



NACIONALINĖ  
ŠVIETIMO  
AGENTŪRA



Kuriamė  
Lietuvos ateitį  
2014–2020 metų  
Europos Sąjungos  
fondų investicijų  
veiklos programa

Finansuojama Europos socialinio fondo lėšomis

# 7 tema: Gerosios praktikos sklaidos organizavimas ugdant kompetencijas

**Antrasis internetinis seminaras**

2023 m. kovo 7 d.

nuo 14.00 iki 18.00 val.

Jane Doughty ir Jane English

# 7 tema: Gerosios praktikos sklaidos organizavimas ugdant kompetencijas

## 7 temos tikslai:

- Apsvarstyti, kaip identifikuojama ir švenčiama geroji praktika
- Apžvelgti praktikos, ypač gerosios praktikos, sklaidos strategijas
- Pasidalyti praktiniais įrankiais, padedančiais mokykloms įdiegti mokymo programas į darbo ir pamokų schemas
- Apsvarstyti komunikacijos kanalus ir strategijas, užtikrinančias, kad pagrindinė informacija / praktika būtų išgirsta ir suprasta
- Nustatyti strategijas, kaip įtraukti visus mokytojus, įskaitant nenorinčius, į mokymo programas

# Mokymosi rezultatai

*Po šio internetinio seminaro:*

- Būsime apsvarstę prioritetus ir iššūkius, su kuriais susiduria mokyklos, ruošiantis įgyvendinti mokymo programos reformas
- Būsime aptarę problemas, kurias iškėlė mokyklos ir su mokyklomis dirbantys asmenys
- Būsime pagalvoję, kaip spręsti problemas, kad mokytojai ir mokyklų vadovai užtikrintai imtųsi jų sprendimo
- Būsime apsvarstę motyvacijos sampratą ir jos vaidmenį pokyčiuose
- Būsime nustatę mokytojų motyvacijos stiprinimo strategijas
- Būsime apsvarstę reformos poveikį sveikatai ir gerovei

# Rugsėjis – pradedama mokymo programos reforma

Kaip esate pasiruošęs?

Kaip yra pasiruošę jūsų mokytojai?

Kaip gerai informuoti yra jūsų tėvai?

Kiek laiko paskyrėte dirbti su reforma?

Kaip planuosite leisti laiką nuo dabar iki kito semestro pradžios?

Kokį tęstinį profesinį tobulėjimą paskyrėte savo darbuotojams?

# 1 grupinė diskusija

Ką sėkmingiausiai iki šiol padarėte, įgyvendindami reformą?  
Kokie yra didžiausi jūsų iššūkiai nuo dabar iki reformos pradžios?

Prašome paskirti asmenį, kuris pasisakytų grupės vardu

# Priemonių rinkinys, padedantis įgyvendinti mokymo programos reformą Lietuvos mokyklose

- „Co-created in Lithuania“ mokyklų vadovai ir tarptautiniai konsultantai
- 8 priemonių moduliai
- Kiekvienas modulis yra skirtas padėti mokyklų vadovams pristatyti reformą
- Kiekvienam moduliui yra skirti mokymai
- Lietuvos mokyklų vadovai yra apmokyti pristatyti šiuos modulius
- Dalyviai gali naudotis medžiaga

[www.britishcouncil.org](http://www.britishcouncil.org) projekto tikslai bei dabar ir ateityje vykdomos veiklas, kad pirmą dieną dalyviai gautų ir suprastų sisteminį Britų tarybos projekto vaizdą ir jo mokymo programos tikslą, suprastų savo vaidmenį ir prisiimtų įsipareigojimą bei atsakomybę.

Turėtų būti aišku, keliose priemonių rinkinio mokymų sesijose turėtų dalyvauti kiekvienas mokyklos vadovas ir, jei vadovams suteikiama galimybė rinktis, kokiais kriterijais reikėtų vadovautis renkant, kuriuose mokymuose dalyvauti.

# Mokymų programos organizatoriai ir lektoriai

1 dalis: Virginija Rupainienė, Jūratė Valuckienė, Asta Zavadskienė

2. dalis : Daiva Marozienė, Asta Skeirienė, Jolanta Martyncevienė, Raimonda Jarienė

3 dalis : Bronė Narkevičienė, Virginija Vaitiekienė, Jolanta Gudelienė, Jolita Petkevičienė

4 dalis : Saulius Jurkevičius, Irma Kačinauskienė, Jurgita Mackevičiūtė, Daiva Penkauskienė

5. dalis : Gediminas Čapkauskas, Daiva Liumparienė, Elmyra Jurkšaitienė, Giedrė Volungevičienė

6. dalis : Arvydas Girdzijauskas, Rita Juškevičienė, Loreta Tamulaitienė, Giedrė Romaškienė

7. dalis : Danutė Valiūnienė, Edita Rabizaitė

8. dalis : Eglė Pranckūnienė, Jolita Morkūnaitė, Lina Venskutė, Rolandas Kučiauskas

# Priemonių rinkinio turinys - 8 moduliai

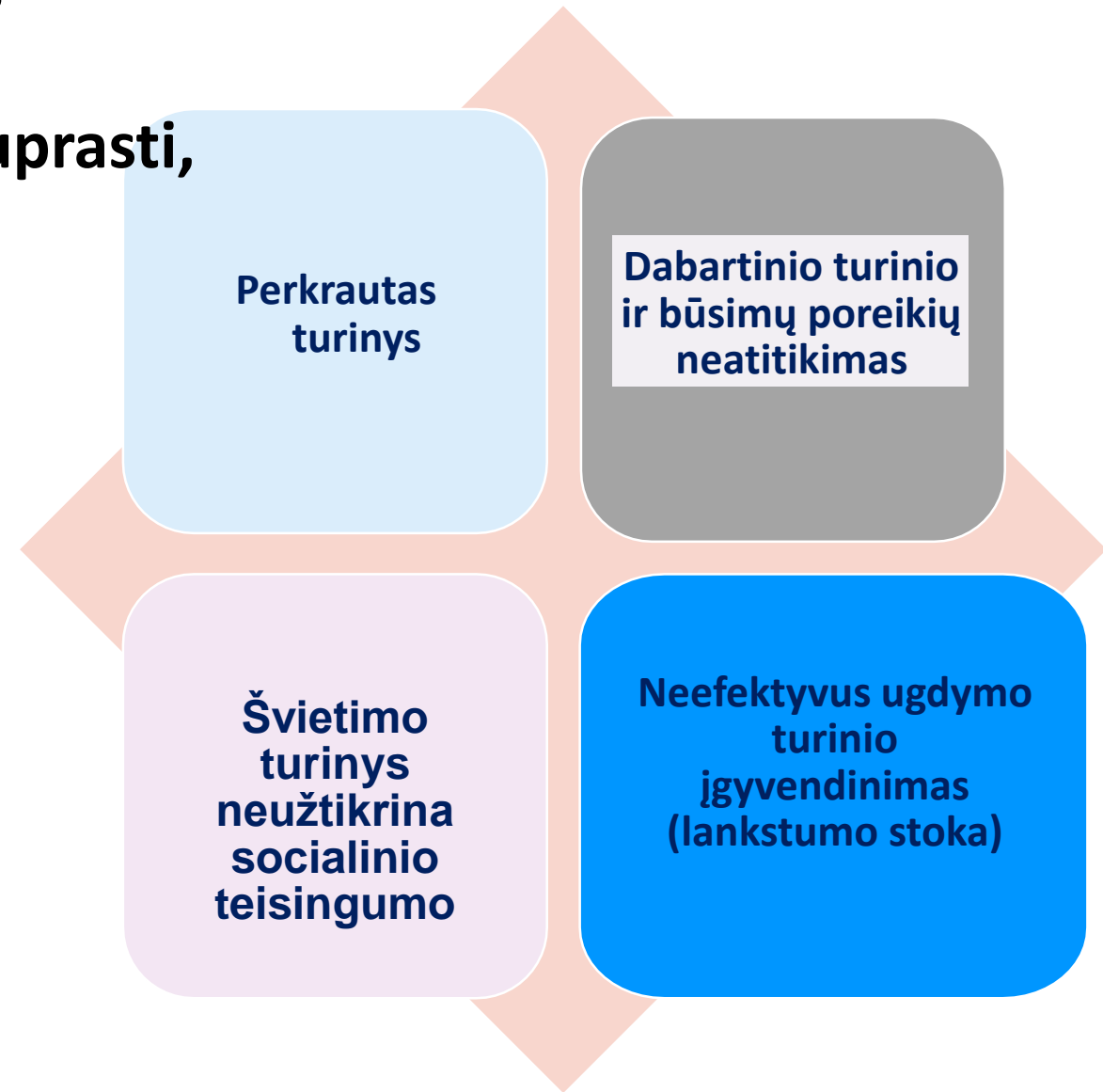
Numeris	Priemonių rinkinio modulio pavadinimas
1	Mokymo ir mokymosi lyderystės ugdymo, siekiant paremti Lietuvos mokymo programos reformos įgyvendinimą, pagrindimas
2	Vadovavimas ir pokyčių valdymas įgyvendinant reformą
3	Strateginis planavimas, stebėjimas ir vertinimas
4	Vadovavimas mokymui ir mokymuisi. 1 dalis: Mokymo programa
5	Vadovavimas mokymui ir mokymuisi. 2 dalis: Pedagogika
6	Koučingas ir mentorystė
7	Skaitmeninis raštingumas ir mišrus mokymasis
8	Darbas bendradarbiaujant



# Mokymo programos reformos pagrindimas

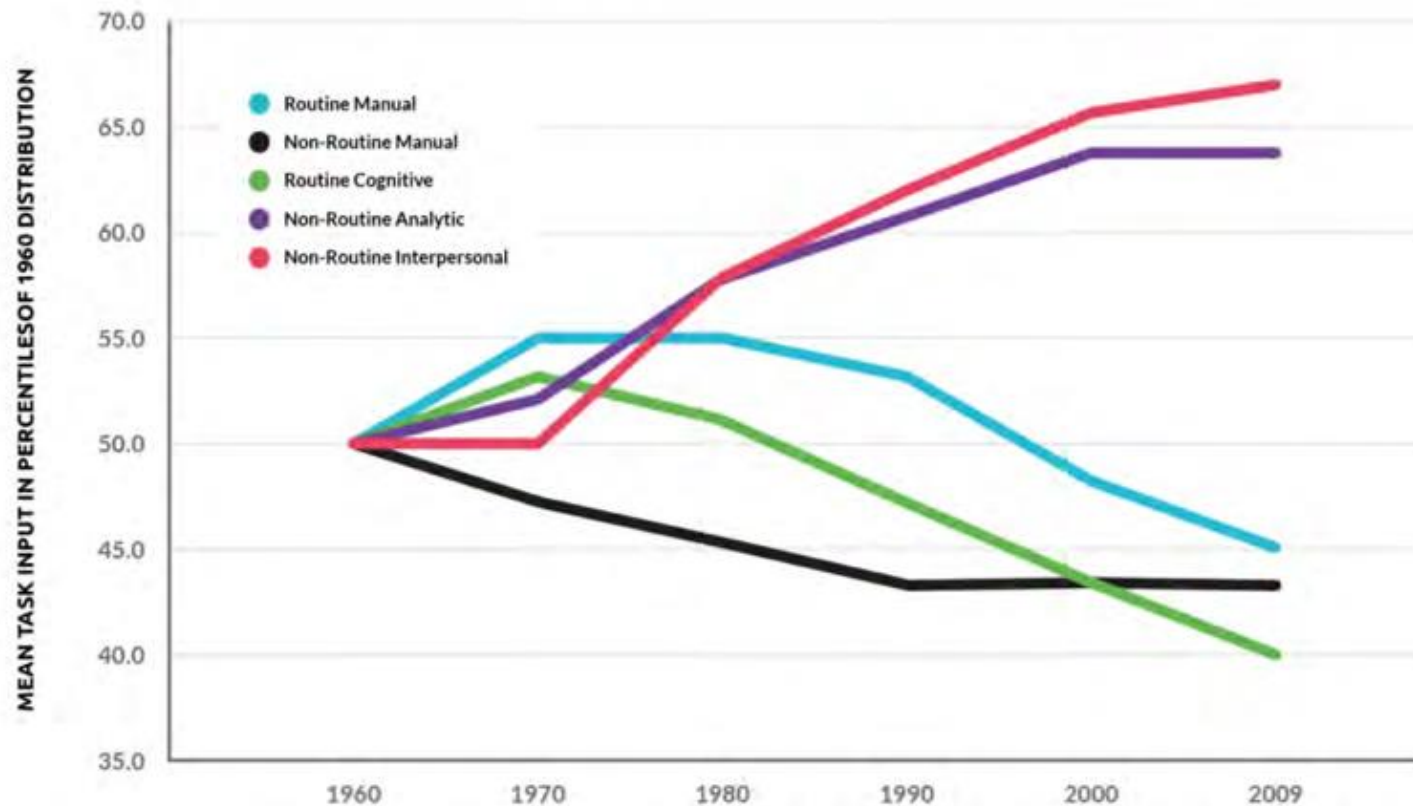
Mokytojai, tėvai ir mokiniai turi suprasti,  
**KODĖL?**

Kodėl šalis keičia švietimo  
sistemą?



EBPO. Švietimo ir įgūdžių ateitis 2030. Mokymosi sistema

# Darbai reikalingų užduočių tipų paplitimo pokyčiai nuo 1960 m.



Mokymo  
programos  
reformos  
pagrindimas

Pastaba: šiame paveikslėlyje parodyta, kaip keitėsi JAV darbuotojų atliekamų užduočių sudėtis nuo 1960 iki 2009 m. Šaltinis: Autor ir Price (2013), in Bialik ir Fadel (2018[8]), p. 7.

# Atsakas į kintantį pasaulį, kuriame gyvename

## Pasaulinis poveikis

- Australija (7 bendrieji gebėjimai; 3 prioritetai)
- Brazilija (10 bendrųjų gebėjimų)
- Britų Kolumbija (3 pagrindinės kompetencijos)
- Suomija (7 kompetencijos)
- Japonija (3 kompetencijos „ZEST for LIFE“)
- Kazachstanas (6 vertybės; 5 pagrindiniai įgūdžiai)
- Kataras (7 pagrindinės kompetencijos)
- Singapūras (8 pagrindiniai įgūdžiai ir vertybės)

Mokymo programos reformos  
pagrindimas



## Lietuvos atsakas 2030

### Strateginės reformos esmė

Parengti ir įgyvendinti atnaujintą bendrojo ugdymo programą **mokiniam** nuo pradinio iki aukštesniojo pagrindinio ugdymo pakopos, siekiant padėti vaikams ir jaunimui įgyti žinių, įgūdžių, polinkių ir nuostatų, reikalingų sėkmingam būsimam asmeniniam, akademiniam ir profesiniam gyvenimui.

## Pagrindiniai Lietuvos reformos principai

1. Įtraukti kompetencijas į dalyko mokymo programą
2. Siūlyti prasmingą mokymosi turinį mokinių kompetencijoms ugdyti.
3. Atskleisti sąsajas tarp skirtingų dalykų, mokymosi sričių, realaus gyvenimo ir mokymosi kontekstų.
4. Suderinti bendruosius tikslus, mokymosi uždavinius, pedagogiką pamokose ir mokymosi rezultatų vertinimo būdus.
5. Įgalinti mokytojus priimti tinkamus sprendimus dėl mokinių mokymosi taikant lankstų požiūrį į mokymo programas.



## Švietimas Lietuvoje - svarbiausi įvykiai 2017 m. EBPO

- Mokymosi rezultatų gerinimas būdais, padedančiais įgyvendinti išsamią, į kompetencijas orientuotą mokymo programą.
- Rezultatų lygis nėra aukštas.
- Nedaug Lietuvos mokinių pasiekia aukščiausius įvertinimus.
- Lietuvos penkiolikmečių pasiekimai atsilieka nuo kaimyninių Baltijos šalių bendraamžių.
- Nėra bendro supratimo apie gerą mokymą ir kaip jo siekti.

# Kaip ketinate motyvuoti savo darbuotojus?

Kai kurie bus labai entuziastingi

Kai kurie bus labai sunerimę

kai kurie labai priešinsis

Kai kurie sakys, kad "mes jau esame čia buvę", kai bus vykdoma mokymo programos reforma

Kai kurie teigs, kad "neturi laiko pasiruošti"

Kai kurie net sakys, kad "tai nieko nepakeis"

# Motyvacija

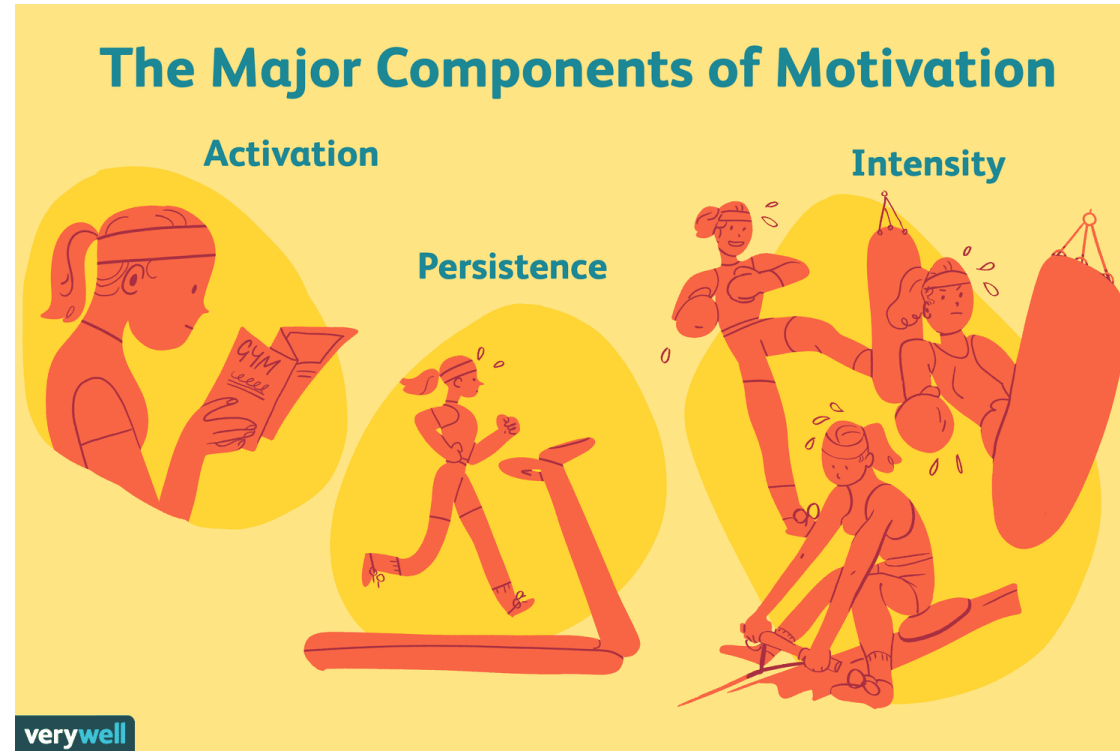
Terminas "motyvacija" apibūdina, kodėl žmogus ką nors daro. Tai varomoji žmogaus veiksmų jėga.

Motyvacija - tai procesas, kuris inicijuoja, nukreipia ir palaiko į tikslą orientuotą elgesį.

Verywell Mind



# Motyvacija



1. Aktyvavimas
2. Atkaklumas
3. Intensyvumas

# Motyvacija

- **Aktyvavimas** - tai sprendimas pradėti elgseną. Aktyvacijos pavyzdys galėtų būti įstojimas į universitetą siekiant įgyti mokslinį laipsnį.
- **Atkaklumas** - tai nuolatinės pastangos siekti tikslo, nepaisant galinčių iškilti kliūčių. Atkaklumo pavyzdys - ateiti į paskaitą, nors ir esate pavargęs, nes mažai miegojote.
- **Intensyvumas** - tai susikaupimas ir energingumas, su kuriuo siekiama tikslo. Pavyzdžiui, vienas studentas gali mokytis be didelių pastangų (minimalus intensyvumas), o kitas studentas reguliariai mokosi, aktyviai dalyvauja paskaitose ir naudojasi galimybėmis atlikti mokslinius tyrimus už universiteto ribų (didesnis intensyvumas).

# Motyvacijos tipai

- **Išorinė motyvacija** kyla iš išorės ir dažnai yra susijusi su išoriniu atlygiu, pavyzdžiui, prizais, pinigais, socialiniu pripažinimu ar pagyrimu.
- **Vidinė motyvacija** kyla iš individo vidaus, pavyzdžiui, sudėtingo kryžiažodžio sprendimas vien dėl pasitenkinimo išsprendus problemą.
- **Šeimos motyvacija**: šio tipo motyvacijos pavyzdys -ėjimas į darbą, kai tai daryti jus skatina ne vidinė motyvacija, o tai, kad tai yra priemonė finansiškai paremti šeimą.

# Motyvacija

Dörnyei ir Ushioda ([Citation2001](#), [Citation2011](#)) išskyrė dvi motyvacijos apibrėžimo dimensijas, dėl kurių sutiktų dauguma tyrinėtojų: žmogaus elgesio kryptis ir dydis.

Atitinkamai motyvacija nurodo priežastį, kodėl žmonės nusprendžia ką nors daryti, kiek ilgai žmonės yra pasirengę tęsti veiklą ir kaip atkakliai jie ketina tęsti veiklą.

## 2 grupinė diskusija

Kaip apibūdintumėte savo kolegų motyvaciją pradėti mokymo programos reformą?

Iš kur žinote?

Kas toliau, kad jų motyvacija išliktų ar augtų?

# Mokytojų motyvacija

Įvairiuose empiriniuose tyrimuose mokytojų motyvacija buvo pripažinta pagrindiniu mokymo efektyvumo stiprinimo veiksmu (Han ir Yin, 2016).

Taip pat pagrindiniu mokytojų gerovės stiprinimo veiksmu (Yıldırım, 2014),  
Pagrindiniu švietimo reformos stiprinimo veiksmu (Moolenaar, 2012)

Pagrindiniu mokinių motyvacijos stiprinimo veiksmu (Vangrieken et al., 2015).

Manoma, kad tai yra labai svarbu siekiant tobulinti mokyklą, užtikrinti švietimo lygybę ir mokinių sėkmę (Mintrop ir Ordenes, 2017).

Taigi įvairiuose tyrimuose buvo įrodytas mokytojų motyvacijos ir mokytojų bendradarbiavimo aktualumas ir abipusė priklausomybė (Vangrieken ir kt., 2015).

Mokytojai, kurių mokyklose vyrauja bendradarbiavimo kultūra, rodo didesnę motyvaciją.

# Mokytojų motyvacija – UNESCO

Kadangi mokytojų motyvaciją lemia vidinių ir išorinių veiksnių derinys, rasti tinkamų paskatų jiems paveikti yra sudėtinga ir įvairiapusiška užduotis (Crehan, 2016; Martin, 2018).

Įrodyta, kad mokytojų motyvaciją didina ir mokytojų profesionalumą gerinančios priemonės, pavyzdžiui, bendradarbiavimas ir tęstinis profesinis tobulėjimas (Cordingley et al., 2019; Education Commission, 2019; Tournier et al., 2019).

Mokyklų vadovai gali atlikti labai svarbų vaidmenį įkvepiant mokytojus, siūlydami paramą, nuoseklius standartus ir veiksmingas vertinimo ir atskaitomybės struktūras. Tokia mokyklų vadovų parama gali dar labiau padidinti mokytojų profesionalumą ir sumažinti jų nebuvimo darbe dienų skaičių (Education Commission, 2019; Martin, 2018; TTF, 2016).

# Silpnos mokytojų valdymo struktūros

Daugelyje šalių mokytojų valdymo sistemos yra silpnos. Mokyklų vadovai dažnai neturi tinkamo išsilavinimo ar patirties, kad galėtų suteikti mokytojams tinkamą paramą ar priežiūrą (Chiriboga Montalvo ir Pinto Haro, 2019; Tournier ir kt., 2019; Yimam, 2019).

Dėl to mokytojai gali prarasti pasitikėjimą vadovais ir sukurta sistema, gali sumažėti jų lūkesčiai ir motyvacija (Cordingley ir kt., 2019).



# Atskaitomybės ir grįžtamojo ryšio struktūros

Mokyklų vadovai negali tikėtis motyvuotų ir gerai dirbančių mokytojų, jei nenustato tinkamų gairių ir lūkesčių. Rašytiniai standartai su siekiamais sėkmės rodikliais gali suteikti mokytojams kryptį ir motyvaciją (UNESCO, 2019b). Politikoje taip pat turėtų būti skiriamas dėmesys vadovams, vykdančioms priežiūrą ir teikiančioms grįžtamąjį ryšį, kad mokytojai būtų skatinami tobulėti (Martin, 2018; UNESCO IICBA, 2017)

# Daugiau bendradarbiavimo ir profesinio tobulėjimo

Tikslingai įtraukiant bendradarbiavimo ir kokybiško profesinio tobulėjimo galimybes, gerai parengta mokytojų politika gali ugdyti profesionalumą (Tournier et al., 2019).

Kai mokytojai dirba kartu bendradarbiaudami ir vieni kitus palaikant, jų motyvacija ir pasitikėjimas savimi gali pradėti augti (Crehan, Tournier ir Chimier, 2019; Švietimo komisija, 2019; STiR Education, n.d.).

Nustatyta, kad mokytojų tinklai padidina mokytojų laiką, kurį jie praleidžia klasėje, dėl to padidėja faktinis mokymo laikas (Jeevan, 2017).

Bendradarbiavimas gali tiesiogiai lemti, kad vyresnieji mokytojai suteikia svarbų profesinį tobulėjimą jaunesniems kolegoms (Tournier et al., 2019).

Profesinis tobulėjimas turėtų apimti aktualias temas, kuriomis mokytojai galėtų pasinaudoti, kitaip jis gali turėti demotyvuojantį poveikį, nes mokytojams gali atrodyti kaip laiko ir išteklių švaistymas

# Mokytojų indėlio padidinimas priimant vadovybės sprendimus

Kad mokytojai jaustųsi esantys švietimo sistemos dalis, kai tik įmanoma, jie turėtų būti įtraukiami į sprendimų priėmimo procesus. Mokytojų indėlio siekis tiek mokyklos, tiek sistemos lygmeniu gali padėti jiems geriau jaustis ir pagerinti bendrą jų motyvaciją (Calvert, 2016).

# Geriausi patarimai, kaip skatinti mokytojų motyvaciją

1. Būkite pasiekiami
2. Viešai pagirkite mokytojus
3. Skatinkite mokytojus apdovanoti ir pagirti vieni kitus
4. Numatykite nedidelį biudžetą papildomoms išlaidoms, kavai, pyragaičiams ir pan.
5. Užtikrinkite geros kokybės tęstinį profesinį tobulėjimą
6. Sudarykite galimybes mokytojams apsilankyti kitose mokyklose
7. Suteikite mokytojams balsą
8. Įgalinkite mokytojų stiprybes
9. Atpažinkite pagrindinius streso momentus ir, kur įmanoma, stresą sumažinkite
10. Skatinkite bendradarbiavimą

# Atvejų tyrimai - 4 situacijos

1. Ilgą laiką dirbantis darbuotojas, kuris yra geras mokytojas, neįsitraukia į naująją reformą, sakydamas, kad „kai man kas nors pasakys, ką daryti, aš tai padarysiu“.
2. Jaunas darbuotojas yra kupinas entuziazmo ir labai užsiėmęs, darydamas įvairius netinkamus ir laiką gaišinančius dalykus.
3. Sudarėte komandą, kuri nagrinės kompetencijų ugdymą pagal mokymo programą, tačiau jie rengia daugybę susitikimų ir atrodo, kad niekas nejudą į priekį.
4. Vienas iš jūsų vyresniųjų komandos narių, atsakingas už mokymo programų žemėlapių sudarymą, atrodo išsekęs ir pradeda daryti klaidas, kas yra neįprasta.

## 3 grupinė diskusija

Perskaitykite keturis atvejo tyrimus, kiekvienam kambariui skirsime po vieną atvejo tyrimą, kurį aptarsime.

Kokias problemas atskleidė atvejų tyrimai?

Kaip elgtumėtės toje situacijoje ir išspręstumėte problemas?

# Kaip komanda, su kuria dirbate, reaguos, kai reikalai klostysis blogai?

- Nesėkmės yra darbo dalis
- Kai kurie žmonės po nesėkmės užauga ir pakyla į viršų
- Kiti žlunga ir niekada neatsigauna
- Raktas į sėkmę - optimizmas
- Žmonės, kurie nepasiduoda, bet kokią kliūtį laiko laikina

*Martin E.P Seligman "Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well Being"*

# Kiek atspari yra jūsų komanda?

Kaip jie susidoros su sunkumais?

Kaip jie susidoros su išorine kritika?

Kaip ketinate stebėti jų psichinę sveikatą ir gerovę?

Kokių priemonių imsitės, kad visi išliktų sveiki ir darbingi?



# Du atsparumo aspektai?



Stresas ir perdegimas

Gerovė

# Stresas ir perdegimas

- Psichologinis nusiteikimas
- Ne situacija, o tai, kaip į ją reaguojame
- Nesugebėjimas atsitraukti ir apmąstyti
- Pasididžiavimo jausmas, kad dirbate nepaprastai daug valandų, kaip ir kiti bendruomenės nariai
- Perfekcionistai
- Troškimas įrodyti sau ir kitiems
- Mažai nesėkmės patirties
- Asmeninio gyvenimo aukojimas dėl poreikio būti sėkmingam ir sulaukti pagyrimų
- Ribotas savęs suvokimas ir savęs valdymas

# Geros savijautos skatinimas

- Sveikas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas
- Laikas apmąstymams
- Bendravimas su kitais koordinatoriais ar kolegomis
- Kitų profesinio tobulėjimo galimybių siekimas
- Savo darbo ir savęs vertinimas
- Aukštų standartų poreikio ir pernelyg didelio darbo krūvio derinimas

*"Geros savijautos skatinimas yra bent jau toks pat vertingas kaip ir streso vengimas" UK HSE 2011 m.*

# Atsparumas atkuriamas, kai nutinka kas nors gero.

- Atsparumas padeda išeiti iš kabineto, kai jau ketinate sprogti iš pykčio, ir rasti mokinį, kuris su džiaugsmu parodo ką tik padarytą popierinę žuvį, o jūs prisimenate, kodėl darote tai, ką darote.

Atsparumas atsistato:

- Kai kas nors padėkoja už sunkų darbą ir paramą
- Kai girdite, kaip choras repetuoja koncertui
- Kai paskambina vaiko tėvai ir dėkoja už pagalbą ir paramą
- Kai futbolo komanda laimi rungtynes ir sprogsta iš džiaugsmo

# 4 grupinė diskusija: Geros savijautos ir atsparumo užtikrinimas

1. Ką darote, kad pasirūpintumėte savo psichine sveikata ir būtumėte atsparūs?
2. Ką daro jūsų mokykla, kad padėtų mokytojams rūpintis psichikos sveikata ir būti atspariems?
3. Kokių veiksmų galėtumėte imtis, kad sustiprintumėte savo ir savo komandos atsparumą?

# Ačiū

Dėkojame už jūsų šiandienos indėlį

Lauksime jūsų trečiame internetiniame seminare  
kovo 9 d. 14 val.