, galbūt, nerasčiau, jeigu aš kalbėčiau apie mokyklą ir apie taip toliau. Yra bendrieji principai lyderiavimo, vadovavimo, vadybiniai tam tikri dalykai, tai tų kažkokių lektorių ir kursų, jų yra. Reikia tik ieškoti. Visa bėda, kad, galbūt, Švietimo ministerija kartais... Ir mokytojų gal bėda, jie renkasi tuos popieriukus, o ne tam tikrą paskaitą, ne tam tikrą išmintį. Aš jau mokytojam sakau – man jūs nerinkite tų popieriukų, reikės atestuotis, o jūs, kad gebėtumėt taikyti tam tikrus dalykus, ką išmokstate, kad galėtumėt perteikti kitiems ką gaunate. Tada mes viską užskaitom, atestuojamės, papildomai apmokėjimai ir taip toliau. Juolab, kad mes vieni pirmųjų mokykloje įvedėme kintamąjį mokytojų užmokesčio dalį. Aš nenoriu kalbėt, nes mes dažnai darome ant peilio ribų eidami. To, ko ministerija padarys, galbūt, po metų, po kitų, mes jau dabar darome. Vedimas kolektyvo į tam tikrus pokyčius, jeigu kiti verkia dėl atnaujintų programų, dėl dar kažko, mūsų mokytojams tai yra įprasta. Tai yra pokytis. Kiekvienais metais, mes tiesiog taip natūraliai susigalvojame kažkokius tai pokyčius. Dabar, kai aš rudenį paklausiau, kas tai yra, ką darysime, nu tai sako, čia eilinis pokytis, mums reikia prisitaikyti ir reik kažką tai dirbti, nes tai natūralu. Negalima stagnuoti. Dar viena bėda švietimo sistemoj Lietuvoj yra ta stagnacija. Kai žmogus dirba 20-30 metų su kreida prie lentos, ir bet koks pasikeitimas, bet koks truputį nuėjimas į šoną jam sukelia stresą. Čia yra bėda mūsų švietimo sistemos. Aš atsiprašau, kad nukrypau apie viską.

Viktorija Urbonaitė

Bet Jūs paminėjot apie tokią vienvėgį lyderio. Kad, realiai, žmogus, kuris apsiima eit priekyje su vėliava, jis lieka vienas.

Rimantas Remeika

Taip, direktoriam gal lengviau, yra steigėjas. Yra savivaldybė ir man, galbūt, taip pasisėkė, kad Vilniuje turiu viršininę Alina su kuria galima diskutuoti. Diskutuot galima su visais, bet žmogus turi būti tas, kuris įsiklauso, supranta ir kartais, irgi, nebijo rizikuoti, pasitikėdamas tavimi. Tas abipusis pasitikėjimas, tarp vadovo ir darbuotojo, yra būtinas. Tiek lyderiui, tiek kažkokiam, atliekančiam tam tikras veiklas, žmogui. Lyderiu tampa tik tada, kai žmonės tavi beičiu darbo, aš jau dirbu 5 metai mokykloje ir manau, kad tai yra blogai. Manim pasitiki tėvai, jau per daug, kartais pasakai bet ką ir jie tiki. Aš čia šaržuuju, aišku, bet tada matai, kad truputėlį kada nebelieka to kritinio mąstymo, diskusijos yra blogai. Tas, iš vienos pusės, pasitikėjimas žmogumi, lyderiu yra geras dalykas, iš kitos, galbūt, jau būna kai per daug pasitiki. Išlaikyti tą balansą yra svarbu.

Viktorija Urbonaitė

Silvija, o kaip Jums mokykloje? Jūs esat pradinukų mokytoja, ar ne? Kaip ta lyderystė, kaip Jūs ją išgyvenat? Pradedant tai, kad Jūs esat lyderė tiem vaikam ir jų tėveliams, bet taip pat ir kolektyve. Ar Jūs turit kažkokius mentorius, kurie Jums padeda? Kursus, paskaitas, kur stiprinat tą raumenį?

Silvija Nareckienė

Aš visada kažkaip intuityviai savo gyvenime randu žmonių, į kuriuos lygiuojuosi ir kuriais žaviuosi, kuriuos matau kaip savo, galbūt, ateitį arba siekiamybę būdo savybių, įgūdžių, karjeros galimybėse ir pan. Aš tada bandau ir analizuoti, kaip taip tą kelią tokį nueiti ir ką sužinoti. Mano patirtis, dabar tik penktus metus dirbu mokykloje, antra laida mano, tai dabar jaučiu, kad dabar aš vedu. Pradžia mokykloje yra žiauriai sunki ir, kad ir...

Viktorija Urbonaitė

O kuo sunki?

Silvija Nareckienė

Tai labai intensyvu. Ir emociškai, nes tu turi labai daug sugerti, tu turi labai daug žinoti vietoje, tam tikru momentu sprendimo būdų. Jeigu esi bent kiek empatiškas, o visi mokytojai yra empatiški, jie iš tikrųjų išgyvena visus savo mokinius, visas jų dramas, kartu su jais. Visi pokyčiai išorėje, visi asmeniniai sunkumai, kaip tai dera su darbu, tarp viso to reikia laviruoti. Galų gale, aplinkos lūkestis į tave, tu turi asmeninius lūkesčius, nes visi nori būti gerais mokytojais. Nėra nei vieno, kuris galvotų, jog „nu tai nieko, užtenka, kad esu šioks toks“. Visi nori būti gerais mokytojais ir tada dar tie lūkesčiai iš išorės, koks tu turi būti. Ar sąmoningai, ar ne tu bandai juos išpildyti, tai tikrai nėra lengva. Man pirmą laidą leidžiant ir su ja per pirmus kartus einant, visais metais, man labai padėjo jų tėvai. Dauguma jų ne pirmą vaiką leido į mokyklą, tai aš ėjau atvira jiems – duokit man patarimų, jeigu turit kažkokių minčių, sakykit, aš pasiruošusi eiti į dialogą. Jie davė man labai daug, nes aš buvau atvira, ir jie buvo atviri man. Jaučiau labai didelį palaikymą iš savo mokyklos vadovybės, iš kolegų, bet aš manau, kad tą jaučiau, dėl to, nes aš ėjau atvira. Aš ėjau pas kolegas atvirom rankom ir, pirmiausia, su geru žodžiu jiems už visą jų įdėtą darbą, už profesionalumą, už mintis ir norėdama, kad ir jie su manim pasidalintų tuo. Aš tikiu, kad tas santykis iš mano, pirmiausia, pusės kuriamas jiems buvo malonus ir jie sutiko juo dalintis. Dabar, kai jau mano antra laida prasideda, aš jaučiu, kad aš jau galiu vesti. Aš jaučiu, kad aš galiu tėvam irgi pasakyti nemažai dalykų. Man viskas sekasi daug lengviau ir aš atsimenu, kolegei sakau: „bet čia gal vaikai atėjo tiesiog, priešmokyklinėje jie jau skaityt turėtų, raides pažinot“. Ir sako: „ne, tavo darbas, tu turi jau įgūdį, kažkaip apžiūrėt visus, pereit per visus ir čia tavo yra tobulėjimas“. Tas kolegų matymas, tavo paties augimo, ir pasakymas, įvardinimas, jis irgi kažkaip patempia ir pečius, ir pasitikėjimo duoda labai daug. Ta lyderystė, ji kiekvienoje dienoje. Sunkiausiais, lengviausiais klausimais, bet sprendimus priimi tu. Ar tai būtų susiję su tavo klase, ar tai būtų susiję su tavo veikimu kolektyve. Jeigu tu nusprendi būti kažkoks negatyvus, galbūt, sunkus aplinkiniams, tai tu arba juos pritrauki, arba atstumi, o būdamas vienas mažai ir... Na va, vienas kambary lyderis ne lyderis ir vienas nieko nepadarysi. Aš manau, kad nuo tavo asmeninio indėlio viskas prasideda. Ta mano lyderystė, ji visai kaip banguojanti, priklausomai nuo santykio su kitais.

Viktorija Urbonaitė

Monika, ar yra kažkokių patarimų? Manau, kad vis tiek, kadangi, darbas yra susijęs, tarsi tie mokytojai ir vadovai, jie truputį toliau yra, ar ne? Nėra, kad kasdien susitinkat ir galit pasikalbėt kaip mokytojų kambaryje. O kaip iš šono atrodo? Ką mokytojai ir mokyklų vadovai galėtų daryti, kad ta lyderystė stiprėtų?

Monika Šimkutė-Bukantė

Iš tiesų, tai norėčiau tokį vieną žingsnelį atgal žengti. Čia chronologine seka, metais pagalvojus, kad 2023 m. sausio mėnesį, regis, buvo išleistos „Tūkstantmečio mokyklos“ rekomendacijos. Mes ten labai jas kurdamos, nes moterų kolektyvas, vis galvodavom: „o kaip galėtumėm pastiprinti ir ką galėtumėm iš tiesų taip nuoširdžiai parekomenduoti?“ Viena, iš tikrųjų, yra rekomenduoti, o kita yra įgyvendinti. Mes tiesiog galvodavom, jeigu aš būčiau toj vietoj, tai ką darytumėm. Ir neretai kalbam apie kolektyvą, ir tada suskirstome vadovų lygmuo, mokytojų lygmuo. Lygtais kiekvienam lygmeniui atsiranda skirtingi

variantai, kaip tą galėtų daryti. Jeigu šiek tiek atsitraukiant nuo tokio lygmens skirstymo, pirmiausia, visur yra žmonės ir visur yra žmogus. Kiekvienas žmogus turi savo poreikius, jis turi savo lūkesčius, jis turi savo pamąstymus, svajones, augimo galimybes. Jis tiesiog yra visas toks turtingas, kaip gėlių puokštė, su skirtingom gėlytėm ir jis nori skirtingų dalykų. Šitam momente labai svarbu pradėti kiekvienam žmogui nuo savęs ir pažinti ko jam reikia. Kolega minėjo popieriukus, kad renkasi. Čia labai svarbu yra tam mokytojui, ir tam pačiam vadovui, o ko man dar trūksta, kad galėčiau būti geresnis? Gal jis ir dabar jau yra geras, bet ką galėčiau dar geriau? Aišku, mes lietuviai esam – aš ten ten gal kažko nemoku, ten nemoku, tai atrasti tas, būtent, vietas, kur mes norim užgelti labai aiškiai, ir, be abejo, yra tam tikrai įrankių. Šiandien ką matom iš pažangos planų, savivaldybės kuriuos pasiruošė, tai labai populiarai yra, ir kuo toliau, tuo labiau auga, mentorysčių programa. Tiems patiem pradedantiesiems mokytojams, kad kolegoms padėtų įeiti yra variantų, taip pat vadovams, nes nereik pamiršti, vadovai irgi būna, visiems būna pirmas kartas. Jie ateina į savo darbą, ne tiek mokytojai, tiek vadovai. Tai ir vadovams yra mentorystės programos, koučingo yra įvairios formos, kaip galima tiek asmeninį koučingą, tiek komandos tiesiog koučingo metu auginti save, atpažinti, pirmiausiai, ko man reikia? Tada, kai mes su mentoriaus pagalba, arba, pavyzdžiui, asmeninės koučingo sesijos metu, arba pasitelkę kitus įrankius atpažįstam ko mums reikia asmeniškai, tada mes galim tikslingai siekti ir žiūrėti kokių mokymų mums reikia. Tada tas popierėlis nebus tik dėl popierėlio, tada bus kompetencija, kurią mes tikrai auginsime.

Viktorija Urbonaitė

Ar yra taip, kad vadovas tarsi duoda toną visai mokyklai? Nuo vadovo irgi labai priklauso kaip skleisis mokytojai? Aš klausiu, pirmiausia, tai mokytojos. Kokia yra savijauta žvelgiant į vadovą savo?

Silvija Nareckienė

Visiškai pritariu, kad nuo vadovo ir tono viskas prasideda. Ne tik žodžiai, o ir darbai turi tą rodyti. Aišku, mano patirtis tokia, nežinau, ar kitokia, bet aš, sakau, kai pati atvira einu, tai aš kažkaip to paties ir sulaukiu. Tai yra mokytojų, galbūt, kurie daug metų yra dirbę ir turėję tam tikrą santykį su vadovais, kuris ne visada buvo labai... na, jam reikėjo laiko gal, nežinau, arba pradžia buvo tokia gumbuota, akmenuota ir ten yra kažkokių įvykių, senų nuoskaudų, kurios kliudo vis dar kurti tą tokį jau, nežinau, pasitikėjimu grįstą ryšį.

Viktorija Urbonaitė

O gal čia yra tas, kaip Rimantas sako, apie tuos stagnaciją ir tą rašymą kreida?

Silvija Nareckienė

Aš nežinau, man atrodo, mes dabar tik pradedam mokytis kalbėtis ir vertinti save ne hierarchiškai, kad aš turiu nuolankiai lenktis ir turėti atskaitomybę kažkam, bet mes esam žmonės, kaip sakė kolegė. Ir aš pati, ateidama į mokyklą, labai kviečiau pas save į kabinetą ir pavaduotojas, ir mano mentorę, kad stebėkit mano pamokas. Maldauju, pasakykit kaip aš dirbu, sakykit man ir kritiką, viską, aš noriu žinoti, noriu girdėti, o tuo tarpu, kitiems, galbūt, kolegoms jau nebemalonu yra. Ta nuostata – mane stebi, mane vertina kažkaip. Aš tiesiog, mano požiūris buvo, man pasakykit ką daryti, bet čia irgi pasitikėjimo klausimas. Aš esu įsitikinusi, kad nuo vadovo labai priklauso ir, pavyzdžiui, tie metiniai pokalbiai. Man atrodo, kad po jų mokytojas turėtų ant sparnų išeiti. Tas sakymas „ką galiu geriau?“, mes visada galvojame ką galim geriau, ypač mokytojas su patirtim. Jis po savo atviros pamokos, kažkokios vertinamosios, jis visada žino ką jis blogo padarė, jis visada žino kur ne ten, ne taip kažkas įvyko. Aš

manau, kad tiesiog reikia gerėtis tais mokytojais, reikia juos kelt ant sparnų, nes tada jie patys pajaus, kad „jo, aš dar galiu geriau, aš tikrai, vat dabar žinau, kad metai gal buvo ne patys geriausi, bet va dabar bus dar geriau“. Jeigu ir tu pats viduje žinai, kad tau buvo blogai, nueini į pokalbį ir sako, „nu vat ne iki galo tu čia, žinok, reikia dar kažkur tobulėti, nes nepakankamas, galbūt, esi.“ Tas kartais nusveria rankas ir aš manau, kad vadovas kartais neįvertina kiek jis savo žodžiais gali, iš tikrųjų, arba padėt, arba sustabdyt žmogų nuo veiklos.

Viktorija Urbonaitė

Rimantai, o Jūs, kaip vadovas, ar pasveriat žodžius ir ar suvokiat kokį svorį jie turi?

Rimantas Remeika

Visko būna, tą suvoki, bet kartais, gal besukubėdamas, kartais, galbūt, neadekvačiai irgi vertini kažkokią situaciją ir pasakai vieną ar kitą žodį, sukuri tam tikrą situaciją, iš kurios reikia po to išėiti. Pats jauti, kad ne tą pasakei arba ne vietoje pasakei. Čia, turbūt, ir didžiausiam profesionalui, kuris dirba darbą ir yra įtampa, to pasitaiko. Stengiesi išvengti to, ką kolegė sakė, visgi vadovo arba lyderio pavyzdys, jis yra būtinas. Aš visada sakau, kad direktorius mokykloje mažiausiai dirba ir todėl visus, kažkokias statistikas, dar kažką, ką primeta įvairios institucijos, tiesiog padaro direktorius, nes negi primesi mokytojui, negi primesi dar kažkam daryti papildomus darbus, nes pas mus irgi organizacijoje kiekvienas darbas turi būt apmokamas. Jeigu žmogų pamatysi, jo pokytį pamatysi, ir pagirsi, iš pradžių žodis arba kažkokios sąlygos, ar finansiškos, tai sprogsta, viskas į priekį eina. Tai yra svarbiausias dalykas. Aš jau sakau, man tai labai džiugu, kad tą kintamąją dalį Vilniaus savivaldybė jau po mano ilgų kalbėjimų įvedė ir jau jį pavadino, tik netinkamai – vadovo krepšeliu. Mano požiūriu tai pokyčių krepšelis. Mes jau dar prieš tai taikėme mokykloje tą kaizeno sistemą, nu tokia ale, ji ne visiškai tokia, bet, kad žmogus žinotų, kad jis yra pastebėtas, kad už kiekvieną darbą jam galima kažkaip, už pokytį, aš kalbu apie pokyčius. Daugelis sako „pokytis, pokytis“, ten tyčiojasi, bet aš manau, kad tam, kad nenumirtum, tu turi tobulėti, eiti į pokytį kažkokį tai, gerėjimo srity. Vadovas turi daryti. „Bloomberg“ tas savivaldybės projektas, didžiąja dalim tai pagal mūsų mokyklos kopiją padaryta, nes mūsų mokykla jau seniai tą įvaldžius, darė ir paskui ekspertai... Kai reikėjo ruošti patį projektą, kažkaip visi... Sakiau „gerai, aš einu, gal kas nors dar padėtų?“ Ir va taip va tiesiog susikūrėme gal penki, šeši žmonės, ir paskui sprogimas – visi. Tiesiog tu turi tokį neįprastą arba papildomą darbą padaryti, pirmiausiai, pats, arba uždegti kitus. Visur tas. Jeigu tu sakai, kad mokykloje negalima rūkyti, tai ir suaugęs žmogus negali rūkyti. Jeigu mokykloje sakai, kad reikia uniformos, ką jūs matote pas mane, tai aš irgi turiu būti su uniforma. Negalima meluoti tiek darbuotojui, tiek vaikui. Iš čia, turbūt, ir ateina tas pasitikėjimas, kai mato, kad tu nemeluoji. Tas yra svarbu ir tas rodymas pačio savęs. Pavyzdžiui, tokie triukai ir kiti vadovai, jeigu klausys, aš pusryčiauju vieną rytą su mokytojais, vieną rytą su vaikais, vieną rytą vienom, nes pas mane yra keturi filialai ir t.t. Ką jie duoda, tie pusryčiai? Jie nieko neduoda gal žmogui, gal ir duoda, jis pabūna kartu, galima, mes plepam apie viską, bet ne apie darbą. Kartais tas darbas įsimeta. Tai užmezga tam tikrą ryšį. Aš pamatau kuo kvėpuoja žmonės ir čia toks savotiškas triukas, bet jis įneša ir pasitikėjimą, ir man leidžia suvokti žmonių nuotaikas tam tikras. Dėl to tada lengviau galbūt daryti tas dienos, savaitės planus, į ateitį. Tai vat tokie triukai arba pasitikėjimas, rodymas savo pavyzdžio, jie daro stebuklus.

Viktorija Urbonaitė

O kiek mokytojų Jūs savo...

Rimantas Remeika

Mokykloje?

...aplinkoje turite?

Rimantas Remeika

Šimtas dvidešimt. Ir kai kalbam apie vertinamuosius pokalbius... Aš, aišku, juokauju, aš jų nevadinu. Aš stengiuosi su kiekvienu mokytoju, ypač pavasariop, skirti bent penkiolika, dvidešimt minučių individualiam pokalbiui. Tiesiog aš išklausu jį, nes laiko aš nebeturiu niekam, bet žmogui tas yra svarbu, išklausti jo, kodas, nu jis aišku žiūriu ir refleksuoja ką aš pasakysiu, keletą minčių kažkokių pasakau, bet daugiau jos būna abstrakčios. Yra pats svarbumas susitikti su žmogum ir pasikalbėti, tokie vertinamieji, gal ne vertinamieji, aš nežinau, kitaip reikėtų vadinti tuos pokalbius, jie galėtų būti kassavaitiniai, jeigu gera organizacija. Tai pavaduotojai kažkiek tai daro, ugdymui, bet aš, kaip direktorius, irgi noriu su kiekvienu susitikti. Su administracijos atstovais, aš juos, tuos vertinamuosius, turiu pokalbius, tai yra natūralu, nes ta kintamoji dalis priklauso. Su mokytojais aš tiesiog turiu pokalbį, kaip su žmogum, kaip su darbuotoju, kaip su kolega, ir mes kalbamės individualiai. Laiko trūksta ties, šimtas dvidešimt, paskaičiuoji ir... Bet visada randi. Visada reikia kalbėtis, galbūt, ir tas yra svarbiausia. Kiti vadovai sako labai užimti, aš pasižiūrėjau. Tėvų susirinkimai, aš kiekvienais metais susitinku su pirmokų ir penktokų tėvais, per rugsėjo mėnesį aš turėjau šešiolika vakarų, šešiolika susirinkimų. Tiek yra klasių, ir tas yra nuolatos. Tada užsimezga tas kontaktas, nes aš turiu kaip dešimt dievo įsakymų pasakyti tam tikras taisykles tiems žmonėms, kurie ateina pirmiausia į mokyklą. Kokia mūsų filosofija, nes turime mokykloje ir filosofiją, ir kokios yra taisyklės, ir kaip elgiamasi. Keletą tokių dalykų, ir tai užsimezga pirmieji santykiai. Tai, turbūt, tiek. Čia galėčiau kalbėti ir kalbėti, tos patirties yra ir tam tikrus veiksmus darai, ir aš manau, kad man sekasi. Kaip pavyzdį galiu pasakyti, kad vadovui kartais nereikia net investuoti į sienas, į techniką. Aš atėjau į vieną iš gerų mokyklų 1999 m. ir nebuvo pinigų, rusų krizė. Kadangi aš laimėjau konkursą prieš kitą žmogų, kurį ta mokykla norėjo matyti, šimtas žmonių pasirašė peticiją, kad aš blogas pedagogas, aš nieko neišmanau mokykloje ir straipsnis didžiulis, tada dialogas buvo ir t.t. Tai metus dirbau praktiškai vienas mokykloje, bet nekeičiau nei pavaduotojų, nei nieko. Pirmiausiai, radau kontaktą su vaikais, tada su jų tėvais ir, kažkur besibaigiant metais, visi mokytojai įgavo tam tikrą pasitikėjimą, kad aš nesu žvėris. O tėvai, po metų sutikęs vieną, jis sako „tu žinai, pasikeitė toje mokykloje vadovas, kaip sienos išdažytos, mokykla šviesesnė pasidarė“. Jis nežinojo, kad aš vadovas, o aš nežinojau, kad jis leidžia vaiką. Esmė, tokia, kad tada pinigų nebuvo ir niekas nedažė sienų. Tada atsirado santykiai tarp vaikų, tarp tėvų santykiai ir žmogui iš karto pašviesėjo. Reikia santykių, pasitikėjimo ir kalbėjimosi.

Viktorija Urbonaitė

Monika, o kaip tuos santykius ugdyt? Mes dabar girdim tokias gerąsias patirtis, jos klausantis tiesiog kaip medum per širdį eina ir norisi sekt, jeigu ne kopijuot, tai bent kažką panašaus. Bet kaip dėt tas pastangas? Gal ne visiems gaunasi ir ne visiems pavyksta, ir ne visi turi tas lyderio savybes tokias, kokių mes tikėtumėmės iš savo vadovų.

Monika Šimkutė-Bukantė

Iš tiesų, tai santykis, bet koku atveju, yra kuriamas dviejų žmonių, jeigu mes kalbam, pirmiausia, apie du. Santykis su savim dar gali būti, ir tas nusiteikimas, ką mes šiandien ir kalbam, apie asmeninius santykius su pačiu savimi, bet, be abejo, ir į kitą žmogų mes kuriame santykį. Abi pusės turi būti pasiruošusios jį kurti, tas atvirumas, nuoširdumas, noras užmegzti. Jeigu kalbėti apie kažkokius metodus ar įrankius, mokyklos vadovas dalinasi savo tais tokiais tricks, ką galima padaryti. Remiantis moksliniais darbais, visai neseniai buvo tyrimas apie kalbantį vadovą, bet aš taip pat išplėčiau, kad čia ne tik apie kalbantį vadovą, tiesiog apie kalbantį žmogų, bet kurioj organizacijoje, mes šiandien kalbam apie mokyklą. Ar tai kalbantis vadovas, ar tai kalbantis mokytojas, ar tai kalbantis tėvas būtų, tie žmonės, kurie kalbasi ir kuria ryšį, jie jais žymiai labiau pasitiki ir nesvarbu kokia tema. Tiesiog, noriu pastiprinti ir paantrinti, kad tas ryšio kūrimas per pokalbį, tai gali būti prie pusryčių stalo, per pietus, tiesiog einant koridoriuje, kalbėti apie dalykus, kurie rūpi. Tiesiog išklaudyti žmogų, nes kiekvienas žmogus nori būti išgirstas, atsižvelgta vėliau į jį, gal kažkokia mintis bus pametėta ir tai įveiks. Tai, pirmiausia, kalbėti ir bendrauti, ir būti atviriems. Ko dažnai sakom, neturim laiko. Nėra laiko bendravimui, čia gi reikia, popieriai, dokumentai, tą pasakė ministerija, tą reikia padaryti, ten tėvai turi ateiti, jeigu iš mokytojų perspektyvos. Mes nerandam to laiko pokalbiams. Kad ir dešimt minučių kiekvieną dieną rasti tam pokalbiui, jau po mėnesio labai didelis pokytis atsiranda. Vėlgi, sugrįžkim prie savęs, ar mes turim tam noro, patys iš savęs, tą eiti ir daryti?

Viktorija Urbonaitė

Apie tą norą, klausimas jums visiems trims, motyvaciją. Kaip rast tą motyvaciją ir savo paties augimui, ir kitų skatinimui, kad mano aplinkoje žmonės augtų?

Rimantas Remeika

Vadovui gal yra lengviau, nes steigėjas yra irgi nustatęs kintamąją dalį, ir man reikia metines užduotis susigalvoti. Čia aš juokauju, bet, iš tikrųjų, aš visada, netgi jeigu nereikėtų, aš turiu numatęs mėnesinę, ketvirtinę, pusmetinę, metinę, kažkokią užduotį. Aš turiu pamatyti kažkokį pokytį, nors menką savo darbo pokytį, ir tada mane tas stimuliuoja, aš pasiekiau tą laiptelį. Jeigu aš nepasiekiau, aš turiu analizuoti kodėl aš jo nepasiekiau, nors buvau ir galvojau, ir t.t. Su tom užduotim, jis yra geras dalykas, nes priverčia, aišku, jeigu jos būna natūraliai, nes daugelis taip susigalvoja. Tas verčia.

Viktorija Urbonaitė

Gerai, bet tai kokias pavyzdžiui užduotis sau susigalvojat? Tokias realias.

Rimantas Remeika

Aš dabar net neprisimenu, reiktų pasikelti ką šiomet sugalvojau. Turbūt kadangi šiomet rengiame keturis sensorinius kabinetus, tai matyt su spec. poreikių vaikais, su didesniu ryšiu, nes kada mokykloje yra keturi filialai yra labai sunku. Ne vieną kabinetą mes turėjome, keturis įrengti, kai pinigų reikia. Akumuliuoji tam tikras lėšas, iš paramos, iš tėvų. Iš tėvų nerenkama, tiesa. Kai kurie paaukvoja tiesiog, organizacijos paaukvoja ir t.t. Tėvai tik tai vienas, du procentą aukoja. Tai...

Viktorija Urbonaitė

Motyvacija.

Rimantas Remeika

Šiomet. Motyvacija. Įsirengėme ir aš manau, galėsiu vieną iš plusukų užsidėti, kad mums pavyko tas padaryti. Buvo, vieni pirmųjų pradėjome lauko klases steigti, tikras lauko klases, ne tuos stiklinius burbulus, kuriuos kažkas ten, matyt, įsisavina pinigais. Tai irgi iš to, kad tu matei kaip tvanku dirbti mokykloje, kada būna pavasaris, vasara, vasaros pradžia, karšta. Ir vat sprendimas gimė, tiesiog, einam į lauką dirbti. Atsirado gana natūralios klasės, natūralios erdvės, paskui atsirado stoginės ir t.t. Tokie buvo išsikelti irgi uždaviniai, metų užduotys tam tikros. Aš stengiausi jas tokias realias, pamatomas, padaromas susiplanuoti, kad ir kiti pamatytų, kad tai nebūtų tušti žodžiai.

Viktorija Urbonaitė

Kaip jūs sako, tie popieriukai.

Rimantas Remeika

Jo, popieriukai, nes man labai sunku mokykloje matuoti vaikų pažangos stebėseną daryti, nes velniškai gerai tie vaikai mokosi. Kažkokiam projekte, dabar neatsimenu, prieš du metus norėjom dalyvauti ir mūsų nepraleido, nes rezultatai per geri. Ten kažkoks buvo stiprinimas ar kažkoks turėjo būti gerinimas. Tai ta pažangos stebėseną yra sunku matuoti, ją galima, aišku, bet jau labai jis procento dalimis svyruojantis dalykas. Tai susigalvoji kitas tokias užduotis, aišku, pirmieji mes hibridinę pamoką sugalvojom ir mokėm Lietuvos mokytojus, kas tai yra per daiktas ir kaip tą reikia daryti, bet čia karantinas pradžia išprovokavo mus daryti. Tokie technologiniai dalykai. Pavyzdžiui, turbūt, niekas neturim mes, aš galvoju, kad vaikas mokykloje turi patirti sėkmę. Čia gal ne vadybinis daugiau dalykas, bet orientuotas į vaiką.

Viktorija Urbonaitė

Bet irgi tokia motyvacija?

Rimantas Remeika

Jo, nes irgi su Lietuvos radiju, tarp kitko, prieš kokius tris gal metus darėme tyrimą, nes yra FabLab'ai, kuriuos finansuoja savivaldybė. Mes mokykloje turim ArtLab'ą, menų laboratoriją, kur vaikai ateina, relaksuojasi, piešia, žiūri kinus ir yra specialistas, kuris meno terapija užsiiminėja ir padeda tam tikrą relaksuotis. Mes turime gamtamokslę laboratoriją, dabar dar norime kalbų laboratoriją. Tai yra tam tikros erdvės, kur vaikai patys ateina ir dirba. Su Lietuvos radiju darydami tam tikrą apklausą apie vaiko savijautą, jo paklausė, aš labai stilizuotai pasakysiu, „kaip tu jautiesi klasėje?“ Jis sako „nu, kažkaip“, ir tą patį vaiką paklausė vat toj vienoj iš erdvių, ir sako „vau, faina, mokykla“. Tai vat kas ir rodo, kad vaikas turi kažkur patirti tą sėkmę ir tada jam pradeda sektis kitur. Vat tą ir taikome, užtai, galbūt, į tą mokyklą šiomet buvo beprotybė, 1200 prašymų patekti. Tai, aš nežinau, čia anomalija, bet ką darysi.

Viktorija Urbonaitė

Ar mokytojas turi patirti sėkmę, taip kaip vaikas?

Silvija Nareckienė

Taip. Vienareikšmiškai.

Viktorija Urbonaitė

Ir kas Jums yra motyvacija, kaip mokytojai?

Silvija Nareckienė

Nu vat galvoju. Turbūt tai, kodėl aš čia atėjau. Kokios priežastys, kas nulemia, ko vedama aš iš viso atėjau į mokyklą, tai man visą gyvenimą reikėjo prasmės, ir aš negaliu dirbti darbo tiesiog dėl darbo. Man jis turi būti prasmingas ir nėra nieko prasmingiau nei būt mokytoju, mano akimis. Tai tą visiškai, pilnai išpildau, ir vis grįžus prie to klausimu, viskas gerai, galvoju, dėl to pradėjau. Tada galvoju, o kaip man iš tikrųjų sekasi? Ir dabar kai jau turiu su kuo ir lyginti savo kitą laidą, tai aš turiu tikrai nemažai dalykų, dėl kurių patapšnoju sau per petį ir sakau, šaunuolė. Kai tu esi vedamas tokios nuojautos ir galvoji „ar aš čia gerai dabar tvarkausi su šitom situacijom?“, mano vidinis lyg ir įsivaizdavimas, jog taip turėtų būti, bet kokie tie vaisiai bus? Kaip iš tikrųjų tiem vaikam suskambės tie dalykai? Dabar, kai turiu santykį su penktokais, kai jie išskėstom rankom bėga pas mane ir eina pasakot viską, apie visus, ir jiems įdomu ir ką aš veikiu, aš jaučiu, kad viskas gerai, mes kūrėm santykį ir jie tarpusavy turi gražius santykius, daro toliau, tai, kas buvo jiems artima ir miela, tai galvoju – jo, gerai man sekasi, aš tikrai turiu dalykų, aš nedarau visko preciziškai, bet aš turiu dalykus, kuriuos darau gerai ir aš už tai sau esu dėkinga, kad, galų gale, juos atradau. Kitas dalykas, kaip aš įsivaizduoju savo ateitį. Ar aš vis dar čia būsiu, mokykloje? Ar švietimas išvis bus mano sritis? Ar, galbūt, aš sau duodu terminą kažkokį mokykloje? Kas irgi yra labai gerai, žinoti, kad laikas tavo ribotas, tada gal net daugiau pastangų gali įdėti. Aš manau, kad švietimas ir yra man ta vieta, kurioje aš vienaip ar kitaip būsiu. Tai irgi motyvuoja ieškoti, daryti.

Rimantas Remeika

Ar galiu truputį tik papildyti dėl pedagogų? Kada mes kalbame, kad trūksta mokytojų, atlyginimo negalime, čia galim ginčytis vienoks ar kitoks tas atlyginimas, tai tas sakykim gerbūvio arba pasitikėjimo mokytoju rezultatas, jis duoda galbūt pritraukimą didesnį. Ką aš kalbu: pavyzdžiui, mūsų mokykloje mokytojas nežino tokio daikto, kad popieriaus trūkumas. Mokytojas nežino, kad reikia kažkokių kanceliarinių jam pirkti. Mokytojai turi kompiuterinę techniką ir didelė dalis dar nešiojamąjį kompiuterį turi, nes pats principas, mokytojas atėjęs į mokyklą, jis neturi duoneliuoti, jam turi būt suteikiamos sąlygos. Mokykloje mokytojai gali vaišintis nemokama kava, aparatas stovi, ir geria. Mokykloje mokytojai turi paspirtukus, jeigu reikia per pertrauką kur išvažiuoti, ne visi naudojasi, aišku. Tos sąlygos, jos leidžia žmogui jaustis žmogumi mokykloje.

Viktorija Urbonaitė

Ar reikalingu?

Rimantas Remeika

Reikalingu, ir dar, žinot, irgi patarimas kitiems vadovams, nuimkite stresą nuo mokytojų santykių su tėvais. Tėvai dažnai įsivaizduoja, kad geriau viską išmano ir pradeda forsuoti mokytoją. Mes tiesiog esam susitarę ir apsirašę, kad jeigu atsitinka konfliktas, mokytojas per parą, jeigu neišsprendžia to konflikto, viskas, jis nusišalina, tada apsiimu arba aš spręsti, arba pavaduotojas tam, kad mokytojas nesinervintų ir nekvaršintų sau galvos, o galėtų atlikti tą darbą. O kai paskui jau išsispręsimė, pasikalbėsime kur buvo problemos, ar jos buvo iš viso. Tai labai veikia. Sakykime, tas pasitikėjimas veikia tai, kad, aš kaip pavyzdį sakau, su vienu matematikos mokytoju, sutarėm, kad jis duos interviu apie matematikos, čia buvo skandalas toks. Aš kažkaip nepagalvojau, kad jis per pertrauką sakė. Aš galvojau per pamoką. Atvažiavo korespondentas, aš atidarau duris ir įeinam su kamera. Mokytojas sako – ne. Ir toliau dirba, dėsto pamoką, nes jis nebijo, kad kažkas įėjo į klasę, jis dirba savo darbą. Tai yra rodiklis to pasitikėjimo ir

darbo, kad jis nesutrinka pamatęs vadovą ar ten kažkokią kamerą. Jeigu mes galėtumėm visur tą pasiekti, aš manau, tas pokytis būtų kitoks truputėlj.

Silvija Nareckienė (?)

Aš irgi sutinku, kad mokytojas turi mokyti, neturėtų daryti darbų, kurie nėra su tuo tiesiogiai nesusiję.

Rimantas Remeika

Tai va, direktorius atlieka tuos darbus.

Viktorija Urbonaitė

Kaip ta motyvacija iš „TŪM“ perspektyvos?

Monika Šimkutė-Bukantė

Tai motyvacija iš „TŪM“ perspektyvos, nėra tokios kaip „TŪM“ perspektyvos, kalbančios apie motyvaciją. Motyvacija, mes kalbam apie kiekvieną žmogų individualiai ir kiekvienam žmogui skirtingi dalykai jį motyvuoja veikti. Jeigu taip kalbėt apie „TŪM“ patirtį, su kuo mes dabar susiduriame, kad bendraujame su mokyklų vadovais, su savivaldybių atstovais ir motyvacija neretai keliauja su žodžiu „kodėl“. Kodėl aš turėčiau tą daryti? Kodėl man to reikia? Kas man iš to? Man. Po to, aišku, kas iš to mokyklai, vaikams ir t.t. Bet visada atsiranda žodis „kodėl, kodėl, kodėl“. Man prižiūrint motyvaciją, „kodėl“, tada atsiranda prasmė, ką ir kolegė sakė. Kaip mes atsakome į klausimus „kodėl?“, mes natūraliai pamatom prasmę. Čia jau gal bus girdėta nemažai mūsų klausytojų, kad mes siūlom tokį metodą, penki kodėl. Dabar sugalvojome dalyvaujamą projektą, kodėl? Atsakei į šią klausimą, o kodėl dar ten? O kodėl? Ir taip penkis kartus kai savęs paklausi ta tokia gilėjančia seka, kodėl turėtum vienus ar kitus dalykus daryti, atsiranda prasmė, arba kaip tik išsiaiškini, kad tau to nereikia, kas irgi yra labai vertinga. Jeigu tu matai, kad tau to reikia, tai kyla natūrali motyvacija. Motyvacija daryti, nes tu matai tam prasmę, tačiau čia yra pati pradžia mūsų motyvacijos kelio. Mes užsimotyvuojame, sakykim, darom darom darom ir ta motyvacija kažkuriuo metu pradeda dingti. Atsiranda išorės kažkokie veiksniai, gal nuotaikos kažkokios, gal barnis, gal tiesiog aš pavargau nuo to, kas yra labai normalu. Mes visi vis dėlto esame žmonės. Šitoj akimirkoj man asmeniškai, kadangi aš esu sąrašų žmogus, tai aš mėgstu turėti tokį savęs pastiprinimo sąrašuką, jeigu reikia, tai jis būna tokių greitųjų, kaip sakyčiau, sudaromas. Kas mane motyvavo tai pradėti? Konkrečią užduotį ar konkretų darbą. Aš susirašau, pasižiūriu, aha. O mane dabar tas motyvuoja? Motyvuoja. Nu gerai. Taip save pasiglostai. O, žiūrėk, šitas nemotyvuoja. O kodėl manęs tas nebemotyvuoja? Vėl prabėgi pro penkis kodėl. Tada ta motyvacija, tokia natūrali, gimsta. Šitoj vietoj ne tik su savo sąrašais reikia dirbti, ar ten kas nemėgsta sąrašų, sakykim, ai kam čia rašyt, galvoj gali sau pasimotyvuot, bet labai svarbu šiais pasidžiaugimais ne vienam likti, o su kolegomis kartu pasidžiaugti. Kažkuriuo momentu, kai mes vykdom ar projektą, ar kažkokią užduotį, tiesiog sustoti ir pasidžiaugti, nes tai be galo visus mus motyvuoja. Tie pasidžiaugimai, ką mes šiandien ir kalbėjome, kažkokia dalimi, kad tai atsirastų ne tik mano asmeninis pasidžiaugimas, ai nu aš fainas. Tai labai gerai, kad tu esi fainas, bet gal mes dar dviese esam faini. Tada visi tokie vieni kitus palaikome, ant to tokio prasmės supratimo, kodėl aš tą darau, pasidžiaugimo, žymiai lengviau po to toliau judėti. Momentas pradėti ir judėti toliau yra labai du skirtingi etapai.

Viktorija Urbonaitė

Kadangi mūsų laikas visiškai baigia išsekti, tai aš prašysiu po vieną sakinį, kažkokį palinkėjimą kolegoms ir vadovams, ir mokytojams, ir žmonėms, kurie tiesiog klausosi. Kaip tą lyderystės raumenį stiprinti? Ką jūs patartumėt? Labai labai trumpai.

Rimantas Remeika

Kolegė ką tik kalbėjo ir aš taikau tą mokykloje, darbuotojui pasakyti užduoties prasmę, kad jis suprastų kodėl ir tada jau gali nuversti kalnus. Tas pats liečia ir vaikui. Jeigu vaikas supras prasmę savo savarankišką ar dar kažkokią, ir bus paaiškinta, tu gali eiti toliau, ir tas yra labai svarbu. Pradėti eiti pokyčio, gerovės link.

Silvija Nareckienė

Aš labai linkiu kalbėtis, nes kalbantis randam bendraminčius, kalbantis randame sprendimus ir naujus tikslus. Kartais mums atrodo problemos didesnės, negu iš tikrųjų yra. Tikslai neįveikiami, nors iš tikrųjų yra priešingai. Tai tiesiog reikia kalbėtis, dalintis ir visa kita tiesiog ateis.

Monika Šimkutė-Bukantė

Aš linkiu kiekvienam nepamesti savęs. Prisiminti savo vertybes, savo kelią, savo motyvaciją ir pagalvoti apie save ir savo poreikius. Kai mes užpildom, pirmiausia, savo poreikius ir būnam savipakankami tada yra žymiai lengviau dalintis tuo su kitais žmonėmis.

Viktorija Urbonaitė

Jūs klausėtės tinklalaidės „Postūmis: Dialogai švietimo pažangai“. Šiandien kalbėjomės tema „Lyderystės raumuo: Mano individualios treniruotės“. Šiame epizode kalbėjomės apie asmeninę mokytojo ir vadovo lyderystę, ir kaip tą asmeninį įsitraukimą ir motyvaciją skatinti ir auginti siekiant bendradarbiavimo ir mokinio sėkmės. Prie mikrofono buvo Rimantas Remeika, Vilniaus kunigaikščio Gedimino progimnazijos direktorius, Silvija Nareckienė, Vilniaus Kristoforo progimnazijos mokytoja ir skautė, ir Monika Šimkutė-Bukantė, „TŪM“ lyderystės veikiant srities ekspertė, VDU Švietimo akademijos doktorantė, koučingo specialistė ir asmenybės ugdymo holistiniais pagrindais šalininkė. Visą šią tinklalaidę vedžiojau už rankų ir mikrofonų Viktorija Urbonaitė. Iki pasimatymo kitą kartą.