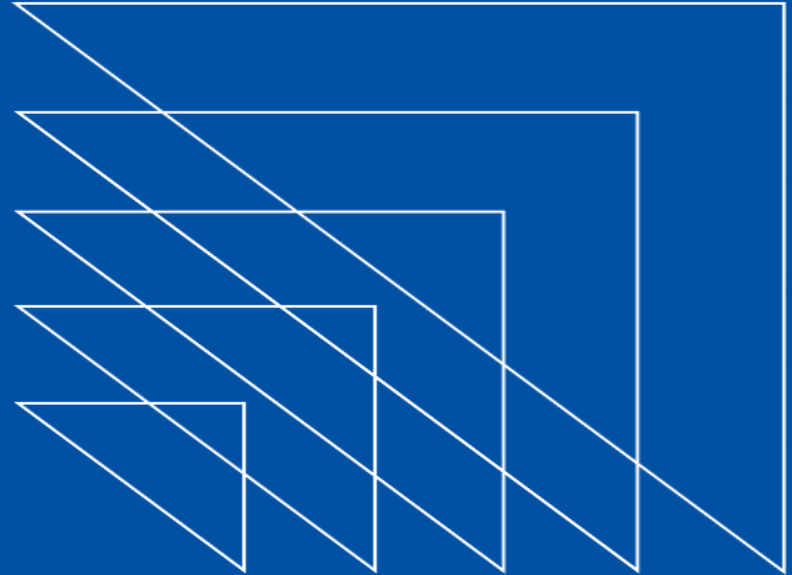


# Švietimo lyderystės magistrantūra

Įgalinančios  
lyderystės ir vadybos  
plėtros galimybės  
gimnazijoje

Diana Judkevič



# Temos aktualumas

- Nuolatinių pokyčių fone yra įsitvirtinęs įgalinimas kaip ypatingas lyderystės ir vadybos veikimo būdas.
- Įgalinančios lyderystės ir vadybos aspektas yra susijęs su Lietuvos švietimo siekiamybe.
- Atsižvelgus į gimnazijos kontekstą, tikėtina, kad įgalinančios lyderystės ir vadybos plėtra leistų gimnazijai siekti geresnių rezultatų.

# Probleminis klausimas, tikslas

**Probleminis klausimas** - kokios įgalinančios lyderystės ir vadybos plėtros galimybės gimnazijoje?

**Tikslas** - aptarti teorinius ir praktinius įgalinančios lyderystės ir vadybos aspektus bei iširti plėtros galimybes gimnazijoje.

# Uždaviniai

1. Aptarti įgalinimo sampratą švietimo kontekste;
2. Apžvelgti teorinius įgalinančios lyderystės ir vadybos aspektus;
3. Apžvelgti praktinius įgalinančios lyderystės ir vadybos aspektus;
4. Išanalizuoti įgalinančios lyderystės ir vadybos raišką bei ištirti plėtros galimybes gimnazijoje.

# Literatūros analizės įžvalgos (1/4)

	Socialinių santykių konstruktas			Motyvacijos konstruktas	
Mokslininkai	Conger ir Kanungo, 1988	Graen ir kt., 1975	Homans, 1958	Deci ir Ryan, 1985	Manz ir Sims, 1987
Teorija	<b>Įgalinimo ir vadovavimo sau teorija</b> (Empowerment and Self-leadership Theory)	<b>LMX teorija</b> (Leader-Member Exchange Theory)	<b>Socialinių mainų teorija</b> (Social Exchange Theory)	<b>Apsisprendimo teorija</b> (Self-Determination Theory)	<b>Savarankiškų darbo grupių teorija</b> (Self-managing Work Teams)
Tyrinėjimo laukas	Galios pasidalijimas su darbuotojais	Abipusiai santykiai tarp lyderio ir sekėjo (vadovo ir darbuotojo)	Socialinio elgesio mainai	Įgimti psichologiniai poreikiai: kompetencija, autonomija, santykiai	Vadovo vaidmenų paskirstymas darbuotojams

Arnold ir kt. (2000), Amundsen ir Martinsen (2014), Cheong ir kt. (2019), Gkorezis (2015), Hakimi (2009), Johnson-Penn (2019), Kazlauskaitė (2007), Kearney ir kt. (2019)

# Literatūros analizės įžvalgos (2/4)

Mokslininkai	Bolin, 1989	Bredeson, 1989	Melenzyer, 1990	Short, 1994	Carl, 2009
<b>Įgalinimo apibrėžimas</b>	<b>Investavimas į mokytojų teisę</b> dalyvauti keliant mokyklos tikslus ir formuojant politiką bei teisę profesionaliai spręsti apie mokymo programos turinį ir mokymo priemones	<b>Sisteminis procesas</b> , kurio metu mokytojai prisiimtų didesnę atsakomybę už savo profesinį gyvenimą	Profesionalumo, kai mokytojai <b>prisiima atsakomybę</b> ir dalyvauja priimant sprendimus, siekis	Procesas, kurio metu mokyklos bendruomenės nariai ugdo kompetenciją imtis atsakomybės už <b>savo augimą ir spręsti savo problemas</b>	<b>Mokymo aplinka</b> , kurioje mokymas gali vykti optimaliai, gali būti sukurta tik veiksmingai įgalinant

Kundu ir kt. (2019), Lashley (2001), Liu (2015), Nientied ir Toska (2021), Sharma ir Kirkman (2015), Flaherty (2018), Fong ir Snape (2013), Zimmerman (2000)

# Literatūros analizės įžvalgos (3/4)

Thomas ir Velthouse, 1990	Ford ir Fottler, 1995	Liu, Lepak, Takeuchi ir Sims, 2003	Houghton ir Yoho, 2005	Amundsen ir Martinsen, 2014
Įgalinanti lyderystė pasižymi ne tik oficialios valdžios pasidalijimu, bet ir <b>darbuotojų motyvacijos dirbti savarankiškai palaikymu</b> .	Įgalinanti lyderystė apima aukščiausios vadovybės galios, žinių perdavimą darbuotojams (knowledge workers), kurie yra autonomiški, <b>galintys</b> perminti iniciatyvą ir <b>sprešti</b> kasdienės veiklos <b>klausimus savarankiškai</b> .	Įgalinanti lyderystė suprantama kaip <b>konkrečių vadovavimo formų taikymas</b> – direktyvinis, transakcinis ir transformacinis vadovavimas (lyderystė). Nors čia ji apibūdinama kaip įtaka kitiems, bet įgalinimas – tai <b>daugiau įtakos suteikimas</b> nei įtakos darymas.	Įgalinanti lyderystė pasižymi <b>autonomijos suteikimu ir palaikymu</b> .	Įgalinanti lyderystė pasižymi paveikimo procesu, <b>galios pasidalijimu, motyvacijos palaikymu ir pažangos parama</b> , siekiant skatinti darbuotojų motyvaciją ir gebėjimą savarankiškai dirbti, nenuklystant nuo bendrų organizacijos tikslų ir strategijų.

Įgalinančios lyderystės ir vadybos požymiai pagal mokslininkus. Sudaryta magistrantės.

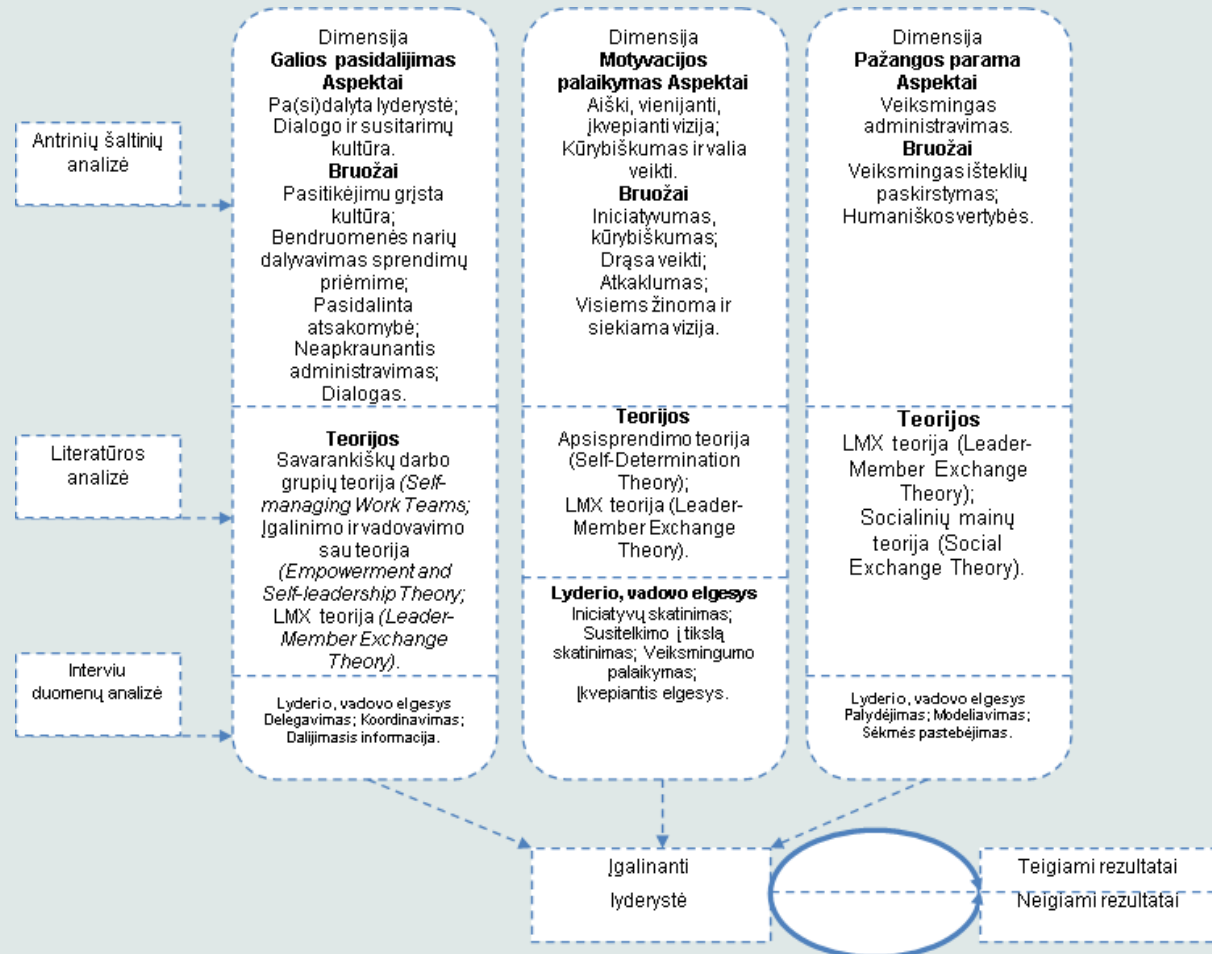
# Literatūros analizės įžvalgos (4/4)



Įgalinančios lyderystės ir vadybos aspektai pagal Geros mokyklos koncepciją. Sudaryta magistrantės.



# Atvejo studijos dizainas



# Atvejo studijos etapai

**1 etapas – tyrimo tikslo nustatymas.** *Išanalizuoti įgalinančios lyderystės ir vadybos raišką bei ištirti plėtros galimybes gimnazijoje.*

**2 etapas – tyrimo klausimo apibrėžimas.** *Kokios yra įgalinančios lyderystės ir vadybos plėtros galimybės gimnazijoje?*

3 etapas – etikos gairių sudarymas.

**4 etapas – duomenų rinkimas ir sisteminimas.**

**5 etapas – analitinių teiginių kūrimas ir tikrinimas.**

6 etapas – analitinių teiginių interpretavimas arba aiškinimas.

7 etapas – sprendimas dėl rezultato, ataskaitos parengimas.

# Antrinių šaltinių analizė

- 2011 metų gimnazijos išorės vertinimo ataskaitos analizė;
- 2011–2021 metų gimnazijos veiklos įsivertinimo (giluminio vertinimo) ataskaitų analizė;
- 2013–2014 ir 2017–2018 mokslo metų gimnazijos veiklos kokybės plačiojo įsivertinimo analizė.

# Respondentai



3 mokytojai dalykininkai; 1 mokytojas dalykininkas ir būrelio vadovas; 2 mokytojai dalykininkai ir klasės vadovai; 1 mokytojas dalykininkas, klasės vadovas ir būrelio vadovas; 2 mokytojai dalykininkai, klasių vadovai ir metodinių grupių pirmininkai; 1 mokytojas dalykininkas, klasės vadovas ir darbo tarybos pirmininkas; 2 mokytojai dalykininkai, specialistai, klasių vadovai, gimnazijos komisijų nariai.

# Kokybinio tyrimo rezultatai (1/3)

## Dimensija – galios pasidalijimas.

Aspektai: pa(si)dalyta lyderystė, dialogo ir susitarimų kultūra.

Bruožai: pasitikėjimu grįsta kultūra, bendruomenės narių dalyvavimas priimant sprendimus, pasidalyta atsakomybė, neapkraunantis administravimas, dialogas.

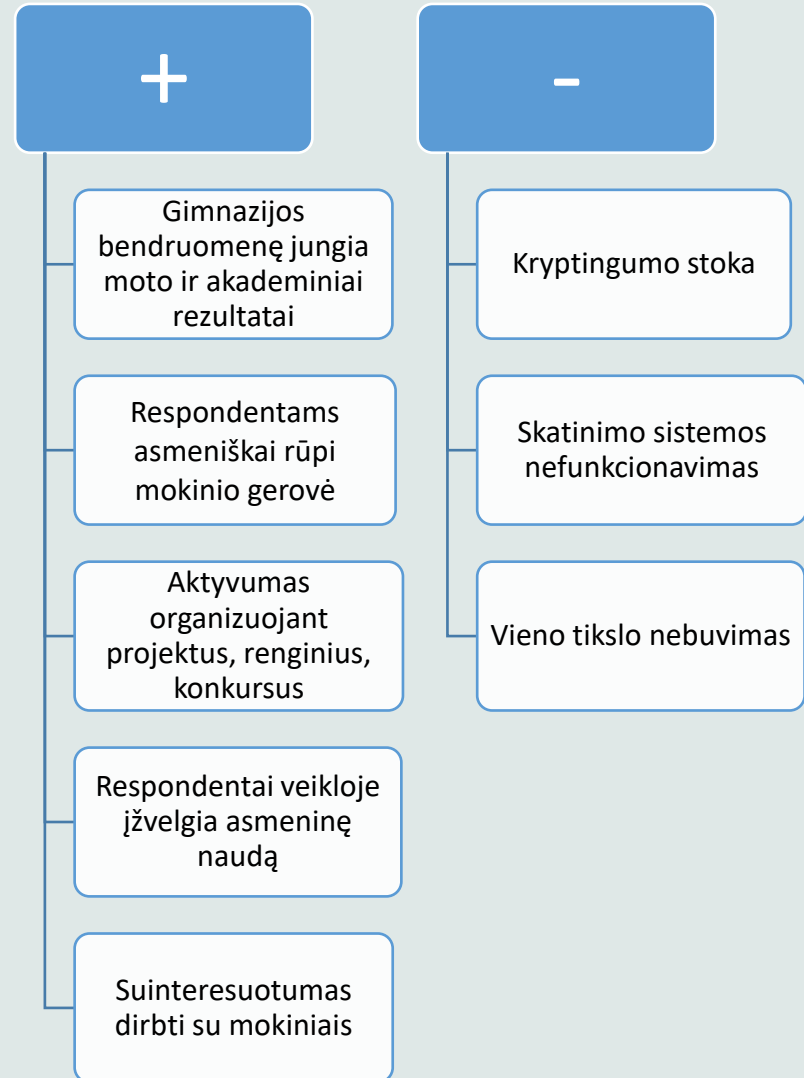


# Kokybinio tyrimo rezultatai (2/3)

## Dimensija – motyvacijos palaikymas.

Aspektai: aiški, vienijanti ir įkvepianti vizija, kūrybiškumas ir valia veikti.

Bruožai: iniciatyvumas ir kūrybiškumas, drąsa veikti, atkaklumas, visiems žinoma ir siekiama vizija.

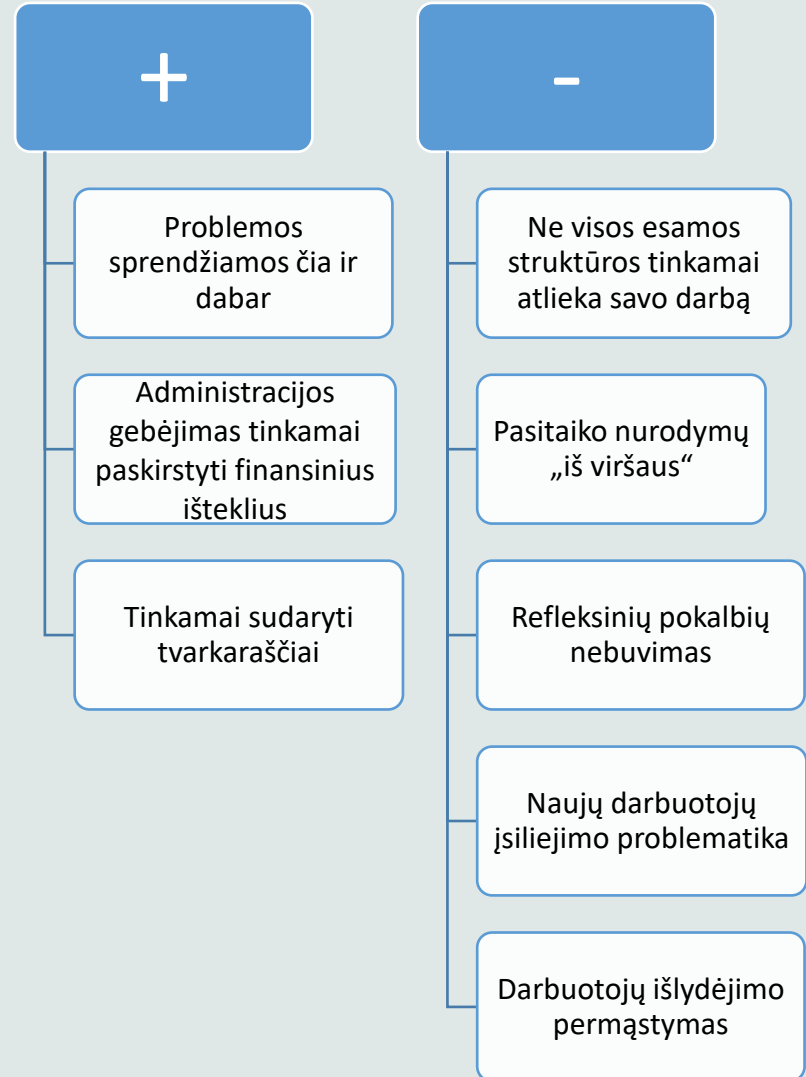


# Kokybinio tyrimo rezultatai (3/3)

**Dimensija – pažangos parama.**

Aspektas – veiksmingas administravimas.

Bruožai: veiksmingas išteklių paskirstymas, humanistinės vertybės.



# Įgalinančios lyderystės ir vadybos plėtros galimybės gimnazijoje

Galios pasidalijimo dimensijos plėtros galimybės gimnazijoje numatomos stiprinant delegavimą ir koordinavimą.

Motyvacijos palaikymo dimensijos plėtros galimybės gimnazijoje numatomos skatinant susitelkti į tikslą.

Pažangos paramos dimensijos plėtros galimybės gimnazijoje numatomos palydinti ir struktūrizuoti modeliavimą.



# Praktinė rekomendacija vadovams

## Dimensija – galios pasidalijimas.

Vadovo elgesys: Delegavimas, Koordinavimas ir dalijimasis informacija.

## Dimensija – motyvacijos palaikymas.

Vadovo elgesys: Iniciatyvų skatinimas, Susitelkimo į tikslą skatinimas, Veiksmingumo palaikymas, Įkvepiantis elgesys.

## Dimensija – pažangos parama.

Vadovo elgesys: Palydėjimas, Modeliavimas, Sėkmės pastebėjimas.

# Švietimo lyderystės magistrantūra

Įgalinančios  
lyderystės ir vadybos  
plėtros galimybės  
gimnazijoje

Diana Judkevič

