



---

# Pagalbos sistemos vystymas pradedantiems mokytojams Lietuvos ataskaita

2022

Ši ataskaita parengta įgyvendinant pagalbos sistemos vystymas pradedantiems mokytojams (SupportTeachers) projektą Nr. 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284 pagal "Erasmus+" programą KA220-SCH - Bendradarbiavimo partnerystės mokyklų švietimo srityje.

Teksto autorius: © Audrius Jurgelevičius

## **Turinys**

I. Esamos situacijos pristatymas.....	3
II. Mokytojų poreikio ir pritraukimo problematika strateginiuose dokumentuose .....	4
III. Įgyvendinti ir šiuo metu įgyvendinami mokytojų poreikio ir pritraukimo problemos sprendimai .....	6
IV. Pradedančiųjų mokytojų situacija Lietuvos mokyklose (LŠMPS apklausos apžvalga) .....	15
V. Pradedančiųjų mokytojų situacijos SSGG analizė.....	22
VI. LŠMPS siūlymai ir rekomendacijos mokytojų pritraukimo ir pradedančiųjų mokytojų problemų sprendimai.....	23

---

## I. Esamos situacijos pristatymas

Pedagogo profesija – vienas iš pagrindinių Lietuvos švietimo politikos prioritetų, kurio įgyvendinimo rėmuose vykdomos pedagogų rengimo, apmokėjimo, rengimo centrų tinklo, ugdymo turinio ir kitos reformos siekiant kelti švietimo sistemos kokybę. Pedagogų poreikio planavimo sistema – vienas iš šias reformas lydinčių tyrimų, siekiančių efektyvinti iki šiol vykdytą bendrojo ugdymo mokyklų abiturientų ir kitų asmenų orientavimą į pedagogines studijas. Augantis vidutinis mokykloje dirbančių pedagogų amžius bei vis mažėjantis norinčių studijuoti ir baigti pedagogo (ar susijusias) kvalifikaciją teikiančias studijas Lietuvoje sudaro prielaidas neišvengiamam pedagogų trūkumui artimiausioje ateityje. Tačiau tokie veiksniai kaip demografiniai iššūkiai – auganti emigracija, mažas gimstamumas sufleruoja, kad tuo pačiu metu pedagogų gali reikėti mažiau. Mažas tam tikrų studijų programų populiarumas ir netolygiai pagal mokomuosius dalykus senėjanti pedagogų populiacija taip pat aiškiai parodo, kad kai kurių dalykų pedagogų ateityje gali trūkti labiau nei kitų. Šios ir kitos priežastys sudaro pagrindą tikslesniam pedagoginių darbuotojų bei į pedagoginę kvalifikaciją teikiančias studijas priimanų studentų planavimui, atsižvelgiant į kintančius ūkio, darbo rinkos ir švietimo sistemos poreikius.

Leidinio „Lietuva: švietimas šalyje ir regionuose 2021“ duomenimis, Lietuvos ikimokyklinio ir bendrojo ugdymo valstybinėse ir savivaldybių mokyklose 2020 m. dirbo 40 257 mokytojai. Iš jų – 10 683 ikimokyklinio ugdymo mokytojai, 2 209 priešmokyklinio ugdymo mokytojai, 8 112 pradinio ugdymo mokytojai ir 19 253 pagrindinio bei vidurinio ugdymo mokytojai. Mokytojų skaičiaus pokyčius lėmė ne tik visos šalies gyventojų, bet ir mokinių skaičiaus pokyčiai. Per 2017–2020 m. pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas ugdomų vaikų skaičius išaugo 3,6 tūkstančiais. Pradinio ugdymo programos mokinių skaičius nepakito, pagrindinio ugdymo – išaugo 4,7 tūkst., o vidurinio ugdymo – sumažėjo 5,5 tūkst. mokinių. Mokytojų skaičius ne visose ugdymo programose kito proporcingai mokinių

skaičiaus pokyčiams. 2017–2020 m. daugėjant vaikų ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programose, daugėjo ir mokytojų: ikimokyklinio ugdymo mokytojų padaugėjo 8,8 proc., priešmokyklinio ugdymo mokytojų – 8,3 proc. Nekintant pradinio ugdymo programų mokinių skaičiui, jų mokytojų skaičius padidėjo nedaug – 0,4 proc. Tačiau pagrindinio ir vidurinio ugdymo programų mokinių bendram skaičiui sumažėjus tik 0,4 proc., 5–12 kl. ir gimnazijų I–IV kl. mokytojų sumažėjo labiau – 7,5 proc.

Kiekvienais metais Lietuvoje fiksuojamas naujų pedagogų poreikis. 2021 m. didžiausias buvo ikimokyklinio ugdymo pedagogų (poreikis 133), matematikos mokytojų (poreikis 61), priešmokyklinio ugdymo pedagogų (poreikis 59), lietuvių kalbos mokytojų (poreikis 40) ir pradinio ugdymo mokytojų (poreikis 36) poreikis. Mažiausias – muzikos, dorinio ugdymo, ekonomikos, pilietiškumo pagrindų, dailės mokytojų poreikis. Jau maždaug penkerius metus pastebimas ryškus stojančiųjų į pedagogikos studijų programą skaičiaus kritimas. Šis laiko tarpas nepadėjo užpildyti augančio pedagogų trūkumo. Šiuo metu Lietuvos mokyklose dirbančių pedagogų amžiaus vidurkis yra maždaug 51 metai. Jeigu realizuosis vyresniųjų pedagogų, ypač tų, kurie sulaukė pensinio amžiaus, sprendimas palikti savo veiklą, tai Lietuva tikrai susidurs su didele problema – mokyklose trūks specialistų. Spręsti mokytojų poreikio kaitos problemas yra vienas iš esminių Lietuvos švietimo sistemos iššūkių.

---

## **II. Mokytojų poreikio ir pritraukimo problematika strateginiuose dokumentuose**

1990 m. kovo 11 d. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, prasidėjo švietimo reforma, kurios principai buvo grįsti 1988 m. priimta Tautinės mokyklos koncepcija. Šiame dokumente nėra keliami nei mokytojų trūkumo problema, nei naujų mokytojų pritraukimo klausimas. Šiuo aspektu nėra pasisakoma ir vėliau priimtuose strateginiuose švietimo dokumentuose – Lietuvos švietimo koncepcijoje (1992 m.), Antrojo švietimo etapo prioritetuose (1998 m.), Valstybinės švietimo strategijos nuostatuose (2003 m.), Geros mokyklos koncepcijoje (2013 m.). Mokytojų trūkumo ir jaunų žmonių įtraukimo į švietimo sistemą problematika neatsispindėjo to meto vyriausybės programose bei Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos strateginiuose planuose. Augant vidutiniam Lietuvos mokyklose dirbančių mokytojų amžiui ir pradėjus mažėti stojančiųjų į pedagogines studijas skaičiui, palaiapsniui atsiranda mokytojų trūkumo problema.

Valstybinėje švietimo 2013 – 2022 m. strategijoje vienas iš keliamų tikslų – pasiekti tokį pedagoginių bendruomenių lygį, kai jų daugumą sudaro apmąstantys, nuolat tobulėjantys ir rezultatyviai dirbantys profesionalūs mokytojai ir dėstytojai. Šiam tikslui pasiekti numatyta veiklos kryptis – motyvuoti gabius jaunos žmones rinktis karjerą formaliojo ir neformaliojo švietimo įstaigose – yra pirmas požymis, kad Lietuvos švietimo sistema netolimu laiku susidurs su mokytojų trūkumo problema. 2021 m. pasirašytame politinių partijų susitarime dėl švietimo politikos (2021 – 2030) jau matome aiškius siekius į švietimo sistemą pritraukti naujus (ir nebūtinai jaunos) asmenis. Į Seimą išrinktų partijų atstovai susitarė:

- siekiant, kad pedagogo profesija būtų patraukli, sudaryti aiškias karjeros galimybes ir sukurti patrauklias darbo sąlygas:

- priešpensinio amžiaus pedagogams ir švietimo pagalbos specialistams sudaryti orias sąlygas pasitraukti iš pedagogo profesijos, įteisinant galimybes išlaikyti socialines garantijas;

- iki 2024 metų sudaryti kuo palankesnes sąlygas kitų profesijų atstovams persikvalifikuoti ir dirbti mokytoju, profesijos mokytoju ar švietimo pagalbos specialistu;

- valstybės lėšomis finansuoti galimybes jau dirbantiems pedagogams įgyti papildomą pedagogo kvalifikaciją;

- kompensuoti su kvalifikacijos tobulinimu ir tiesiogiai su profesine veikla susijusias išlaidas.

2019 m. po rinkimų į Seimą suformuotoje XVIII Vyriausybės programoje paskelbtas siekis, kad mokytojo profesija taptų perspektyvi ir jauni žmonės matytų prasmę rinktis mokytojo kelią, tačiau konkrečių iniciatyvų, kuriomis į mokyklas bus kviečiami dirbti nauji mokytojai, programoje nebuvo numatyta.

2020 m. Vyriausybės nutarimu patvirtintame 2021 – 2030 m. nacionaliniame pažangos plane jau aiškiai įvardijama vis didėjanti mokytojų trūkumo problema. Įgyvendinant trečiąjį starteginį plano tikslą – didinti švietimo įtrauktį ir veiksmingumą, siekiant atitikties asmens ir visuomenės poreikiams – ruošiamasi stiprinti pedagogo profesijos prestižą. Numatytos bendro pobūdžio priemonės, kaip spręsti Lietuvai itin aktualią pedagogų senėjimo problemą – siekti pritraukti gabius, kūrybingus, jaunos asmenis, motyvuoti pokyčiams vyresnio amžiaus mokytojus, taip pat pertvarkyti pedagogų rengimą ir profesinių kompetencijų tobulinimą.

---

### **III. Įgyvendinti ir šiuo metu įgyvendinami mokytojų poreikio ir pritraukimo problemos sprendimai**

Nors Lietuvoje iki 2020 m. nebuvo formaliai įvardinta mokytojų trūkumo problema, tačiau jau beveik dešimtmetį buvo daromi žingsniai, kurių tikslas – spręsti vis didėjančio mokytojų poreikio ir pritraukimo į mokyklas problemą.

#### **Pedagogikos studijų motyvacinis testas**

Siekiant, kad į švietimo sritį eitų dirbti motyvuoti jaunuoliai, ir atsižvelgiant į tarptautinę patirtį, nuo 2010 – 2011 mokslo metų buvo įvestas pedagogikos studijų motyvacinis testas stojantiesiems į pedagogikos bakalauro studijas aukštosiose mokyklose. Šio testo metu tikrinamas stojančiųjų sąmoningas apsisprendimas studijuoti pagal pedagogines programas, siekti profesinės mokytojo ar auklėtojo karjeros. Stojančiųjų motyvacijos įvertinimas susideda iš dviejų dalių – apklausos raštu ir pokalbio. Raštu yra prašoma pagrįsti numatomos profesinės veiklos srities pasirinkimą, atskleisti savo buvusią ar esamą veiklą mokykloje ar kitose bendruomenėse. Pokalbio metu pretendentų teiraujamasi apie veiksnius, lėmusius studijų programos pasirinkimą, mokymo ir bendradarbiavimo patirtį, mokymosi sunkumų įveikimą, profesinės veiklos viziją. Vertinimo komisija siekia nustatyti, ar stojančiojo pasirinkimas yra paremtas asmenine patirtimi, kokios jo vertybinės nuostatos ir supratimas apie asmens orumą, ar jis pasirengęs priimti žmonių įvairaus pobūdžio skirtingumą, kaip nusiteikęs spręsti problemas ir ar suvokia asmeninę atsakomybę, kokia jo kalbinės raiškos kultūra ir gebėjimas bendrauti.

Motyvacinio testo įvedimas iš esmės nepakeitė situacijos. Kiekvienais metais į pedagogines studijas buvo priimama virš 1000 pirmakursių, kas teoriškai turėjo patenkinti naujų mokytojų poreikį. Tačiau situacija kasmet vis blogėjo dėl dviejų priežasčių. Pirma, aukštosiose mokyklose labai sumažėjo labiausiai reikalingų sričių (matematikos, fizikos, chemijos, biologijos, technologijų, lietuvių kalbos ir istorijos) mokytojų. Antra, ženkli dalis mokytojo diplomus gausiųjų absolventų nenuėjo dirbti į mokyklas, ypač esančias regionuose. Pvz., iš 2021 m. pedagogines studijas baigusiu 1 152 absolventų, tik 40 proc. įsidarbino mokytojais. O iš tų 40

proc., vos penktadalis įsidarbino regionuose ir tik 1 proc., tarp visų įsidarbinusiųjų mokyklose, yra labiausiai trūkstamų dalykų mokytojai regionuose.

### **Tikslinių stipendijų įvedimas**

Nuo 2019 m. visiems valstybės finansuojamose vietose studijuojantiems būsimiems mokytojams iš valstybės biudžeto pradėtos mokėti 300 Eur mėnesinės stipendijos. Ekspertų nuomone, būsimiems pedagogams skiriamos stipendijos turėtų padidinti pedagogikos bei andragogikos specialybių patrauklumą. Tačiau vien tikslinės stipendijos nepadėjo išspręsti visų pedagogų trūkumo priežasčių, nes nebuvo sukurtas mechanizmas, kaip bus užtikrinti, kad tokias stipendijas gavę asmenys pasirinktų pedagoginį darbą.

### **ŠMSM parengtas mokytojų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo planas**

2021 m. Švietimo, mokslo ir sporto ministerija (ŠMSM) sukūrė mokytojų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo planą, kurio pagrindinis tikslas – pasiekti, kad kuo daugiau kitų sričių specialistų persikvalifikuotų ir taptų mokytojais. Taip pat, siekiama dabar dirbančius mokytojus paskatinti įsigyti antrą specialybę, tam, kad galėtų dėstyti du mokomuosius dalykus. Pagal šį planą iki 2023 m. planuojama parengti apie 800 mokytojų. Už programos įgyvendinimą atsakingos aukštosios mokyklos, ŠMSM ir savivaldybės, kurios yra daugelio mokyklų savininkės (steigėjos). Šis planas numato šiuos žingsnius:

a) stipendijas skirti prioritetinėse srityse studijuojantiems studentams. Didinti stipendijas (500 Eur per mėnesį) paskutinio kurso pirmosios pakopos, gretutinių ir profesinių studijų studentams, pasirašiusiems sutartis su mokykla ar savivaldybe, kurioje, baigę studijas, įsipareigoja dirbti ne mažiau kaip 0.7 etato ne trumpiau kaip trejus metus;

b) finansuoti galimybę jau dirbantiems mokytojams įgyti papildomo dalyko kompetencijų arba papildomą pedagoginę specializaciją (500 mokytojų per metus);

c) į mokyklas pritraukti kituose sektoriuose dirbančius specialistus, 20 procentų padidinant valstybės finansuojamų profesinių pedagogikos studijų skaičių nuo 2022 m. rugsėjo mėnesio (250 vietų);

d) panaikinti biurokratinius barjerus tapti mokytojais. Išplėsti studijų programų ratą, kurias baigus būtų galima dirbti atitinkamo dalyko ar pedagoginės specializacijos mokytoju (pvz. galimybė chemijos inžinieriui pripažinti chemijos mokytojo kvalifikaciją).

Taip pat, šia programa norima sustiprinti kvalifikacijų ir kompetencijų tobulinimo sistemą. Tam reikia:

a) peržiūrėti kvalifikacijos tobulinimo institucijų akreditacijos mechanizmą;

b) nacionaliniu mastu parengti mokytojų kompetencijų žemėlapi, parengti siūlymus ir pagalbą mokykloms įgyti reikiamas/trūkstamas kompetencijas;

c) centralizuotai organizuoti nacionalines kvalifikacijos kėlimo programas prioritetinėse srityse (informacinės komunikacinės technologijos, įtraukusis ugdymas, užsienio kalba, šiuolaikinė didaktika).

Galų gale, planuojama sustiprinti Nacionalinę švietimo agentūrą, valstybinę instituciją, kurios pagrindinis veiklos tikslas yra dalyvauti įgyvendinant valstybinę ikimokyklinio, priešmokyklinio, bendrojo ugdymo politiką. Planuojama peržiūrėti funkcijas ir įsteigti mokytojų (žmogiškųjų išteklių) departamentą, atsakingą už pedagogų sudėties valdymą ir pedagogų kvalifikacijos tobulinimą valstybės mastu.

Šalia šių konkrečių priemonių, ŠMSM programoje deklaruoja, kad aukštųjų mokyklų absolventai tapti mokytojais bus motyvuojami konkurencingu darbo užmokesčiu, kvalifikacijos kėlimo perspektyvomis bei plačiomis galimybėmis realizuoti savo gabumus.

**Programa „Renkuosi mokytis!”**



Jaunų ir talentingų žmonių pritraukimo į mokyklas iniciatyvas vykdo ir nevalstybinės institucijos. 2008 m. startavo pirmoji privataus verslo iniciatyva, siekiant skatinti pokyčius Lietuvos švietimo sistemoje. Tai ilgalaikė socialinė programa „Renkuosi mokytis!“, kurios tikslas – pritraukti geriausius aukštųjų mokyklų absolventus dvejus metus po studijų dirbti mokytojais, kartu ugdant asmeninius jų lyderystės įgūdžius tolesnei karjerai švietimo ar bet kurioje kitoje srityje. „Renkuosi mokytis!“ programą inicijavo SEB bankas, globojant Švietimo ir



mokslo ministerijai, ją organizuojant ir vykdant VšĮ „Mokyklų tobulinimo centras“. Programos partneriais kiekvienais metais buvo stambios bei sėkmingos verslo ir žiniasklaidos įmonės. Programoje „Renkuosi mokyti!“ gali dalyvauti visi atranką perėję talentingi, iniciatyvūs ir kūrybingi įvairių aukštųjų mokyklų bakalauro ir magistro studijų programas baigiantys arba ne anksčiau kaip prieš trejus metus baigę studentai. Jiems siūloma dvejų metų trukmės darbo programa, studijos, kurios suteikia darbui mokykloje privalomą mokytojo kvalifikaciją, ir lyderystės mokymai, kurie suteikia pranašumą būsimoje karjeroje. Pirmais metais programoje dalyvavo 20 jaunųjų mokytojų, dirbusių dvylikoje Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių ir Kelmės mokyklų. Vėlesniais metais (iki 2021 m.) Lietuvos mokyklose kasmet įsidarbino 206 šioje programoje dalyvaujantys mokytojai. Kasmet iš 400 – 500 kandidatų po keturių etapų atrankos prie programos pakviečiama prisijungti 20 – 30 dalyvių. Atrenkant programos mokyklas pirmenybė teikiama mažesnių miestelių mokykloms, kur labiausiai reikalinga jauno mokytojo pagalba. Dirbant dvejus metus mokykloje, programos dalyviams suteikiama visapusiška pagalba – priskiriamas mentorius, organizuojami mokymai, supervizijos ir profesinės konsultacijos. Baigus programą, apie 75 proc. dalyvių liko švietimo lauke ir tęsia darbą, kaip mokytojai, mokyklų vadovai, akademinės bendruomenės ar švietimo politikos nariai. Toks didelis likusių dirbti procentas rodo šios programos efektyvumą. Iš kitos pusės, ši programa tenkina tik nedidelį mokykloms reikalingų specialistų poreikį.

Kokie motyvai skatino jaunus žmones rinktis šią programą, puikiai iliustruoja du jos dalyvių pasisakymai. „Svarsčiau ir kitus darbus, projektus, tačiau atrankos eigoje nusprendžiau rinktis šią programą. Nerimo kaip seksis dirbti mokytoju yra, manau, iš didmiesčio į mažą miestelį persikėlus pasikeis ir gyvenimo tempas. Bet ten, tikiuosi, turėsiu daugiau galimybių artimiau bendrauti su mokyklos vaikais, planuoti popamokinę veiklą – o ir pats įgysiu kitokios patirties, būsiu matęs ne tik miesto gyvenimą“ (Rimas Macevičius). „Manęs nuolat visi klausia – kaip čia taip, baigei universitetą Londone, o grįžti į Lietuvą, maža to – į mokyklą. Visada žinojau, kad grįšiu į savo šalį ir noriu nuveikti kažką naudingo, ne šiaip dirbti bet ką. Kas gali būti svarbiau už mokytojo darbą? Juk ten išleidžiame vaiką dvylikai metų. Man patinka mokyti, turiu tam gyslelę. Didžiausias iššūkis man bus kaip įtraukti vyresnius mokinius, sudominti juos – turiu teorinių žinių kaip tam panaudoti populiariąją kultūrą, bandysiu tai pritaikyti praktiškai“ (Barbora Drąsutytė).

**Daugiau informacijos:** <https://www.renkuosimokyti.lt/>

## „Būsiu mokytoju Vilniuje“



Panašus projektas 2021 m. įgyvendinamas ir Vilniaus miesto savivaldybėje. Programos „Būsiu mokytoju Vilniuje“ tikslas – parengti 12 pradinio ugdymo mokytojų, siekiant spręsti didėjančią šių mokytojų trūkumą sostinėje. Projektas įgyvendinamas pagal sertifikuotą, sėkmingai vykstančią „Renkuosi mokytis!“ programą. Projekto veiklos numato geriausių specialistų, turinčių lyderystės potencialą bei norinčių dirbti pradinio ugdymo mokytojais Vilniaus mokyklose, atranką, individualią profesinę pagalbą, tęstinę pedagogikos ir lyderystės mokymų programą, prasidedančią mėnesio trukmės intensyvia vasaros mokykla. Kiekvienam dalyviui numatyta galimybė gauti mentorių mokykloje, kurioje jis pradeda dirbti nuo rugsėjo mėnesio. Taip pat dalyviams skiriami pedagoginiai konsultantai („Renkuosi mokytis“ atstovai), kurie padeda dalyviams laikytis specifinių, mokymo programoje perteikiamų lūkesčių, kuriuos jiems kelia programa. Vilniaus kolegijoje dalyviai įgyja pradinio ugdymo kvalifikaciją ir mažiausiai dvejus metus dirba mokytojais mokyklose pagal mokykloje įprastą mokytojų darbo sutartį. Programoje teikiama pirmenybė mokykloms, kuriose daugiau socialiai pažeidžiamų vaikų ir/arba toms, kuriose ugdytinių rezultatai nėra aukšti.

**Daugiau informacijos:** <https://www.svietimopazanga.lt/projektai/busiu-mokytoju-vilniuje-2/>



## Projektas „Tęsk!“

2018 m. pradėto projekto „Tęsk!“ tikslas – pagerinti mokinių ugdymo pasiekimus, skatinant veiksmingus pokyčius švietimo įstaigų veikloje. Prie pokyčių įgyvendinimo prisidedama dviem kryptimis: diegiant inovacijas pedagogų kvalifikacijos tobulinimo srityje ir pasirengimo dirbti pedagogo darbą srityje. Projektas apima:

- a) studijas baigusius ir pradedančius dirbti pedagogus;
- b) siekiančius persikvalifikuoti ar įgyti papildomą kvalifikaciją pedagogus;

c) norinčius tapti pedagogais asmens iš kitų sektorių, kurie jau turi aukštąjį išsilavinimą.

Šių asmenų grupei kylantiems iššūkiams ir problemoms spręsti taikomos naujos priemonės:

1. Sprendžiant jaunų mokytojų trūkumo mokyklose bei privalomos praktikos mokykloje kokybės ir aprėpties problemą, išbandoma pradedančiųjų mokytojų pedagoginė stažuotė. Projekto metu kuriamas stažuotės įgyvendinimo modelis ir jai įgyvendinti reikalingi instrumentai. Stažuotes įgyvendina projekto partneriai – aukštosios mokyklos.
2. Sprendžiant pedagogų trūkumo ir nepakankamo suaugusiųjų švietimo programose dalyvaujančių asmenų kiekio problemą, sudarytos sąlygos įgyti pedagogo kvalifikaciją asmenims iš kitų sektorių, turintiems aukštąjį išsilavinimą ir pageidaujantiems dirbti švietimo įstaigose. Pedagogo kvalifikaciją suteiks projekto partneriai.
3. Sprendžiant mokinių prastų mokymosi rezultatų problemą, sudarytos sąlygos dirbantiems pedagogams įgyti papildomą (kitą ar gretutinį) dalykinį (ugdymo srities) pasirengimą (kompetencijas). Taikomos pedagoginių studijų ir tęstinių kvalifikacijos tobulinimo programų priemonės. Priemonės įgyvendina projekto partneriai – aukštosios mokyklos – kartu su Ugdymo plėtotės centru.

Projekto „Tęsk“ metu atliekamos papildomos, inovacijų diegimą paremiančios veiklos:

- vykdomi pedagogų rengimo kaitos tyrimai: numatomų struktūrinių pokyčių poveikio pedagogų rengimui vertinimo tyrimas; struktūrinių pokyčių pedagogų rengimo srityje įgyvendinimo stebėsenos tyrimas; švietimo pagalbos, teikiamos mokykloms ir pedagogams, efektyvumo tyrimas. Šių tyrimų rezultatai prisidės prie pedagogų rengimo sistemos pertvarkos – pateiks pagrindimą sprendimams dėl pedagoginių studijų programų struktūros ir turinio, kokybės stebėsenos ir profesinio tobulėjimo sąlygų dirbančiam pedagogui gerinimo;
- parengti ir išbandyti nauji pedagogų kompetencijų vertinimo, jų pripažinimo ir taikymo profesinėje veikloje instrumentai. Ši priemonė būtina, norint sėkmingai įdiegti pedagogų veiklos vertinimo sistemą, padėsiančią vertinti pedagogų darbo kokybę ir sėkmingai diegti etatinį darbo apmokėjimo modelį, skatinti pedagogų profesinį tobulėjimą, pereinant nuo kvalifikacinių kategorijų prie kompetencijų lygmenų.

Siekiami projekto rezultatai:

- visoje šalyje įdiegtas pradedančiųjų pedagogų stažuotių modelis;
- pritraukti nauji asmenys į pedagogo profesiją ir pagerėjęs pedagogo profesijos įvaizdis;
- sudarytos prielaidos spręsti pedagogų darbo krūvio problemą ir išaugę mokytojų gebėjimai prisitaikyti prie kintančio ugdymo turinio;
- sudarytos prielaidos efektyviau vertinti pedagogų darbo kokybę.

**Daugiau informacijos:** <https://pdf.viko.lt/visuomenei/kitos-paslaugos/projektas-tesk/>

### **Mokytojų pritraukimas, optimizuojant jų skaičių**

Kelis metus, susitarus dėl šios priemonės Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje, švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymu buvo tvirtinamas Lietuvos Respublikos konkrečių metų valstybės biudžeto lėšų, skirtų išlaidoms, susijusioms su valstybinių ir savivaldybių mokyklų mokytojų, optimizavimu apmokėti, paskirstymo tvarkos aprašas. Šios lėšos buvo skiriamos mokytojų, kurie savo noru pasitraukė iš švietimo sistemos, išėtinėms išmokoms. Šios priemonės tikslas – kurti prielaidas, t. y. laisvas darbo vietas, į mokyklas ateiti naujiems mokytojams.

2022 m. kovo 2 d. švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymu buvo patvirtintas Lietuvos Respublikos 2022 metų valstybės biudžeto lėšų, skirtų išlaidoms, susijusioms su valstybinių ir savivaldybių mokyklų mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas, personalo optimizavimu ir atnaujinimu, apmokėti, paskirstymo tvarkos aprašas. Aprašas nustato Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos asignavimuose numatytų valstybės biudžeto lėšų, skirtų išlaidoms, susijusioms su valstybinių ir savivaldybių mokyklų mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas, personalo optimizavimu ir atnaujinimu, apmokėti, paskirstymo pagal valstybines mokyklas, vykdančias ikimokyklinio, priešmokyklinio, bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo programas, ir savivaldybes tvarką. Valstybės biudžeto lėšos mokytojų pritraukimui skiriamos valstybinėse ir savivaldybių mokyklose taikomoms priemonėms, kurios paskatintų asmenį užimti laisvą mokytojo darbo vietą ir dirbti joje, finansuoti. Mokytojų pritraukimo priemonės, finansuojamos iš valstybės biudžeto lėšų, gali būti

pradėtos taikyti asmeniui, einamaisiais kalendoriniais metais priimtam į laisvą mokytojo pareigybę mokykloje:

a) jei asmuo nėra dirbęs mokytoju valstybinėje arba savivaldybės mokykloje pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, bendrojo ugdymo ar profesinio mokymo programas;

b) jei asmuo yra dirbęs mokytoju valstybinėje arba savivaldybės mokykloje pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, bendrojo ugdymo ar profesinio mokymo programas, išskyrus šiuos atvejus:

c) kai mokytojas, priimtas į mokyklą, joje yra dirbęs neterminuotai per pastaruosius 12 mėnesių;

d) kai mokytojas yra dirbęs neterminuotai per pastaruosius 12 mėnesių mokykloje, kuri yra toje pačioje gyvenamojoje vietovėje (tame pačiame mieste, miestelyje ar kaime) kaip mokykla, į kurią yra priimtas.

Asmeniui taikomos mokytojų pritraukimo priemonės yra individualiai su juo derinamos ir nustatomos mokyklos vadovo sprendimu apibrėžtam laikotarpiui, bet ne ilgiau kaip iki einamųjų kalendorinių metų pabaigos. Mokytojų pritraukimo priemonės, kurioms mokyklos savininko (savivaldybės arba ŠMSM) nustatyta tvarka skiriamos valstybės biudžeto lėšos, gali būti šios:

- materialinei paramai;
- važiavimo į darbą ir atgal visuomeniniu transportu, taip pat nuosava, išsinuomota ar pagal panaudos sutartį perduota transporto priemone išlaidoms kompensuoti;
- gyvenamojo ploto nuomos išlaidoms kompensuoti;
- kvalifikacijos įgijimo ir tobulinimo išlaidoms kompensuoti (pedagogo kvalifikacijos, kito mokomojo dalyko ar pedagoginės specializacijos kompetencijų įgijimo, kvalifikacijos tobulinimo ir su juo susijusioms išlaidoms kompensuoti);
- persikėlimo iš kitos gyvenamosios vietovės išlaidoms kompensuoti.

2022 m. valstybės biudžete šioms reikmėms yra skirta 3 000 000 Eur, kurie proporcingai yra paskirstyti pagal savivaldybes ir valstybines mokyklas.

### **Kitos mokytojų pritraukimo priemonės**

Per daugiau nei 30 metų Lietuvoje buvo bandomos ir kitos mokytojų pritraukimo priemonės. Viena iš jų – kelionių į darbą ir iš darbo kompensavimas. Kelis metus galiojo

Transporto lengvatų įstatymo nuostatos, kuriomis savivaldybės buvo įpareigos apmokėti mokytojų kelionių iš miesto į kaimo vietovės išlaidas. Įstatymo galiojimo metu dar nesijautė aštraus mokytojų trūkumo problema, todėl šios priemonės taikymas nedavė norimų rezultatų. Po kelių metų jos buvo atsisakyta. Prieš kelis metus kai kurios savivaldybės savo iniciatyva arba paskatintos švietimo profesinių sąjungų, priėmė tvarkas, kuriomis savivaldybės įstaigų darbuotojams, tarp jų ir mokytojams, vėl ėmėsi kompensuoti mokytojų vykimo į darbą ir namo kelionių išlaidas. Tačiau ši praktika nėra labai paplitusi šalies mastu, todėl kalbėti apie jos poveikį pritraukiant mokytojus į mokyklas, yra sudėtinga.

Kita veiksminga priemonė pritraukiant į mokyklas jaunos mokytojus, gali būti procentiškai didesnis pradedančiųjų mokytojų atlyginimų kėlimas, keliant atlyginimus bendrai visiems mokytojams. Nuo 2017 m. Lietuvos mokytojų darbo užmokestį reglamentuoja Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedas. Jame pradedančiųjų mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio ir bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo ir profesinio mokymo programas, darbo užmokestis yra diferencijuotas turintiems iki 2 metų pedagoginį darbo stažą ir turintiems daugiau nei 2 iki 5 metų darbo stažą. Analizuojant mokytojų atlyginimo kitimo dinamiką nuo 2019 – 2020 mokslo metų pradžios (nuo tada įsigaliojo etatinis mokytojų darbo apmokėjimo modelis), nesimato bent kiek ženklesnio pradedančiųjų mokytojų darbo užmokesčio kilimo, lyginant su kitais mokytojais, t. y. visiems mokytojams atlyginimai didėjo praktiškai vienodai.

<b>Metai</b> (2019-09-01)	Iki 2 metų	2 – 5 metai	Virš 25 metų (ekspertas)
	1103,74 Eur	1112,39 Eur	
	1192,84 Eur	1194,57 Eur	
		1220,52 Eur	1557 Eur
<b>Metai</b> (2022-01-01)			
	1346,64 Eur <b>(atlyginimas pasidėjo 22 proc.)</b>	1352,07 <b>(atlyginimas pasidėjo 21,6 proc.)</b>	
	1446,19 Eur <b>(atlyginimas pasidėjo 21,2 proc.)</b>	1449,81 <b>(atlyginimas pasidėjo 21,4 proc.)</b>	
		1480,58 <b>(atlyginimas pasidėjo 21,3 proc.)</b>	1891,45 <b>(atlyginimas pasidėjo 21.5 proc.)</b>

ŠMSM deklaruoja, kad didinant motyvaciją pedagogines studijas baigusiams mokytojams, reikia keisti „plokščią“ mokytojų darbo atlygio sistemą. Taip, pasak ŠMSM, bus sukurtos realios prielaidos mokytojams daryti karjerą mokykloje, t. y. siekti aukštų kvalifikacinių kategorijų, ir gauti ženkliai didesnę atlyginimą. Didžiausia Lietuvoje švietimo įstaigose dirbančiųjų interesams atstovaujanti Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga derybose dėl Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties nekėlė reikalavimų, keliant darbo užmokestį mokytojams, išskirti pradedančius mokytojus.

Taigi Lietuvoje šis mokytojų pritraukimo į švietimo sistemą svertas nėra naudojamas.

---

#### **IV. Pradedančiųjų mokytojų situacija Lietuvos mokyklose (LŠMPS apklausos apžvalga)**

Siekdama išsiaiškinti pradedančiųjų mokytojų situaciją mokyklose, LŠMPS 2022 m. vykdė šių mokytojų apklausą. Apklausoje dalyvavo 100 respondentų, iš kurių 88 proc. moterų ir 12 proc. vyrų, save laikančių pradedančiais mokytojais. Jų pedagoginio darbo patirtis (stažas) – 44 proc. 1 – 3 metai, 13 proc. iki 1 metų, 30 proc. 3 – 5 metai. Apklausoje dalyvavo 13 proc. mokytojų, kurių darbo stažas yra daugiau nei 5 metai, tačiau jie patys save įvardijo kaip pradedančius mokytojus. Galima spėti, kad jie teikia atsakymus apie savo darbą paskutinėje darbovietėje, kurioje jie dirba pirmus metus. Net 92 proc. respondentų dirbo vienoje švietimo įstaigoje, o 8 proc. dvejose. Statistiškai nereikšminga dalis dirbo 3 ir daugiau švietimo įstaigų.

Įvairūs iki šiol atlikti tyrimai rodė, kad skirtingo amžiaus mokytojus dirbti motyvuoja skirtingi profesiniai tikslai. Paprastai mokytojams iki 30 m. svarbiausias profesinis tikslas – asmeninis profesinis tobulėjimas. Penkiasdešimties metų ir vyresni mokytojai siekia veiklos prasmingumo bei orientuojasi į mokinio pažangą ir sėkmę. Daugelio tyrimų rezultatai rodo, kad mokytojų iki trisdešimties metų svarbiausias profesinis tikslas – asmeninis profesinis tobulėjimas. Tuo tarpu jaunos mokytojus motyvuoja pagalba siekiant dalyvauti profesinės kvalifikacijos kėlimo veiklose, palaikymas, siekiant kelti savo kvalifikaciją. Jauni mokytojai labiausiai abejoja dėl savo profesinių tikslų įgyvendinimo. Šias abejones padeda sumažinti ugdomieji pokalbiai ar mentoriaus pagalba, nes vienas iš svarbiausių veiksmų įgyvendinant

profesinius tikslus – mokymasis iš labiau patyrusių kolegų. Šios tendencijos atsispindi ir LŠMPS atliktoje Lietuvos mokyklose dirbančių pradedančiųjų mokytojų apklausoje.

LŠMPS atlikta pradedančiųjų mokytojų apklausa rodo, kad pradedantieji mokytojai mokyklose patiria daugiau teigiamų, nei neigiamų emocijų. Optimistiškai, energingai ir susidomėję jaučiasi daugiau nei 50 proc. apklaustųjų, energingai – 54 proc. ir susidomėję – 58 proc. Iš kitos pusės, maždaug trečdalis jaučiasi susirūpinę, perkrauti ir neinformuoti: susirūpinę – 27 proc., perkrauti – 31 proc., neinformuoti – 19 proc. Taip pat, reikia atkreipti dėmesį, kad kai kurie atsakiusieji jaučiasi bejėgiais ir piktais: bejėgiai – 3 proc., pikti – 3 proc.

Jaunų mokytojų savijautą darbe sąlygoja daugelis faktorių – kokios darbo sąlygos jiems buvo pasiūlytos, kokią informaciją jie gavo savo darbo pradžioje, kokios pagalbos sulaukė iš mokyklos administracijos ir kolegų. Taip pat labai svarbu – kiek jų iš anksto susikurti lūkesčiai atitiko darbo vietoje rastą realybę. Iš pateiktų atsakymų matosi, kad pradedantieji mokytojai, pradėdami darbą, buvo supažindinti su teisės aktais numatytais dokumentais: darbo sutartimi – 91 proc., pareigybės aprašymu – 90 proc., darbo tvarkos taisyklėmis – 70 proc., elektroninio dienyno pildymo taisyklėmis – 53 proc., švietimo įstaigos ir jos administracijos darbo laiko grafikais – 29 proc. Nemažai daliai apklaustųjų buvo pateikta teisės aktais nenumatyta, tačiau sėkmingam darbui labai svarbi informacija: sveikinimas pradėjus dirbti – 62 proc., informacija apie švietimo įstaigos tradicijas – 52 proc., švietimo įstaigos patalpų naudojimo ir priežiūros nuostatai – 13 proc., kolegų kontaktiniai duomenys – 21 proc. Tačiau akivaizdu, kad pradedantiems mokytojams nėra suteikiama visa sėkmingam darbui reikalinga informacija, ypač rekomendacijos kaip dirbti su klase (15 proc.), kaip pradėti bendrauti su tėvais (11 proc.) ir t.t. Toks pradedančiųjų mokytojų informavimo fragmentiškumas lemia, kad jie naujoje darbo vietoje jaučiasi susirūpinę, neinformuoti ar net pikti.

Atskiras klausimas buvo apie metodinę pagalbą, kurią mokykloje gauna pradedantysis mokytojas. Su teiginiu, kad baigus pedagogines studijas reikia papildomos metodinės pagalbos, norint sėkmingai pradėti darbą švietimo įstaigoje, visiškai arba greičiau sutinka daugiau nei 88 proc. apklaustųjų. Papildomų žinių, norint tapti tikrais mokytojais, trūkumu skundžiasi 79 proc. apklaustųjų. Papildomų žinių ir įgūdžių mokomajai medžiagai paruošti trūkumu skundžiasi 78 proc. atsakiusių į anketos klausimus. Tačiau didžiausios pradedančiųjų mokytojų spragos yra susijusios dėl darbo su specialiujų poreikių turinčiais mokiniais – net 90 proc. sutinka, kad tokių žinių jiems trūksta. Iš apklausos aiškiai matosi, kad pradedantiems mokytojams reikalinga parama ir jos jie gauna pakankamai nemažai. Apklausa



rodo, kad gaunamą paramą, kurią suteikia švietimo įstaiga, pradedantieji mokytojai vertina iš esmės neblogai. 14 proc. ją vertina 10 balų (aukščiausias įvertinimas), 24 proc. – 9 balais, 16 proc. – 8 balais, 15 proc. – 7 balais, 15 proc. – 5 balais, 9 proc. – 6 balais, 4 proc. – 4 balais, 2 proc. – 2 balais ir 1 proc. – 3 balais. Komentuodami savo pasirinkimą, mokytojai rašo (tekstai neredaguoti):

- *Švietimo įstaiga visada paremia ir labai šiltai sutiko.*
- *Įstaigos tiek darbuotojai, tiek valdžia palaiko, padeda, bendradarbiauja.*
- *Gavau puikią mentorę ir jos pagalbą mokslo metų pradžioje, puikų specialistų kolektyvą. Tačiau norėtusi daugiau administracijos įsitraukimo ir palaikymo.*
- *Nesu patenkintas švietimo įstaigos kurioje dirbu parama, kadangi jos nesulaukiu. Nors mokykla nėra labai didelė, tačiau direktorė atrodo jog pastebi mane tik tada kai reikia kažką papildomai atlikti ar kai atlikti pavesti darbai nėra teisingai atlikti, ar kai auklėjamoji klasė padaro nusižengimą, tada gaunu "pylos" už mokinių elgesį.*
- *Kaip pradedanti mokytoja iš administracijos sulaukiu nedaug pagalbos, jos teko ieškotis pačiai. Padėjo susidraugavimas su socialiniu pedagogu. Vis dar sužinau dalykus beveik paskutinė, man trūksta pagalbos dirbant su auklėjamąja klase.*
- *Kai atėjau dirbti, mane supažindino su toje grupėje dirbančiomis darbuotojomis ir pasakė, kad klausčiau jų. Kolegės buvo ne itin paslaugios, todėl iš visur rinkausi informaciją.*
- *Kada besikreipčiau pagalbos ar patarimo, visuomet sulaukiu palaikymo, konstruktyvių patarimų iš administracijos ir kai kurių kolegų. Nesusitvarkant su drausme, į pagalbą net per pamokas, kai paprašau, ateina socialinė darbuotoja.*
- *Pradedant suteikiami pagrindai, bet trūksta konkrečių pavyzdžių. Reikia pačiam domėtis, klausti kolegų, pradžia tikrai labai buvo sunki. Neskiriama tam daug dėmesio, dažniausiai pasijunti savamokliu.*

Apklausoje buvo klausimas „Kokios pagalbos reikėtų pradedančiajam mokytojui, norint sėkmingai adaptuotis darbo vietoje?“. Pateikiame kelis atsakymus, kurie atspindi vyraujančią tendenciją (tekstai neredaguoti):

- *reikia pagalbos tvarkantis su popierizmu, nes jo per daug*

- *Normalaus supažindinimo su programa, ką reikia dėstyti, nes bendrosios programos internete labai neaiškios, juolab, kad ten viskas suplakta į vieną ir turi pats atsikapstyti, kas skirta 9 klasei, o kas 10 ir panašiai. Taip pat būtų gerai supažindinimas su teisiniais dalykais ir papildomais algų mokėjimais, nes viešojoje erdvėje tenka pastebėti, kad kai kur mokytojai už darbą su specialiujų ugdymosi poreikių turinčiais mokinius gauna papildomai pinigų, kai aš negaunu nieko. Reikėtų dar normalaus supažindinimo su karjeros galimybėmis, kaip gauti kvalifikacinę kategoriją, nes paskui bandai kažkaip adaptuotis ir vėliau sužinai, kad vien pamokų vesti neužtenka, reikia įsitraukti ir į bendruomenės veiklas kuo aktyviau, nes kitaip jokia kvalifikacinė kategorija nebus suteikiama.*
- *Pasigedau reguliarių konsultacijų su psichologu, kuris dirbtų ne mokykloje ir nebūtų susijęs su konkrečia mokykla, kurioje dirba mokytojas.*
- *Trūksta psichologinės pagalbos.*
- *Negaunu praktinės informacijos apie iškilusias problemas.*
- *Nėra dailės mokymui skirtų priemonių – popieriaus, flomasterių, pieštukų, smeigtukų, spalvoto popieriaus ir visa tai teko pirkti iš savo lėšų. Klasėse niekada nebūna taip, kad visi viską turėtų, o palikti be darbo nuolat tuos, kurie nieko neatsineša, juk negalima.. Ir vienos savaitinės dailės pamokos tikrai per mažai. Ir klasės per didelės. Gal tada reiktų klases dalinti, kaip technologijos ar užsienio kalbų pamokose. Antraip paskubomis atliekami kūrybiniai darbai tikrai nukenčia. O dar ir teorijos turim spėti nemažai išmokyti mokinius.*
- *Studijų metu reikėtų ilgesnių praktikų, stebint keleto įstaigų darbą ir veiklas.*

Apklaustos duomenys rodo, kad Lietuvos mokytojai savo darbo vietoje yra neblogai aprūpinti reikalingomis darbo priemonėmis – prieiga prie interneto (93 proc.), programine įranga (89 proc.). Prasčiau aprūpinti pradedantieji mokytojai jaučiasi tradicinėmis techninėmis priemonėmis – skaitytuvu (skeneriu) (34 proc.). Nors mokyklose mokytojai yra labai skatinami nuolat ir reguliariai bendrauti su mokinių tėvais, tačiau tik 12 proc. apklaustųjų teigia esą aprūpinti tarnybiniais išmaniaisiais telefonais.

Kiek prastesnė pradedančių mokytojų situacija susijusi jų atlyginimais ir darbo krūviais. Mažiau kaip pusė apklaustųjų visiškai arba greičiau sutiko su teiginiu, kad įstaigoje darbo krūvio skirstymas yra objektyvus ir skaidrus. Todėl logiška yra matyti, kad net 76 proc. apklaustųjų yra aiškūs jų darbo krūvio formavimo principai. Nepaisant objektyvumo ir skaidrumo skirstant darbo

krūvius trūkumo, tik 77 proc. pradedančiųjų mokytojų yra patenkinti savo darbo krūviu. Tai galima suprasti išnagrinėjus duomenis, kokiais darbo krūviais dirba apklaustieji: 31 proc. apklaustųjų darbo krūvis yra daugiau nei 36 val. (kontaktinės ir nekontaktinės) per savaitę, 42 proc. – darbo krūvis yra nuo 24 iki 36 val. (kontaktinių ir nekontaktinių) per savaitę, 20 proc. – darbo krūvis yra nuo 18 iki 24 val. (kontaktinių ir nekontaktinių) per savaitę ir 7 proc. – dirba mažiau nei 18 val. (kontaktinių ir nekontaktinių) per savaitę. Apklausa rodo, kad 64 proc. pradedančiųjų mokytojų visiškai arba greičiau patenkinti kontaktinių ir nekontaktinių valandų balansu savo darbo krūvyje. Maždaug toks pats procentas – 54 proc. – teigia, kad jiems yra apmokama už visus atliktus darbus. Šį teiginį iliustruoja ir apklausos respondentų atsakymai apie jiems mokamą darbo užmokestį: daugiau nei 1500 Eur (brutto) uždirba 6 proc., 60 proc. uždirba nuo 1000 iki 1500 Eur (brutto), 11 proc. – nuo 790 iki 999 Eur (brutto) ir 6 proc. alga yra nuo 500 iki 789 Eur (brutto). Statistiškai nereikšminga dalis pradedančiųjų mokytojų atlyginimas nesiekia 500 Eur (brutto).

Pradedančiųjų mokytojų informavimas, įskaitant ir kuratorių pagalbą, darbo vietos aprūpinimas, turimas darbo krūvis ir už jį mokamas atlyginimas lemia mokytojų potyrius bei savijautą darbe. Bendrai paėmus, tik pusė pradedančiųjų mokytojų mokykloje jaučiasi gerai – darbe pozityviai nusiteikę 52 proc., tačiau 25 proc. apklaustųjų yra susilpnėjęs gebėjimas būti pozityviems. Geba taisyti savo klaidas ir tobulėti 33 proc., tačiau 11 proc. apklaustųjų pasireiškia profesinio perdegimo sindromas. Vis didesnius reikalavimus sau kelia 20 proc., bet 8 proc. jaučia emocinį diskomfortą dėl negebėjimo tinkamai atlikti savo pareigas. Nerimą turi kelti 11 proc. pradedančiųjų mokytojų, kuriuos apima bejėgiškumo jausmas ir 7 proc. apklaustųjų, kurie darbe pritrūksta jėgų, jaučia nenorą dirbti, protestą, pyktį.

Labai iškalbingi yra keli platūs, daug pradedančiojo mokytojo darbo aspektų apimantys, komentarai (tekstai neredaguoti):

- *„Tik pradėjusi dirbti jaučiausi labai gerai, buvau kupina energijos, džiaugsmo. Tačiau dirbant antrus metus visos geros emocijos dingo, kadangi nesulaukiu palaikymo iš kitų mokytojų, administracijos. Administracija užkrovė labai daug darbo – dirbu daugiau nei 1 etatą, turiu auklėjamąją klasę, sunku bendrauti su tėvais, o ką kalbėti apie paauglius! Turėjau daug noro dirbti kitaip, įtraukti turimas skaitmenines žinias, tačiau iš administracijos sulaukiau papeikimų už naudojamus telefonus, kompiuterius pamokų metu, kas dar labiau sumažino mano motyvaciją ir norą dirbti mokykloje. Kadangi turiu dirbti tais pačiais senais metodais, kurie*

*visiškai neįdomus net man pačiai, o šiuolaikiniam mokiniui tuo labiau. Tiesa sakant, labai rimtai svarstau ar po šių mokslo metų nereikėtų pabandyti savo jėgas kituose sektoriuose”.*

- *„Paramos nėra labai daug. Dalį man rūpimų klausimų aiškinuosi tol, kol išsiaiškinu, bet dėl to visuomet jaučiuosi nuvarginta. Nuovargio prideda ir tai, jog prieš tai šioje įstaigoje užėmiau kitas, ne pedagogo, pareigas“.*
- *„Kaip pradedanti mokytoja iš administracijos sulaukiau nedaug pagalbos, jos teko ieškoti pačiai. Padėjo susidraugavimas su socialiniu pedagogu. Vis dar sužinau dalykus beveik paskutinė, man trūksta pagalbos dirbant su auklėjamąja klase”*
- *„Esu nusivylusi – man labai patinka mano darbas su vaikais, jaučiuosi dirbanti savo mylimą darbą, bet visiškai nusvyra rankos ir motyvacija, kai mano atsidavimas darbui nėra vertinamas mokyklos administracijos, nėra paskatinimų, motyvacijos, apskritai, pedagogas šiuo metu yra perkrautas, reikia viską suspėti daryti, verstis per galvą, visiems įtikti, darbe nuolatos jaučiama konkurencija tarp kolegų. Labai esu šiuo metu apmąstymuose, galvoju net pabandyti dirbti kitoje srityje, dirbti ir taip sunku, o dar didina mokinių skaičių grupėje, nors jį reikėtų mažinti.”*
- *„Būčiau labiau patenkinta, jeigu galėčiau daugiau laiko skirti darbui su vaikais, idėjų įgyvendinimui, o dabar net ir laisvą laiką reikia aukoti biurokratiniais popieriais pildyti. Papildomai dar tiek visko reikia, kad nebelieka laisvo laiko net sau pačiai“.*
- *„Labai pozityviai žvelgiau į darbą, tačiau ilgainiui tapo sunku pakelti darbo krūvį, intensyvumą. Kai kada sunku bendrauti ir bendradarbiauti su tėvais ir administracija, nes tame labai daug psichologinių, socialinių aspektų“.*
- *„Man patinka darbas su vaikais, patinka perduoti savo turimas žinias kitiems, vienintelis dalykas, kuris nepatinka, tai švietimo sistema, kuri mokytojo darbui labai nepalanki, ir perteklinės taisyklės, kurios kartais žlugdo vaikų potencialą ar net sukelia pasipriešinimo reakcijas“.*
- *„Labai patenkinta tuo ką darau, bendravimu su vaikais ir kolegomis, tačiau reikia, kad mokytojo atlyginimas bent priartėtų prie tokio, kurio pakaktų ne tik maistui ir būtiniausioms išlaidoms (komunaliniai mokesčiai, vaikų išlaikymas). Norint visa tai turėti, reikia dirbti bent 1,5 etato, o tada krūvis yra nesuvokiamas“.*

- *„Tiesioginis darbas patinka, t. y. vaikų ugdymas, įdomesnių veiklų ieškojimas, naudingos projektinės veiklos, tačiau grupėje vaikų yra per daug vienam pedagogui, darbo krūvis didelis, daug reikalaujama iš visų pusių, neproporcingas darbo užmokestis, ypač pradedančiajam pedagogui, atlyginimas yra mažiausias, nors žinios nėra prasčiausios nei dirbančių pensininkių. Taip pat, turint du ugdymo mokslų bakalauro diplomus ar magistro laipsnį nėra suteikiama net vyr. mokytojo kategorija“.*
- *„Labai dažnai pedagogai jaučiasi nevertinami tėvų, kartais net savo įstaigos administracijos. Todėl kartais imu abejoti ar įdėtas darbas bei pastangos atsipirks“.*

Pradedančiųjų mokytojų poreikio apklausą vykdė profesinė sąjunga, todėl buvo pateiktas ir klausimas apie tai, kiek svarbu būtų rūpimus klausimus bei problemas spręsti su profesinės sąjungos pagalba. 57,6 proc. apklaustųjų atsakė, kad tai būtų aktualu, 19,2 proc. teigė, jog profesinės sąjungos pagalba jiems nereikėtų ir 23,2 proc. nežino, ar profesinė sąjunga gali padėti. Tokie rezultatai nestebina, nes LŠMPS aiškiai deklaruoja, kad pagrindinį dėmesį skiria ginti mokytojų ir kitų švietimo įstaigų darbuotojų socialinius – ekonominius interesus ir mažiau dėmesio skiria problemoms, susijusioms su ugdymo proceso organizavimu.

Apibendrinant šiuos ir kitus apklausos metu gautus rezultatus, galima daryti šias išvadas:

- didesnė dalis pradedančiųjų mokytojų neturi reikiamų žinių darbui su mokiniais;
- šių žinių ir būtinų įgūdžių pradedantiesiems mokytojams nesuteikia aukštoji mokykla;
- beveik pusei pradedančiųjų mokytojų trūksta informacijos tinkamai atlikti savo pareigas;
- reikalingų įgūdžių, žinių ir informacijos trūkumas sukelia problemas pradedantiesiems mokytojams atliekant savo pareigas;
- šios problemos kelia įtampą pradedantiesiems mokytojams bendraujant su mokiniais, jų tėvais, kolegomis ir mokyklos administracija;
- įtampa darbo vietoje neleidžia pradedančiajam mokytojui jausti komfortiškai, kas nemotyvuoja dirbti.

## V. Pradedančiųjų mokytojų situacijos SSGG analizė

Stiprybės	Silpnybės
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aukštosios mokyklos paruošia pakankamą skaičių mokytojų.</li> <li>• Švietimo politikos formuotojai suvokia, kad reikalingos nacionalinio lygmens, nuoseklios ir tvarios mokytojų pritraukimo priemonės.</li> <li>• Daugėja valstybinių bei privačių mokytojų pritraukimo iniciatyvų.</li> <li>• Lietuvos valstybė turi viziją iki 2025 m. mokytojo profesiją paversti prestižine.</li> <li>• Valstybė planuoja tobulinti mokytojų ruošimo sistemą, kuri leis pradedantiems mokytojams lengviau pradėti karjerą mokykloje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nacionaliniuose švietimo strateginiuose dokumentuose nėra suformuluotas jaunų mokytojų pritraukimo tikslas.</li> <li>• Visos vykdomos mokytojų pritraukimo priemonės yra fragmentiškos ir netvarios.</li> <li>• Esančios mokytojų duomenų bazės nesudaro galimybės prognozuoti mokytojų poreikio konkrečiose savivaldybėse ar mokyklose.</li> <li>• Pradedantiems mokytojams nesukuriamos sąlygos sėkmingai adaptuotis mokykloje.</li> <li>• Pedagoginių studijų absolventai yra menkai pasiruošę savarankiškai pradėti darbą mokyklose.</li> <li>• Esant mokytojų darbo apmokėjimo sistema nemotyvuoja rinktis mokytojo profesijos.</li> </ul>
Galimybės	Grėsmės
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dėl jaunų mokytojų pritraukimo priemonių galima susitarti Lietuvos švietimo ir mokslo kolektyvinėje sutartyje.</li> <li>• Mokytojų poreikio planavimas nacionaliniu, savivaldybių ir mokyklų lygiu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daugiau nei 50 proc. Lietuvos mokytojų yra vyresni nei 50 metų.</li> <li>• 7.25 proc. mokytojų jau pasiekė pensinį amžių.</li> <li>• Nėra nuoseklios ir tvarios pagalbos pradedantiems mokytojams pagalbos sistemos mokyklose.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lietuvos mokyklose kasmet procentiškai daugėja pradedančiųjų mokytojų.</li> <li>• Švietimo profesinės sąjungos Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje gali pasiūlyti jaunų mokytojų pritraukimo priemonių.</li> <li>• Mokytojų darbo apmokėjimo sistemoje nustatyti konkurencingą atlyginimą pradedantiems mokytojams.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vykdamas jaunų mokytojų pritraukimo priemones, valstybė neskiria pakankamai lėšų.</li> <li>• Skatinant kitų profesijų specialistų pritraukimą į mokyklas, mažesni kvalifikaciniai reikalavimai mokytojams.</li> </ul>
---	--

## **VI. LŠMPS siūlymai ir rekomendacijos mokytojų pritraukimo ir pradedančiųjų mokytojų problemų sprendimų**

1. Patobulinti esančias mokytojų duomenų bazines, kad jų pagalba būtų galima kiekvienais metais prognozuoti mokytojų poreikį konkrečiose savivaldybėse ir mokyklose.
2. Ruošiant priėmimo į pedagogines studijas planus, vadovautis duomenimis grįstomis trumpalaikėmis ir ilgalaikėmis prognozėmis.
3. Pertvarkyti mokytojų rengimo sistemą taip, kad pradedantiems mokytojams būtų lengviau pradėti profesinę karjerą mokykloje.
4. Mokyklose sukurti pagalbos pradedantiems mokytojams adaptuotis naujoje darbo vietoje sistemą.
5. Nustatyti konkurencingą atlyginimą pradedantiems mokytojams.
6. Nacionaliniu lygiu koordinuoti visas mokytojų pritraukimo į mokyklas iniciatyvas.
7. Valstybė turi užtikrinti, kad visos mokytojų pritraukimo į mokyklas priemonės turėtų pakankamą finansavimą.
8. Atsisakyti planų plėsti kitų specialybių asmenų pritraukimą į mokyklas.
9. LŠMPS paruošti siūlymus Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinei sutarčiai dėl mokytojų pritraukimo į mokyklas priemonių.