



MENTORYSTĖ ŠIAULIUOSE: DALYVIAI KALBA

I etapas
2024–2025

Mentor



Finansuoja
Europos Sąjunga



Turinys

1. Įvadas
2. Vadovavimo meistrystė: lyderystės ir vadovavimo įgūdžių tobulinimas (Leadership Excellence: a Soft Skills and Coaching Path)
3. Pasitikėjimo savimi ugdymas: „Praktinis vadovas mokytojams ir direktoriams“ (Cultivating Self-esteem: “A Practical Guide for Teachers and Principals”)
4. Mokytojų atsparumo, pozityvaus mąstymo ir problemų sprendimo įgūdžių stiprinimas (Boosting Teachers' Resilience, Positive Thinking & Problem Solving)





1. Įvadas

Šiuolaikinė švietimo sistema kelia vis didesnius profesinius reikalavimus pedagogams ir ugdymo įstaigų vadovams, todėl kryptingas kompetencijų stiprinimas, profesinė refleksija ir patirties dalijimasis tampa esminėmis ugdymo kokybės užtikrinimo prielaidomis. Mentorystė šiame kontekste suvokiama kaip svarbus profesinio augimo ir organizacinės kultūros stiprinimo įrankis, padedantis reaguoti į kintančius švietimo sistemos poreikius.

Leidiny „Mentorystė Šiauliuose: dalyviai kalba. I etapas (2024–2025)“ parengtas įgyvendinant Erasmus+ akreditacijos projektą, kurio tikslas – stiprinti pedagoginių darbuotojų mentorystės kompetencijas ir prisidėti prie tvarios mentorystės sistemos plėtojimo Šiaulių miesto bendrojo ugdymo mokyklose. Pirmojo etapo metu projekto dalyviai dalyvavo tarptautiniuose mokymų kursuose, skirtuose lyderystės, mentorystės, emocinio intelekto, savivertės, atsparumo ir efektyvios komunikacijos kompetencijoms gilinti.

Ši metodinė priemonė parengta remiantis kursų dalyvių mokymosi patirtimis, refleksijomis ir praktinėmis įžvalgomis. Leidinyje aptariamos aktualios švietimo bendruomenei temos: vadovavimo ir lyderystės gebėjimų tobulinimas, emocinio intelekto reikšmė profesinėje veikloje, savivertės ir sąmoningumo ugdymas, efektyvus planavimas, mentorystės ir koučingo metodų taikymas. Pristatomos tokios praktinės metodikos kaip GROW modelis, Eisenhowerio sprendimų matrica, nežeidžiančios komunikacijos principai ir kiti įrankiai, kurie gali būti taikomi kasdienėje ugdymo įstaigų veikloje.

Leidinio turinys orientuotas į praktinį žinių pritaikymą ir profesinės veiklos tobulinimą. Dalyvių pasidalijimai atskleidžia, kaip mokymų metu įgytos kompetencijos prisideda prie efektyvesnio bendradarbiavimo, tikslingesnio užduočių delegavimo, sąmoningesnio vadovavimo ir emociškai palankesnės darbo aplinkos kūrimo. Mentorystė pristatoma kaip nuoseklus ir abipusiu pasitikėjimu grįstas procesas, skatinantis nuolatinį mokymąsi ir profesinį augimą.

Leidiny skirtas ugdymo įstaigų vadovams, mokytojams, švietimo pagalbos specialistams ir visiems, siekiantiems kryptingai plėtoti mentorystės praktikas savo organizacijose. Tikimasi, kad ši metodinė priemonė prisidės prie profesinių kompetencijų stiprinimo, patirties sklaidos ir ugdymo kokybės gerinimo.

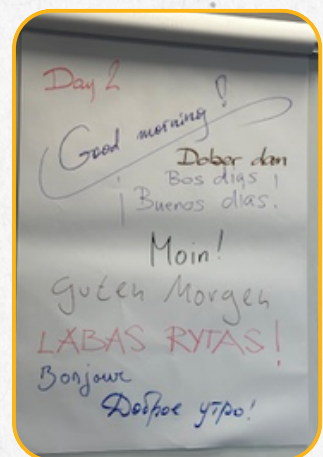




1. Vadovavimo meistrystė: lyderystės ir vadovavimo įgūdžių tobulinimas (Leadership Excellence: a Soft Skills and Coaching Path)

Kursų temos:

1. Lyderystės samprata.
2. Savilyderystė, motyvacija bei organizacinių įgūdžių tobulinimas. Planavimas.
3. Vadovavimas komandai. Efektyvi komunikacija.
4. Mentorystė ir koučingas.
5. Asmeninis veiksmų planas.



1 pav. Labas rytas iš Slovėnijos, Liubianos 2024-10-21/25

Skirtumai tarp vadovavimo ir lyderystės



Management vs Leadership

Management A to A+

- 🔧 Goals setting
- 🔧 Planning and organising
- 🔧 Monitoring and adjustment
- 🔧 Process, rules, and procedures
- 🔧 Control
- 🔧 Optimization: making things better

Leadership A to B

- 🔧 Creating and communicating the vision
- 🔧 Aligning people to goals
- 🔧 Motivation and Engagement
- 🔧 Developing people skills
- 🔧 Inspiring and creating conditions for people to be able to find self-motivation
- 🔧 Leading in change process

2 pav.





Vadovavimas (Management)

Vadovavimas labiau susijęs su **procesų optimizavimu** ir **efektyvumu**. Tai reiškia:

- **Tikslų nustatymas:** Aiškus ir konkretus tikslų iškėlimas.
- **Planavimas ir organizavimas:** Darbo procesų struktūrizavimas, išteklių paskirstymas.
- **Kontrolė ir koregavimas:** Stebėjimas, kad viskas vyktų pagal planą.
- **Optimizavimas:** Nuolatinis ieškojimas būdų, kaip pagerinti esamus procesus.

Vadovavimas orientuotas į tai, kad darbas būtų atliktas teisingai ir laiku.

Lyderystė (Leadership)

Lyderystė susijusi su **žmonių motyvavimu** ir **įkvėpimu** siekti bendro tikslo. Tai reiškia:

- **Vizija:** Aiškos organizacijos vizijos sukūrimas.
- **Įsitraukimas:** Darbuotojų motyvavimas ir įtraukimas į bendrą tikslą.
- **Darbuotojų siekis tobulėti:** Skatinimas mokytis ir augti. Gebėjimas įkvėpti darbuotojus.
- **Poveikis pokyčiams:** Vadovavimas organizacijos pokyčiams.

Lyderystė orientuota į tai, kad žmonės norėtų dirbti ir siekti bendro tikslo!

Lyderio rolės:



3 pav.



Finansuoja
Europos Sąjunga



1. Vertėjas (Translator) – aiškina viziją ir sukuria darbo prasmę (kodėl reikia atlikti konkrečių užduotį).
2. Treneris (Coach) – identifikuoja darbuotojų stiprybes ir silpnybes, padeda jiems augti.
3. Komunikatorius (Communicator) – padeda žmonėms bendrauti ir dirbti drauge.
4. Sektinas pavyzdys (Role model) – lyderis, patraukiantis kitus savo asmeniniu pavyzdžiu, visuomet ieškantis grįžtamojo ryšio.

Planavimas, planavimo tipai

PLANNING vs PERCEIVING TYPES

For acting need to make a decision first ■ Value structure and order ■ Set goals, milestones and monitor progress ■ Decision is made before the 1st action; when the decision is made it is hard to change it ■ Complete a task some time before its' deadline ■ Trust plan and effective procedures ■ Try to limit «surprises». Every person uses both attitudes, however, one of them is preferable and better developed	New information is more important than decision ■ Value flexibility and spontaneous decisions ■ Like to work without plan (or to have a possibility to change it) Decisions are made in «the last moment» (or changed later) Complete a task exactly before its' deadline Consider plans and procedures as limitations ■ Like «surprises» and unexpected info.
---	--

4 pav.

Kalbant apie planavimą, egzistuoja dviejų tipų žmonės:

- tie, kurie užduotis užbaigia likus laiko iki nustatytos datos
- tie, kurie viską atlieka su lyg nustatyta data.

Svarbu pasitikėti abiejų tipų žmonėmis, nes nei vienas iš jų nėra pranašesnis, tiesiog turi skirtingus požiūrius į planavimą.

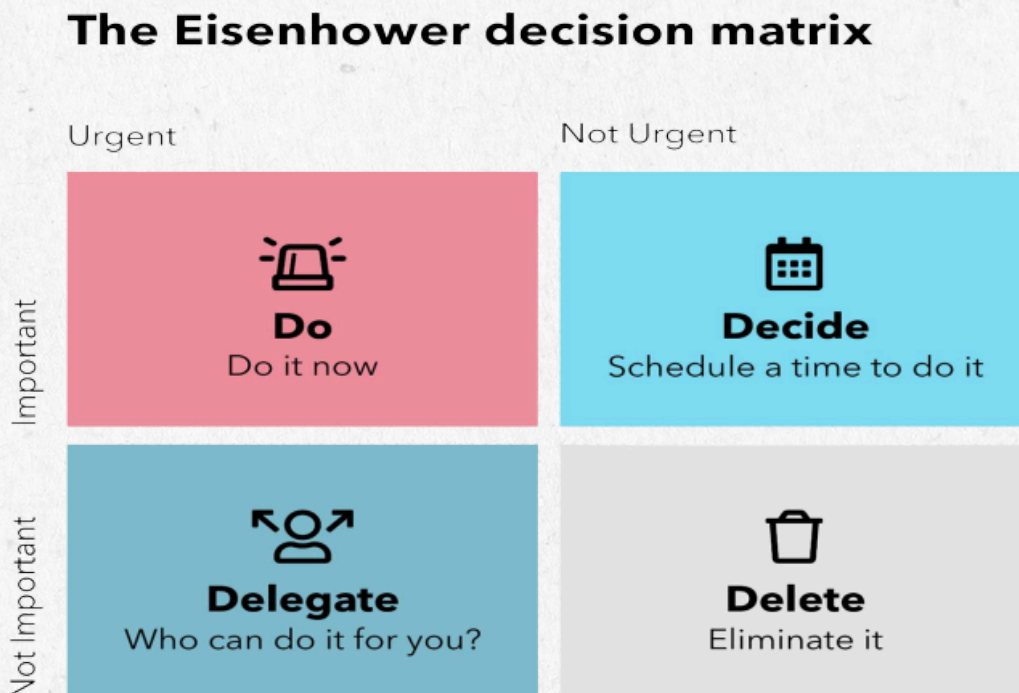




Patarimai kaip planuoti veiklas:

- Niekada neplanuokite daugiau nei 80% darbo laiko: turite sutaupyti bent 20%
- netikėtoms užduotims, kūrybiškumui ir savarankiškam mokymuisi.
- Realiai vertinkite užduočiai atlikti reikalingą laiką.
- Formuluodami užduotį apibūdinkite ją kaip laukiamus rezultatus, o ne veiksmus.
- Nustatykite terminus, venkite neaiškių žodžių „kaip greičiau“, „per 2 savaites“ ir pan.
- Jei nuolat tenka dirbti viršvalandžius, išanalizuokite savo planavimo įpročius.
- Ribokite įprastų užduočių laiko tarpus (pvz., visi skambučiai turi būti atlikti ryte)
- Derinkite: ilgalaikės ir trumpalaikės užduotys, darbas atskirai ir komandinis darbas
- Suderinkite savo planus su kitais kolegomis.

Eizenhauerio sprendimų matrica.



4 pav.



Finansuoja
Europos Sąjunga

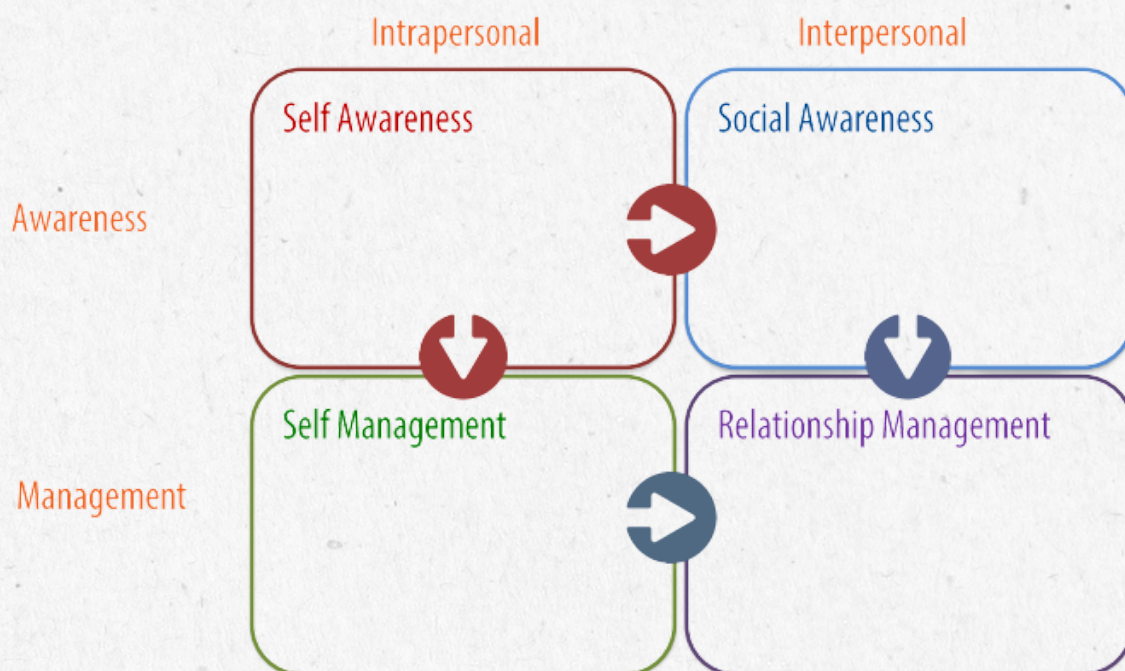


Remiantis ja, sudėliojami prioritetai bei užduočių atlikimas. Visas užduotis galima suskirstyti į SVARBIAS ir NESVARBIAS.

Svarbios užduotys: tos, kurias reikia atlikti čia ir dabar arba tos, kurios pagal planą dar gali palaukti.

Nesvarbios užduotys; tos, kurias galima deleguoti arba tos, kurių galima visai atsisakyti.

CLASSICAL EQ MODEL



6 pav.

Emocinis intelektas: asmeninis ir tarpasmenis

- savo emocijų ir jausmų supratimas
- kitų žmonių emocijų supratimas (empatija)
- gebėjimas susidoroti su kasdieniniu stresu ir emocijomis



Finansuoja
Europos Sąjunga



Svarbu prisiminti:

1. Aukštas EQ prisideda prie profesinės sėkmės ir karjeros; žemas EQ sustabdo profesinį tobulėjimą.
2. EQ yra sudėtingas įgūdis, tačiau jį galima lavinti.
3. Tarp jų yra sąsajų ir įtakos modelio blokai.
4. Visi 4 modelio blokai yra universalūs, tačiau elgsenos apraiškos yra individualios ir unikalios.
5. EQ ugdymo metodai/taktika yra individuali.
6. Kiekviena organizacija turi savo „emocinę“ ekologiją.

Komforto zona

Comfort zone



7 pav.

Ką reiškia komforto zona?

Komforto zona – tai psichologinė būseną, kurioje jaučiamės saugūs ir užtikrinti. Tai yra ta sritis, kurioje atliekame įprastus veiksmus, bendraujame su pažįstamais žmonėmis ir nesusiduriame su naujomis situacijomis, kurios galėtų kelti diskomfortą.



Finansuoja
Europos Sąjunga



- Kiekvienas žmogus turi skirtingą komforto zoną. (Emocijos skirtingai veikia mūsų elgesį.)
- Ne visada pastebime, kai patys arba kiti žmonės išeina iš savo komforto zonos (arba kai emocijos veikia mūsų elgesį).
- Kiek toli išeiname iš savo komforto zonos, veikia mūsų elgesį. Svarbu labai toli neišeiti iš savo komforto zonos.
- Kiek laiko praleidžiame už savo komforto zonos ribų, veikia mūsų elgesį.

Komforto zona yra natūrali žmogaus būseną, tačiau svarbu nepamiršti, kad nuolatinis buvimas joje gali riboti mūsų potencialą. Išeinant iš komforto zonos, galime patirti daug naujų ir įdomių dalykų, kurie padės mums augti ir tobulėti. Svarbu ilgai neužsibūti ir grįžti į savo komforto zoną.



8 pav.

GROW modelis apibūdinantis keturių etapų procesą, kuris padeda žmonėms nustatyti tikslus, analizuoti situaciją, generuoti idėjas ir imtis veiksmų. Šis modelis dažnai naudojamas koučingo ir asmeninio tobulėjimo kontekste.





Kiekviena raidė GROW reiškia konkretų etapą:

- **G (Goal) – tikslas:** Šiame etape žmogus aiškiai apibrėžia, ko nori pasiekti. Tai tarsi kompasas, rodantis kryptį, kuria reikia judėti. Klausimai, kurie padeda apibrėžti tikslą:
 1. Ko norėčiau pasiekti?
 2. Į ką norėčiau sutelkti dėmesį?
 3. Kaip šį tikslą galėčiau suskaidyti į mažesnius, lengviau įveikiamus žingsnius?
- **R (Reality) – realybė:** Čia atliekamas situacijos vertinimas. Analizuojama, kas jau padaryta, kokie yra kliuviniai ir kas trukdo pasiekti tikslą. Klausimai, kurie padeda išsiaiškinti dabartinę situaciją:
 1. Ką jau bandžiau?
 2. Kas trukdo pasiekti tikslą?
 3. Kas galėtų padėti?
- **O (Options) – galimybės:** Šiame etape generuojamos įvairios idėjos ir galimi sprendimai. Svarbu būti kūrybingam ir apsvarstyti kuo daugiau variantų. Klausimai, kurie skatina generuoti idėjas:
 1. Kokias galimybes matau?
 2. Kas galėtų man padėti?
 3. Kokie yra šių variantų privalumai ir trūkumai?
- **W (Way forward) – kelias į priekį:** Paskutiniame etape priimamas sprendimas ir sudaromas veiksmų planas. Apibrėžiami konkretūs žingsniai, kurie bus imtasi siekiant tikslo. Klausimai, kurie padeda sukurti veiksmų planą:
 1. Kokius veiksmus žengsiu?
 2. Kada pradėsiu?
 3. Kaip vertinsiu savo pažangą?



GROW modelį galima taikyti įvairiose gyvenimo srityse:

- **Darbas:** Karjeros tikslų nustatymui, problemų sprendimui, asmeninio tobulėjimo planavimui.
- **Asmeninis gyvenimas:** Santykių gerinimui, sveikos gyvensenos įpročių formavimui, naujų įgūdžių įgijimui.
- **Mokymasis:** Tikslų nustatymui, mokymosi strategijų kūrimui, žinių įtvirtinimui.

Apibendrinant, GROW modelis yra paprastas, tačiau efektyvus įrankis, kuris gali padėti pasiekti asmeninius ir profesinius tikslus. Jis skatina savarankišką mąstymą, sprendimų priėmimą ir veiksmų orientaciją.



Alfred Nobel 1833 - 1896

Obituary, Alfred Nobel 1889

**“The Merchant of Death
is Dead”**

“Dr Alfred Nobel, who became rich by finding ways to kill more people faster than ever before, died yesterday.”

9 pav.

„Mirties pardavėjas miręs“. Tokia žinutė spaudoje išspausdinta per klaidą mirus Alfredo Nobelio broliui. Albertas Nobelis suprato, kad visuomenė jį labiau sieja su mirtimi ir griaujančiais išradimais, tokiais kaip dinamitas, nei su jo moksliniais pasiekimais.

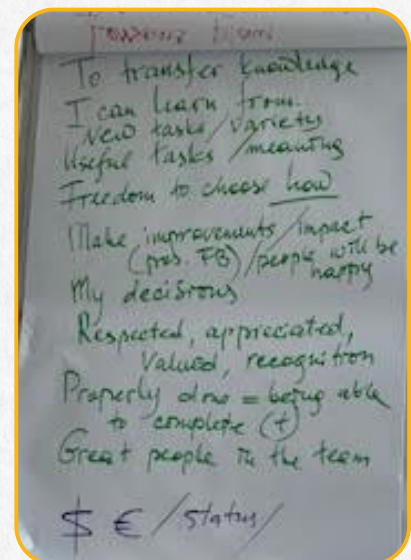


labai sutrikdė ir privertė susimąstyti apie savo palikimą bei gyvenimo prasmę. Albertas Nobelis norėjo, kad jo vardas būtų siejamas ne su mirtimi, bet su gyvenimu, žiniomis bei taika. Jis suprato, kad turi galimybę pakeisti savo visuomenės suvokimą ir palikti teigiamą pėdsaką pasaulyje.

Būtent šis įvykis paskatino Albertą Nobelį surašyti testamentą, kuriame jis įsteigė Nobelio premiją. Ši premija turėjo tapti pripažinimu žmonėms, kurie daro išskirtinius atradimus fizikos, chemijos, medicinos, literatūros ir taikos srityse. Nobelis tikėjo, kad taip jis galės prisidėti prie žmonijos pažangos ir palikti teigiamą pėdsaką pasaulyje.

SVARBIAUSIAS ir retorinis klausimas visiems lyderiams: o kokios žinutės Jūs norėtumėte sulaukti apie save, kuomet Jūs nebėbus?

Kokie veiksniai labiausiai motyvuoja konkrečius žmones, priklauso nuo jų individualių poreikių ir vertybių. Tačiau bendrai galima teigti, kad motyvacija yra sudėtingas reiškinys, kurį lemia daugybė veiksnių. Labiausiai žmones motyvuoja galimybė būti įvertintais, sprendimų priėmimo laisvė, galimybė tobulėti, pasirinkimas dirbti su pozityviais žmonėmis ir paskutinis motyvatorius yra pinigai.



10 pav.





Ingridos Kačinskienės patirtis

Dalyvavimas vadovavimo kursuose buvo vertinga patirtis. Įgytos naujos mentorystės patirtys ir patobulinti lyderystės įgūdžiai. Mokymų metu išbandyti „GROW“ koučingo, grįžamojo ryšio „GIFT“, efektyvaus planavimo, „laiko termometro“, Eisenhowerio matricos, leidžiančios organizuoti užduotis pagal jų svarbą ir skubumą, „6 Pillars“ ir kiti modeliai. Kursų metu pagilintos žinios apie savivertės ugdymą, lankstų mąstymo modelį, emocinio intelekto svarbą bei vientisos asmenybės kūrimą.



Kartu su mokymų dalyviais aptarti pagrindiniai skirtumai tarp vadovavimo ir lyderystės, išskirti lyderystės tipai, gilintasi į emocinio intelekto modelį. Ypač buvo naudingos žinios apie emocinį intelektą ir jo svarbą santykiuose su komanda. Daug dėmesio skirta praktiniam įvairių užduočių atlikimui, pvz. vadovavimo konkrečiai darbo grupei, tikslingų klausimų formulavimo, deleguojant darbuotojams užduotis, renginių organizavimo ir kt. Įgytos žinios ir gebėjimai leis tikslingiau bei efektyviau motyvuoti kolegas, ugdyti savimone, kurti emociškai palankesnę ir pozityvią darbo aplinką bei praturtinti tarpusavio ryšį.





Redos Šteimantienės patirtis



Šiaulių Lieporių gimnazijos Socialinių
mokslų, lietuvių kalbos, technologinio,
meninio ir kūno kultūros ugdymo
skyriaus vedėja
Reda Šteimantienė

Dalyvavimas vadovavimo kursuose buvo vertinga patirtis. Įgijau naujų žinių apie šiuolaikinius vadovavimo modelius. Ypač buvo naudingos žinios apie emocinį intelektą ir jo svarbą santykiuose su komanda. Praktiniai užsiėmimai, kuriuose analizavome realias darbo situacijas, padėjo man tobulinti savo sprendimų priėmimo įgūdžius, suprasti, kad didieji žmogaus motyvatoriai yra ne pinigai, tai- laisvė, sprendimų priėmimas, pasitikėjimas ir žmonės esantys šalia! Po šių kursų galiu efektyviau deleguoti užduotis, motyvuoti kolegas ir kurti emociškai palankesnę ir pozityvią darbo aplinką.



Finansuoja
Europos Sąjunga



2. Pasitikėjimo savimi ugdymas: „Praktinis vadovas mokytojams ir direktoriams” (Cultivating Self-esteem: “A Practical Guide for Teachers and Principals”)

Pasitikėjimo savimi ugdymas

6 SAVIVERTĖS RAMSČIAI – tai esminės praktikos, leidžiančios gyventi pilnavertiškai ir pasitikint savimi.

Sąmoningas gyvenimas	Naudokitės savo intelektu, Būkite akimirkoje, Rūšiuokite faktus, emocijas, nuomones... Nustatykite veiksmus tikslams pasiekti, Siekite savo tikslų, Būkite išstvermingi, Ieškokite grįžtamojo ryšio, Įsipareigokite mokytis, Žinokite savo vertybes.	PASTABA modeliai, Kas tave jaudina? Kas tave vargina? Darbas su kūnu gali išlaisvinti užblokuotą sąmonę.
Savęs priėmimas	Priimkite ir tikėkite savimi, Stenkitės viską patirti, Nesmerkite savęs, Rodykite empatiją.	Pagalvokite apie jausmą ar emociją, su kuria nėra lengva susidurti, Išskirkite ją ir tyrinėkite, Duokite jai pavadinimą, Nesipriešinkite, Pagalvokite: „Dabar jaučiu baimę, pyktį, pavydą ir pan.” Savęs priėmimo praktika.





Savikontrolė/ Atsakomybė už save	Prisiimkite atsakomybę už savo veiksmus ir tikslų pasiekimą: Troškimai, pasirinkimai, veiksmai, darbas, santykiai, elgesys, komunikacija, laimė, vertybės, savivertė.	Supraskite ir įsisąmoninkite, kad niekas neprisiims atsakomybės už tave.
Pasitikėjimas savimi/savivertė	Kiekviename kontekste yra tinkamų ir netinkamų saviraiškos formų. Be savivertės mes esame stebėtojai, o ne dalyviai.	Kurkite savivertę, būdami savarankiški, net kai tai nėra lengva. Tam reikia drąsos.
Tikslingas gyvenimas	Turėkite sąmoningą tikslą, o ne aklą viltį. Matuokite sėkmę, keiskite požiūrį. Siekite ilgalaikių tikslų. Efektyvus mokymasis: Kurkite pagarbą dabartinei akimirkai, kuri neignoruoja ateities, ir pagarbą ateičiai, kuri neignoruoja dabarties. Mūsų savivertės pagrindas nėra pasiekimai, bet geri įpročiai, kurie padeda juos pasiekti... Pasiekimas gali būti aukštos savivertės išraiška, tačiau tai nėra jos pagrindinė priežastis.	Ar aš tai kontroliuoju? Jei ne, tai nėra svarbu savivertei. Jei nedarysiu nieko, niekas nepasikeis.





Asmeninis vientisumas	Sąžiningumas – tai idealų, įsitikinimų, standartų, tikėjimo ir elgesio integracija. Ar esu sąžiningas ir patikimas? Savivertės apsauga – supraskite asmeninės atsakomybės ribas. Apmaudas, taip. Kaltė, ne. Melai neveikia. Savivertė kenčia.	Prisiimkite atsakomybę: • Supraskite, kodėl tai padarėte, • Prisiimkite atsakomybę, • Būkite empatiški, imkitės veiksmų, kad pasitaisytumėte, • Tvirtai įsipareigokite elgtis kitaip ateityje.
------------------------------	---	---

NEŽALINGA KOMUNIKACIJA (NVC) – bendravimo metodika, skatinanti empatiją, supratimą ir taikius santykius. Ji orientuota į jausmų ir poreikių išsakymą be kaltinimų ar vertinimų. NVC skatina aktyvų klausymą ir atjautos kupiną dialogą, padedantį spręsti konfliktus ir stiprinti tarpusavio ryšius. Skatinant abipusę pagarbą ir aiškumą, metodika padeda žmonėms nuoširdžiai bendrauti ir veiksmingai bendradarbiauti.

NEŽALINGA KOMUNIKACIJA (NVC)	ŽALINGA KOMUNIKACIJA
• Stebėjimai - be vertinimo ar įvertinimo • Jausmai - aiškiai išreikšti kaip jaučiamės • Poreikiai - nurodyti kokie mūsų poreikiai susiję su tais jausmais • Prašymai - nurodyti, ko norime iš kito žmogaus, kad praturtintume savo gyvenimą: 1 dalis - sąžiningas išreiškimas 2 dalis - empatiškas priėmimas	• Teisimas- be sprendimo ar vertinimo • Kaltinimas - aiškiai išreikšti kaip jaučiamės • Diagnozavimas - pasakyti, kokie mūsų poreikiai yra susiję su šiais jausmais • Baudimas - nurodyti, ko norime iš kito žmogaus, kad praturtintume savo gyvenimą • Kaltinimų kėlimas • Klišių, etikečių, stereotipų naudojimas





Kaip kontroliuoti reakcijas

Kontroliuoti reakcijas, o ne emocijas, reiškia pripažinti savo jausmus, tačiau neleisti jiems valdyti jūsų elgesio. Emocijos yra natūralios ir kyla automatiškai, tačiau jūsų atsakas į jas yra sąmoningas pasirinkimas. Sustoję ir apgalvoję prieš veikdami, galite užtikrinti, kad jūsų reakcijos atitiktų jūsų vertybes ir situacijos poreikius. Toks požiūris skatina savimonę ir emocinį intelektą, padeda išlaikyti sveikus santykius ir veiksmingą bendravimą.

Kontroliuokite savo reakcijas



11 pav.

Pauzė	Sustokite kelioms minutėms arba tiek, kiek galite/pajėgiate. Kvėpuokite ir stenkitės atsipalaiduoti.
Garsas	Nuleiskite balsą. Pakeiskite toną į neutralų.
Nutildyti	Nieko nesakykite kurį laiką arba būkite tylūs. Paprašykite laiko pagalvoti apie savo atsakymą.



Finansuoja
Europos Sąjunga



Įrašyti	Tiesiog stebėkite ir stenkitės būti objektyvūs.
Atsukti	Pripažinkite, kad reagavote skubotai, ir paprašykite pradėti iš naujo.
Greitai į priekį	Pabandykite įsivaizduoti ir patikrinti, kokius rezultatus gali duoti jūsų atsakymas.
Sulėtinti	Judėkite lėtai ir visiškai sąmoningai.

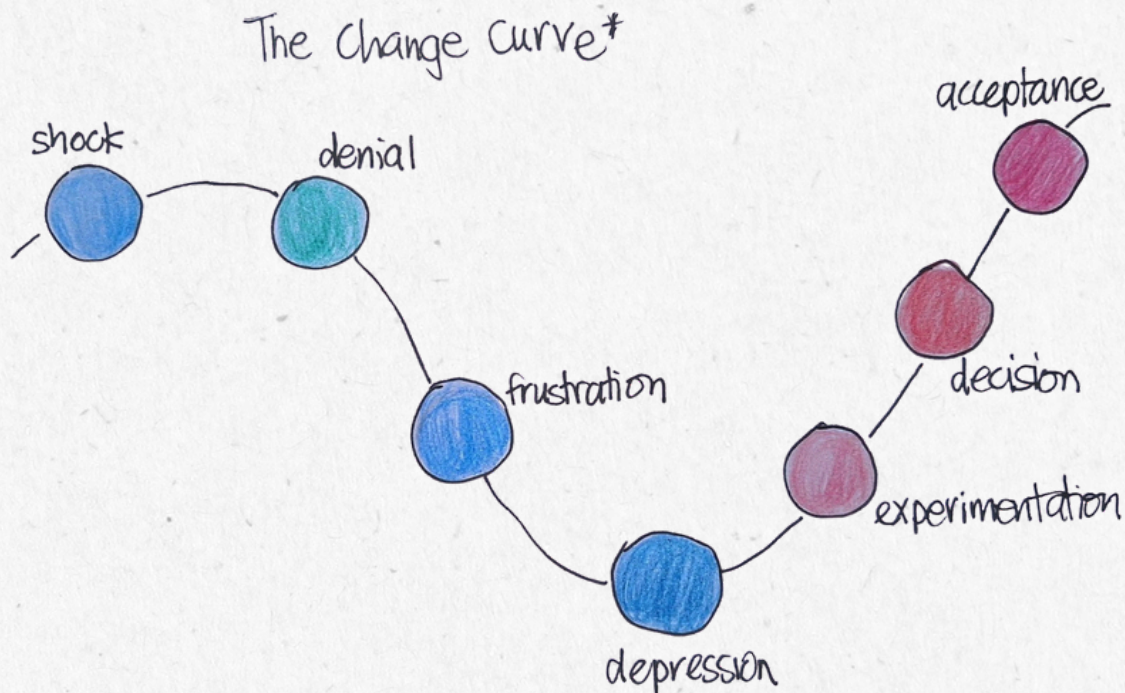
MĄSTYSENA – tai įsitikinimų ir požiūrių sistema, kuri formuoja, kaip mes suvokiame ir reaguojame į aplinkinį pasaulį. Ji lemia, kaip mes priartėjame prie iššūkių, nesėkmių ir galimybių augti. Fiksuota mąstysena tiki, kad gebėjimai yra įgimti ir nekeičiami, tuo tarpu augančioji mąstysena yra savybės, kurias galima plėtoti per pastangas ir mokymąsi. Mąstysena veikia mūsų elgesį, santykius ir bendrą gyvenimo sėkmę. Pozityvios ir augimo mąstysenos puoselėjimas skatina atsparumą, motyvaciją ir gebėjimą įveikti kliūtis.

FIKSUOTA	AUGIMO	PASTABOS
Nugalėtojas arba pralaimėtojas Natūralus talentas neturėtų reikalauti daug pastangų Nuolat įrodinėti sau – egzaminai, testai, grupės Susirūpinimas, kad būsi vertinamas Baigtinis produktas Skatina „grupinį mąstymą“ Perfekcionizmas	Ugdyti savybes per strategijas, pastangas, pagalbą IQ gali keistis per išsilavinimą ir praktiką (Binet) Genai reikalauja aplinkos įtakos, kad veiktų (Gottlieb) Paversti nesėkmės sėkme Susirūpinimas mokymusi Darbas vyksta Augimo orientuotas pagyrimas	Skatinkite mokymąsi iš klaidų Girkite pastangas ir pažangą, o ne intelektą Jei neveikia, keiskite strategijas, ieškokite pagalbos Išlaikykite aukštus standartus Mokykite vertybių Būkite atsargūs su sėkme (gali sukelti fiksuotą mąstyseną) Neklijuokite etikečių





Tikslų siekimas



*Adapted from Kubler-Ross 1969

12 pav.

Naudokis BHAG (Big Hairy Audacious Goal) - Didelis, drąsus ir ambicingas tikslas

Naudokis (SMART) Specifinis, Išmatuojamas, Pasiekiamas, Realistiškas, Laiko apribojimų turintis

Sutelk dėmesį į mažus žingsnius, lankstumą ir didelę viziją

Kurk naujus įpročius

Tikėkis pakilimų ir nuosmukių – pokyčių kreivė

Išvados

Savivertės ugdymas yra svarbus asmeniniam augimui, emociniam atsparumui ir sveikiems santykiams. Priimdami savęs suvokimą, atsakomybę ir savęs priėmimą, mes galime sukurti tvirtą pasitikėjimo pagrindą.



Finansuoja
Europos Sąjunga



Išvados

Šis procesas leidžia mums su pozityviu mąstymu įveikti gyvenimo iššūkius, priimti sprendimus, kurie atitinka mūsų vertybes, ir kurti pilnavertį gyvenimą. Sveika savivertė leidžia pasiekti savo pilną potencialą ir klestėti.

Bibliografiniai šaltiniai

- **Six Pillars of Self Esteem** - Nathaniel Branden,
- **Non violent Communication** - Dr Marshall B Rosenberg,
- **Mindset** - Dr Carol Dweck,
- **Atomic Habits** - James Clear.



Sigitos Malinauskienės patirtis

Pasitikėjimo savimi kursas buvo reikšmingas mano asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui. Viena vertingiausių įgytų pamokų – gilesnis savęs pažinimas. Atpažinusi savo stipriąsias puses ir išmokusi spręsti abejojimo savimi problemas, dabar iššūkius pasitinku su didesniu pasitikėjimu ir optimizmu. Emociškai jaučiuosi atsparesnė. Kursuose mokytis streso ir kritikos valdymo metodai padėjo man efektyviau tvarkytis su spaudimu darbe.



Šiaulių Lieporių gimnazijos direktorė
Sigita Malinauskienė

Dabar nesėkmes matau ne kaip grėsmę, o kaip galimybę tobulėti. Profesiniu požiūriu kursas sustiprino mano lyderystės įgūdžius. Suvokusi, kaip mano pasitikėjimas savimi veikia sprendimų priėmimą ir bendravimą, išsiugdžiau tvirtesnę ir įkvėpiančią požiūrį į vadovavimą komandai. Tai padėjo sukurti pozityvią ir bendradarbiavimu grindžiamą atmosferą mokykloje. Kursas pabrėžė pasitikėjimo savimi svarbą, norint užmegzti prasmingus ryšius su mokiniais, kolegomis ir tėvais. Įgijusi didesnę pasitikėjimą ir aiškumą, dabar esu geriau pasirengusi įkvėpti kitus ir toliau tobulėti pati.



3. Mokytojų atsparumo, pozityvaus mąstymo ir problemų sprendimo įgūdžių stiprinimas (Boosting Teachers' Resilience, Positive Thinking & Problem Solving)

Būti XXI amžiaus mokytoju: iššūkiai, įgūdžiai ir mokymo strategijos

Šiuolaikinis pasaulis keičiasi sparčiau nei bet kada anksčiau: technologijų proveržiai, informacijos prieinamumas, visuomenės poreikių įvairovė. Šių pokyčių kontekste keičiasi ir mokytojo vaidmuo — nuo vien tik žinių perteikėjo iki įkvėpėjo, mentoriaus ir mokymosi palydovo. Mokytojas turi gebėti ne tik perduoti informaciją, bet ir padėti ją atsirinkti, skatinti kritiškai mąstyti bei ugdyti vertybines nuostatas.

XXI a. mokytojo iššūkiai

XXI amžiaus mokytojo iššūkiai yra glaudžiai susiję su sparčiai besikeičiančia visuomene ir technologijų pažanga. Mokytojai šiandien turi gebėti prisitaikyti prie mokinių įvairovės, skirtingų ugdymosi poreikių ir individualių mokymosi stilių. Nuolat didėjantis informacijos kiekis ir skaitmeninių įrankių integracija į ugdymo procesą kelia iššūkių tiek mokymo metodams, tiek mokytojo kompetencijoms. Be to, emocinis išsekimas, stresas bei poreikis išlaikyti motyvuojančią, įtraukią ir saugią mokymosi aplinką reikalauja nuolatinio emocinio atsparumo, kūrybiškumo ir pasirengimo atsinaujinti. Mokytoją nuolat lydi:

1. Milžiniškas informacijos prieinamumas („Google kartos“ iššūkis);
2. Skaitmeninės priemonės ir jų integracija į ugdymą;
3. Įvairūs mokinių poreikiai ir gebėjimai (individualizavimas);
4. Motyvacijos palaikymas greitai besikeičiančiame pasaulyje;
5. Emocinis išsekimas ir „perdegimas“.



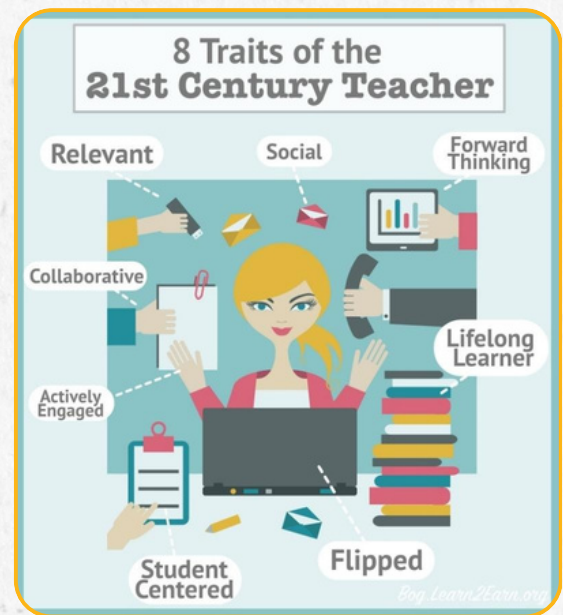


Idealaus mokytojo samprata

„Idealus mokytojas atveria kelią, bet neveda už rankos. Jis skatina eiti į priekį, bet nespaudžia. Jis rodo kryptį, bet neveda iki tikslo.“ – Konfucijus

Idealus mokytojas geba įkvėpti, yra empatiškas ir lankstus, nuolat tobulėjantis bei gebantis įtraukti kiekvieną mokinį pagal jo stiprybes. Idealaus mokytojo samprata grindžiama ne tik dalykinėmis žiniomis, bet ir asmeninėmis savybėmis bei gebėjimu įkvėpti.

Toks mokytojas kuria įtraukią ir palaikančią mokymosi aplinką, skatina mokinių kūrybiškumą, kritinį mąstymą ir savarankiškumą. Jam būdinga empatija, lankstumas, gebėjimas prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų bei nuolatinis profesinis augimas. Idealus mokytojas taip pat yra pavyzdys emocinio atsparumo ir pagarbos kitam, įkvepiantis mokinius siekti savo tikslų ir tikėti savo galimybėmis.



13 pav. XXI amžiaus mokytojo iššūkiai.

The ideal teacher **guides** his students,
but does not **pull them along**.

He **urges** them to go forward and **does**
not suppress them.

He **opens the way** but **does not take**
them to the place.

Confucius (551 BC – 479 BC)

14 pav. Idealaus mokytojo samprata.





XXI a. įgūdžiai: 4K

Šiuolaikinėje švietimo praktikoje ypatingas dėmesys skiriamas keturiems pagrindiniams XXI amžiaus įgūdžiams – vadinamiesiems „4K“: kritiniam mąstymui, kūrybiškumui, bendradarbiavimui ir komunikacijai.

Kritinis mąstymas – gebėjimas analizuoti informaciją, vertinti įvairias nuomones, spręsti problemas remiantis argumentais bei priimti pagrįstus sprendimus. Mokiniams svarbu mokytis kelti klausimus, įžvelgti priežasties ir pasekmės ryšius bei atskirti faktus nuo nuomonių.

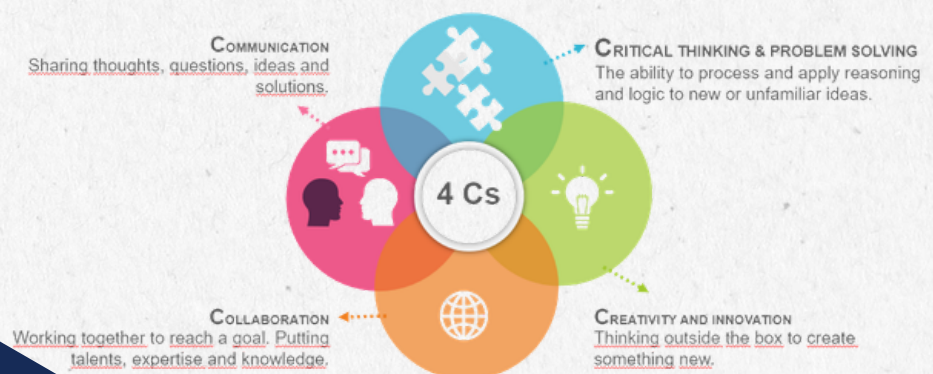
Kūrybiškumas – gebėjimas generuoti naujas idėjas, mąstyti nestandartiškai ir ieškoti inovatyvių sprendimų. Šis įgūdis padeda prisitaikyti prie naujų situacijų ir kurti pridėtinę vertę tiek asmeniniame, tiek profesiniame gyvenime.

Komandinis darbas ir bendradarbiavimas – mokėjimas dirbti komandoje, derinti skirtingas nuomones, priimti atsakomybę už bendrą rezultatą. Šis įgūdis ugdo socialinį atsakingumą, pagarbą kitiems bei gebėjimą pasiekti tikslus kartu.

Komunikacija – aiškus ir veiksmingas idėjų perteikimas žodžiu bei raštu, gebėjimas klausytis kitų ir konstruktyviai diskutuoti. Komunikacija yra būtina tiek tarpasmeniniuose santykiuose, tiek įvairiose darbo ar mokymosi situacijose.

Šie įgūdžiai laikomi esminiais norint sėkmingai prisitaikyti prie šiuolaikinės visuomenės ir darbo rinkos poreikių bei tapti aktyviu ir atsakingu visuomenės nariu.

The 4 Cs Of Education



15 pav. 4 svarbiausi XXI a. įgūdžiai.





Pozityvios klasės atmosferos kūrimas

Pozityvi atmosfera klasėje padeda mokiniams jaustis saugiai, motyvuoja bei skatina aktyvų dalyvavimą. Svarbu pastebėti kiekvieno mokinio unikalumą, kurti aplinką, kurioje klysti yra normalu, skatinti refleksiją, savarankiškumą bei bendradarbiavimą. Pozityvi klasės atmosfera yra viena svarbiausių sąlygų mokinių motyvacijai, įsitraukimui ir emocinei gerovei. Ji padeda mokiniams jaustis saugiams, skatina bendradarbiavimą bei palaiko jų pasitikėjimą savimi.

Štai keletas svarbiausių principų ir veiksmų:

Kurti saugią emocinę aplinką

Kiekvienas mokinytis turi jaustis gerbiamas, priimtas ir įtrauktas į klasės bendruomenę. Svarbu aiškiai parodyti, kad klysti yra normalu ir klaidos yra mokymosi dalis.

Užmegzti ryšį su mokiniais

Domėtis mokinių interesais, klausytis jų nuomonės ir parodyti nuoširdų rūpestį jų gerove padeda sukurti pasitikėjimu grįstus santykius.

Skatinti bendradarbiavimą, ne konkurenciją

Grupinės užduotys, projektai ir diskusijos ugdo komandinį darbą, moko padėti vienas kitam bei gerbia kiekvieno indėlį.

Pripažinti ir skatinti pastangas

Pastebėti ne tik pasiekimus, bet ir pastangas bei pažangą. Teigiamas grįžtamasis ryšys skatina mokinius stengtis ir pasitikėti savo galimybėmis.

Rodyti savo pavyzdį

Mokytojo nuotaika, elgesys ir požiūris turi tiesioginę įtaką klasės klimatui. Rami, empatiška ir pagarbi laikysena skatina mokinius elgtis taip pat.





Įtraukti įvairius mokymosi stilius

Individualizuotos užduotys, kurios atitinka skirtingus mokinių mokymosi stilius, padeda kiekvienam jaustis sėkmingam ir pastebėtam.

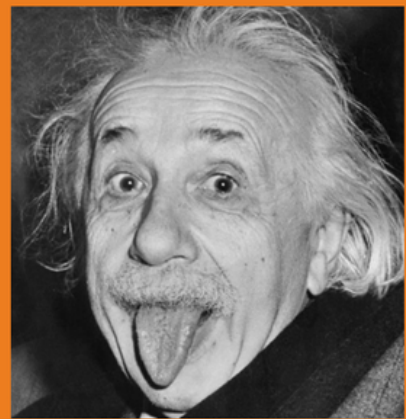
Ugdyti socialinius-emocinius įgūdžius

Refleksijos, emocijų atpažinimo ir valdymo veiklos padeda mokiniams geriau pažinti save ir gerbti kitus.

“Everybody is a genius.

**But if you judge a fish
on its ability to climb a
tree, it will live its
whole life believing
that it is stupid.”**

Albert Einstein
(1879 – 1955)



16 pav. Mokymasis pagal kiekvieno galias.

Individualizuotas mokymasis: mokymosi stiliai

Mokymosi stiliai padeda mokytojui pritaikyti pamokos metodus ir padidinti mokinių įsitraukimą. Pagrindiniai stiliai:

Verbalinis (žodinis)

Labiau patinka naudoti žodžius tiek kalboje, tiek raštu. Toks mokinyš lengvai prisimena sąvokas, gerai reiškia mintis žodžiu ar raštu, mėgsta diskusijas ir istorijas.

Vizualinis

Patinka naudoti paveikslėlius, diagramas, vaizdus ir erdvinį suvokimą, kad galėtų mokytis. Vizualiai orientuotas mokinyš geriau įsimena informaciją matydamas schemas, lenteles, spalvotas korteles ar filmuotą medžiagą.



Finansuoja
Europos Sąjunga



Muzikinis / audialinis

Labiau mėgsta mokytis klausydamasis garsų, muzikos ar net ritmų. Toks mokinyš geriau įsisavina medžiagą klausydamasis įrašų, ritmingų eilėraščių ar dainelių.

Fizinis / kinestetinis

Naudoja savo rankas, kūną ir pojūčius, kad galėtų mokytis. Tokiam mokiniui patinka veikti, atlikti užduotis praktiškai, judėti, naudoti rankdarbius, eksperimentus ar vaidybą.

Loginis / matematinis

Lengviau mokytis naudojant logiką, samprotavimą, sistemas ir sekas. Loginis mokinyš linkęs analizuoti, ieškoti priežasties ir pasekmės ryšių, struktūruoti informaciją, spręsti uždavinius.

Socialinis

Patinka mokytis kartu su kitais. Grupinė veikla, diskusijos ir idėjų pristatymas kitiems padeda geriau įsisavinti medžiagą. Toks mokinyš mėgsta bendradarbiauti, keistis idėjomis ir mokytis komandoje.

Individualus

Patinka dirbti vienam. Savarankiškas mokymasis ir buvimas vienumoje leidžia geriau susitelkti ir efektyviau mokytis.

Kombinuotas

Mokymosi stilius yra dviejų ar daugiau aukščiau išvardytų stilių derinys. Tokiam mokiniui reikia įvairių būdų: šiek tiek vizualinio, šiek tiek praktinio, šiek tiek žodinio ir pan.





Learning Styles



17 pav. Mokymosi stiliai.

Ką gali padaryti mokytojai?

- Kurkite įtraukiančias užduotis, pritaikytas įvairiems mokymosi stiliams
- Skatinkite kūrybiškumą ir bendradarbiavimą
- Rūpinkitės emocine aplinka klasėje
- Ugdykite savo atsparumą ir nuolat tobulėkite

Apibendrinimas

Mokytojo vaidmuo šiandien reikalauja nuolatinio prisitaikymo, atvirumo pokyčiams ir gebėjimo įkvėpti. Pozityvios aplinkos kūrimas, emocinio atsparumo ugdymas bei individualių mokymosi poreikių atpažinimas yra pagrindinės kryptys, padedančios formuoti sėkmingą ir motyvuojančią mokyklos kultūrą.

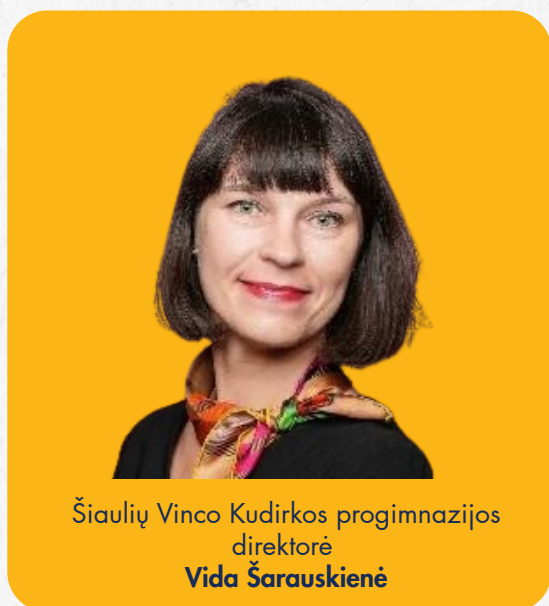
Šaltiniai

Dario Caljkusic. Mokymų medžiaga. Split, 2025



Finansuoja
Europos Sąjunga

Vidos Šarauskienės patirtis



Dalyvavimas šiuose kursuose Split, Kroatijoje, buvo ypatinga profesinė patirtis, suteikusi ne tik žinių, bet ir įkvėpimo toliau augti bei tobulėti. Kursų metu turėjau galimybę giliau pažvelgti į mokytojų emocinio atsparumo svarbą, pozityvaus mąstymo įtaką darbui su mokiniais bei praktinius problemų sprendimo būdus, pritaikomus kasdienėje mokyklos veikloje. Labai patiko kursų struktūra – teorinės žinios buvo pateiktos glaustai ir aiškiai, jas iš karto sekė praktinės veiklos, kurios padėjo geriau įsisavinti temas.

Lektorius Dario sukūrė draugišką ir palaikančią atmosferą, skatinančią diskusijas ir refleksijas. Labai vertinu ir neformalią patirtį – užsiėmimus netradicinėse aplinkose, kuriose pajutome, kaip kultūra ir aplinka gali būti integruota į ugdymo procesą.

Grįžtu pasisėmusi naujų idėjų, kurias planuoju pritaikyti tiek kasdieniame darbe, tiek kuriant mokytojų mentorystės sistemą mokykloje. Dėkoju organizatoriams už puikiai suorganizuotus kursus ir visiems kolegoms iš įvairių šalių už dalijimąsi patirtimi bei nuoširdžias diskusijas.