

Viešosios konsultacijos „Pavadootojų, vadovų lyderystė: naujausi Lietuvos tyrėjų duomenys apie psichosocialines rizikas mokykloje – kaip galėtume jais pasinaudoti?“

įvykusios 2022-02-22 dieną

MEDŽIAGA

Viešojoje konsultacijoje buvo naudoti 2021 m. Vilniaus universiteto Filosofijos ir Medicinos fakultetų mokslininkų atlikto mokslinio tyrimo „Mokymosi pasiekimus sąlygojantys ir psichosocialines rizikas mažinantys mokyklos bendruomenės ir lyderystės veiksniai“, kurį finansavo Europos Sąjunga pagal sutartį su Lietuvos mokslo taryba, duomenys ir rekomendacijomis. Tyrimu siekta įvertinti mokyklos psichosocialines rizikas, jų sąsajas su 5–12 klasių mokinių mokymosi pasiekimais ir šias rizikas mažinančius socialinio kapitalo bei mokyklos vadovų lyderystės veiksnius.

Viešojoje konsultacijoje kalbėję mokyklų vadovai, pavadootojai ugdymui buvo iš anksto susipažinę su tyrėjų rekomendacijomis¹.

Dr. Jolita Buzaitytė-Kašalynienė, Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Socialinio darbo ir socialinės gerovės katedros docentė, tyrimą atlikusios tyrėjų grupės narė

Kalbėsiu apie suvoktą vadovavimą – tai, kaip vadovavimą suvokia patys vadovai ir kaip vadovus suvokia, patiria mokytojai.

Nustatėme, kad jeigu mokinių fizinė ar psichologinė, emocinė savijauta yra blogesnė, tai jų pasiekimai yra žemesni. O didele dalimi tai lėmė karantinas ir nuotolinis ugdymas. Mokyklos administracijos savo savijautos vertinimų pasiskirstymas daugiau atspindi tėvų pasiskirstymą. O mokinių savijautos pasiskirstymą daugiau atspindi pedagogų savijautos pasiskirstymai. Labai gera savijauta buvo 58 proc. mokinių ir 59 proc. pedagogų. Prasta savijauta buvo 24 proc. pedagogų ir 23 proc. mokinių. Depresijos rizika buvo mokinių (19 proc.) ir pedagogų (16 proc.). O administracijos atstovų depresijos rizika tik 10 proc. Mokytojų savijautą atspindi mokiniai. Taip kaip jaučiasi mokytojai, panašiai jaučiasi ir mokiniai.

¹ Projekto „Mokymosi pasiekimus sąlygojantys ir psichosocialines rizikas mažinantys mokyklos bendruomenės ir lyderystės veiksniai. „Pagrindiniai rezultatai ir rekomendacijos (dėl su mokymosi pasiekimais susijusių psichosocialinių rizikų įvairiose bendruomenės grupėse mažinimo).“ Parengė Brigita Miežienė, Rima Breidokienė, Roma Jusienė, Arūnas Emeljanovas, Sigita Girdzijauskienė, Jolita Buzaitytė-Kašalynienė, Erika Speičytė-Russhoff, Stanislav Sabaliauskas. Vilniaus universiteto leidykla, 2021.

Pranešimo tikslas - atskleisti sąsajas tarp pedagogų savijautos ir subjektyvaus vadovų vadovavimo suvokimo.

Teorinės prielaidos:

1. mūsų elgesys su kitais žmonėmis arba reakcijos į kitų žmonių veiksmus priklauso nuo mūsų turimų vaizdinių apie tuos asmenis ir mūsų santykius su jais (Amstrong, 2005; Obholzer, 2006).
2. Jei vadovą ir jo vadovavimą suvokiame kaip palaikantį, vertinantį, ugdantį, padedantį tai esame linkę su juo bendradarbiauti, pasitikime juo, gerbiame ir palaikome, solidarizuojamės ir esame linkę jam padėti.
3. Jei vadovą ir jo vadovavimą suvokiame, kaip kontroliuojantį, baudžiantį ir persekiojantį, tai jo vengiame, esame pasyvūs, tyliai paklūstame, bet nusišaliname nuo bendrų reikalų, užslėptai arba atvirai priešinamės ir konfrontuojame (Buzaitytė-Kašalynienė, Švedaitė-Sakalauskė, Gvaldaitė, 2016)

Kaip pedagogai patiria, suvokia vadovų vadovavimą? Remsiuosi teorinėmis prielaidomis, jog mūsų elgesys su kitais žmonėmis, mūsų reakcijos į kitų žmonių veiksmus labai priklauso nuo mūsų turimų vaizdinių, t. y. nuo to, kaip mes tuos asmenis suvokiame, kaip juos įsivaizduojame. Taip pat nuo to, kokį santykį su tais žmonėmis įsivaizduojame turintys. Mūsų reakcija, santykis arba veiksmas atitinka tuos turimus vaizdinius. Ką tai galėtų reikšti, kalbant apie santykius? Jeigu vadovą ir jo vadovavimą suvokiame kaip palaikantį, vertinantį, ugdantį, padedantį, tai esame linkę su tokiu vadovu bendradarbiauti. Esame linkę juo pasitikėti. Tokį vadovą gerbiame, palaikome. Nelaimės, nesėkmės atveju su tokiais vadovais solidarizuojamės, esame linkę jiems padėti. Jeigu vadovo vadovavimą suvokiame kaip kontroliuojantį, baudžiantį, netgi persekiojantį, tai tokių vadovų vengiame, stengiamės nuo jų pabėgti, turėti kuo mažiau susitikimų, susidūrimų. Susirinkimuose esame pasyvūs. Galime paklusti ar rodyti tylų paklusimą jų nurodymams, juos vykdome, bet esame linkę nusišalinti nuo bendrų reikalų. Tas mūsų pasipriešinimas kartais būna užslėptas, „tyliai kasame duobes“, bet kartais atvirai priešinamės, konfrontuojame.

Mokytojų apklausoje dalyvavo 566 pedagogai, tarp jų pagalbos mokiniams specialistai.

Subjektyvus vadovybės pasitikėjimo pedagogais vertinimas

- Mokyklos vadovybė domisi kaip Jūs jaučiatės.
- Mokyklos vadovybė vertina Jūsų pastangas.
- Mokyklos vadovybė patenkinta Jūsų darbu.
- Jei reikia, galite kreiptis pagalbos į savo mokyklos vadovybę.
- Mokyklos vadovybė pasitiki mano sprendimais, susijusiais su mano darbu ir pareigomis.

Šių teiginių vidinis suderinamumas: **Cronbach'o alpha - 0,838.**

Vadovų vadovavimo mokyklai vertinimas

- Mokyklos vadovybei nuoširdžiai rūpi mokyklos bendruomenė ir jos gerovė.
- Mokyklos vadovybė padeda spręsti sunkius ugdymo proceso atvejus
- Apskritai vadovavimas mokykloje yra efektyvus.
- Mano vadovas/ai stengiasi išspręsti išorinius organizacinius trukdžius, kad mes (mokytojai) galėtume kuo geriau dirbti su mokiniais

Šių teiginių vidinis suderinamumas: **Cronbach'o alpha - 0,938.**

Iš apklausos teiginių buvo sudarytos dvi rodiklių skalės: subjektyvus vadovybės pasitikėjimo pedagogais vertinimas ir vadovų vadovavimo mokyklai vertinimas.

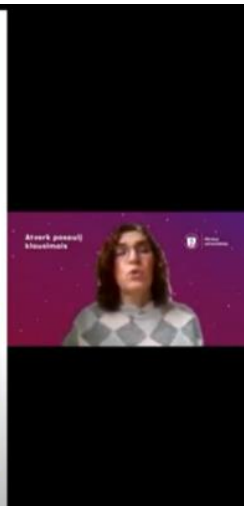
Suvokto vadovavimo ir mokytojų savijautos sąsajos ($p=0,000$)

Kuo pedagogai labiau mano, kad vadovai jais pasitiki

Ir kuo geriau vertina vadovų vadovavimą

tai tuo jie geriau jaučiasi ir tuo mažiau perdegimo požymių patiria

	Vadovybės pasitikėjimo manimi suvokimas	Vadovybės darbo vertinimas	PSO gerovės indeksas	Asmeninis perdegimas	Su darbu susijęs perdegimas	Su mokiniais susijęs perdegimas
Vadovybės pasitikėjimo manimi suvokimas	1,000	,734**	,411**	-,328**	-,322**	-,325**
Vadovybės darbo vertinimas		1,000	,294**	-,268**	-,298**	-,304**

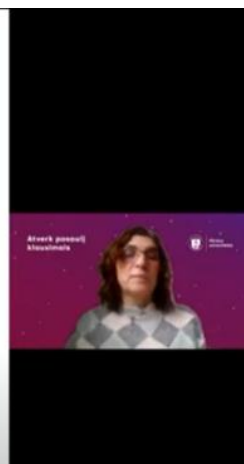


Suvokto vadovavimo ir mokytojų savijautos sąsajos

skiriasi pagal psichologinės gerovės ir perdegimo rodiklius

75 mažai pasitikintys daugiau laiko dirbantys mokykloje

Grupės pagal pasitikėjimo vadovybe rodiklį	n	Proc.	Perdegimo rodiklio vidurkis
labai pasitikintys	193	35	22,67
vidutiniškai pasitikintys	298	53	18,66
mažai pasitikintys	75	12	13,33



Mums įdomiausi buvo tie mažai pasitikintys vadovais pedagogai. Jų grupė nedidelė – 75 pedagogai (12 proc.). Kuo mažiau pasitikėjimo, tuo mažesnis perdegimo rodiklio vidurkis. Perdegimo požymių daugėja. Kokiais demografiniais požymiais pasižymi tie 75 pedagogai? Tai yra tie, kurie daugiau laiko dirba mokykloje (turi ilgesnį pedagogo stažą).

Suvokto vadovavimo ir mokytojų savijautos sąsajos

Šios grupės taip pat skiriasi pagal psichologinę gerovę ir perdegimą

45 pedagogai, prastai vertinantys vadovavimą, yra vyresni ir daugiau metų dirbantys mokykloje

Grupės pagal vadovybės darbo vertinimo rodiklį	n	proc.	Perdegimo rodiklio vidurkis
aukštai vertinantys	186	33	19
vidutiniškai vertinantys	335	51	14,89
žemai vertinantys	45	7	8,82



Žemai vertinančiųjų vadovybės darbą dalis taip pat yra nedidelė – 45 pedagogai (7 proc.). Bet perdegimo rodiklio vidurkis krinta, tai reiškia, kad tie žemai vertinantys pedagogai turi daug perdegimo požymių. Tai vyresnio amžiaus pedagogai, daugiau metų dirbantys mokykloje.

Dar keletas aspektų: pasitikėjimas vadovybe

Pasitikėjimas yra dvipusis arba abipusis:

- Jei mokytojai mano, kad mokyklos vadovybė jais pasitiki, rūpinasi, padeda, ir pan., tai jie ir patys pasitiki vadovybe.
- Kuo geriau pedagogai vertina vadovybės darbą, tuo labiau ja pasitiki.

Pasitikėjimas vadovybe taip pat yra stipriai susijęs su vadovybės darbo vertinimo aspektais (koreliacijos koeficientai kito 0,388 ir 0,563 ribose)

O taip pat ir su savijauta: geresnė savijauta, mažiau perdegimo požymių

12

Jei aš suprantu, kad vadovybė manimi pasitiki, tai ir aš pasitikiu vadovybe. Kokį vaizdinį turiu, kaip vadovybę patiriu, tokį santykį su ja ir kuriu. Toks santykis nusistovi mano vaizdinyje.

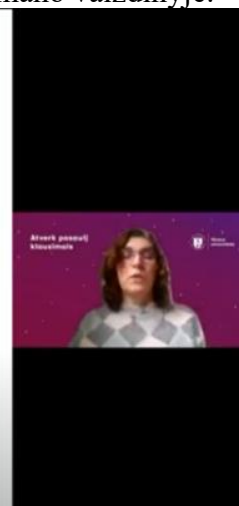
Dar keletas aspektų: pedagogų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesus

Kuo labiau mokytojai mano, kad vadovybė priimdama sprendimus su jais nesitaria, tuo labiau

- linkę manyti, kad vadovybė jais nesirūpina, nevertina, nepasitiki,
- vadovybės darbą linkę vertinti neigiamai: neefektyvus, nesuteikia pagalbos ir pan.
- tuo prastesne gerove jis pasižymi.
- tuo stipresnį perdegimą jis patiria.

jei pedagogai nesijaučia vadovų įtraukiami į sprendimų priėmimo sprendimus, tai jie didesnėje rizikoje patirti perdegimą ir turėti daugiau sveikatos problemų (būti blogesnės savijautos).

Mokyklos socialinis kapitalas – bendruomenės sutelktumas – turi įtakos tos mokyklos bendruomenės narių savijautai. Kuo stipresni bendruomeniniai ryšiai, tuo mažiau perdegimo požymių, ir tuo geresnė pedagogų savijauta, tuo aukštesnis pasitikėjimas kolegomis. Be to, kuo labiau mokytojai mano, kad, priimdama sprendimus, vadovybė su jais nesitaria, neklausia jų nuomonės, tuo labiau jie yra linkę manyti, kad vadovybė jais nesirūpina, jų nevertina ir jais nepasitiki. Taip pat jie yra linkę neigiamai vertinti vadovybės darbą: jog neefektyvus, nesuteikia pagalbos ir pan. Tokiems mokytojams būdinga prastesnė savijauta, jie patiria stipresnį perdegimą, o tai gali sukelti sveikatos problemų.



Apibendrinimas

- Mokyklos bendruomenės grupių savijauta yra glaudžiai susijusi: pedagogų savijauta persiduoda mokiniams
- Pedagogų savijauta priklauso nuo jų santykio su mokyklos vadovybe
- Kuo didesnis abipusis pasitikėjimas ir pedagogų įtraukimas į sprendimų priėmimą tuo geresnė jų savijauta

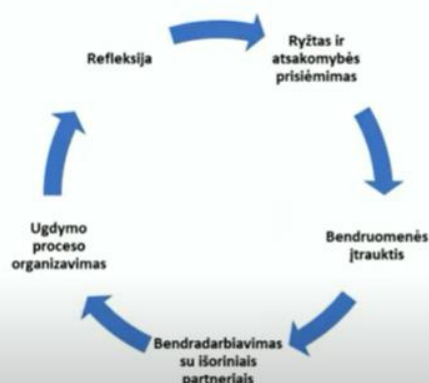
Išsinešimui:

- Gerų santykių mokykloje kūrimą pradėti nuo viršaus ir leisti iki mokinių
- Vadovai turi rūpintis pirmiausia mokytojų savijauta, įvairios galimybės gauti pagalbą psicho-higienos palaikymui
- Ypatingai pagalbos reikia ilgiau mokykloje dirbantiems ir vyresniems pedagogams. Nepamiršti, kad kuo jie labiau nuo pagalbos bėga, tuo labiau jiems jos reikia. Todėl nenuleisti rankų ir ieškoti būdų.

Iš esmės bendruomenės narių savijauta yra glaudžiai susijusi. Prasta pedagogų savijauta persiduoda mokiniams, o pedagogų savijauta priklauso nuo santykių su mokyklos vadovybe. Kuo didesnis tarpusavio pasitikėjimas tarp pedagogų ir mokyklos vadovybės, kuo didesnis pedagogų įtraukimas į sprendimų priėmimą, tuo geresnė jų savijauta.

Ramunė Baniulienė, Kauno Palemono gimnazijos direktorė

Susipažinimas su šio tyrimo rezultatais mums buvo puiki proga pasimatuoti – ar esame daugiau suteikiantys galimybes, ar daugiau linkę kontroliuoti. 2020 m. pavasarį mūsų mokykloje atlikus apklausą paaiškėjo, kad, anot mokytojų, didžiausią pagalbą jiems teikia mokyklos administracija. Mano pavaduotoja ugdymui Jūratė Davainienė yra informatikos mokytoja. Ji negailėdama laiko ir jėgų konsultavo ir mokė mokytojus. Nors bendra pedagogų savijauta nebuvo itin gera, bet šiuo požiūriu mokytojai jautėsi gerai. Mokinių rezultatai nė kiek nepablogėjo, o gal net pagerėjo. Mes, vadovai, nuolat susiduriame su iššūkiais. Išitraukėme į visos dienos mokyklos projektą. Skaitydama tyrėjų rekomendacijas, susidariau šią schemą ir norėčiau ją naudoti savo darbe.



2018 m. visos dienos mokykla buvo naujovė, o vėliau supratome, kad ji mums labai reikalinga. Pasibaigus projektui, reikėjo galvoti, ką daryti, kad tai išliktų. Taigi reflektavome ir ryžtingai ėmėmės organizuoti. Tai buvo iššūkis pradinių klasių mokytojams, nes pailgėjo jų darbo

laikas. Vėl reikėjo mąstyti, kaip padaryti, kad mokytojai jaustųsi gerai ir kad padidėtų mokinių skaičius. Supratome, kad į visos dienos mokyklos darbą gali įsitraukti pagalbos specialistai, dalykų mokytojai, organizuodami edukacijas, taip pat vairuotojas – jis sutiko važiuoti papildomus reisus. Kai tai pamatė pradinių klasių mokytojai, įtampa atslūgo. Taip pat sumanėme įtraukti išorinius partnerius – neformaliojo švietimo teikėjus. Nustatėme taisyklę, kad mokinys privalo lankyti per savaitę ne mažiau kaip du būrelius. Įsitraukėme į tarptautinį jaunimo korpuso projektą. Tad jau porą metų turime du savanorius, kurie dirba kartu su mūsų pedagogais visos dienos mokykloje. Šiomet dirba savanoriai iš Ukrainos ir Ispanijos. Rezultatas – puikiai veikianti visos dienos mokykla. Mokiniai apsilanko ir pas logopedę, ir



dirba kartu su savanoriais, ir prisideda prie STEAM plėtojimo. Taigi, jei administracija galvos apie tai, kaip jaučiasi mokytojas, dės visas pastangas, kad būtų sklandus bendradarbiavimas ir geri santykiai, ieškos išeičių iš kritinių situacijų, tada ir mokytojai prisidės. Nuo to bendruomenei bus tik geriau.

Tomas Lagūnavičius, Kauno suaugusiųjų ir jaunimo mokymo centro direktorius

Reikia suvokti, kad žmonės skirtingai reaguoja į kritines situacijas. Vieni tampa labiau pesimistais, kiti moralistais, taktikais ir pan. Tai veikia ir tolesnį žmogaus požiūrį, kaip viskas turėtų būti. Vadovas turi kalbėtis individualiai, kad neatsirastų pasipriešinimo. Reikia aiškiai nubrėžti siekiamus tikslus. Klientai yra tėvai, vartotojai – mokiniai, užsakovai – švietimo skyrius, ministerija. Turime prie jų prisiderinti. Turime galvoti, ar mūsų darbas yra našus, ar iš tikrųjų pasiekiamo tuos tikslus, kurie yra mums svarbūs. Ar turime tam įgūdžių? Finansų? Mokykla yra „Kultūros“ iš didžiosios raidės sudėtinė dalis. Todėl joje turi būti viskas: politika, menai, verslai ir kt. Vaikai turi jausti, kad dalyvauja miesto ir net respublikos gyvenime. Reikia susitvarkyti su kasdieniais krizių prevencijos ir valdymo dalykais. Turi būti rytinis susirinkimas su įvairiomis grupėmis. Jų metu sprendžiame klausimus, motyvuojame. Reikia dirbti į priekį. Jei situaciją numatome, tada žmonės jaučiasi saugiau. Turime žinoti darbuotojų asmenines savybes. Būna nerimo, gobšumo, komforto siekimo. Jei žinome žmogaus „profilį“, galime prie jo prisiderinti, kad jis pajustų pozityvų grįžtamąjį ryšį.

Vadovui nėra problemų, yra tik klausimai, kuriuos turime spręsti. Pavyzdžiui, yra ne mažiau kaip penki būdai spręsti įtraukiojo ugdymo klausimą, reikia tik pasirinkti mokyklai labiausiai tinkamą. Ką daryti mokytojui, kad jis nepradėtų nervintis pamokose? Pavyzdžiui, ateinate į klasę, mokiniai sėdi su striukėmis, žaidžia išmaniaisiais telefonais. Mokytojas turi

nesusinervinti, žinoti, ką daryti, taikyti ritualus. Mokymas yra ne auklėjimas. Jei bandome daug auklėti, mokymas nukenčia. Tada nebus pasiekti rezultatai. Tai yra krizių prevencija. Mokytojas turi žinoti, ką daryti su savimi ir ką – su klase, ką daryti jau supykus. Vadovas turi turėti veiksmų programą atskiroms grupėms, pavyzdžiui, mokiniams, ir tuos veiksmus išdėlioti laike. Taip pat mokytojams, specialistams ir administracijai. Šie veiksniai, mano manymu, yra pagrindiniai. Dar yra organizacinė kultūra. Yra klaninė kultūra ir hierarchija. Tai reikia suderinti. Jei nėra hierarchijos, o kita vertus, jei nesukuriame šiltos ir malonios aplinkos, tuomet prasideda konfliktas. Reikia galvoti ir apie inovacijas, kad būtume patrauklūs ir įdomūs rinkai, aplinkai.

Dalia Lapėnienė, Kauno Jono ir Petro Vileišių mokyklos direktorė

Mūsų mokyklos socialinis kontekstas yra įvairus. Mums prireikia harmonizuoti mokinių buvimą mokykloje. Tam reikia suprasti, ko reikia mokiniams, kad pedagoginė bendruomenė neskirstytų jų į motyvuotus ir nemotyvuotus. To siekiame jau gerus dvidešimt metų. Pradėjome įgyvendinti socialinių emocinių kompetencijų ugdymo programą. Supratome, kad kai mokiniai nestokoja šių kompetencijų, jie jaučiasi geriau, labiau pasitiki savimi, mažiau bijo parodyti, kad klysta. Jie suvokia save kaip gebančią save valdyti asmenybę, yra socialiai atsakingi. Tai ypač svarbu tiems mokiniams, kurie neturi iš ko šių dalykų išmokti ar to paklausti, kurie savo šeimose mato daug negatyvaus elgesio. Šią programą įgyvendiname pamokos forma vieną kartą per savaitę visose klasėse. Taip pat socialines emocines kompetencijas integruojame į kitų dalykų pamokas ir į auklėjamąją veiklą, šiuo požiūriu bendradarbiavome su tėvais. Žinome, kad vaikai ilgą laiką išlaiko įgytas socialines emocines kompetencijas. Tėvus įtraukėme į visas savivaldos grupes. Stengėmės išklausti tėvų nuomones ir į jas atsižvelgti. Suteikėme galimybes tėvų savanorystei. Taip pripažinome tėvų indėlį ir sudarėme jiems galimybę pažinti, kas vyksta mokykloje, taip pat ir vaiko savijautą. O nuo savijautos priklauso elgesys ir jis jau nebe taip baisiai atrodo. Taip pat daug dėmesio teikiame stebėsenai. Išsiskyrėme dvi poveikio sritis: mokytojai ir mokiniai. Mokytojų vertybės ir elgesys ypač veikia mokinius. Taigi nuo 2007 m., kai pradėjome vadovautis emocinio socialinio ugdymo programa, prasidėjo ir ūgtis šioje ir kitose srityse.

Daiva Micienė, Kauno Jono ir Petro Vileišių mokyklos direktoriaus pavaduotoja pagrindiniam ugdymui

Mąstydamą apie tai, kokios informacijos reikia tėvams apie mokinių savijautą, išskyrčiau skaitmenines priemones.

SKAITMENINIAI ĮRANKIAI



Mokyklos elektroniniame dienyne nuolat pateikiama informacija apie mokinių pasiekimus, pažangą, elgesį.

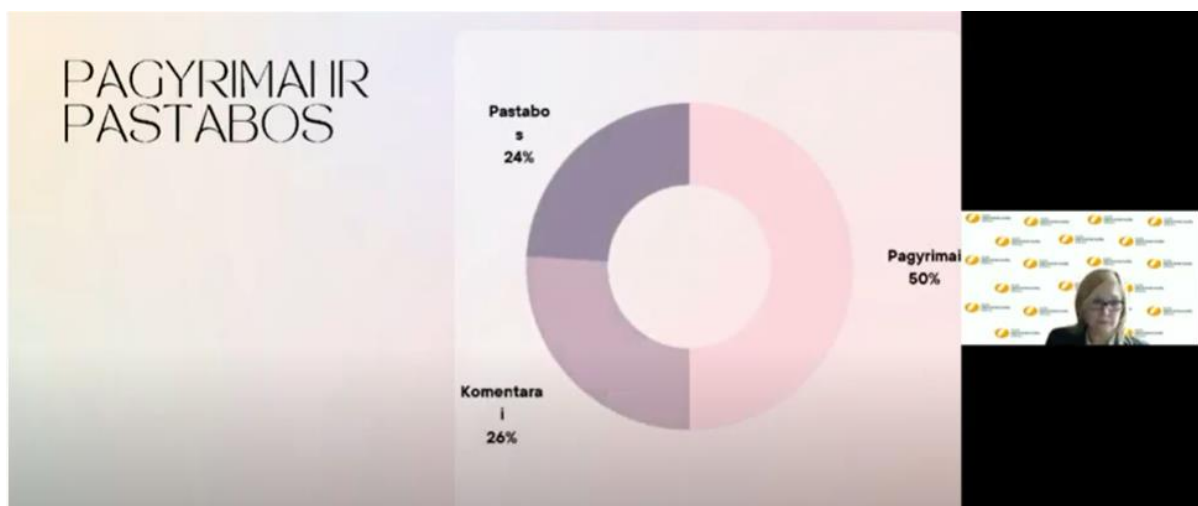


Pamokų organizavimui, bendruomenės komunikacijai (pokalbiams, vaizdo susitikimams, korespondencijai), turinio kūrimui ir dalinimuisi internetinė platforma. Integruotos taikomosios programos – OneDrive, Outlook, OneNote, Teams, Word, Excel, Powerpoint, Sway, Forms, Reflect ir kt.



Mokytojai naudodami šią programą gali skirti mokiniams taškus už gerą elgesį, parašyti pagyrimus ir pastabas, tėvai gali patikrinti savo vaiko pažangą mokykloje. Programa pateikia vaizdžias ataskaitas, viskas sinchronizuojama visuose norimuose prietaisuose!

Pastebėjau, kad vienai klasei per mėnesį yra padaroma nuo 100 iki 150 įrašų. Iš jų 50 proc. yra pagyrimai. Bet pagyrimas dažnai rašomas visai klasei už gerą darbą. Visi pagiriami vieno-



dai, bet nepastebima, ką mokinys asmeniškai padarė gero. Paklausiau mokytojų, turinčių mokyklinio amžiaus vaikų, kokios informacijos jiems trūksta. Jie atsakė, kad nori žinoti, ar mano vaikas nesityčioja, ar iš jo nesityčiojama, ar mano vaikas pakankamai įsitraukia į pamoką, ar laiku atsiskaito ir gauti tokią informaciją kas savaitę. Tai didelis darbas mokytojui. Tačiau galime pasinaudoti esamomis priemonėmis, pavyzdžiui, programėle „Class Jodo“. Joje galima pažymėti kaupiamuoju pažymiu už atliktą ir neatliktą namų darbą, priemonių turėjimą ar neturėjimą, atsiskaitymą laiku ar ne laiku, siųsti žinutę tėvams ir pan. Ji parodo ir grafinę išraišką, kaip vaikui sekasi ar nesiseka. Mokytojas turi suvokti, kokius kriterijus naudos. Galima pasinaudoti ir „Office 365“ apklausomis: „Forms“ ar „Reflect“. Pastaroji leidžia mokiniams įvardyti savo emocijas. Vaikai yra įpratę į klausimą „kaip tau sekasi?“ atsakyti „gerai“, „normaliai“ arba „blogai“. Vyresni mokiniai turėtų detaliau paaiškinti savo emocinę būseną. Tėvai džiaugiasi ir sulaukę skambučio iš švietimo pagalbos specialisto, nepaisant to, kad informacija suteikta skaitmeninėmis priemonėmis. Vieniems tėvams tinka greita skaitmenizuota informacija, o kitiems reikalingas pokalbis. Kasmet turime trisvalius pokalbius apie tai, kaip sekėsi įgyvendinti pusmečio tikslus. Per tėvų dienas tėvai susitinka su dalyko

mokytoju ir sužino norimą informaciją: apie vaiko pasiekimus ir savijautą. Per tėvų susirinkimus kalbame apie klasės mikroklimatą. Tėvams svarbu, kaip jų vaikas jaučiasi mokykloje.

Auksė Pukinskienė, Kauno Martyno Mažvydo progimnazijos direktoriaus pavaduotoja ugdymui

Yra daug tyrimų apie mokytojų, tėvų, mokinių savijautą. Bet manęs kaip vadovės niekas niekada netyrė, nepaklausė, kaip jaučiuosi ir kas gali man padėti. Vakar klausėmės Eglės Budelienės seminaro ir gavome gerų patarimų. Patinka „nusinulinimo“ metodas, išmesti problemą kaip suglamžytą popierių. Man padeda filmai apie siaubą, tada galvoju, jog neturiu problemų. Ar turime tam laiko? Vakar su direktore išsiuntėme „Erasmus“ paraišką. Šiandien vedėme respublikinę konferenciją visos šalies mokiniams ir bibliotekininkams. Dabar dalyvaujame čia, o po to dalyvausime nuotoliniame susitikime su darželio bendruomene. Dar reikia „sužiūrėti“ pavadavimus, reaguoti į mokinių ir tėvų pageidavimus, bendravimas su kolegomis... Mūsų direktorė sako: „Ir tai praeis.“ Tai leidžia susidoroti su iššūkiais, ir tai yra pagalba vadovui.

Jūratė Pauliukienė, Kauno Martyno Mažvydo progimnazijos direktorė

Mokytojams organizuojame dalijimąsi patirtimi, kaip šiuo metu gyvenu, kaip jaučiuosi. Ir tuo parodau, kad ir aš esu eilinis žmogus, kad taip pat turiu problemų, nerimo. Ir tada mokytojai atsiskleidžia, atsiranda pasitikėjimas ir kartu pasiekiamas bendrumo jausmas. Bent kartą per metus svarbu su mokytoju aptarti jo darbą. Tai leidžia mokytojui pasijusti svarbiu, pasidalyti sukauptais laimėjimais ar nerimu, nusimatyti tikslus. Gerokai padeda ir ritualai. Kartą per savaitę organizuojame mokytojų mokymosi laboratorijas. Jose dalijamės patirtimi, kviečiamės lektoriais, kalbamės apie tai, kaip jaučiamės. Svarbios ir šventės. Mokytojams padeda gerai jaustis galimybė nusistatyti veiklas. Sakau, kad visiška laisvė jūsų kūrybai. Tada mokytojai atsipalaiduoja, nes jaučia, kad jais pasitikima. Mokome mokytojus ir valdyti stresą, pavyzdžiui, panaudoti antistresinį kamuoliuką, piešimą, muzikos klausymą, įsisąmonintą dėmesį, supervizijos grupes ir kt. Supervizijos grupėse analizuojama problema ir jos sprendimai, jų variantai. Su mokytojais kalbamės apie gerą laiko planavimą ir dienos režimą, prioritetines veiklas. Laiko planavimą mums visiems reikia tobulintis. Sutariame, kad vieną dieną į mokyklą atvyksime be automobilio. Susiorganizuojame išvyką dviračiais. Rekomenduojame tinkamą darbo režimą prie ekrano. Dalykų (dailės, fizinio ugdymo ir kt.) mokytojai veda tikslingus užsiėmimus. Tai ir bendradarbiavimas, ir geras laiko praleidimas, savijautos gerinimas. Ypač savijautą gerina, kai kolega, atėjęs į pamoką, priimamas kaip pagalba. Mokytojo savijauta priklauso ir nuo jo paties, ir nuo administracijos pagalbos.

Dr. Jolita Buzaitytė-Kašalynienė, Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto Socialinio darbo ir socialinės gerovės katedros docentė

Patirtyse, kuriomis dalijotės, yra daug išminties. Tai ir rekomenduojame, apie ką jūs kalbate, kad ir kitos mokyklos imtųsi įgyvendinti panašias praktikas. Eiti pirmyn mažais žingsniais. Klausydamosi jūsų, suprantu, kodėl yra taip mažai blogai besijaučiančių mokytojų. Jų, aišku, yra, bet tyrime jų nebuvo tiek daug. Linkiu sėkmės jūsų darbuose. Visi esame „stumdomi“, kadangi gyvename tam tikrose struktūrose, ir „spaudimas“ priklauso nuo to, kas kurioje vietoje esame. Pritariu, jog reikia ieškoti iššūkio, o ne problemos, kurios neišspręsi. Iššūkis reikalauja pastangų, veda į sėkmę. To ir linkiu.

Viešąją konsultaciją moderavo *Albina Vilimienė*, Nacionalinės švietimo agentūros Švietimo pagalbos departamento Mokyklų veiklos plėtros skyriaus vedėja

Viešosios konsultacijos vaizdo ir garso įrašą transkribavo ir medžiagą parengė *Vida Kazragytė*, Nacionalinės švietimo agentūros Švietimo pagalbos departamento Mokyklų veikos plėtros skyriaus metodininkė