

„TŪKSTANTMEČIO MOKYKLŲ“ PROGRAMA

TINKLALAIĐĖ+REKOMENDACIJA nr. 8

Epizodo tema: „Mokytojo(s) kelionė: kas įkvepia dirbti mokykloje?“

Šioje tinklalaidės laidoje diskutavome apie mokytojų pritraukimą ir išlaikymą švietimo sistemoje, žvelgėme iš mokytojų perspektyvos. Kalbėjome apie tai, kas (de)motyvuoja mokykloje pradėjusius dirbti mokytojus ir mokytojas, kur jie ir jos semiasi stiprybės dirbti švietimo sistemoje, dalinomės konkrečiais pavyzdžiais, skatinančiais tobulėti profesiskai ir asmeniškai bei įveikti mokykloje kylančius iššūkius. Taip pat diskutavome, kaip įvairius projektus ir papildomą veiklą panaudoti stiprinant lyderystės raišką, kokias galimybes teikia „Tūkstantmečio mokyklų“ programa.



Tinklalaidėje patirtimi dalijosi:

- Giedrė Kaunaitė-Kavaliauskienė – Vilniaus m. Balsių progimnazijos istorijos mokytoja.
- Tedas Laurinaitis – Vilniaus r. Pagirių gimnazijos biologijos mokytojas, Vilniaus r. TŪM STEAM koordinatorius.

Tinklaidėje patirtimi dalijosi bei rekomendacijas parengė:

- Vida Kamenskienė – „Tūkstantmečio mokyklų“ programos švietimo ekspertė, buvusi mokytoja.
- Rūta Petrylaitė – „Tūkstantmečio mokyklų“ programos lyderystės veikiančios srities ekspertė, buvusi mokytoja.



ĮŽANGA

Lietuvoje dažnai keliamas mokytojų trūkumo klausimas. Remiantis Hattie (2023), šiuo metu pasaulyje yra apie 80 milijonų mokytojų. UNESCO prognozėmis, per ateinančius 10 metų mokytojų poreikis išaugs beveik dvigubai – dar papildomais 69 milijonais. Remiantis EBPO duomenimis, pateiktais Pedagogų rengimo modelio apraše (2017), vos 15 procentų

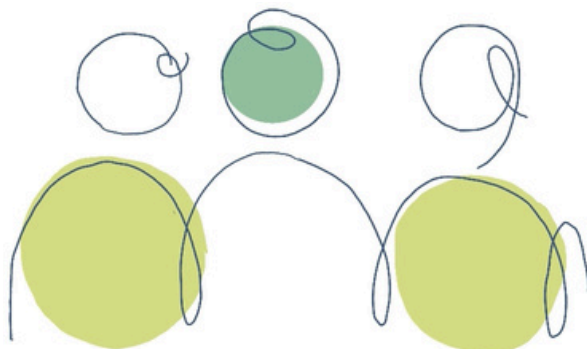
pabaigusiujų pedagogines studijas ir įgijusiųjų pedagogo profesinę kvalifikaciją įsidarbina mokykloje. Kas motyvuoja ateiti ir likti dirbti mokykloje? Dėl kokių priežasčių dažniausiai išeinama dirbti kitur?

Žalia spalva pažymėtos priežastys, dėl ko dažniausiai ateinama dirbti į mokyklą ir liekama, o šviesiai mėlyna – dėl kokių priežasčių išeinama į kitą mokyklą, keičiama profesija arba darbo sritis.

- Darbo sąlygos (atlygis, streso lygis, administracinių užduočių našta). Švietimo problemos analizėje (2023) pateikti veiksniai, atgrasantys pasirinkti mokytojo profesiją: mažas atlyginimas, problemiškas mokinių elgesys, didelis darbo krūvis, didelė įtampa ir stresas darbe. 2018 m. atlikto TALIS tyrimo rezultatai rodo, kad Lietuvoje dauguma mokytojų patenkinti darbu mokykloje, tačiau maždaug trečdalis patiria labai daug ar gana daug streso (EBPO šalyse – penktadalis).
- Aukšti lūkesčiai mokytojui (-ai). Stanišauskienės (2022) bei Lebedytės-Mečionienės (2022) tyrimuose įvardinta, kad mokytojo karjerą pasirinkę asmenys patiria spaudimą, o suinteresuotos šalys (mokiniai (-ės), tėvai, vadovai (-ės)) kelia aukštus darbo rezultatų lūkesčius.
- Santykiai su mokiniais (-ėmis), kolegomis (-ėmis) ir administracijos darbuotojais (-omis). Gundach (2022, cit. Iš Hattie, 2023) meta analizės bei Lebedytės-Mečionienės (2022) tyrimo duomenimis, didelę įtaką mokytojų apsisprendimui išeiti arba likti turi mokyklos vadovybės lyderystė ir kolegialumas – dažniausiai mokytojai (-ojos) palieka mokyklą dėl nesutarimų su mokyklos lyderiais (-erėmis) (administracijos darbuotojais (-ojomis)). Abiejuose šaltiniuose taip pat įvardytos dažniausios priežastys, dėl kurių mokytojai (-os) lieka dirbti mokykloje: įsipareigojimo jausmas mokiniams (-ėms), jausmas, kad yra vertinami (-amos), teigiami santykiai su kolegomis (-ėmis).
- Mokytojo(s) profesijos prestižas. Anot Richardson, Karabenick ir Watt (2014, cit. iš Stanišauskienės, 2022), Lietuvoje pasirinkus mokytojo karjerą dažnai susiduriama su palaikymo ir pagarbos trūkumu profesiniam pasirinkimui. Tai lemia Lietuvos visuomenėje vyraujantis požiūris į mokytojo profesiją, šios profesijos įvaizdis bei prestižas. Remiantis Hargreaves (2009 cit. iš Stanišauskienės, 2022), šalys, kuriose švietimas istoriškai yra laikomas viena iš prioritetinių sričių (tai atsispindi ir valstybės skiriamose lėšose švietimo sričiai), išvengia mokytojų trūkumo

krizės, mokytojo profesijos prestižas išlieka aukštas, pasirinkę mokytojavimą išlieka motyvuoti siekti mokytojo karjeros, mokytojo profesija nėra stigmatizuojama.

- Mokytojo(s) asmeninės savybės ir vertybės. Švietimo politikos analizėje (2023) įvardinama, kad „daugelyje EBPO šalių, tarp jų ir Lietuvoje, svarbiausi motyvai pasirenkant mokytojo profesiją yra altruistiniai, tokie kaip daryti įtaką jaunajai kartai ir turėti galimybę prisidėti prie visuomenės gerovės“.



Svarbu ne tik ieškoti veiksmingų priemonių, kaip sumažinti mokytojų trūkumą, bet pirmiausia rasti veiksniai, kurie (ne)skatina rinktis mokytojo profesiją ir darbą mokykloje. Žvelgiant į mokytojų trūkumo ir pritraukimo dirbti į valstybines mokyklas problemą iš „Tūkstantmečio mokyklų“ pažangos programos perspektyvos, net 36 savivaldybės (62 proc.) savo pažangos planuose* įvardijo, kad savivaldybė jau dabar susiduria arba greitai metu susidurs su pedagoginių darbuotojų trūkumu (mokytojų arba švietimo pagalbos specialistų).

„Tūkstantmečio mokyklų“ programos rodikliai

„Tūkstantmečio mokyklų“ programoje dalyvaujančios savivaldybės gali pasirinkti du rodiklius, kurie nusako mokytojų pritraukimą ir išlaikymą švietimo sistemoje. Tai:

*Pažangos planas – savivaldybės parengtas švietimo pažangos planas, kuriame įvardintos veiklos nukreiptos į mokinių pasiekimų atotrūkių tarp savivaldybės teritorijoje esančių mokyklų mažinimą, t. y. į pagrindinį „Tūkstantmečio mokyklų“ programos tikslą.

** su „Tūkstantmečio mokyklų“ programos rodikliais ir jų tipais galima susipažinti [plačiau programos aprašyme](#).

- **Jaunesnių nei 50 metų bei 50 metų ir vyresnio amžiaus mokytojų skaičiaus santykis.**
- Rodikliu vertinamas veiksmingos ir subalansuotos pedagoginio personalo politikos įgyvendinimas savivaldybės bendrojo ugdymo mokyklose, pritraukiant karjerą pradedančius ir išlaikant patirtį turinčius mokytojus (-as), netiesiogiai – savivaldybės mokyklų, kaip darbdavių, patrauklumas mokytojams (-ojoms).
- **Daugiau kaip 2 metų pedagoginio darbo stažą turinčių darbuotojų dalis.**
- Rodiklis atskleidžia švietimo sistemos dalyvių demografines charakteristikas, rodo mokytojų kaitą, netiesiogiai – mokytojo profesijos prestižą.

Tobulinti pirmąjį rodiklį pasirinko 15 savivaldybių (26 procentai), o antrąjį – 3 (5 proc.).

Tai atsispindi ir unikaliųjų rodiklių pasirinkime:

- 1 savivaldybė (beveik 2 proc.) išsikėlė rodiklį, tiesiogiai orientuotą į naujų pedagog(i)ų pritraukimą – (konkrečiai: pasirašytos trys įdarbinimo po pedagoginių studijų sutartys).

Taigi, beveik trečdalis savivaldybių aktualizuoja mokytojų darbo svarbą mokinių ugdymo procese.

REKOMENDACIJOS

Gera mokykla – „pamatinėmis humanistinėmis vertybėmis ugdymą grindžianti, prasmės, atradimų ir asmens ugdymo(si) sėkmės siekianti mokykla, kuri savo veikloje vadovaujasi mokyklos bendruomenės susitarimais ir mokymusi“ (Geros mokyklos koncepcija, 2015). Taigi, mokykla turi būti gera kiekvienam (-ai) mokyklos bendruomenės dalyviui (-ei). Labai svarbu, kaip mokytojai (-os) jaučiasi mokykloje, nes jie (jos) patiria nuolatinį kontaktą su mokiniiais (-ėmis) ir daro didelę įtaką jų ugdymo pasiekimams, pasirinkimams bei sprendimams. Tai iliustruoja tinklalaidės pašnekov(i)ų pasidalinimai:

Giedrė Kaunaitė-Kavaliauskienė, Vilniaus m. Balsių progimnazijos istorijos mokytoja:



„Mane asmeniškai augina kaip žmogų tai galimybė nuolat mokytis. Mokykloje dirbant visą laiką atsiranda galimybės, ir mes, kaip pedagogai, turime tobulėti, lankytis ne vienam seminare, paskaitose, bet taip pat galimybė ir persikvalifikuoti. <...>. Kai vadovai leidžia atsiskleisti, įsitraukti ir kurti mokyklos

ugdymo turinį ir taip pat ugdomosi aplinkas, siūlyti, teikti pasiūlymus, kurti projektus mokyklai, kurti tą mokymosi turinį, kad ir pačiam būtų malonu dirbti, ir kad aplinka irgi norėtų įsitraukti ir būti kartu bendruomenėje.“

Tedas Laurinaitis, TŪM STEAM koordinatorius, Vilniaus r. Pagirių gimnazijos biologijos mokytojas:

„Per šitą [TŪM] programą nuo jos pažangos plano rengimo laiko iki tolesnių etapų aš daug kur radau save realizuoti, nes aš pasijaučiau esantis naudingas čia ir galintis panaudoti savo potencialą, ir pamatyti potencialą mokyklos, savivaldybės mastu.“



„Aš į TŪM'ą visada žiūrėjau kaip į dalyką, kur galima realizuoti savo svajones. Juk mes turėjom šitiek laisvės, kur mums pasakė: „Žiūrėkit, yra finansavimas, bus numatytas, jūs turite keturias sritis ir jūs darykite, veikite.“ Ir mes patys prisigalvojom tų veiklų, gi mes patys jas ir kūrėme. Ir kai tu pats tą kuri, pats matai, kaip tai galėtų būti realizuojama praktikoje, tu lauki to įgyvendinimo, tai tu pradėdi degti ta mintimi, kad vau, pagaliau mes turėsime visiškai gal nurautą idėją.“

Profesinė veikla mokytojams (-ojoms) yra svarbus gyvenimo aspektas. Juk mokytojai (-ojos) daugiau nei pusę gyvenimo praleidžia darbe. Itin svarbu, kad jie (jos) jaustųsi gerai. Bendra mokytojų emocinė būseną sudaro prielaidas tinkamam darbui su mokiniais (-ėmis), profesiniam tobulėjimui, išlikimui švietimo sistemoje.

Žemiau pateikti siūlymai savivaldybių, mokyklų administracijoms ir mokytojams (-ojoms), remiantis nagrinėtų šaltinių rekomendacijomis (Balevičienė, 2023; Didžiulienė, 2023; Hattie, 2023; Stanišauskienė, 2022; „Tūkstantmečio mokyklų“ programa, 2024a; „Tūkstantmečio mokyklų“ programa, 2024b). Rekomendacijomis siekiama pateikti idėjų, ką galėtų daryti savivaldybių ir mokyklų administracijų darbuotojai (-os), siekdami pritraukti mokytojus (-ojas) ir juos (jas) išlaikyti švietimo sistemoje. Mokytojams (-ojoms) pateikiama idėjų ir įrankių, skatinančių mokytis lengviau priimti pokyčius, tvarkytis su kylančiais iššūkiais, stiprinti save darbo aplinkoje.

Skaitant rekomendacijas žemiau, kviečiame pereflektuoti skaitytoją:

- **Kokius iš siūlomų veiksmų jau taikome mūsų savivaldybėje ar mokykloje?**
- **Kokius veiksmus esame numatę įgyvendinti per „Tūkstantmečio mokyklų“ programą ir kitus tarptautinius, nacionalinius arba mokyklos projektus?**

Savivaldybių administracijoms

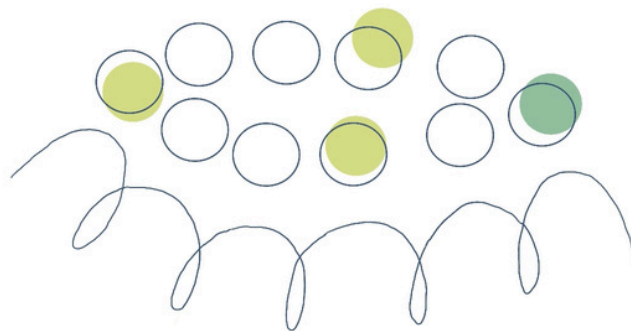
- Skatinti diskusijas su švietimo politikais ir politikėmis, akademikais ir akademikėmis apie pedagog(i)ų profesinės veiklos kokybę, veiksmingumą ir nuolatinį mokytojo(s) tobulėjimą.
- Didinti mokytojo profesijos patrauklumą – viešinti pozityvią informaciją apie mokytojo darbą, karjeros galimybes akcentuojant pagarbą ir pasitikėjimą mokytojais (-ojomis); skleisti mokytojų sėkmės istorijas, organizuoti konkursus ir projektus (pvz., „Geriausio mokytojo“, „Metų mokytojo“ ir kt.); tai transliuoti viešumoje, žiniasklaidoje.
- Siekiant geriau atliepti mokyklų mokytojų poreikį, stiprinti pedagog(i)ų paklausos ir pasiūlos stebėseną – analizę, vertinimą ir prognozavimą.
- Pirmaisiais ir antraisiais darbo mokykloje metais kiekvienai (-am) pradedančiajai (-jam) mokytojai (-ui) paskirti mentorę (-ių), kuri(s) padėtų

adaptuotis naujoje darbo vietoje, suvokti savo misiją, struktūruoti profesinius tikslus.

- Sudaryti nuoseklias galimybes ilgalaikiam vadov(i)ų ir pedagog(i)ų kvalifikacijos tobulinimui.

Mokyklų administracijoms:

- Gerinti mokyklos mikroklimatą derinant mokytojų profesinę veiklą ir laisvalaikį, atsižvelgiant į mokytojų individualius profesinius ir asmeninius tikslus bei derinant juos su mokyklos tikslais.
- Sudaryti mokytojams (-ojoms) darbo sąlygas, kurios sumažintų administracinių darbų krūvį ir vietoje to leistų susitelkti daugiau į santykio su mokiniais (-ėmis) kūrimą bei puoselėjimą, profesinių kompetencijų stiprinimą, galimybes skatinti mokytojų saviraišką ir kūrybiškumą.
- Svarbu atsižvelgti į asmeninius skirtumus ir ypatybes renkantis būdą suteikti grįžtamąjį ryšį mokytojams (-oms). Taip pat svarbu siekti gauti grįžtamąjį ryšį iš pedagoginių darbuotojų. Tai suteikia žinojimo, jog jų balsas bei nuomonė yra svarbūs, tampa lengviau suprasti, kokios bendravimo ir grįžtamojo ryšio formos kiekvienam (-ai) yra priimtinausios.



- Kurti bendradarbiavimu ir bendravimu paremtus santykius, kad pedagogai (-ės) jaustųsi vertinami (-amos) ir jaučiantys (-iančios) atsakomybę prieš kolektyvą bei mokinius (-es).
- Vykdyti mokytojų atranką ir atestaciją, panaudoti pozityvias metinių pokalbių galimybes stiprinant mokytojų savivertę ir skatinant jų profesinį tobulėjimą.

- Sudaryti sąlygas nuolatiniam mokytojų kvalifikacijos tobulinimui, ypač mokantis darbo vietoje. Ne tik mokinių, tačiau mokytojų bei vadov(i)ų mokymosi procese svarbus universalus dizaino mokymuisi pritaikymas. T. y. svarbu skirtingomis priemonėmis bei būdais organizuoti profesinio tobulėjimo galimybes, kad mokytojai (-ajos) galėtų labiau įsitraukti, būti sudominti ir lengviau įsisavinti medžiagą.
- Puoselėti mokyklos tradicijas, įtraukti mokytojus (-as) į renginių ir švenčių organizavimą, taip stiprinant jų identitetą, auginant sąmoningumą ir atsakomybę.
- Skatinti mokytojus (-as) aktyviai leisti laisvalaikį: sportuoti, organizuoti sporto ir kultūros renginius, leisti mokyklų patalpose veikti šokių kolektyvams, chorams, ansambliams, muzikos grupėms, visuomeninėms organizacijoms, paisant darbuotojų pomėgių, pristatyti juos kolegoms (-ėms) ir mokiniams (-ėms). Aktyvus laisvalaikis ir pomėgiai pozityviai veikia mokytojų profesinę veiklą, saugo nuo profesinio perdegimo ir stiprina sveikatą, todėl svarbu skatinti mokytojus (-as) turėti aktyvų ir prasmingą laisvalaikį ir pomėgius, kurie įgalins įgyti atsparumą stresui ir profesiniam perdegimui.

Mokytojams (-oms):

- Nuolatos tobulinti savo profesinę kvalifikaciją, siekti koleg(i)ų ir mokinių grįžtamojo ryšio.
- Atminti, kad „klaidos yra mūsų draugai“, iš kurių mokomasi.
- Turėti pomėgių (ypač fiziškai aktyvių), kurie sudarytų prielaidas atsipalaiduoti ir rasti harmoniją tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Tai galėtų tapti puikia profesinio perdegimo, demotyvacijos ir streso mažinimo prevencijos bei profesinės laimės stiprinimo priemone.
- Užduoti sau klausimą: kaip bendradarbiavimas su kitais (mokiniais (-ėmis), kolegomis (-ėmis), mokslininkais (-ėmis)), padeda man įgyti įžvalgų apie mano poveikį mokiniams (-ėms) ir jų pasiekimams?
- Sudaryti „Motyvatorių sąrašą“, kuriame pasirinkta forma galima pasižymėti, kas labiausiai jus motyvuoja, o kas – demotyvuoja. Rekomenduojama laikytis 2:1 santykio tarp motyvuojančių ir

demotyvuojančių dalykų. Šis sąrašas gali padėti prisiminti, kas suteikia jėgų veikti, padėti nubrėžti ribas bei greičiau priimti sprendimus. Plačiau apie šį įrankį galima skaityti 2-osios tinklalaidės „Lyderystės raumuo: mano individualios treniruotės“ leidinyje („Tūkstantmečio mokyklų“ programa, 2024a).

- Anot Staniškauskienės (2022), prasmės siekis yra vienas stipriausių motyvų renkantis mokytojo(s) karjeros kelią. Kai jaučiama sumažėjusi motyvacija dirbti ir siekti asmeninio tobulėjimo, galima prisiminti arba iš naujo įsivardinti savo asmeninę mokytojavimo prasmę. Tam galima pasitelkti šiuos įrankius:

- aukščiau minimą įrankį „Motyvatorių sąrašas“;
- „5 kodėl metodą“. „5 kodėl metodas“ yra išsamiai aprašytas tinklalaidės „Lyderystės raumuo: mano individualios treniruotės“ rekomendacijų tekste (2024) (arba „Tūkstantmečio mokyklų“ programos (2022) leidinyje „Švietimo pažanga įgyvendinant pokyčius savivaldybėse. Rekomendacijos savivaldybių švietimo padalinių darbuotojams ir kitiems švietimo lyderiams“);
- Pareflektuoti, kokių priežasčių ir savybių vedina(s) atėjote dirbti į mokyklą arba norėtumėte rinktis pedagoginę profesiją. Šio dokumento 1 priede yra pateiktas sąrašas, kviečiantis užduoti sau keletą klausimų ir atrasti savyje ypatybes, kurios gali paskatinti prisiminti, dėl ko jums asmeniškai svarbus ir prasmingas mokytojo(s) darbas.

Daugiau rekomendacijų kolegoms mokytojams bei mokytojoms galima išgirsti iš tinklalaidės pašnekov(i)ų lūpų paskutinėje laidos dalyje:

Tedas Laurinaitis: „**Aš siūlyčiau pirmiausia sustoti, kai jauti, kad yra sunku. Sustoti, ir mes labai, suaugę žmonės, aš pastebėjau, nemokam pasakyti, kad mums yra sunku ir kad galbūt mums reikėtų kolegų. <...> Aš siūlau nebijoti kartais paprašyti kolegų skirti tą valandėlę (minutės tikrai neužteks), valandėlę skirti tam geram pokalbiui, puodeliui arbatos ir išsikalbėjimui.**“

Giedrė Kaunaitė-Kavaliauskienė: „Tikrai labai svarbu yra palaikymas ir kai jau matai, kad jau yra viskas, paskutinė minutė ir svyra rankos, pasidalinti ir galbūt ne tu vienas tą sprendimo būdą šiandien ir čia, ir dabar sugalvosi, bet kreiptis į bendruomenę, pirmiausia. Ar į kolegas, ar jeigu kolegos vis tiek kažkokių sprendimų nepasiūlo ir naujų idėjų nesugeneruoja, tai visą laiką negalvoti, kad tu esi vienas čia spręsti paliktas mokykloje, visą laiką dar yra ir administracija. <...> Būtinai visą laiką atsitraukti šiek tiek nuo savo darbo ir pažiūrėti iš nuošalės, kiek aš į kiekvieną veiklą įdedu pastangų. Nors ir kiekvienas, kaip pasiryžęs, pasiaukojantis mokytojas, atrodo, atiduos širdį ir visą savo gyvenimą, bet irgi truputėlį susistabdyti, turėti, kaip sakė kolegos kiti, ir hobį, turėti užsiėmimą, gal fizinę veiklą, gal pasportuoti, gal kokį sodą, daržą ar panašiai, atsitraukti.“

Rūta Petrylaitė – „Tūkstantmečio mokyklų“ programos lyderystės veikiant srities ekspertė:



„Visų pirma, nepamiršti stabtelėti ir paklausti savęs – o ko man dabar reikia šią akimirką? Tiesiog, net bėgant, lekiant, dirbant su vaikais, esam visada labai pasiruošę apšokinėti kitus, paklausti kolegos, kaip kolegai sekasi, ar viskas gerai vaikams, bet tą akimirką, kad ir vieną minutę per kažkurią

pertraukėlę, <...> savęs paklausti: o ko man dabar reikia? <...> Kitas dalykas – išsiugdyti sveikesnį santykį tiek su savimi, tiek su darbu, <...> nebijoti pripažinti, kad kažko nežinau. Kartais nubrėžti ribas su vaikais – <...> tiesiog parodyti, kad šiandien man sudėtinga arba aš nežinau [atsakymo], nes aš lygiai toks pat žmogus kaip ir jūs.“

Vida Kamenskienė – „Tūkstantmečio mokyklų“ programos švietimo ekspertė:

„Drąsos. Drąsos bandyti, drąsos priimti iššūkius, drąsos leisti sau būti silpnam ar silpnai, drąsos paprašyti draugo pagalbos, drąsos pabūti su savimi, kaip Rūta sakė. Visur reikia drąsos, tai būti sau drąsiu, sau drąsia, kad būtų gera pirmiausia sau.“



TŪM programoje mokytojams (-oms) siūlomos galimybės tobulėti profesinėje ir asmeninėje srityse

Išnagrinėję 58 savivaldybių parengtus švietimo pažangos planus, matome, kad savivaldybės nusimatė daug veiklų ir jų formų, skirtų mokytojų tobulėjimui profesinėje bei asmeninėje srityse. Tai:

- Mokytojų kvalifikacijos tobulinimas organizuojant mokymus, stažuotės Lietuvos mokyklose ir užsienyje.
- Mokymasis darbo vietoje iš koleg(i)ų, dalinimasis vertinga patirtimi.
- Bendrakūros sesijos, mokytojų ir vadov(i)ų tinklaveika.
- Dalyvavimas įvairiuose renginiuose kartu su kolegomis (-ėmis) iš savo ir kitų savivaldybių mokyklų.
- Mentorstė pradedantiems dirbti mokytojams (-ojoms).
- Supervizijos.
- Darbo sąlygų gerinimas: patrauklių darbo vietų įrengimas, mokymo(si) priemonių įsigijimas ir kt.
- Galimybė dirbti, kurti ir vesti pamokas už mokyklos ribų, remtis resursais (žmogiškaisiais ir kt.) ne mokykloje.
- Galimybė auginti vadybines kompetencijas įgyvendinant srities koordinatoriaus veiklas.

Tedas Laurinaitis: „**Aš labai apskritai mėgstu vadovautis citata, kurią kažkada labai seniai kažkur perskaičiau, kad, na, visi mes sėdime kažkokioje purvo duobėje, bet kai kurie žiūrime į žvaigždes. Ir aš, kai man būna labai jau sunkus periodas, sakykime, sunkus laikas, kai jautiesi, kad tikrai gal reikėjo kažkur pasakyti „ne“ ir kažko nesutikti daryti, nes tas jaunatviškas maksimalizmas kartais sako: „Yra galimybė, ja reikia pasinaudoti, reikia eiti, daryti ir paimti kuo daugiau.“ Bet tada suvoki, kad tu esi tik žmogus, o žmogus negali padaryti visko. Žmogus gali padaryti ribotą kiekį veiksmų. Tai tokiomis akimirkomis man padeda, visų pirma, pats permąstymas to, kad aš žinau, kad aš turiu vis dar žiūrėti į žvaigždes ir jas matyti. Ir kol taip bus, tai aš dar galėsiu dirbti mokykloje.“**

Šaltiniai

1. Arden, C., Okoko, J.M. (2023). Exploring Cross-Cultural Understandings of Teacher Leadership: A Phenomenographic Study. In: Webber, C.F. (eds) Teacher Leadership in International Contexts. (vol 25, p. 68, 74). Springer. (Internete: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-25763-6_3)
2. Balevičienė, S. (2023). Priemonės mokytojų trūkumui mažinti: kokios galimos jų taikymo naudos ir grėsmės? Švietimo problemos analizė. (2023 Nr. 3 (208)). Nacionalinės švietimo agentūros Bendrųjų reikalų departamento Dokumentų valdymo skyrius. (Internete: <https://senasmsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/aalaikini/Priemones-mokytoju-trukumui-mazinti.pdf>)
3. Didžiulienė, R. (2023). Profesinės laimės subjektyvus suvokimas mokytojų bendruomenėje: Lyginimas lyties aspektu (Daktaro disertacija, Vytauto Didžiojo universitetas). (Internete: <https://www.vdu.lt/cris/bitstreams/07125fb7-748d-4f08-8112-f73b058b9138>)
4. Hattie, J. (2023). Visible Learning: The Sequel: A Synthesis of Over 2,100 Meta-Analyses Relating to Achievement (1st ed.). Routledge. (Internete: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003380542/visible-learning-sequel-john-hattie>)
5. Lebedytė-Mečionienė, I. (2023). Pradedančiųjų mokytojų susidūrimas su ugdymo realybe: Programos „Renkuosi mokytį!“ atvejis. Acta Paedagogica Vilnensia, 51, 83–99. (Internete: <https://www.zurnalai.vu.lt/acta-paedagogica-vilnensia/article/view/29365>)
6. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2015). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2015-12-21 įsakymas dėl Geros mokyklos koncepcijos patvirtinimo. <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/46675970a82611e59010bea026bdb259>
7. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija. (2017). Pedagogų rengimo modelio aprašas. (Internete: <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/01388c40998611e78d46b68e19efc509>)
8. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija. (2022). Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2022-01-31 įsakymas dėl „Tūkstantmečio mokyklų“ programos patvirtinimo. <https://www.etar.lt/portal/lt/legalAct/9b589cd082b511ecbd43a994b3e2e1cb>
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybė. (2023). Valstybės ateities vizija Lietuva 2050. (Internete: [https://sena.lrv.lt/uploads/main/documents/files/LIETUVA%202050_strategija_dokumentas_LT%20\(interaktyvi%20versija\)-FINAL%20\(1\)\(1\).pdf](https://sena.lrv.lt/uploads/main/documents/files/LIETUVA%202050_strategija_dokumentas_LT%20(interaktyvi%20versija)-FINAL%20(1)(1).pdf))
10. Stanišauskienė, V. (2022). Kodėl tampama mokytoju? Mokytojo karjeros trajektoriją brėžiantys veiksniai (p. 17, 39, 67-68, 70).
11. Universalus dizaino mokymuisi gairės: mokymosi kelias kiekvienam ir kiekvienai. (2023). Vilnius: Europos socialinio fondo agentūra (p. 40-70). Internete: <https://tukstantmeciomokyklos.lt/wp-content/uploads/2023/11/Universalus-dizaino-mokymuisi-gaires.pdf>

12. „Tūkstantmečio mokyklų“ programa. (2022). Švietimo pažanga įgyvendinant pokyčius savivaldybėse. Rekomendacijos savivaldybių švietimo padalinių darbuotojams ir kitiems švietimo lyderiams (p. 116). (Internete: <https://tukstantmeciomokyklos.lt/wp-content/uploads/2023/11/TUM-rekomendaciju-leidinys.pdf>)

13. „Tūkstantmečio mokyklų“ programa. (2024a). Rekomendacijos Nr. 2: Lyderystė. Epizodo tema: „Lyderystės raumuo: mano individualios treniruotės“ (p. 3-4). (Internete: <https://tukstantmeciomokyklos.lt/wp-content/uploads/2024/02/Rekomendacijos-nr.-2-lyderyste.pdf>)

14. „Tūkstantmečio mokyklų“ programa. (2024b). Rekomendacijos Nr. 5: Įtrauktis. Epizodo tema: „Įtraukusis ugdymas: iš viršaus į apačią ar iš apačios į viršų?“ (p. 14-15). (Internete: <https://tukstantmeciomokyklos.lt/wp-content/uploads/2024/04/Rekomendacijos-nr.-5-ITRAUKTIS.pdf>)

PRIEDAS Nr. 1

Mokytojo(s) karjerą pasirinkusio asmens „portretas“:

Kokiomis savybėmis pasižymi sėkminga(s) mokytoja(s), turinti(s) lyderės (-io) savybių? Kokios motyvacijos vedina(s) ji(s) ateina dirbti į mokyklą?

Žemiau nurodytos asmens, besirenkančio mokytojo(s) karjerą, savybės. Šis „portretas“ aprašytas remiantis moksline literatūra bei „Tūkstantmečio mokyklų“ pažangos programos aprašu (Arden ir Okoko, 2023; Hattie, 2023; Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija, 2022; Stanišauskienė, 2022).

Skaitant pateiktą sąrašą kviečiame skaitytoją stabtelėti ir pareflektuoti. Užduokite sau klausimus: kurias iš šių savybių atpažįstu savyje? Kuria (-ias) savybę (-es) norėčiau savyje stiprinti?

- Siekia dvasinės pilnatvės bei nuolatinio tobulėjimo darbe;
- Teikti kitiems pagalbą pasirengusi asmenybė;
- Visuomeniškai aktyvi (-us) bei siekianti(s) suteikti socialinį indėlį visuomenei, daryti pasaulį geresniu;
- Turinti(s) stiprų savimonės jausmą, autentiškumą ir refleksyvumą (angl. self-awareness, authenticity, and reflexivity);
- Taikanti(s) augimo mąstyseną ir teigiamai priimanti(s) pokyčius;
- Savimi kaip mokytoja (-u) pasitinkinti(s) bei turinti(s) entuziazmo darbe;
- Kolegialiai bendradarbiaujanti(s) su kolegomis (-ėmis), įsitraukusi (-ęs) į mokyklos gyvenimą ir svarbių mokyklai pokyčių įgyvendinimą;
- Besidalijanti(s) profesinėmis žiniomis ir patirtimis su kolegomis (-ėmis) už savo mokyklos ribų;
- Kūrybiška(s), empatiška(s), dėmesinga(s), tolerantiška(s);
- Turinti(s) didaktinių bei komunikacinių gebėjimų.