



# **Bendradarbiavimo tarp savivaldybės švietimo padalinio darbuotojų ir mokyklų vadovų vystymas pasitelkiant ugdomąjį vadovavimą**

Jurgita Maslauskaitė

2014 m.

Šilutės r.



## Po 2009-2013 m. išorinių vertinimų

Metai	Mokyklų, kurių tema įvertinta 1 lygiu, skaičius	Pateikusių informaciją apie padarytą pažangą mokyklų skaičius
2009	4	2
2010	6	4
2011	11	9
2012	5	3
2013	4	1



# Empirinio tyrimo tikslas ir metodai

**Tyrimo tikslas**

**Nustatyti savivaldybių švietimo padalinių darbuotojų ir mokyklų vadovų bendradarbiavimo sąsajas su ugdomuoju vadovavimu.**

**Tyrimo metodo pasirinkimas**

**Kiekybinis tyrimas** (internetinė apklausa).  
**Kokybinis tyrimas** (pusiau struktūruotas interviu)

**Tyrimo instrumento parengimas**

Thomson ir kt. (2007) bendradarbiavimo pamatavimo modelis, Park ir kt. (2008) ugdomojo vadovavimo įgūdžių organizacijose pamatavimo modelis. Iš viso 45 klausimai.

**Tyrimo imtis**

**N=71** (34 SŠP darbuotojai (68), 37 mokyklų vadovai (113)).  
**6 interviu:** 2 SŠP darbuotojai, 2 mokyklų vadovai, 2 NMVA darbuotojai.

**Duomenų rinkimas**

1. Apklausa internetu.  
2. Interviu

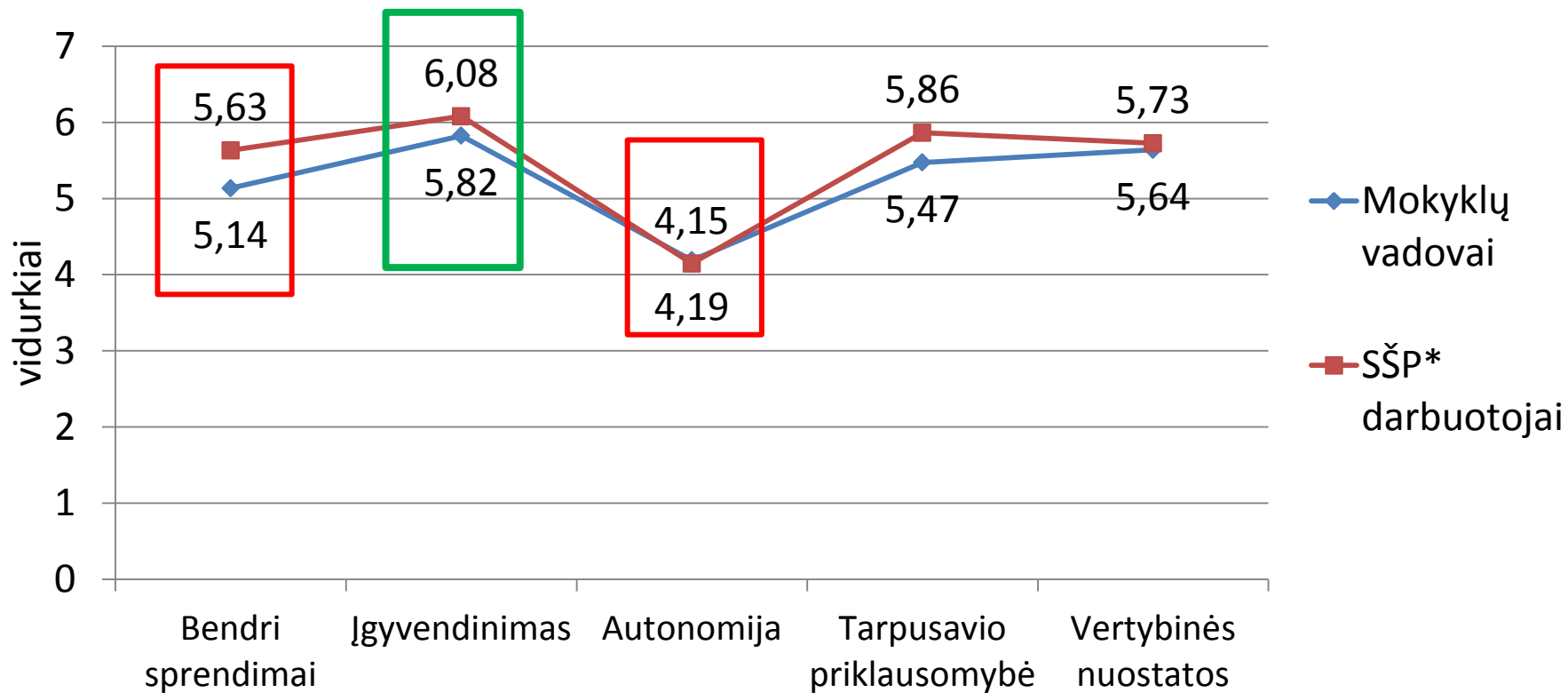
**Duomenų analizė**

Naudota SPSS 20 versija, koreliacinė analizė



# Tyrimo rezultatai (I)

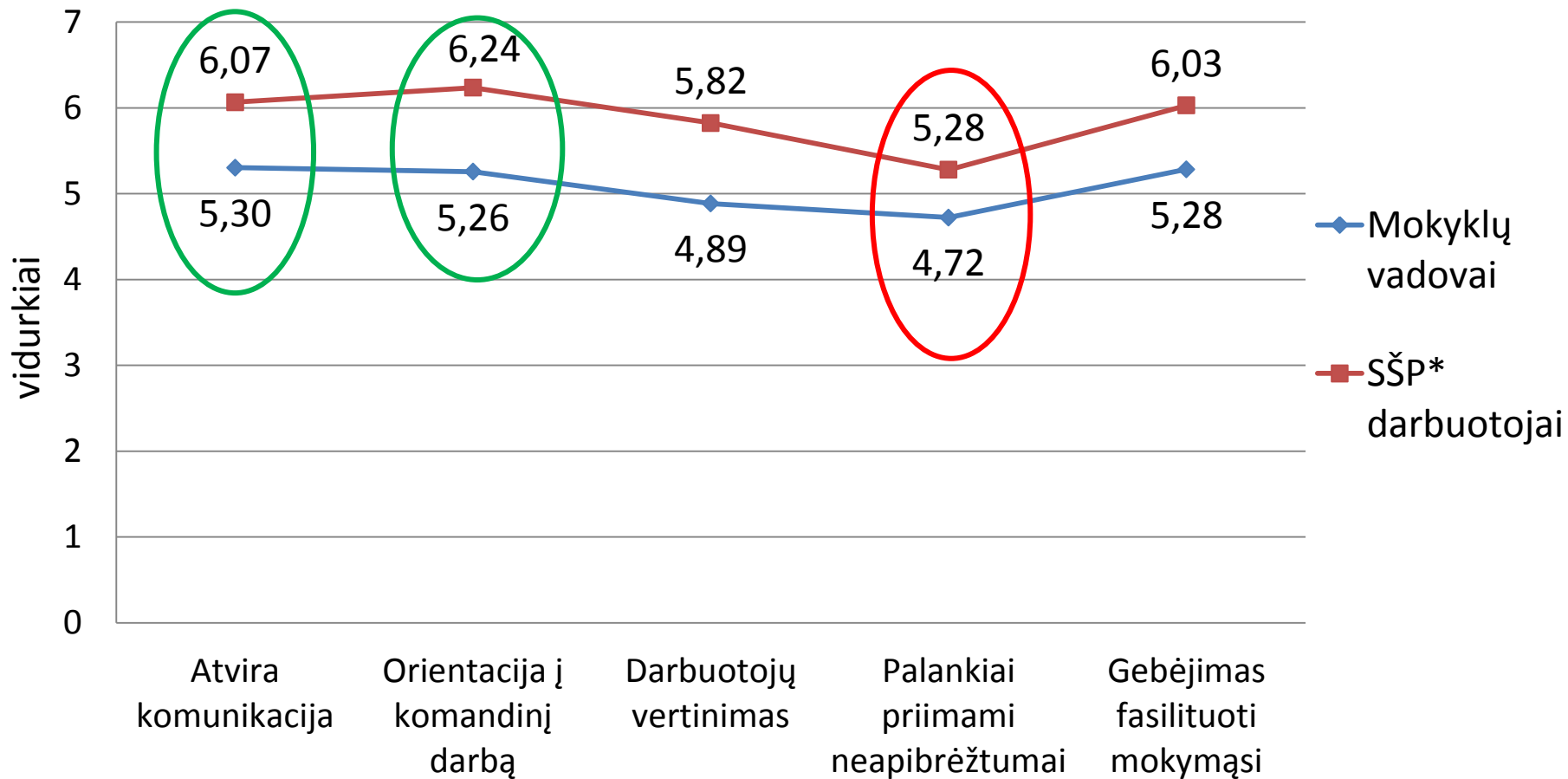
## Bendradarbiavimo situacijos vertinimas





# Tyrimo rezultatai (II)

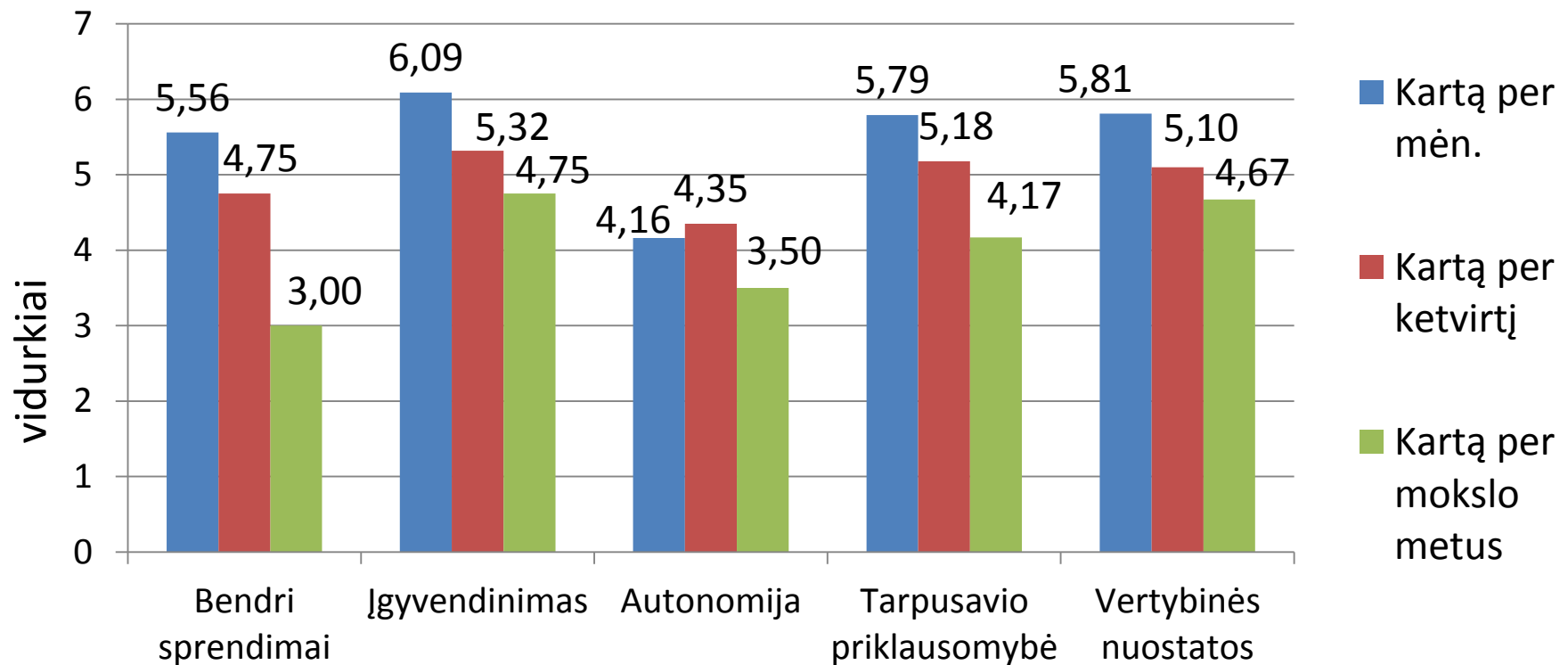
## Ugdomojo vadovavimo dimensijų įvertinimas





# Tyrimo rezultatai (III)

Bendradarbiavimo situacijos vertinimas pagal susitikimų dažnį (N=71)





## SŠP darbuotojų nuomonė

*„Vadovų nusiteikimas bendradarbiauti irgi yra nevienodas; ne visiems priimtinos vertybės, kuriomis grindžiami tokie santykiai“.*

*„Bendradarbiavime labai svarbus rezultatas, bet svarbiau yra tai, kaip jis pasiekiamas, todėl man svarbus yra ir pasitenkinimas bendradarbiavimu. Bendradarbiaujant turi užvaldyti bendras tikslas ir išstirpti visos karūnos“.*

*„Dauguma švietimo problemų būtų daug lengviau išspręstos bendradarbiaujant“.*



# Mokyklų vadovų nuomonė

*„Savivaldybių švietimo padalinių darbuotojams vis tik trūksta praktinių įgūdžių, tokiais atvejais ir jų teikiama pagalba mokyklai nėra pakankamai vertinga arba tos realios pagalbos netgi trūksta“.*

*„Grįžtamojo ryšio iš principo jo nėra“, „mokykla niekaip nėra nei analizuojama nei pabarama jeigu kažkur ne taip ir jeigu gerai padaro – nepagiriama“*





# Tyrimo išvados

- Savivaldybių švietimo padalinių darbuotojai geriau vertina bendradarbiavimo situaciją nei mokyklų vadovai.
- Bendradarbiavimas vertinamas geriau, kuomet susitinkama dažniau.
- Ugdomąjį vadovavimą ir bendradarbiavimą tarpusavyje sieja teigiamas statistiškai reikšmingas ryšys.



# Rekomendacijos SŠP darbuotojams

- ✓ sudaryti sąlygas mokyklai skleistis;
- ✓ rūpintis kiekvienos mokyklos indėliu į švietimo kokybę;
- ✓ grįžtamasis ryšys turi būti teikiamas pagal poreikį, pagrįstas faktais, rodantis kryptį;
- ✓ mažiau nurodymų, daugiau paskatinimo bei sąlygų mokyklų vadovams mokytis sudarymo;
- ✓ vertinti kiekvieną mokyklos vadovą;
- ✓ plačiau suvokti priskirtas funkcijas bei tobulinti ugdomajam vadovavimui priskiriamas kompetencijas.



# Rekomendacijos mokyklų vadovams

- ✓ rodyti iniciatyvas, pasitarimus organizuoti ir mokykloje bei dažniau pasikviesti SŠP darbuotojus;
- ✓ SŠP darbuotojus laikyti savo partneriais ir priimti jų teikiamą pagalbą;
- ✓ prašyti grįžtamojo ryšio;
- ✓ atvirai kalbėtis apie rūpesčius ir sėkmes; dalintis savo patirtimi.



# Apibendrinimas

Naudojant ugdomojo vadovavimo technikas ir principus, dirbant komandoje, atvirai komunikuojant ir dedant bendras pastangas reiktų plėtoti mokyklų vadovų ir savivaldybių švietimo padalinių darbuotojų bendradarbiavimą.

*„Manau, labai prasminga viena iš mūsų įgyvendinamo lyderystės modelio iniciatyvų – refleksiniai pokalbiai visais lygmenimis (vadovas-švietimo skyrius, mokytojas-vadovas, mokinys-mokytojas).*

*Šiemet jau antrą kartą įvyko refleksiniai pokalbiai su visų mokyklų vadovais, jų metu vadovas, švietimo skyriaus vedėjas ir mokyklos kuratorius kalbasi apie tai, kaip vadovui sekėsi praeitais metais, kaip pavyko įgyvendinti išsikeltus asmeninius tikslus, kaip jis savo asmenine veikla prisidėjo prie mokyklos tobulėjimo, o taip pat – kokius lūkesčius, pastebėjimus turi švietimo skyriui. Švietimo skyriaus atstovai taip pat pasidalina įžvalgomis dėl vadovo ir jo vadovaujamos mokyklos veiklos. Be to, tai būna puiki proga padėkoti vadovui už jo veiklą ir pastangas. Tokie pokalbiai vyksta kartą per metus“.*