**Savivaldybės pokyčio projekto aprašas**

**A. Problemos identifikavimas**

Šio etapo rezultatas: išgryninta problematika, į kurią orientuojasi pokyčio projektas, susitarimai dėl kūrybinės komandos veiklos principų bei vertybių.

Teikdami paraišką, Kazlų Rūdos savivaldybės švietimiečiai, išsakėme savo lūkesčius, jog dalyvaudami projekte „Lyderių laikas 3” turės daugiau galimybių pasireikšti aktyvūs, pažangą inicijuojantys švietimo įstaigų bendruomenių nariai, o lygiavertis bendravimas ir bendradarbiavimas tarp bendruomenės narių tobulins ugdymo procesą, kuris skatins mokinio savarankiškumą, didins jo atsakomybę, pasitikėjimą savimi, ir tai padės gerinti mokinio pasiekimus.

 Projekto savivaldybės kūrybinės komandos narių, mokyklų bendruomenių, savivaldybės administracijos atstovų atvirų ir dalykiškų pokalbių, diskusijų metu buvo akcentuota, kad pasiektais rezultatais (kuriuos atspindi NMPP, PUPP, VBE, veiklos įsivertinimo, IQES anketų duomenys, išorės vertintojų išvados) nėra patenkinti nei pedagogai, nei mokiniai, nei jų tėvai. Teigta, kad trūkstant mokinio krepšelio lėšų ir taupant, ne visose bendrojo ugdymo mokyklos turi galimybę mokiniams teikti kvalifikuotų specialistų: specialiųjų pedagogų, psichologų pagalbą. Tai tik apsunkina mokytojų darbą ir pablogina mokyklos socialinį klimatą.

 Neskubant aptartos ir išskirtos esamo laikotarpio aktualiausios problemos savivaldybės švietimo įstaigose. Jas susisteminus ir apibendrinus, paaiškėjo sritys, keliančios nepasitenkinimą ir kurios paskatino mokyklų bendruomenes ieškoti sprendimų kaip keisti ar tobulinti išskirtas savivaldybės švietimo įstaigoms svarbiausias problemines sritis:

1. Nėra nuoseklaus bendravimo ir bendradarbiavimo, geros patirties sklaidos tarp švietimo įstaigos bendruomenės narių bei kitų įstaigų, nėra pradėtų darbų perimamumo ir tęstinumo.
2. Nepakankami mokinių savistabos, savivokos gebėjimai, mokiniams ne visada pavyksta adekvačiai vertinti savo veiklą ir pasiekimus, kelti tikslus, planuoti ir atsakingai jų siekti (tai iš esmės, yra nesėkmingo mokymo(-si) priežastis).
3. Neturėdami įgūdžių adekvačiai įsivertinti savo veiklą ir įdėtas pastangas, mokiniai (o ir jų tėvai) linkę atsakomybę už savo pasiekimus perkelti mokytojams.
4. Mokyklos veiklos sėkmingumas vis dar matuojamas tik mokinių akademiniais pasiekimais, ko pasekoje bendrųjų kompetencijų ugdymas lieka antrame plane.
5. Neišgyvenamas džiaugsmas mokantis – per didelis tempas.
6. Iniciatyvių mokytojų skatinimo sistemos nebuvimas.
7. Savivaldybės mokytojų kvalifikacija aukšta, o mokinių rezultatai – žemi.
8. Nepakankamas savivaldos politikų dėmesys švietimo problemoms: neatsakingas požiūris į tinklo optimizavimą iššaukia finansavimo stygių ir ugdymo paslaugų kokybės skirtumus.

Išskaidžius kiekvieną iš probleminių sričių bei išskyrus raktinius žodžius, paaiškėjo, kad ne viskas priklauso nuo mūsų norų keisti, dalis problemų yra matomos valstybės ekonominės, socialinės ir švietimo politikos kontekste.

Todėl, modeliuojant pokyčio projekto temą ir planuojamas veiklas, orientuotasi į tai, kaip galėtume patys skatinti glaudesnį ir paprastesnį bendradarbiavimą, asmeninės kompetencijos ugdymą bei šios kompetencijos ugdymo perimamumą, tęstinumą, mokiniui pereinant iš vienos ugdymo įstaigos į kitą, (t.y. pradedant vaikų lopšelyje-darželyje, einant į pradinę, vėliau pagrindinę mokyklą ir baigiant gimnazijoje).

Mokinio krepšelio įdiegimas Kazlų Rūdos savivaldybės mokyklas privertė konkuruoti. Pradžioje, tai atrodė teigiamas dalykas, nes kiekviena mokykla norėjo dirbti kuo geriau, kad joje mokytųsi kuo daugiau vaikų. Tačiau konkurencija iššaukė nenorą dalintis geriausia savo mokyklos veiklos patirtimi, mažėjo ir saugumo jausmas, o tai stabdo efektyvią kaitą švietimo bendruomenėje. Jaustis saugiam profesinėje veikloje yra vienas iš reikšmingiausių kiekvieno, nesvarbu, kur dirbančio, subjekto poreikių, nes profesija, anot R. Laužacko, yra atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, gebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems pasitenkinimo, materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaida. Pedagogų bendradarbiavimas išnyko savaime, pamažu jo mažėjo ir tarp mokinių bei jų tėvų*.* Taigi, poreikis nuolat bendrauti ir bendradarbiauti atsiranda savaime. Kuriamas projektas turėtų užmegzti glaudžius bendradarbiavimo saitus ne tik tarp konkrečios mokyklos bendruomenės narių, bet ir tarp savivaldybėje veikiančių ugdymo įstaigų.

Kiekvienas kūrybinės komandos narys siekia auginti save ir šalia esantį bei pasiruošęs bendradarbiauti, dalintis atsakomybe, supranta, kad pokytis prasideda nuo mažų darbų. Stengiasi savo pokyčio reikalingumo supratimą transliuoti ir savo kolegoms savivaldybės administracijoje, švietimo įstaigose, mokinių tėvams. Didžiosios dalies komandos narių atstovaujamos švietimo įstaigos yra labai įvairios: vaikų darželis ir įvairių tipų mokyklos, kaimo ir miesto, didelės ir mažos. Tad nenuostabu, kad yra įvairių požiūrių, priklausančių nuo ugdytinių amžiaus grupės aktualijų, tačiau bendras tikslas, bendravimo kultūra ir profesinė kompetencija padeda pasiekti sutarimą.

Vis dėlto, vertingiausia mūsų savivaldybės kūrybinei komandai randasi ne „plikas“ mokyklų reitingų rezultatas, o laimingas, visapusiškai tobulėjantis ir savimi pasitikintis vaikas. Vadinasi, mokiniai turi būti vieni iš pagrindinių pokyčio projekto naudos gavėjų. Pasak H. Ibseną „bendruomenė panėšėja į laivą; kiekvienas turi būti paruoštas paimti šturvalą”, todėl nei mokytojai nei tėvai negali likti nuošalyje. Vaikas kuria savo vertybių sistemą pagal tai, ką mano esant vertinga jo tėvams, o mokytojai, turėdami galimybę pažvelgti į šeimos kontekstą, gali aiškiau suvokti mokinio poreikius, lanksčiau pritaikyti mokymo technikas. Be to, mokytojų/auklėtojų, vaikų ir tėvų bendravimas skatina visų pusių tobulėjimą. Tikėtina, kad nuo mažens ugdant vaikų savęs pažinimo, pasitikėjimo savimi, savistabos, savitvarkos, savęs ir aplinkinių gerbimo, emocijų ir jausmų valdymo, kryptingo tikslų siekimo, savęs vertinimo įpročius ir įgūdžius, užtikrintume mokymosi sėkmę pagal kiekvieno sugebėjimus, o tai laiduotų ir asmens sėkmingą įsitvirtinimą gyvenime.

Darbas, mokymasis per praktinį žinių taikymą, kai akcentuojama kiekvieno komandos nario nuomonės svarba, didina pasitikėjimą bei skatina atsakomybės jausmą, padeda skleistis žmogaus iniciatyvai, entuziazmui ir vidinei motyvacijai. Konsultantų dėka pradedame suprasti, kad, norėdami svarių pokyčių, turime nuolat bendrauti, diskutuoti, ieškoti, kelti ir gryninti problemas. Išklausyti ir išgirsti šalia esantį kolegą, gebėti įsitikinimus, nuomones atskirti nuo tikrų probleminių klausimų, kantriai analizuoti situaciją, sisteminti turimus duomenis, kelti tikslus, nenukrypstant nuo temos planuoti veiklas, reflektuoti sėkmes ir nesėkmes, išlaikyti emocinę pusiausvyrą, dėl visko tartis ir tikėti sėkme bei neskubant ieškoti – eiti ilgesniu, bet patikimesniu keliu.