

Praktiniai vadovavimo įstaigai ir mokymuisi organizacijoje aspektai

Vaidas Bacys

2022

Darbotvarkė

Praktiniai vadovavimo įstaigai ir mokymuisi organizacijoje aspektai – lekt. V.Bacys

1. 10.00 - 10.45 Profesinio kapitalo kaupimas
2. 10.45 – 11.30 Strateginis planavimas mokykloje. Komandos ir vadovo vaidmuo
3. 11.45 – 12.30 Strateginis planavimas mokykloje. Komandos ir vadovo vaidmuo
4. 12.30 – 13.15 Komandos motyvavimas
13.15 – 14.00 Pietūs
5. 14.00 – 14.45 Ugdomasis vadovavimas
6. 14.45 – 15.30 Komunikacija
7. 15.45 – 16.30 Savarankiškas darbas
8. 16.30 – 17.15 Savarankiškas darbas


Viskas prasideda nuo vizijos „kur link mes judame?“

- Vizija pirmiausia:
 - įdomi;
 - drąsi;
 - reali.





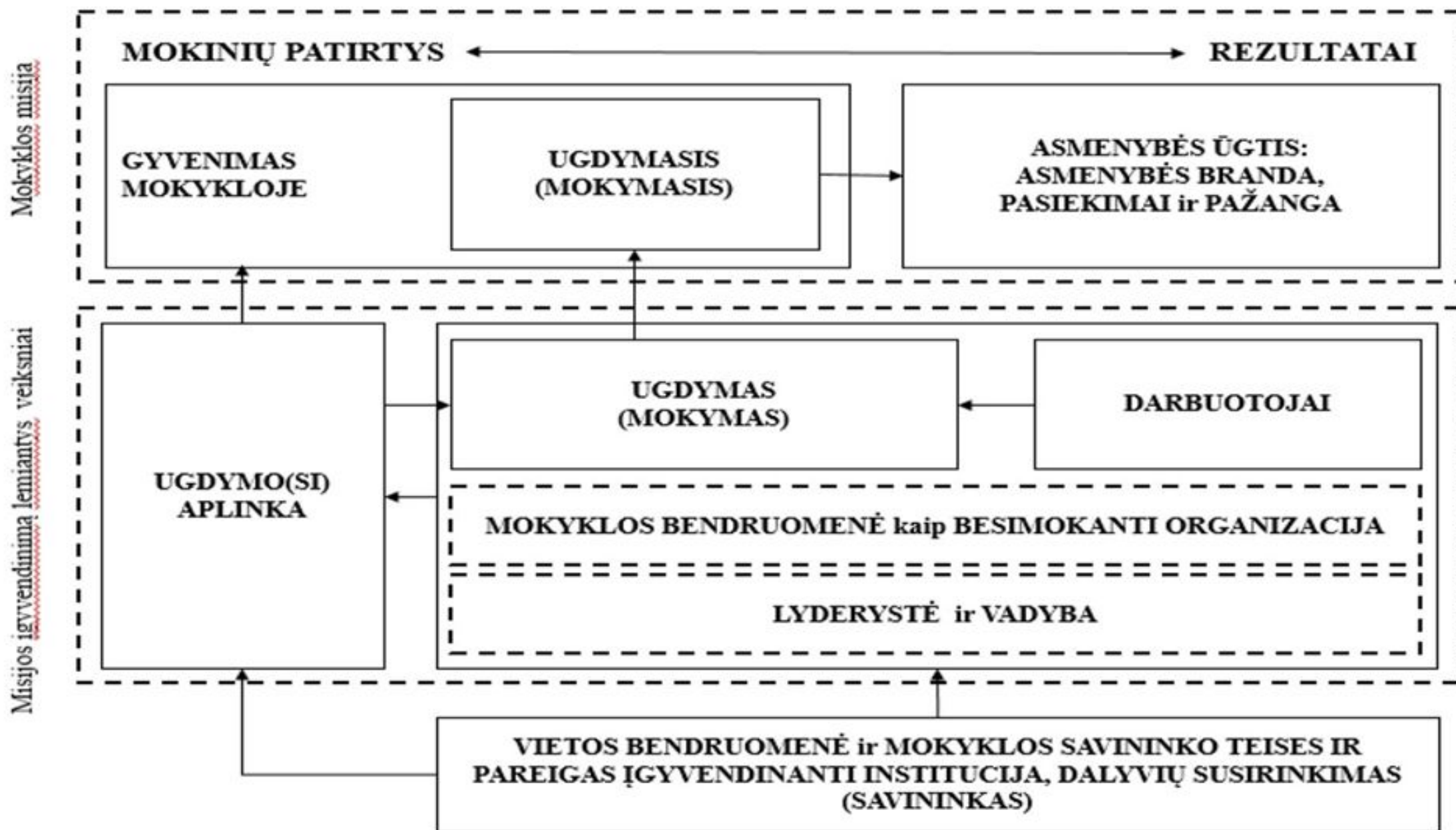
GEROS MOKYKLOS KONCEPCIJA (2015)

- 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.
 - Ši geros mokyklos sąvoka apibrėžia pagrindines Konceptijos vertybes ir nusako mokyklos veiklos tobulinimo kryptį.
- 

GEROS MOKYKLOS KONCEPCIJA: 4 tendencijos

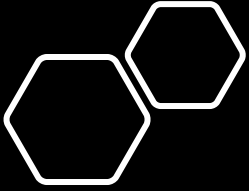
- Akivaizdi tendencija – **nuo švietimo visiems pereinama prie švietimo kiekvienam**, t. y. personalizuoto, suasmeninto ugdymo(si) ir mokymo(si) pripažįstant, kad žmonių patirtys, poreikiai, siekiai skiriasi ir mokomasi skirtingais tempais ir būdais.
- Drauge **mokymasis „socialėja“** – mokomasi partneriškai, grupėse, komandose, įvairiuose socialiniuose ir virtualiuose tinkluose.
- Keičiasi ugdymo organizavimas mokyklose – mažiau paisoma tam tikram amžiaus tarpsniui numatytų pasiekimų normų (standartų), lanksčiau grupuojama, individualizuojama. <...> **Mažėja privalomų „tinkamo mokymo“ receptų**, nes vis daugiau žinoma apie jų įvairovę.
- Plinta mokymasis iš elektroninių šaltinių ir virtualus pažinimas, tačiau tuo pat metu suvokiama **aktyvaus mokymosi, mokymosi iš patirties svarba**.

GEROS MOKYKLOS MODELIO SCHEMA





Talentingas
siuvējas



- Kartą **žmogus nuėjo pas siuvėją tikėdamasis pigiai pasisiūdinti kostiumą**. Kai šis buvo **baigtas**, ir reikėjo pasimatuoti, tapo aišku, kad kostiumas **visai netinkamas**: švarko nugara buvo per plati, dešinė rankovė per ilga, viena kelnių klešinė per trumpa ir trūko trijų sagų. Žmogus labai nuliūdo. Bet **siuvėjas jį nuramino**: “Anokia čia problema. Tu tiesiog susikūprink, sulenk ranką, vaikščiok pasiramsčiuodamas lazda, o pirštus sukišk į tuščias sagų kilpas, ir atrodysi puikiai!”
- Žmogus išsilankstė taip, kad tilptų į kostiumą, ir, **jausdamasis apgautas**, išėjo. Nenuėjęs nei kvartalo, sutiko nepažįstamąjį. “**Kas tau pasiuvo šį kostiumą?** – paklausė šis. - Aš kaip tik **ieškau gero siuvėjo** sau”. Nustebęs, bet pamalonintas dėmesio, žmogus nurodė, kur dirba “jo” siuvėjas. “Labai tau ačiū, - apsidžiaugė nepažįstamasis. – Tikrai jį susirasiu. Tas, **kuris gebėjo pasiūti kostiumą tokiam luošiui, kaip tu, turi būti genijus!**”

Besimokančiojo o asmeninės savybės:

Smalsūs. Mes ugdome savo smalsumą lavindami tyrinėjimui reikalingus įgūdžius. Mes žinome kaip ugdytis savarankiškai ir drauge su kitais. Mes mokomės entuziastingai ir noriai visą gyvenimą.

Visapusiškai išprusę. Mes ugdome ir taikome sąvokomis paremtą supratimą, grindžiame savo žinojimą remdamiesi įvairiomis disciplinomis. Mes įsitraukiame į veiklas ir domimės sumanymais, kurie yra svarbūs tiek vietos, tiek pasaulio kontekste.

Mąstantys. Mes kritiškai ir kūrybiškai mąstome, analizuojame ir atsakingai imamės priemonių spręsdami kompleksines problemas. Priimdami pagrįstus ir etiškus sprendimus, mes rodome iniciatyvą.

Bendraujantys. Mes gebame kūrybiškai bendrauti daugiau nei viena kalba ir vienu būdu. Mes efektyviai bendradarbiaujame, rūpestingai išklausome ir įsiklausome į kitų individų bei grupių požiūrius.

Principingi. Mes laikomės moralės normų, dorai, sąžiningai ir teisingai elgiamės, gerbiame kitų žmonių orumą ir teises. Mes prisiimame atsakomybę už savo veiksmus ir pasekmes.

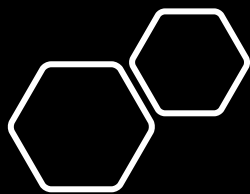
Atviri pasauliui. Mes kritiškai vertiname tiek savo kultūrą bei asmenines patirtis, tiek kitų tradicijas ir vertybes. Mes neapsiribojame viena nuomone ir vienu požiūriu, remdamiesi patirtimi esame pasirengę tobulėti.

Rūpestingi. Mes mokame užjausti, suprasti ir gerbti kitus. Mes jaučiame pareigą tarnauti, todėl mūsų veikla nukreipta teigiamam pokyčiui esantiems šalia ir supančiam pasauliui.

Nebijantys rizikuoti. Mes iš anksto ir ryžtingai apsvaistome netikėtas situacijas; siekdami ištyrinėti naujas idėjas ir novatoriškas strategijas, mes veikiame savarankiškai ir komandoje. Mes sumaniai ieškome iššūkių, įveikiame iššūkius ir priimame pokyčius.

Harmoningi. Mes suvokiame, kad savo ir aplinkinių gerovę sukursime siekdami gerovės tarp skirtingų protinių, fizinių ir emocinių patirčių. Mes pripažįstame, kad priklausome vieni nuo kitų ir supančio pasaulio.

Savikritiški. Mes apgalvotai vertiname žmonijos ir savo supratimą bei patirtį. Mes suvokiame savo stipriąsias puses ir trūkumus tam, kad galėtume mokytis ir tobulėti.



Užduoties pavyzdys:

- Rask tą, kuris/kuri ...
- Rask kiekvienam klausimui po vieną.

1. ..., kuris/kuri smalsus (-i).
Vardas _____
Klausimas: Ko naujo išmokai per vasaros atostogas?

2. ..., kuris/kuri visapusiškai išprusęs (-usi)
Vardas _____
Klausimas: Kokios kitos disciplinos žiniomis remiesi savo pamokose?

3. ..., kuris/kuri mėstantis (-i).
Vardas _____
Klausimas: Kokį kūrybingą problemos sprendimo būdą norėtum rekomenduoti kolegoms?

4. ..., kuris/kuri bendraujantis (-i).
Vardas _____
Klausimas: Kokias užsienio kalbas moki?

5. ..., kuris/kuri principingas (-a).
Vardas _____
Klausimas: Ar esi pasiryžęs apginti savo nuomonę? Kodėl?

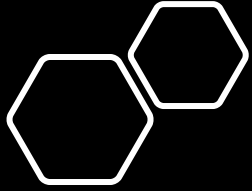
6. ..., kuris/kuri atviras (-a) pasauliui.
Vardas _____
Klausimas: Kokia ne krikščioniškos kultūros šalis tave sužavėjo? Kodėl?

7. ..., kuris/kuri rūpestingas (-a).
Vardas _____
Klausimas: Kaip supranti tarnystę visuomenėje?

8. ... kuris/kuri nebijo rizikuoti.
Vardas _____
Klausimas: Kokį beprotiškiausią nuotykį patyrei per pastaruosius metus?

9. ..., kuris/kuri harmoningas (-a).
Vardas _____
Klausimas: Kaip Tau sekasi derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą?

10. ..., kuris/kuri savikritiškas (-a).
Vardas _____
Klausimas: Kaip sekasi keistis/prisitaikyti, kuomet supranti pasielgęs netinkamai?



Atsargiai – simuliakrai!

Simulacrum reiškia „panašumą“. 16 a. jais vadinti statulos ir paveikslai, ypač dievų, bet 19 a. žodžio prasmė šiek tiek pasikeitė – juo imti **vadinti originalo nebeatspindintys dalykai**, taip pat simuluoti, netikri, suvaidintas veiksmai ar veiklos rezultatai. 20 a. juos išgarsino prancūzų filosofas Žanas Bodrilardas (*Jean Baudrillard*, 1929–2007 m.) specialiai tam skirtoje knygoje „Simuliakrai ir simuliacija“. Simuliakru jis vadino tokią daikto, reiškinio ar fenomeno būklę, kai tas daiktas nebeatspindi gyvenimo kaip veidrodis, o imasi vaizduoti ir rodyti tą, ko iš tiesų nėra.



Fantastinės analogijos

- Čia pradėdame nuo to, kas greičiau yra **fantazija nei realybė**. Galime, pavyzdžiui, **išgalvoti** kokį įsivaizduojamą svajonių **sprendimą**, kurio niekaip **negalėtume realizuoti tikrovėje**. Analogija galėtų būti kelis metrus nulėkęs grūdas per tvorą, kai sprogs subrendęs jo lukštas. Tai galima paversti tokia idėja: vištos nuplzdės atgal į savo kiemą, kai gaus lesti mūsų pusėje. Tačiau vėl gali jas paskatinti grįžti atgal, jei jos kiaušinius deda mūsų kieme. Radę pakankamai analogijų, pereiname prie kito etapo.

Šaltinis: Naujas praktinis mąstymas
: sisteminis ir kūrybiškas problemų sprendimas / Leif-Runar Forsth







©Edward Galagan

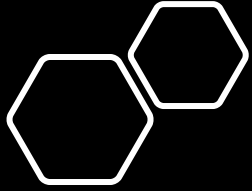
Ar
susikalbėsim?





Vizija – BENDRUOMENĖS MOKYKLA

- **Bendruomenės mokykla** – tai resursus telkiantis centras, integruojantis gyvenimo ir ugdymosi veiklas, siekiant nuolatinės asmeninės mokinių pažangos.
- **Bendruomenės mokykla** – tai visiems bendruomenės nariams atvira erdvė, telkianti bendruomenės resursus bendram mokymuisi ir tobulėjimui.
- Bendruomenės mokyklos **veikla** grindžiama skirtybių pripažinimu. Joje vyksta daug įdomios veiklos vaikams, jaunimui, šeimoms, visai bendruomenei.
- Bendruomenės mokyklos **siekis – vaikai**, besimokantys nuo lopšio; mokiniai, prasmingai, tikslingai dalyvaujantys mokyme ir įsitraukiantys į mokymąsi bei kitas veiklas; tėvai, aktyviai dalyvaujantys vaikų mokymesi ir patys besimokantys.
- **Bendruomenės mokykla** – vieta, kurioje gera mokytis gyvenimui. Kiekvienas, dalyvaujantis mokyklos gyvenime, veikia saugioje, palaikančioje ir stabilioje aplinkoje, mokosi pagal individualias galimybes, patiria mokymosi sėkmę, siekdamas asmenybės brandos.



Individualios užduoties pavyzdys (pedagogų posėdžiuose)

1. Tris teiginius, kurie Jums kelia iššūkius.
2. Tris teiginius kurie Jus įkvepia veikti.
3. Aptarkite pasižymėtus teiginius su dešinėje sėdinčiu kaimynu.

Mokyklos vystymo trajektorijos



ĮTRAUKIANTIS MOKYMAS(-IS). Įtraukusis ugdymas – tai asmenybės unikalumą ir vertingumą pripažįstanti mokyklos kultūra, besiorientuojanti į kiekvieno vaiko individualią pažangą. Tai pedagoginė nuostata, kad mokiniai yra skirtingi ir įvairiais būdais pasiekia geriausių savo mokymosi rezultatų. Įtraukiojo ugdymo metu mokymas planuojamas ir organizuojamas, remiantis mokinio poreikių ir patirties pažinimu: sąmoningai planuojamas kiekvieno vaiko dalyvavimas visuose ugdymosi proceso sprendimuose. Įgyvendinant įtraukųjį ugdymą visi mokiniai įsitraukia, pasitiki savimi, jaučiasi vertinami. Ugdymasis persikelia už tradicinės klasės ribų: mokomasi kitose vidinėse ir išorinėse mokyklos erdvėse. Mokyklos bendruomenė apmąsto ir aptaria savo mokymosi veiklas kaip bendro gyvenimo įvykius, įsivertina, geba mokytis iš savo patirties ir pagrįstai planuoti tolimesnius mokymosi siekius.



Inovatyvaus ugdymo plėtojimas. Tai prasmingas, tikslingas mokymasis, išnaudojant šiuolaikinių technologijų teikiamas galimybes. Išmaniosios technologijos mokykloje tampa lygiavertės sąsiuviniams ir knygoms. Mokytojai geba išnaudoti išmaniųjų technologijų teikiamas galimybes ugdymo proceso individualizavimui, mokinių mokymosi motyvacijai stiprinti. Pasitelkiant išmaniąsias technologijas, stebima ir planuojama mokinių asmeninė pažanga, pagal kiekvieno mokinio poreikius ir darbo tempą pritaikomos užduotys. Toks ugdymas traukia vaikus, vaikai noriai mokosi, patiria sėkmę ir mokymosi džiaugsmą.



Kiekvieno mokymąsi įgalinančių aplinkų kūrimas. Mokykloje kuriamos mokymąsi bendraujant ir bendradarbiaujant palaikančios / aktyvinančios aplinkos, kuriose gera būti ir patogiu mokytis, tyrinėti ir tobulėti. Pasaulio ir savęs pažinimui pasitelkiamos pažangios technologijos, taikomos patrauklios metodikos ir priemonės. Mokymasis tyrinėjant vyksta saugiose, įtraukiančiose ir įgalinančiose erdvėse mokykloje ir už jos ribų.

Kas mums sekasi,
kaip bendruomenei,
įgyvendinant
trajektorijas?



Bendruomenės
telkimas Šiaulių r.
Aukštelkės mokyklos kaitos
patirtys.

<https://www.youtube.com/watch?v=tx2hWCLzOHw&t=139s>

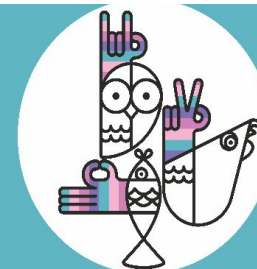
(36 min.)

Darbas grupėse

- Aptarkite grupėse kokius klausimus pagilinti norėtumėte vizito metu.
- Pristatykite

Vertybės

- **ATSAKOMYBĖ** už savo veiksmus, moralumas, rūpinimasis bendruomene.
- **BENDRADARBIAVIMAS**, pripažįstant skirtybes.
- **SAVIRAIŠKUS DALYVAVIMAS** mokymosi veiklose.
- **POZITYVUS PROFESIONALUMAS** ir asmeninis meistriškumas.
- **TAPATUMAS**: atsakomybė ir pasididžiavimas vieta, kurioje gyvenu ir mokausi.



DUBYSOS
AUKŠTUPIO
MOKYKLA



DUBYSOS
AUKŠTUPIO
MOKYKLA

1 tikslas. Įtraukiojo ugdymo stiprinimas



Uždaviniai

Stiprinti personalizuotą integralų ugdymą.

Rodikliai

Visi mokytojai rengia bendrus integruotų veiklų planus (proceso rodiklis – toliau P).

Kiekvienas 1–4 klasių mokinys dalyvauja grupiniame tyrime (P).

Kiekvienas 5–8 klasių mokinys įgyvendina asmeninį projektą (P).

Taikomas pažangiosios analitikos įrankis mokinio mokymosi pažangos skatinimui (P).

1–10 klasių mokiniai stebi ir analizuoja savo pažangą, pildydami visus Asmenybės ugdymosi užrašų laukus (P).

Mokiniai patenkinti personalizuoto mokymosi procesu (rezultato rodiklis – toliau R).

Tėvai patenkinti personalizuoto mokymosi procesu ir rezultatais (R).



1 tikslas. Įtraukiojo ugdymo stiprinimas

Stiprinti mokymosi bendradarbiaujant strategijų taikymą ugdymo procese.

Seminarų valandų skaičius, skirtas mokymosi bendradarbiaujant tematikai (R).

Mokytojų, vedusių ne mažiau kaip 2 atviras pamokas, kuriose taikoma mokymosi bendradarbiaujant strategijos, per metus dalis (R).

Atnaujinti ikimokyklinio ugdymo programą, papildant gamtamokslinio ir matematinio raštingumo temomis ir edukacinėmis veiklomis lauke.

Mokytojų mokymai, stažuotės, konsultacijos (P).

Rajono savivaldybės taryboje patvirtinta atnaujinta ikimokyklinio ugdymo programa (R).

Šeimos patenkintos ikimokyklinio ugdymo paslaugų įvairove ir kokybe (R).



DUBYSOS
AUKŠTUPIO
MOKYKLA

1 tikslas. Įtraukiojo ugdymo stiprinimas

Taikyti demokratinio ugdymo principus ugdymo procese.

Diegiamų demokratinio ugdymo principais grįstų praktikų skaičius per mėnesį, kurių pagrindu mokiniai taptų aktyviais mokyklos bendruomenės nariais, įsitrauktų į mokyklos sprendimų priėmimą ir gebėtų inicijuoti pokyčius, spręsti problemas (P).

Seminarų, mokymų, konsultacijų, stažuočių valandų skaičius, skirtas demokratinio ugdymo principams diegti (R).

Suformuotas teigiamas mokinių požiūris į pilietinį sąmoningumą ir aktyvų dalyvavimą pradedant nuo mažų kasdienių viešųjų sprendimų (R).

Bendri rezultatai.

Kiekvieno mokinio bent vieno dalyko mokymosi pažanga patvirtinta standartizuoto testo rezultatais (R).

Motyvuotų mokytis mokinių dalis (R).



2 tikslas. Inovatyvaus ugdymo plėtojimas

Uždaviniai	Rodikliai
Taikyti informacinių technologijų priemones ugdymo procese.	Seminarų valandų skaičius, skirtas IT įrankių integracijos į ugdymo procesą ir naujų įrankių, programų įvaldymo tematika (R).
	Mokytojų, vedusių ne mažiau kaip 2 atviras pamokas, kuriose integruojami IT įrankiai, per metus dalis (R)
Diegti skaitmenizuotą ugdymo turinį.	Ugdymo procese naudojamos elektroninių mokymo priemonių kūrėjų siūlomos elektroninės pratybos, vadovėliai arba mokytojų, pamokose naudojančių elektronines pratybas dalis (P).
	Mokytojų aprūpinimas IT darbo įrankiais (P).
Bendri rezultatai.	Kiekvieno mokinio bent vieno dalyko mokymosi pažanga patvirtinta standartizuoto testo rezultatais (R).
	Motyvuotų mokytis mokinių dalis (R).



3 tikslas. Kiekvieno vaiko mokymąsi įgalinančių aplinkų kūrimas

Uždaviniai	Rodikliai
Kurti ergonomiškas ugdymo aplinkas.	<p>Pritaikytų klasių baldų skaičius mokymosi bendradarbiaujant strategijų taikymui (R).</p> <p>Modernizuotų technologijų, gamtos mokslų ir bibliotekos erdvių skaičius (R).</p>
Atnaujinti informacinių komunikacinių technologijų bazę.	<p>Planšečių ir kompiuterių skaičius tenkantis 10 mokinių (R).</p>
Kurti patrauklias ikimokyklinio ugdymo aplinkas.	<p>Mokyklos teritorijoje kasmet įrengiama viena ikimokyklinio ugdymo erdvė (R).</p> <p>Bendruomenės nariai mokyklos teritoriją pripažįsta ir vertina kaip patrauklią viešą erdvę (R).</p>
Bendri rezultatai.	<p>Tėvai patenkinti vaiko pažangą ir ūgtį skatinančiomis mokyklos erdvėmis (R).</p>

Strateginės programos

1 PROGRAMA. Įtraukiojo ugdymo stiprinimas

2 PROGRAMA. Inovatyvaus ugdymo plėtojimas


3 PROGRAMA. Kiekvieno vaiko mokymąsi įgalinančių aplinkų kūrimas



Strateginių programų ir mokyklos vystymosi trajektorijų sąsajos

Strateginės programos	Mokyklos vystymosi trajektorijos
1 PROGRAMA. Įtraukiojo ugdymo stiprinimas	
2 PROGRAMA. Inovatyvaus ugdymo plėtojimas	 
3 PROGRAMA. Kiekvieno vaiko mokymąsi įgalinančių aplinkų kūrimas	

1 PROGRAMA. Įtraukiojo ugdymo stiprinimas *fragmentas*

 Uždaviniai	Rodikliai	Numatomi rezultatai		
		2021 m.	2022 m.	2023 m.
Stiprinti personalizuotą integralų ugdymą.	Visi mokytojai rengia bendrus integruotų veiklų planus (proceso rodiklis – toliau P).	taip	taip	taip
	Kiekvienas 1–4 klasių mokinys dalyvauja grupiniame tyrime (P).	taip	taip	taip
	Kiekvienas 5–8 klasių mokinys įgyvendina asmeninį projektą (P).	taip	taip	taip
	Taikomas pažangiosios analitikos įrankis mokinio mokymosi pažangos skatinimui (P).	taip	taip	taip
	1–10 klasių mokiniai stebi ir analizuoja savo pažangą, pildydami visus Asmenybės ugdymosi užrašų laukus (P).	70 %	80 %	90 %
	Mokiniai patenkinti personalizuoto mokymosi procesu (rezultato rodiklis – toliau R).	70 %	80 %	90 %
	Tėvai patenkinti personalizuoto mokymosi procesu ir rezultatais (R).	70 %	80 %	90 %
Stiprinti mokymosi bendradarbiaujant strategijų taikymą ugdymo procese.	Seminarų valandų skaičius, skirtas mokymosi bendradarbiaujant tematikai (R).	40	40	40
	Mokytojų, vedusių ne mažiau kaip 2 atviras pamokas, kuriose taikoma mokymosi bendradarbiaujant strategijos, per metus dalis (R).	80 %	90 %	95 %
Atnaujinti ikimokyklinio ugdymo programą, papildant gamtamokslinio ir matematinio raštingumo temomis ir edukacinėmis veiklomis lauke.	Mokytojų mokymai, stažuotės, konsultacijos (P).	18	100	100
	Rajono savivaldybės taryboje patvirtinta atnaujinta ikimokyklinio ugdymo programa (R).	-	taip	-
	Šeimos patenkintos ikimokyklinio ugdymo paslaugų įvairove ir kokybe (R).	70 %	80 %	90 %
Taikyti demokratinio ugdymo principus ugdymo procese.	Diegiamų demokratinio ugdymo principais grįstų praktikų skaičius per mėnesį, kurių pagrindu mokiniai taptų aktyviais mokyklos bendruomenės nariais, įsitrauktų į mokyklos sprendimų priėmimą ir gebėtų inicijuoti	3	3	3



Mokyklos metinės veiklos planas: 2 PROGRAMA. *fragmentas*

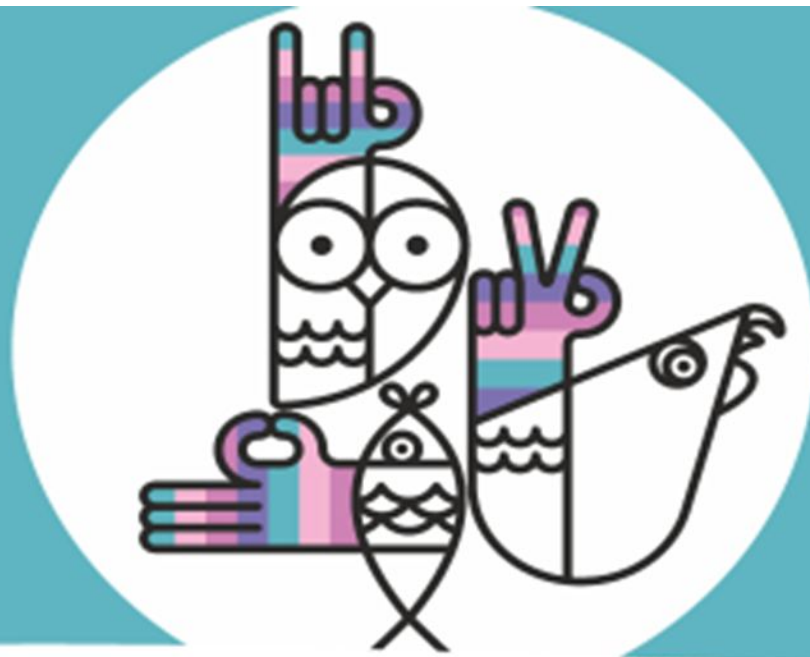
Metinio tikslo kodas	Uždavinio kodas	Veiklos kodas	Veiklos pavadinimas	Įvykdymo terminas	Atsakingas(i) vykdytojas(ai)	Vertinimo kriterijai	Asignavimai (Eur)
2. Inovatyvaus ugdymo plėtojimas.							
2. 1. Taikyti informacinių technologijų priemones ugdymo procese.							
2.	1.	1.	Mokytojų tęstinių konsultacijų programa „IT įrankių integracija į ugdymo procesą ir naujų įrankių, programų įvaldymas“.	Visus metus pagal sudarytą grafiką.	Atsakingas V. Šarauskienė Vykdytojai Mokytojai	Kiekvieną mėnesį organizuotos 4 IT konsultacijos mokytojams (P). 95 % mokytojų savo darbe sistemingai taiko Office 365 įrankius (R).	Mokymo lėšos.
2.	1.	2.	Pasidalijimas gerąja patirtimi. Atvirų pamokų, kuriose taikomi IT įrankiai, vedimas bei metodinių dienų inicijavimas mokytojo profesinės praktikos pagrindu.	Sausio–gruodžio mėn.	Atsakingi A. Garškienė V. Šarauskienė S. Miškinienė Vykdytojai Mokytojai	Ne mažiau kaip 90 % mokytojų veda 2 atviras pamokas per metus, kuriose integruojami IT įrankiai, per metus dalis (R).	Mokymo lėšos.
2. 2. Diegti skaitmenizuotą ugdymo turinį.							
2.	2.	1.	Elektroninių mokymo priemonių, elektroninių pratybų naudojimas ugdymo procese. Įdiegtos skaitmeninės platformos gamtos mokslų, kalbų bei dailės ir technologijų dalykų grupėms.	Visus metus	Atsakinga V. Šarauskienė Vykdytojai S. Abromavičienė Mokytojai	Įdiegta skaitmeninė platforma gamtos mokslų klasėje (R). 90 % mokytojų ugdymo procese naudoja elektroninių mokymo priemonių kūrėjų siūlomas skaitmenines platformas, elektronines pratybas (P).	Tėvų lėšos, 8400,00 DNR lėšos.

2021 m. balandžio mėnesio darbo planas: *fragmentas*

Kiekvieno vaiko mokymąsi įgalinančių aplinkų kūrimas.



Veiklos	Dalyviai	Vieta	Laikas	Atsakingas
Kurti ergonomiškas ugdymo aplinkas				
Edukacinė skaitymo erdvė		Bubių skyrius	1-30 d.	S. <u>Gabrielaitis</u>
Atnaujinti IKT bazę				
Sukurti sistemą kompiuterių pasiėmimo - MS kalendorius			Balandžio mėn.	S. <u>Miškinienė</u> D. <u>Rasickas</u>
Skaitmeninio mokymo priemonės (toliau SMP) nuotoliniam, hibridiniam ir fiziniam ugdymui organizuoti, 3 metų licencijos pirkimas.		Mokykla	Balandžio mėn.	E. <u>Bulienė</u> V. <u>Šarauskienė</u>
Kurti patrauklias ikimokyklinio / priešmokyklinio ugdymo aplinkas				
Priešmokyklinės ugdymo grupės įrengimo pirmas etapas.		Bubių skyrius	1-31 d.	S. <u>Gabrielaitis</u>
Kita veikla				
Aprūpinimas higienos, kanceliarinėmis prekėmis ir kitomis priemonėmis		Mokykla	Nuolat	E. <u>Bulienė</u>



DUBYSOS AUKŠTUPIO MOKYKLA

Metiniai
uždaviniai

- Uždavinių kėlimas;
- Mėnesio refleksija;
- Metinis pokalbis;



DUBYSOS AUKŠTUPIO MOKYKLA

Refleksijos

- Kaip man sekėsi įgyvendinti asmeninius uždavinius;
- Kaip mano veikla prisidėjo prie mokinių pasiekimų;
- Kokios pagalbos reikėtų įgyvendinant metinę veiklos programą ir uždavinius? Ką siūlytumėte keisti?



DUBYSOS AUKŠTUPIO MOKYKLA

Refleksijos

- 1. WHAT? - Kas vyko, apie ką kalbėjome, kas čia buvo? (TURINIO LYGMUO).
- 2. SO WHAT? - Ką aš apie save supratau / pagalvojau / pajutau? Kaip reagavau į tai, kas čia buvo? Kas man sekėsi gerai, o kas nelabai, kas kėlė iššūkių? Ką savyje atradau? ir pan. (ŽVILGSNIS Į SAVE, SAVO PATIRTĮ, IŠGYVENIMUS - ASMENINIS LYGMUO).
- 3. NOW WHAT? - Ką dabar darysiu, atsižvelgdamas į tai, ką supratau apmąstęs situaciją, savo patirtį, gavęs naujų idėjų ir pan. (PLANAVIMO LYGMUO).

METINIO POKALBIO FORMA

Tikslai/uždaviniai pagal svarbą	Tikslų/ uždavinių matavimo būdai	Tikslo/uždavinių pasiekimas		Tikslų/uždavinių vertinimą pagrindžiantys faktai, argumentai ir kt. pastabos
		Pasiekta	Pasiekta tik iš dalies	
1.				
2.				
3.				

Papildomi pasiekimai	Svarbu mokyklai	Svarbu darbuotojui	Pasiekimus pagrindžiantys faktai, argumentai ir kt. pastabos
1.			
2.			
3.			
ir t.t.			

BENDRAS PASIEKTŲ TIKSLŲ IR PAPILDOMŲ PASIEKIMŲ VERTINIMAS (pokalbio metu.)

-
- Ypatingi darbuotojo privalumai:.....
 - Tobulintinos sritys:.....
 - Pasiūlymai individualiam ugdymui(si) (priemonės)
.....
 - Pastabos:.....
 - KITŲ METŲ TIKSLAI
 - 1.
 - 2.
 - 3.
 - Už vertinimą atsakingas asmuo (pareigos, parašas, vardas ir pavardė), data
 - Su vertinimu sutinku, sutinku iš dalies, nesutinku (pabraukti).
 - Darbuotojo pareigos, parašas, vardas ir pavardė, data

OneDrive aplinka

Mokytojo aplankas

- 2022-2023 m. m.
- Strateginiai mokyklos dokumentai

Mokinio aplankas

- Asmenybės ugdymosi užrašai

MĖNESIO REFLEKSIJA

2017 m. kovo 27 d. 14:09

+ Pustapis

MĖNESIO REFLEKSIJA

Kas yra mokinių pasiekimai

Mokyklos vystymosi trajektorijos

Metų uždaviniai

Kovo 28 d.

1. Kaip sekėsi įgyvendinti metinės veiklos programoje asmeninius uždavinius?

1. Koordinuoju ŠMA projekto įgyvendinimą: išklausu E. Rabizaitės nuotolinius kursus, diskutuojame su mokytojais apie Office 365 įrankių panaudojimą, kontaktuoju su koordinatorė iškilus klausimams bei apie tai informuoju mokytojus.
2. Koordinuoju metinės veiklos plano mėnesių planų rengimą. Mėnesio planas parengtas laiku, koreguotas.
3. Koordinuoju asmeninės pažangos aplanko pildymą. Aplankai pildomi nesistemiškai. Reikalingi aiškūs susitarimai. Neskyriau pakankamai dėmesio aplankų peržiūrai ir pokalbiams su mokytojais.

2. Kaip mano veikla prisidėjo prie mokinių pasiekimų?

1. Tikslingas įrankių bei įrangos panaudojimas pamokos uždaviniui įgyvendinti tiesiogiai gerina mokinių asmeninę pažangą.

Balandžio 28 d.

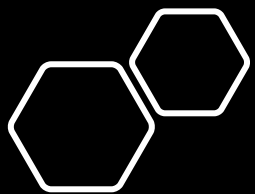
1. Kaip sekėsi įgyvendinti metinės veiklos programoje asmeninius uždavinius?

Visi trys uždaviniai aktualūs ir šį mėnesį. Ypatingų nesklandumų nepatyrė, daugiau bendradarbiauome, tarėmės.

2. Kaip mano veikla prisidėjo prie mokinių pasiekimų?

Balandžio mėnesį padėjau išspręsti del mokinių Asmeninės pažangos aplanko vizualizacijos. Įdomu. Sistema ar platforma turėtų būti paranki pažangai matuoti. Džiaugiasi, kad Evelina pati ieško kontakto su manimi, pati inicijuoja veiklas. (Asmeninis projektas).



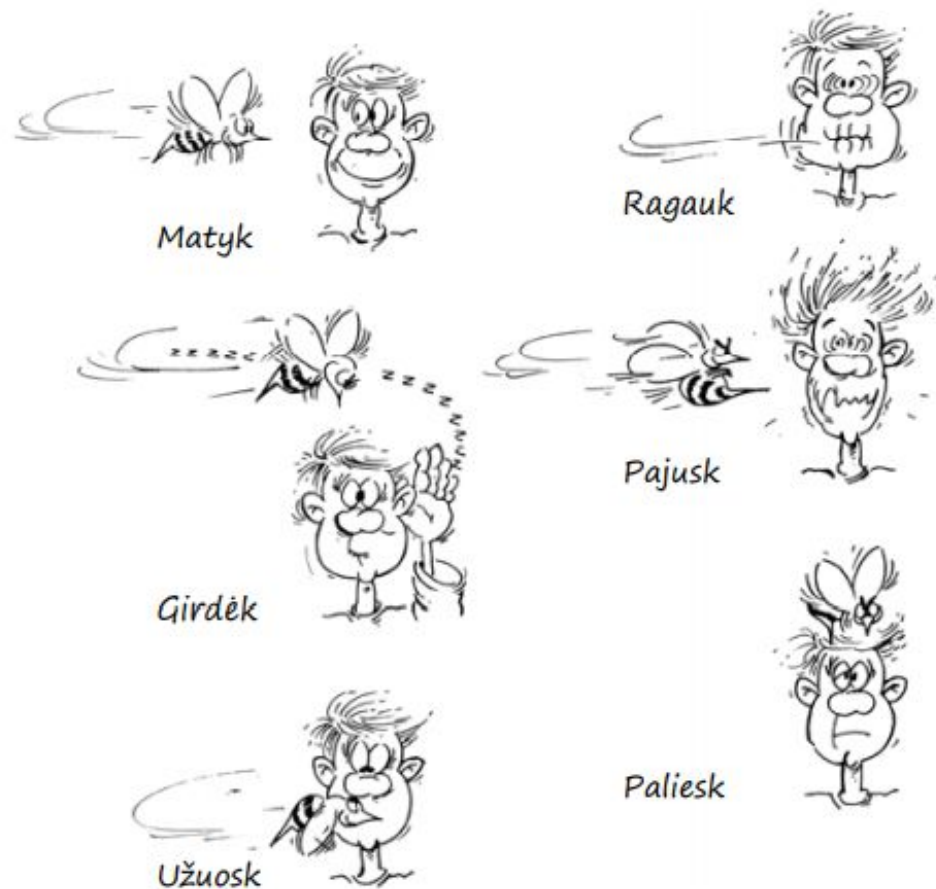


Laiškas sau! (užduoties pavyzdys)

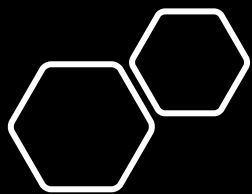
Vakar jūs svajojote apie tai,
kaip įkopsite į Everestą ir
norėjote gyventi kaip laisvas
asmuo.

Kaip pagauti ryšį tarp praeities
ir ateities šiuo metu?

Pasitelk daugiau jutimų



DUBYSOS
AUKŠTUPIO
MOKYKLA



Laiškas sau! (užduoties pavyzdys)

O dabar:

- Sudaryk sąrašą ką norėtum padaryti?
- Nenustatykite „kietų“ sąlygų
- Padovanok sau nuoširdų patarimą
- Paklausk savęs apie pareigą




DUBYSOS
AUKŠTUPIO
MOKYKLA

Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio sudedamosios dalys

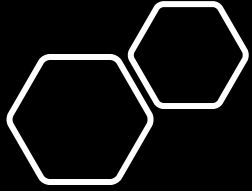
Darbo užmokestį sudaro:

- pareiginė alga (pastovioji ir kintamoji dalys arba tik pastovioji dalis, jeigu Apmokėjimo įstatymo nustatyta tvarka kintamoji dalis nenustatyta);
- priemokos iki 30 proc. pareiginės algos pastoviosios dalies už papildomo darbo krūvį, už pavadavimą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą;
- premijos (už praėjusių kalendorinių metų rezultatus bei atlikus ypač svarbias užduotis, neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų).

Premijos skiriamos, neviršijant biudžetinės įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų: atlikus vienkartinės biudžetinės įstaigos veiklai ypač svarbias užduotis; **labai gerai įvertinus** biudžetinės įstaigos darbuotojo veiklą. Premija įstatymo 12 straipsnio 1 dalies 1 punkto pagrindu **darbuotojui gali būti skiriama ne daugiau kaip vieną kartą per metus.**



Teisinis
reguliavimas



Kokie yra susitarimai dėl užduočių?

- **Metiniai uždaviniai**
- **Dokumentų pildymas:** mėnesio planas, refleksija, dienynas, laiškai tėvams, teminis planas + integruotos temos planas
- **Mokyklos viešinimas:** olimpiados, konkursai (patvirtinti savivaldybės mėnesio plane), informacijos sklaida socialiniuose tinkluose, žiniasklaidoje, atviros pamokos, paskaitos apie mokyklos veiklą išorės atstovams, projektų koordinavimas (už kuriuos negaunamas atlygis ir pasirašytos sutartys mokyklos dėl projektų įgyvendinimo)

PRAĖJUSIŲ KALENDORINIŲ METŲ VEIKLOS ĮVERTINIMO RODIKLIAI

Minimali taškų suma 6

Maksimali taškų suma 10

Nesurinkus 6 taškų negalima pretenduoti į labai gerą įvertinimą

Rodikliai (privalomi)	Koeficientas (maksimalus)
Metinis uždavinys	3
Metinis uždavinys	3
Metinis uždavinys	3
Dokumentų pildymas (refleksijos, mėnesio planas, teminiai planai, integruotos temos planai, dienynas)	1

Privalomų rodiklių koeficientų reikšmės

Metinis uždavinys:

- 3 taškas – darbuotojas įvykdė užduotis ir viršijo kai kuriuos sutartus vertinimo rodiklius
- 2 taškai – darbuotojas iš esmės įvykdė užduotis pagal sutartus vertinimo rodiklius
- 1 taškai - darbuotojas įvykdė tik kai kurias užduotis pagal sutartus vertinimo rodiklius

Dokumentų pildymas:

- 1 taškas – laiku pildoma
- 0 taškų – nelaiku pildoma

PRAĖJUSIŲ KALENDORINIŲ METŲ VEIKLOS ĮVERTINIMO RODIKLIAI

Minimali taškų suma 0

Maksimali taškų suma 10

Viena veikla vertinama vienu
balu

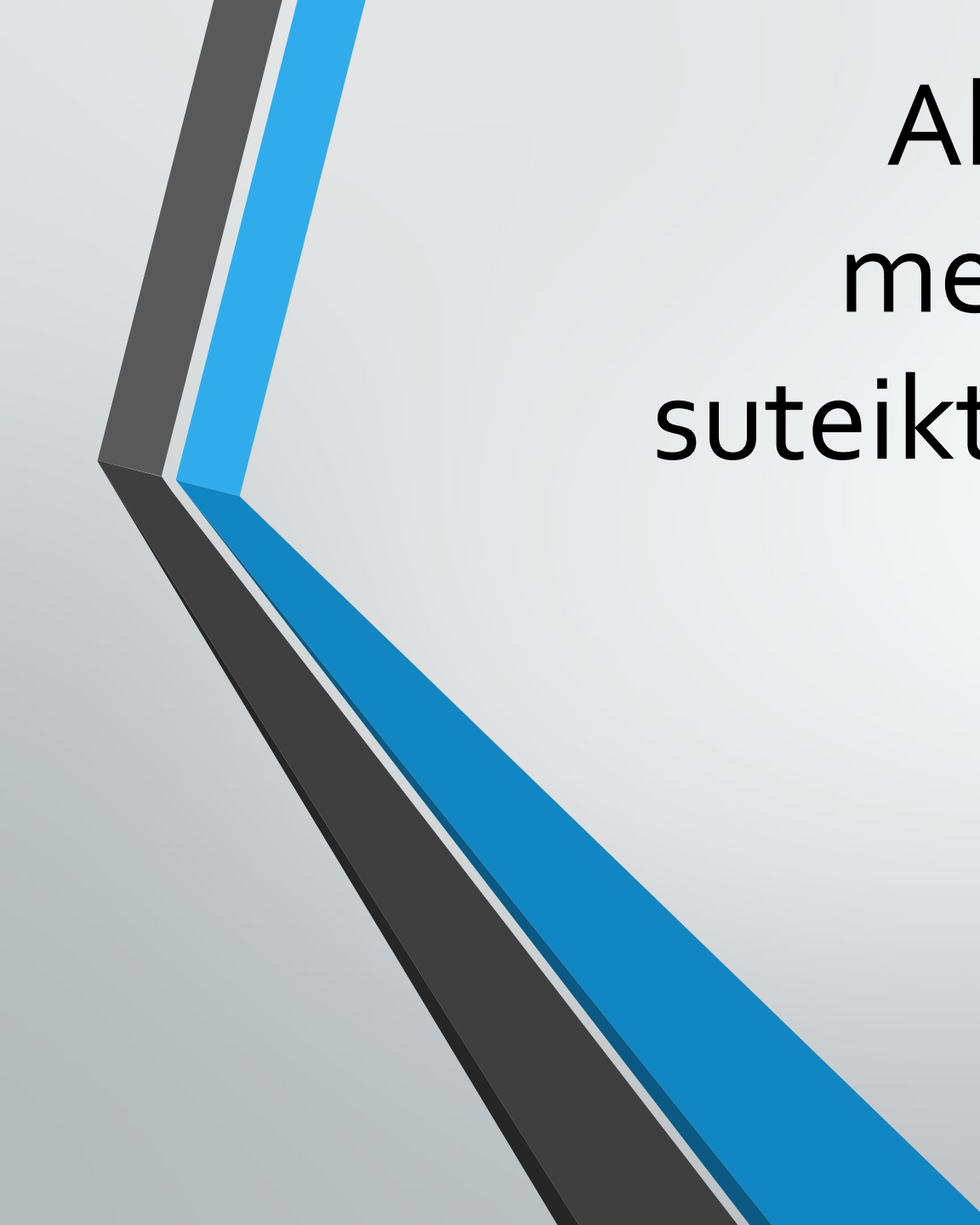
Rodikliai	Koeficientas (maksimalus)
Mokyklos veiklos viešinimas (atviros pamokos, paskaitos atvykus svečiams, prizininkų parengimas olimpiadoms, konkursams, varžyboms pagal savivaldybės patvirtintą planą)	5
Iniciatyvos tobulinant mokyklos veiklą (projekto paraiškų parengimas ir pateikimas, projekto koordinavimas, kt.)	5
Pagalba kolegai, darbas komandoje (mentoriavimas, ilgalaikis konsultavimas, integruotų pamokų, veiklų organizavimas, edukacinių erdvių kūrimas)	5

Vertinimo procedūros

- Iki lapkričio 15 dienos kiekvienas darbuotojas ir kuriojantis vadovas įsivertina/įvertina veiklą
- Nesutapusi vertinimui vyksta trišalis pokalbis: direktorius/kuriojantis vadovas/mokytojas kur sutariama dėl vertinimo

Premijos sumos nustatymas

- Kiekvieno darbuotojo surinkti taškai konvertuojami atsižvelgiant į etatinį vienetą. Nekonvertuojama jei turi daugiau nei 1 etatą
- Susumuojama visų surinkta taškų suma
- Darbo užmokesčio suma skirta premijoms padalinama iš surinktos visų darbuotojų taškų sumos
- Paskaičiuojama kiekvieno darbuotojo premija



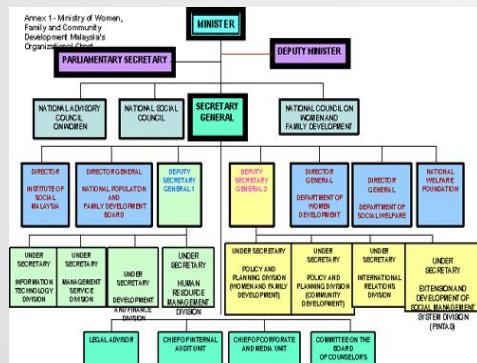
Aktyvaus klausymo(si) metodai. Kaip tinkamai suteikti ir priimti grįžtamąjį ryšį?

Ugdomasis vadovavimas ir komunikacija

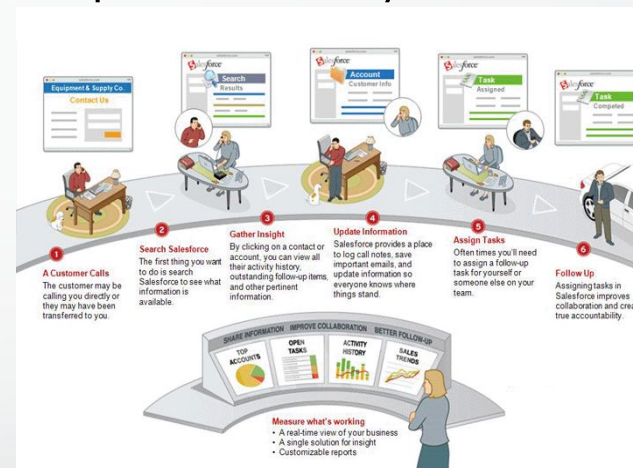
Organizācijas dimensijas

© LL3Neformaliņu studiju programma. Ievadins modulis

STRUKTŪRA:
kaip viskas organizuota



PROCESAS:
kaip darome dalykus



KULTŪRA:
kaip māstome, suvokiamo,
jaučiamo ir elgjamės



Užduotis (10 min.)

- Peržiūrėkite filmuką ir padiskutuokime, ar naudojate tokio pobūdžio pokalbius su mokiniais? Kolegomis?
- Kokius tokio pokalbio tikslus įžvelgiate?
- Kuo šis pokalbis išsiskiria?
- <https://www.youtube.com/watch?v=xIm1E38yPTE>

Kaip užsidėti subtitrus



1. Paspauskite įrašo apačioje subtitrų ženkliuką
2. Apatinėje įrašo juostoje pasirinkite nustatymai
3. Pasirinkite subtitrai (subtitles)
4. Rinkitės versti automatiškai ir pasirinkite kalbą

Ugdomasis vadovavimas (angl. Coaching)

- A. Amar (2006) Tam tikros rūšies intervencija, vykdoma žmogaus asmeninio tobulėjimo, tarpasmeninių santykių, strateginio vadovavimo sričių sankirtoje.
 - Šaltinis: (Pagal Bukantaitę, D., Ūdonienę, A.)
- Ugdomasis vadovavimas padeda praplėsti žmogaus mąstymo ribas; suprasti save, savo norus ir tikslus; suprasti kitus žmones ir jų elgesį. Todėl šiuo metodu dirbantys vadovai sugeba rasti efektyvesnių švietimo plėtros metodų: motyvuoti darbuotojus ir skatinti jų lojalumą, panaudoti darbuotojų potencialą įmonės tikslams įgyvendinti, efektyviai valdyti pokyčius, juos skatinti, mėgautis savo darbu bei gyvenimu.

Ugdomojo vadovavimo įgūdžiai:

- klausymasis (jausmų atpažinimas bei atskleidimas);
- grįžtamojo ryšio teikimas;
- sutarimas dėl užduočių.

Ugdomojo vadovavimo tikslai:

- Ugdomojo vadovavimo proceso tikslas yra kurti organizacijoje **pasitikėjimo**, **įsipareigojimo** bei **asmeninės atsakomybės kultūrą** tiek **viduje**, tiek **išorėje**, o tai veda į geresnį darbuotojų išlaikymą organizacijoje, dėl ko vėlgi didėja organizacijos efektyvumas. Ugdomasis vadovavimas padeda ugdyti tokias lyderiams būdingas savybes, kaip **nuolatinis pažinimo poreikis**, **nuolatinis socialinių ryšių poreikis**, **asmenybės kūrimas**, **motyvacija**, **erudicija** bei **kompetencija**. Plačiau žiūrintys žmonės visada organizacijai gali atnešti daugiau naudos nei tik aplink save žiūrintys ir nieko daugiau nematantys darbuotojai.

Žmogiškųjų išteklių vertinimo tikslas

- Patyrinėjus, kaip vertinami darbuotojai, pastebima, kad žmonės yra pasyvūs, neatsakingi ir neiniciatyvūs. Jie pasirengę dirbti tik tai tiek, kiek gauna iš organizacijos pinigų arba kitų materialinių gėrybių, todėl juos reikia griežtai kontroliuoti. Ši nuomonė neretai yra tik išankstinė vadovo nuostata, kuri išprovokuoja darbuotojus elgtis taip, kaip iš jų yra tikimasi

Įgalinimo tikslai

- Delegavimas, tapęs įpročiu, pamažu kuria įgalinimo atmosferą darbo padalinyje ar komandoje. Vadovavime įgalinimas reiškia tam tikrą požiūrį į darbo santykius – vadovai, pavaldiniai ir visa organizacija traktuojama kaip darbo partneriai (Palivonienė, 2007)
- Įgalinimas suprantamas kaip kitokios, netradicinės darbo aplinkos ir santykių sukūrimas. Jis remiasi teigiamomis, optimistinėmis prielaidomis apie darbuotojus. Jos teigia, kad darbuotojai yra kūrybingi ir aktyvūs, jiems rūpi, ką jie dirba ir jie siekia atlikti svarbų, reikšmingą darbą. Iš esmės organizacijai ir vadovui, kaip ją atstovaujančiam asmeniui, reikia išnaudoti šiuos pavaldinių siekius ir sudaryti sąlygas jiems įvykdyti. Įgalinimas yra reiškinys, apimantis visą darbo padalinį, tačiau prasidedantis būtent nuo vadovo požiūrio į savo pavaldinius kaitos (Palivonienė, 2007)

Vadovavimo transformavimo tikslas

- Ugdomasis vadovavimas gali būti siejamas su lyderiavimu. Tokiu atveju ugdomojo vadovavimo tikslai yra apibrėžiami panašiai, kaip ir vadovų ar lyderių, ir yra susiję su darbuotojų motyvavimu. Dauguma vadovų žino, kad dėmesys bei pagarba darbuotojui yra viena iš stipriausių motyvavimo priemonių. Vis dėlto tyrimais nustatyta, kad svarbias pareigas įmonėje turintys darbuotojai dažniausiai keičia darbą todėl, kad nepasitiki savo vadovu, arba jų tarpusavio santykiai yra prasti ar neišplėtoti.
- Kyla klausimas, kaip laimėti organizacijos geriausių darbuotojų lojalumą? Jiems reikia nuolatinio vadovo dėmesio. Geriausiems ir rezultatyviausiems darbuotojams svarbu rasti būdų, kaip padidinti savo potencialą, efektyviau priimti sprendimus, praplėsti savo galimybes. Šių tikslų galime pasiekti vadovui su darbuotoju dirbant ugdomojo vadovavimo metodu.

Terapiniai tikslai

- Terapiniai tikslai pasireiškia tuo, kad ugdomuoju vadovavimu (konsultavimo ar terapijos pagalba) vadovai siekia pakeisti asmenybę (Murphy, 2004).

Ugdomojo vadovavimo švietime principai:

1. Visi mokomės ir mokysimės visą gyvenimą.
2. Jei norime padėti visiems vaikams sėkmingai mokytis ir veikti, kiekvienam mokytojui praverstų parama.
3. Kiekvienas mokytojas turi skirtingų įgūdžių rinkinį, papildantį kitų mokytojų įgūdžius. Šių vienas kitą papildančių įgūdžių derinimas padės mokytojams sėkmingai veikti

Paramos kolegai principai:

- Naudojami bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai, reikalingi kuriant pasitikėjimu pagrįstą efektyvų bendradarbiavimą.
- Stiprinami patarėjų pamokų planavimo ir rengimosi joms įgūdžiai, kad būtų galima padėti kolegoms patobulinti mokymosi veiklą ir ji atitiktų XXI-jo amžiaus keliamus reikalavimus.
- Susipažinimas geriausiomis technologijų integravimo praktikomis, kad patarėjai galėtų padėti mokytojams papildyti ir patobulinti mokinių mokymosi procesą.

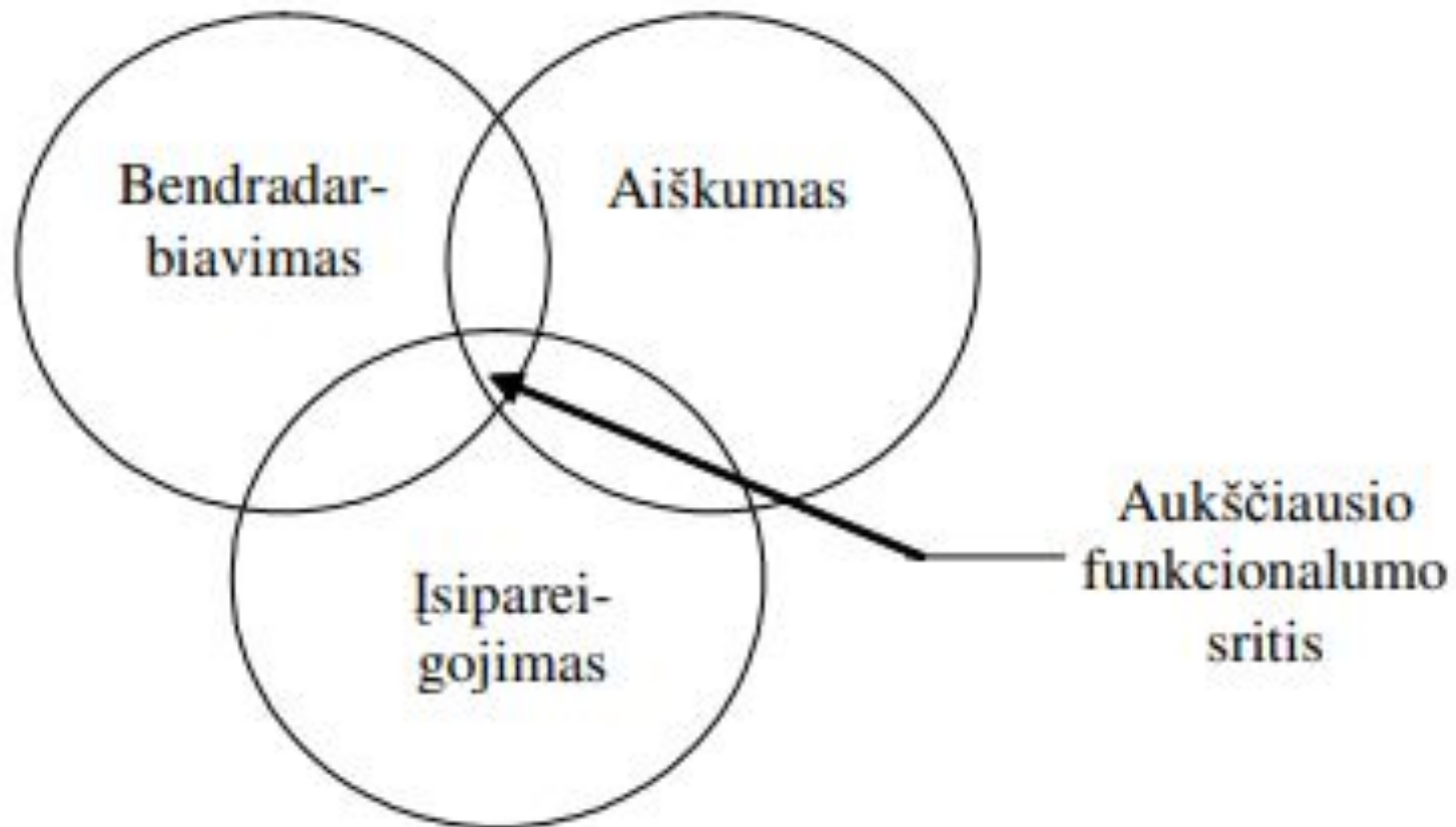
Užduotis

- Pasirinkite probleminį klausimą pvz.: „Kaip plėtoti jaunimui skirtą veiklą, įtraukiant vietos bendruomenę“
- Grupėje pasiskirstykite į „ugdytinį“ „ugdomąjį vadovą“ ir stebėtojus.
- Pagal jau klausytą medžiagą praveskite ugdomąjį dialogą (iki 10 min.).
- Reflektuokite:
 1. Kas įvyko?
 2. Kaip man sekėsi?
 3. Kokią patirtį iš pokalbio pasiimsiu/nepasiimsiu.

Užduotis: Problemų analizavimas iš jaunimo perspektyvos

- Susiskirstykite į grupes po 2–5 žmones;
- Užrašuose pasižymėkite, kokias problemas su ugdytiniais aptariate ugdomojo pokalbio metu?
- Klausimai refleksijai:
 1. Kiek „jaunimas“ asocijuojasi su „problemomis“?
 2. Kodėl taip yra?
 3. Kaip sekasi „jaunimui“ identifikuoti problemų sprendinius savarankiškai?

Pagrindinės ugdomojo vadovavimo kompetencijos (Bcoach, 2007)

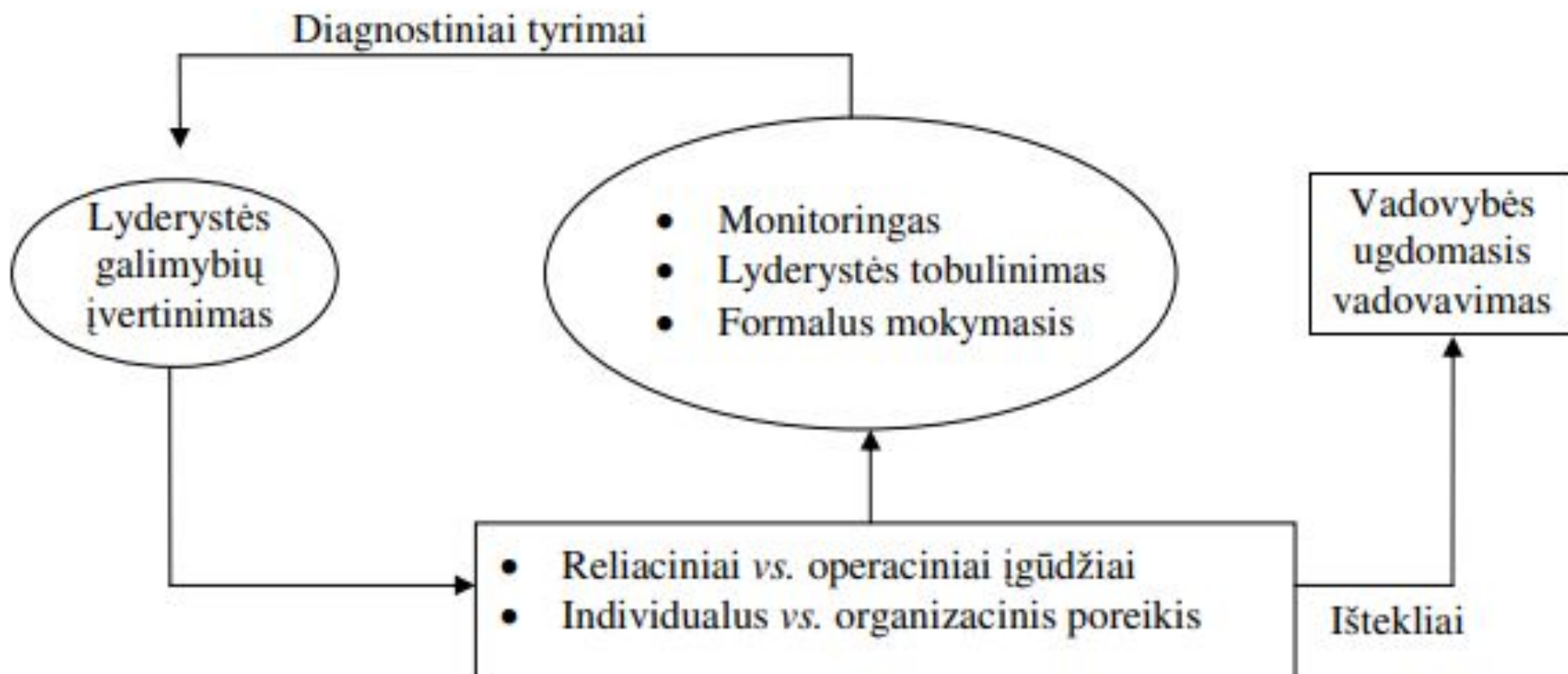


Ugdomojo vadovavimo technikos

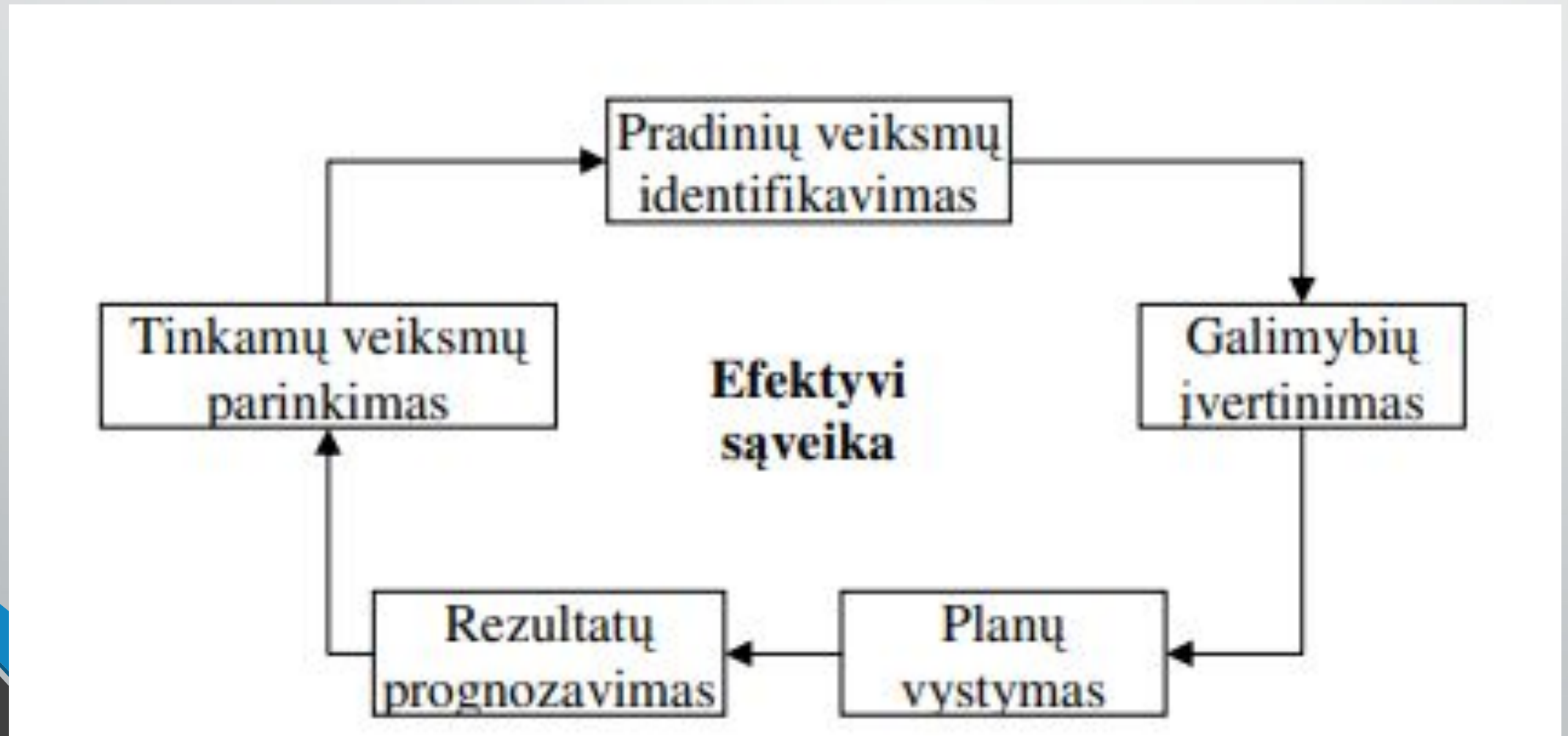
- kūrybinio pokyčio technika (Boyatzis & Akrivou, 2006, p. 624-642.);
- ugdomojo vadovavimo technika, remiantis neurolingvistiniu programavimu;
- ugdomojo vadovavimo technika, remiantis psichosinteze,
- ugdomojo vadovavimo technika, remiantis geštalt metodika;
- į sprendimus orientuota technika (Jackson, McKergow, 2006) ir kitos.

Etapas	Paaiškinimas
1. Vykdančiosios ir aukščiausiojo lygio vadovybės pritarimo gavimas	Rezultatais grindžiamos ugdančiojo vadovavimo programos įgyvendinimo procesui turi pritarti organizacijos lyderiai, priešingu atveju sėkmingas ugdančiojo vadovavimo programos įgyvendinimas neįmanomas.
2. Efektyvių ugdančiojo vadovavimo technikų mokymo sistemos vadybininkams sukūrimas	Geras vadybininkas nebūtinai yra geras ugdantysis vadovas. Bet būtina, kad vadybininkai būtų ekspertai kalbėdamiesi su pavaldiniais, sprendami problemas, teikdami grįžtamąjį ryšį ir kurdami įgyvendinamus veiksmų planus. Tam, kad vadovai įgytų šių įgūdžių būtini „mokytojai“, užtikrinantys, jog ugdomasis vadovavimas organizacijoje vyktų pilnu pajėgumu.
3. Pripažinimo ir apdovanojimų sistemos sukūrimas	Įmonės pripažinimo ir apdovanojimų programa, atspindinti įmonės verslo strategiją, turėtų motyvuoti darbuotojus, sutelkti jų pastangas bei nukreipti juos tinkama linkme. Efektyvus ugdomasis vadovavimas gali atskleisti paprastai nepastebimus pasiekimus.
4. Rezultatų stebėjimo ir vertinimo sistemos sukūrimas	Siekiant nustatyti, ar ugdantysis vadovavimas prisideda prie organizacijos tikslų siekimo, būtina sukurti rezultatų stebėjimo ir vertinimo sistemą. Stebėjimo ir vertinimo objektai turi būti glaudžiai susiję su įmonės verslo strategija bei darbuotojų įgūdžiais, elgsena ir veiksmais.
5. Žmogiškųjų išteklių atsakomybės ir atskaitomybės nustatymas	Jei darbuotojai nuolat jaučia savo veiklos sėkmę – tai gali būti vadinama atskaitomybe. Efektyvi ugdančiojo vadovavimo aplinka numato veiklos atsakomybę bei pasiekimų atskaitomybę.
6. Detalus ugdančiojo vadovavimo numatymas	Siekiant, kad darbuotojai suprastų savo vaidmenis, atsakomybes bei lūkesčius, su darbuotojais, susijusiais su ugdomojo vadovavimo procesu, turi būti nuolat bendraujama tarpusavyje. Aukščiausiojo lygio vadovybės įtraukimas į šį komunikacinį procesą yra svarbus ugdomojo vadovavimo iniciatyvos sėkmės veiksnys.

Žmogiškųjų išteklių įsitraukimas į vadovybės ugdomojo vadovavimo procesą (Murphy, 2004, p. 176)



Ugdančiojo vadovavimo sąveikos modelis (Bcoach, 2007)



Prisiminkime

Aptarkim darbo funkcijas, atsakykite:

- Kokių funkcijų atlikimui trūksta kompetencijų?
- Kur gali pasitarnauti lyderystė ir ugdomasis vadovavimas?
- Kurios funkcijos galėtų būti atliekamos organizacijos išorėje?

Požiūris į komunikaciją

- Komunikacijos teorija bando išsiaiškinti, kaip veikia kultūros vertybių funkcionavimo ir kaupimo mechanizmas-informacinė sistema. Komunikacijos pagalba žmonės bendrauja, kuria, perduoda ir integruoja savo sukurtas vertybes ir žinias.
- Pirmuoju požiūriu komunikacija – ***pranešimų perdavimas***. Ši koncepcija domisi techniniu perdavimo aspektu: kaip naudojamos ryšių priemonės, **kokiu būdu siuntėjai koduoja pranešimus, o gavėjai – iškoduoja**.
- Antruoju požiūriu komunikacija - ***pranešimų esmė/reikšmė***. Ši koncepcija domisi **reikšmių kūrimu**, jų poveikiu ir ryšiu tarp komunikacijos dalyvių. Čia dėmesys sutelkiamas ties tekstų ir pranešimų turiniu, jų vaidmeniu kultūroje.

Koks pranešimo tikslas?



Informuojame mokslininkų grupes, dalyvaujančias Lietuvos mokslo tarybos skelbtame paraiškų konkurse „Trumpalaikiai (reikminiai) tyrimai (sveikatos, socialinėje ir kitose srityse), analizė ir diagnostikos diegimas (suderinus su SAM), susiję su COVID-19“, kad sprendimai dėl konkurse atrinktų ir patvirtintų projektų bus priimti artimiausiu metu. Siekiama, kad finansuoti projektus būtų galima jau balandžio mėnesį.

Apgailestaujame, kad dėl pasikeitusių su Ateities ekonomikos DNR planu siejamų teisinių sąlygų sprendžiant projektų finansavimo šaltinius tenka atidėti projektų pradžią, o Lietuvos mokslo tarybai – sutarčių pasirašymą. Atkreipiame dėmesį, kad vadovaujantis Vyriausybės 2021 m. vasario 3 d. nutarimu, trumpalaikiai tyrimų projektai turės būti baigti iki gruodžio 31 d.

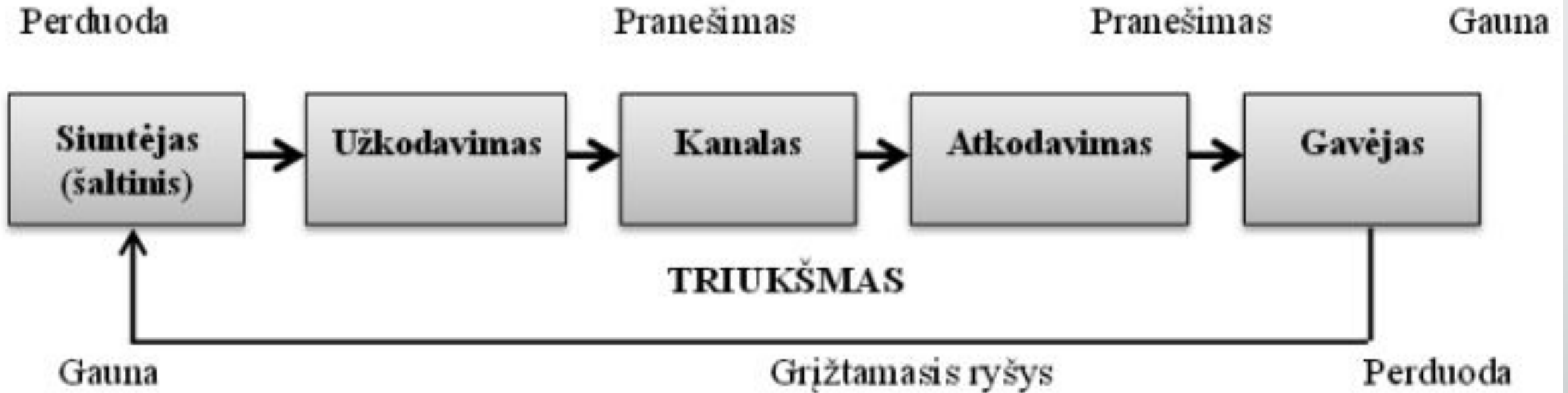
Ankstesnių metų brandos egzaminų užduotys

Kam priemonė skirta? Abiturientams ir jų mokytojams.

Kada galima ja naudotis? Nuo 2021 m. sausio mėn.

- Abiturientai ir jų mokytojai gali naudotis ankstesnių metų egzaminų užduočių baze.
- [Elektroninio testavimo aplinka](#) (svečio prieiga).
- [Lietuvių kalbos ir literatūros valstybinių brandos egzaminų rašinių pavyzdžiai](#).
- [Matematikos brandos egzamino programos minimalius reikalavimus iliustruojančių užduočių pavyzdžiai](#).
- [Brandos egzaminų programos, pasiekimų lygių aprašai su pavyzdžiais, minimalius reikalavimus iliustruojančios užduotys, vaizdo įrašai, kuriuose pristatomi įvairūs ankstesnių metų brandos egzaminų aspektai](#).

Komunikacijos modelis



3 pav. Interakcinis komunikacijos proceso modelis (Almonaitienė ir kiti, 2003, p. 78)

Komunikacijos problemos

A lygis – Kaip?

- Kaip tiksliai gali būti perduodami komunikaciniai simboliai.
- Techninės problemos

B lygis – ką?

- Kaip tiksliai perduoti simboliai išreiškia norimą reikšmę.
- Semantinės problemos

C lygis – poveikis gavėjui

- Kaip gauta reikšmė norima linkme efektyviai paveikia gavėją?
- Efektyvumo problemos

B lygis – Ką?

- Semiotines pranešimų efektyvaus reikšmių perdavimo problemas pasak K. Šanono ir V. Vyverio galima išspręsti techninėmis priemonėmis, pagerinus iškodavimo techniką. Tačiau realiai šio lygmens poveikiui turi įtakos kultūros veiksniai, jos kontekstas kuris ir užtikrina perduodamų ženklų ir kodų reikšmes ir pranešimo turinį.



=



C lygis – Kaip veikia gavėją

- Šis lygmuo nurodo, kad komunikacija yra priemonė manipuliacijai per gavėjo estetinę ir emocinę reakciją, kuri ir apibūdina komunikacijos efektyvumą.



Komunikacijos barjerai:

- Fizinės aplinkos diskomfortas, kurio sąlygomis suvokiamas pranešimas.
- Įsijungimo inercija (gavėjo įsitraukimas): pvz.: pranešimo gavėjas užsiėmęs kitomis, jam aktualiomis veikomis ar problemomis.
- Kalbos barjeras: esminis žodyno apimties skirtumas tarp siuntėjo ir gavėjo.
- Adaptacijos prie siuntėjo minčių ir mąstymo stereotipo procesas.
- Profesionalizmo aspektas: nekompetentingo siuntėjo įsiveržimas į gavėjo profesinę sferą.
- Nepriimtinas siuntėjo įvaizdis gavėjui.

Kas yra švietimo vartotojai, gamintojai, tiekėjai?

Vartotojai



Gamintojai



Tiekėjai



Kuriai grupei jūs priskirtumėte save?

Kas yra švietimo vartotojai, gamintojai, tiekėjai?

Vartotojai



Mokiniai, studentai,
tėvai, darbdaviai,
darbuotojų sąjungos

Gamintojai



Programų kūrėjai,
vadovėlių autoriai, vado-
vėlių leidėjai, švietimo
tyrimo centrai, mokymo
priemonių gamintojai, kt.

Tiekėjai



Mokytojai, mokyklų
vadovai, švietimo
valdininkai

Padiskutuokim, apie atnaujinamas ugdymo programas, kas svarbu?

- Pasidalinkim į 3 grupes;
- Priimkit aptartus vaidmenis. „Švietimo gamintojas“ ir „Švietimo tiekėjas“
- Švietimo gamintojas -> vartotojui; gamintojas -> tiekėjui; tiekėjas -> vartotojui.
- „Ką“ kiekvienas nori pranešti? Koks pasirenkamas kanalas?
- „Kaip“ kiekvienam tikslingiausia pranešti?
- „Kokio poveikio“ tikisi kiekvienas?

Informacija

- **Informacija** (lot. *informatio* – „išaiškinimas“, „pranešimas“) – žinios apie faktus, įvykius, daiktus, procesus, idėjas, sąvokas ir kitus objektus, kurios kuriame nors kontekste turi kokią nors prasmę.
- Šiuo požiūriu informacija išreiškiama tam tikrais (bendrai susitartais) ženklais ir kodais, kurie ir yra nuorodos į vertybes išreiškiančias jų reikšmes ir vertės lygį.

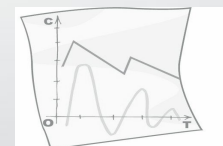
Mąstymas ir informacijos rinkimas

„Jeigu reikėtų paprastai įvardyti, kuo jūs užsiimate atlikdami politikos analizę, - tai iš tiesų būtų tik dvi veiklos – **mąstymas** (kartais mąstymas „balsu“, o kartais – su kitais dalyviais) ir **informacijos**, kurią vėliau pavadinsite „įrodymais“, **rinkimas**. Jei lygintume šias dvi veiklas, mąstymas, be abejo, yra svarbesnioji, tačiau informacijos rinkimas reikalauja kur kas daugiau laiko.“

E.Bardach

„Praktinis politikos analizės vadovas“

Duomuo - kiekybinė statistinė arba kokybinė aprašomoji fakto(-ų) išraiška.



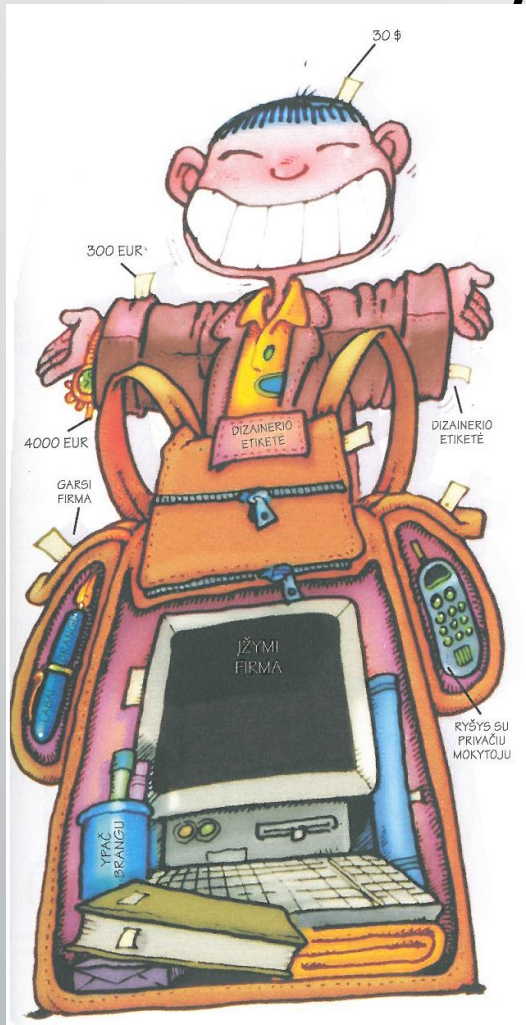
Informacija - įprasminti duomenys, padedantys interpretuoti pasaulį (būsenas, reiškinius etc.)



Įrodymai - poveikį nuomonei, nuostatoms ir sprendimams galinti daryti informacija.



Duomuo, informacija ar įrodymas?



Fatinė komunikacija

- Fatinė. (angl. phatic), arba kontakto užmezgimo, funkcija: viena iš kalbos funkcijų, kuri skiriasi nuo komunikacinės tuo, kad ji pasireiškia situacijose, kuriose kalbantysis nesiekia tuoj pat perduoti klausančiajam tam, tikrą informaciją, bet stengiasi palaikyti normalias bendravimo sąlygas, parengti klausantįjį informacijai, atkreipti jo dėmesį ir pan.
- Šaltinis: <https://www.zurnalai.vu.lt/problemos/article/view/6274/4006>

Informacinis triukšmas

- Triukšmas – tai bet koks trukdis, atsiradęs tarp siuntėjo ir gavėjo be jų valios.
- Semantinis triukšmas – bet koks reikšmės iškraipymas.
- Techninis triukšmas kyla dėl techninių priemonių.

Perteklius ir entropija

- Perteklius – ta informacijos dalis, kuri lengvai nuspėjama ir kuri nereikalauja binarino pasirinkimo.
- Entropija – atvirkščiai, informacijos dalis kuri sunkiai nuspėjama ir kuriai reikia didesnio binarinių opozicijų kiekio peržiūros
 - Šaltinis K. Meškys „Kaip valdyti medijas“
- Viena vertus komunikacija teoriškai gali apsieiti be šių sąlygų, bet kita vertus optimalus šios informacijos kiekis – užtikrina komunikaciją. Neturėdamos bendrai suvokiamo informacinio lauko abi komunikuojančios pusės – nesusikabėtų. Todėl perteklius – tarnauja aiškumui įtvirtinti, o entropija – informacija, kurią norime įtvirtinti sąmonėje.

„Kodas“ ir „pranešimas“

- Kodas – atskiros pranešimų gavėjų grupės reikšmių sistema. Ją sudaro ženklai ir jų naudojimo taisyklės, konvencijos (susitarimai) kuriomis nustatoma tų ženklų panaudojimo tvarka, būdai ir kontekstas.
- Pranešimas – įsisąmoninta ir tam tikru būdu – kalbos ar kitos ženklų sistemos būdu užkoduota informacija.

- Šaltinis K. Meškys „Kaip valdyti medijas“

Taigi, tik „įženklindami“ suteikdami prasmes ir įvairius kultūros artefaktus galime bendrauti, mąstyti ir veikti.

Taip kultūros kontekstų visuma, informacinė erdvė ir istorinė atmintis gali būti suvokta tik per sąlygas:

- - turint vieningą tos informacijos žymėjimo ir atpažinimo priemonę – ženklų sistemą;
- - turint tos informacijos perdavimo laike ir erdvėje sistemą – komunikacinę sistemą.

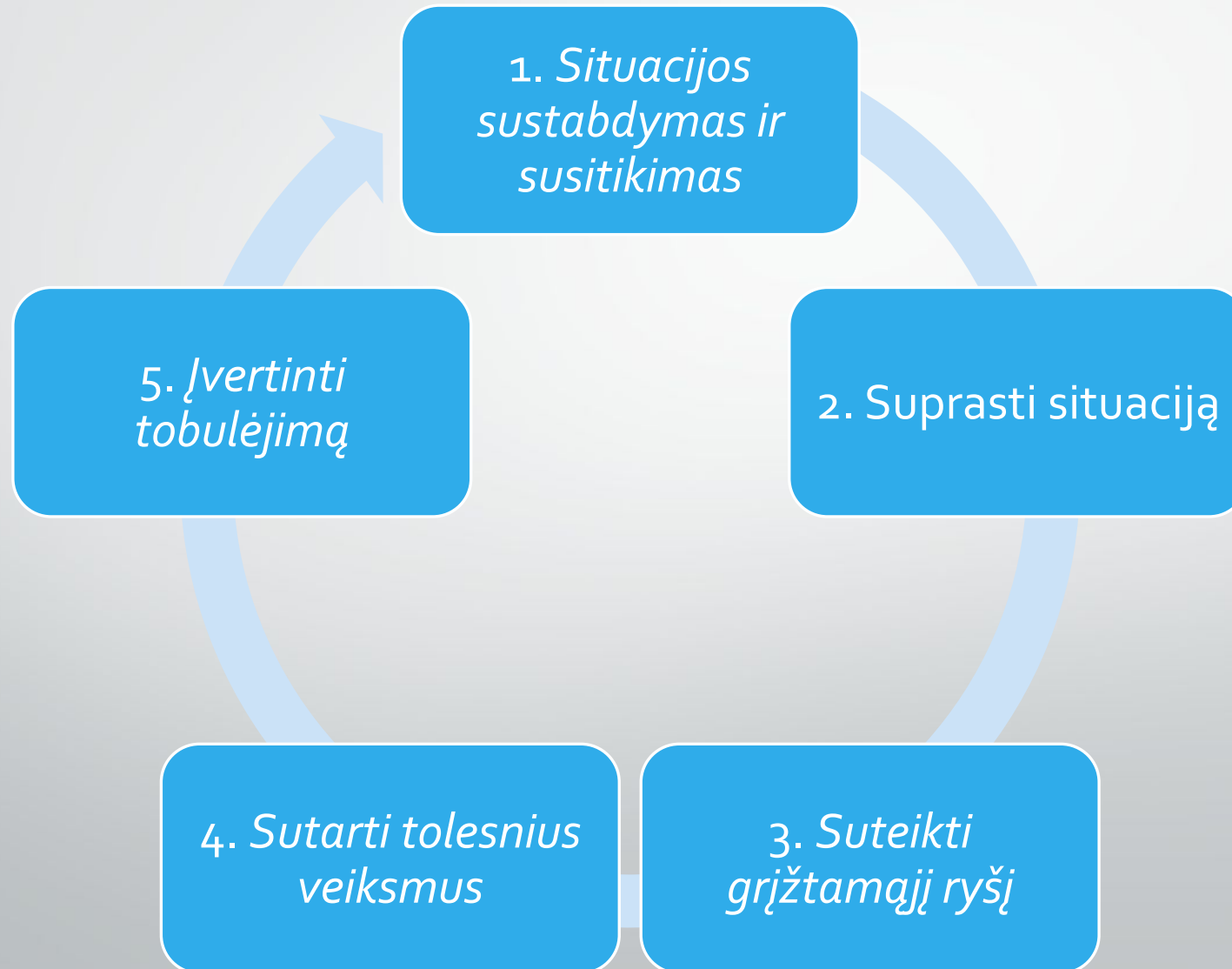
RYTIS ZEMKAUSKAS: "Nelaikykite auditorijos kvailiais"

https://www.youtube.com/watch?v=RUVJo_R8CcM

Komunikacija?

- *<...> „Kartoju tuos pačius žodžius tam, kad pakartočiau tas pačias reikšmes“ <...>*
- *<...> „Šaukiu tam, kad išgirstum“ <...>*

5 žingsnių ugdymo dialogo technika



1. *Situacijos sustabdymas ir susitikimas*

Naudokite šias frazes:

- Kaip tau pačiam/pačiai ši situacija?
- Papasakok apie šią situaciją.
- Kaip tau šiandien sekėsi?
- Man svarbu išgirsti ir suprasti kaip viskas vyko?
- Kas nutiko tuomet? Paaiškink išsamiau.

Žingsnio tikslai:

- Stebėkite darbuotojus jiems atliekant savo funkcijas.
- Atradę tinkamas situacijas, jas sustabdykite ir pradėkite ugdymo dialogą.
- Sukurkite tinkamą aplinką.

Naudokite šias frazes:

2. Suprasti situaciją

- Papasakok dar smulkiau visą situaciją, man svarbu suprasti.
- Kas tau svarbu šioje situacijoje?
- Kuo remdamasis darai tokią išvadą?
- Ką ketinai pasiekti šioje situacijoje?
- Iš ko sprendi, kad taip yra?
- Ką realiai darei?
- Kokio rezultato tikėjaisi šioje situacijoje?
- Kaip tai pavyko? Kas turėjo įtakos tokiam rezultatui?
- Kaip atsirado toks rezultato skirtumas?

Žingsnio tikslai:

- Uždavinėkite ugdytiniui tik atvirus klausimus, kurie skatintų jį pasakoti ir analizuoti savo situaciją.
- Atvirais klausimais padėkite ugdytiniui ieškoti alternatyvių elgesio būdų sprendimų.
- Išgirskite ir įsitikinkite, kad teisingai supratote ugdytinio situaciją.

Naudokite šias frazes 3. *Suteikti grįžtamąjį ryšį*

- Iš to ką tu man pasakojai, girdžiu jog...
- Kai tu kalbi tokiu tonu...
- Ta energija, kuria tu trykšti, kai kalbi...
- Aš pats pastebėjau, kad...
- Iš savo patirties žinau... Ga tau bus tai vertinga.
- Man buvo naudinga..., bet tu pats/pati geriausiai žinai kiek tau tai tinka.

Žingsnio tikslai:

- Išsakykite ugdytiniui savo pastebėjimus, susijusius su aptariama situacija bei parodykite kokį poveikį padaro tam tikra ugdytinio elgsena.
- Galite pasidalinti savo patirtimi, svarstymais apie šią situaciją ar įvykį.

4. *Sutarti tolesnius veiksmus*

Naudokite šias frazes:

- Kokių veiksmų imsi esi?
- Nuo ko pradėsi?
- Kaip manai, kas turėtų pasikeisti?
- Ką galvoji toliau daryti su šia situacija?
- Ką ir toliau tęsi?
- Kokios pagalbos tau reikėtų?

Žingsnio tikslai:

- Grįžkite prie atvirų klausimų, kurie skatintų ugdytinį patį sugalvoti ko jis ketina imtis toliau.

Pastaba: jei ugdytinis kaba abstrakčiai, čia galima vartoti: „paaiškink“, „ką turi omenyje“ ir pan.

Naudokite šias frazes: *5. Įvertinti tobulėjimą*

- Taigi, sutarkim, kad svarbiausi bus du dalykai: pirmas... ir antras...
- Tai, ką pats pasiūlei išbandyti, yra...
- Tai, sakei, padarysi iki...
- Kitos savaitės susitikime tu jau išbandysi...

Žingsnio tikslai:

- Užtvirtinkite susitarimą, ką konkrečiai ugdytinis turi pradėti daryti, daryti kitais ar tęsti.
- Susitarkite, kada ir kaip patikrinsite, kaip ugdytiniui sekasi laikytis susitarimų.

Ugdomojo pokalbio pabaigoje tiksliai įtvirtinkite susitarimą tiek tai ką turi daryti, tiek iki kada tai turi padaryti.