

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
UGDYMO MOKSLŲ IR SOCIALINĖS GEROVĖS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS IR PSICHOLOGIJOS KATEDRA

Eglė Galkauskienė

Edukologijos (specializacija – švietimo vadyba)
magistrantūros studentė, II kursas

**PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS VALDYMAS IKIMOKYKLINĖSE
ĮSTAIGOSE**

Magistro darbas

Darbo vadovė:
Prof. Dr. D. Malinauskienė

Šiauliai, 2016

Darbas originalus.....Eglė Galkauskienė
(studento parašas)

Darbe vartojamos pagrindinės sąvokos

Auklėtojas – asmuo, ugdantis vaikus nuo vienerių iki penkerių/šešerių metų pagal ikimokyklinio ugdymo programą (Pavyzdinis auklėtojo pareigybės aprašymas, 2005)

Pedagogas (mokytojas) – asmuo, įgijęs aukštąjį (aukštesnįjį, įgytą iki 2009 metų, arba specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą ir pedagogo kvalifikaciją (Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas, 2011).

Priešmokyklinio ugdymo pedagogas – asmuo, priešmokyklinėje grupėje ugdantis vaikus nuo 5–6 metų (Priešmokyklinio ugdymo pedagogo pavyzdinis pareiginis aprašymas, 2003).

Ikimokyklinis ugdymas - teikiamas vaikui nuo gimimo, iki jam pradėdamas teikti priešmokyklinis arba pradinis ugdymas (Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas, 2011).

Pedagogo kvalifikacija – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų mokiniams ugdyti, visuma (Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas, 2011).

Adaptacija – adaptacija [lot. adaptatio — pritaikymas, priderinimas], žmogaus prisitaikymas prie kintančių gyvenimo sąlygų (Tarptautinių žodžių žodynas, 2001).

Socializacija - [lot. socialis — visuomeninis], individo tapimas visuomeniniu žmogumi, asmenybe (Tarptautinių žodžių žodynas, 2007).

Profesinė adaptacija - tai profesinių įgūdžių bei gebėjimų perėmimas, profesijai aktualių asmeninių savybių ugdymas, siekiant suformuluoti teigiamą darbuotojo požiūrį į savo profesiją, padidinti motyvaciją dirbti bei palengvinti asmens identifikaciją su konkrečia profesine veikla (Jonušaitė, Žydžiūnaitė ir kt. 2005).

Socialinė adaptacija – tai, kai padedama darbuotojams prisitaikyti prie kolektyvo (Stankevičienė, Lobanova, 2006).

Psichologinė adaptacija – tai visų poreikių, pagal Maslow piramidę, patenkinimas.

TURINYS

SANTRAUKA	4
SUMMARY	5
ĮVADAS	6
1. PRADEDANTYSIS PEDAGOGAS	11
1.1. Dokumentai, reglamentuojantys ikimokyklinio ugdymo pedagogų darbo specifiką	11
1.2. Pradedančiojo pedagogo samprata.....	13
1.2.1. Pradedančiojo pedagogo darbo istorinė raida	15
1.2.2. Pradedančiojo pedagogo darbo raidos etapai	17
2. ADAPTACIJOS APIBRĖŽTIS IR RŪŠYS.....	22
2.1. Profesinė adaptacija.	25
2.2. Socialinė adaptacija.	27
2.3. Psichologinė adaptacija.....	27
3. ADAPTACIJOS VALDYMAS.....	29
3.1. Mentorystė	33
3.2. Pedagoginės stažuotės.....	36
3.3. Pedagogo kompetencijų aplankalas	38
4. PRADEDANČIŪJŲ PEDAGOGŲ VEIKLŲ STEBĖJIMŲ ANALIZĖ	39
4.1. Tyrimo metodika ir organizavimas	39
4.1.1. X organizacijos pradedančiųjų pedagogų ugdomosios veiklos stebėjimo lentelių analizė	39
5. PRADEDANČIŪJŲ PEDAGOGŲ NUOMONIŲ TYRIMAS	43
5.1. Tyrimo metodika ir organizavimas	43
5.2. Profesinė adaptacija	45
5.3. Socialinė – psichologinė adaptacija.....	52
5.4. Adaptacijos proceso valdymas.....	57
DISKUSIJA	62
IŠVADOS	64
REKOMENDACIJOS	66
LITERATŪRA	68
PRIEDAI	74

SANTRAUKA

PRADEDANČIŪJŲ PEDAGOGŲ ADAPTACIJOS VALDYMAS IKIMOKYKLINĖSE ĮSTAIGOSE

Naujo darbuotojo adaptacija - aktuali problema organizacijų vadovams, siekiantiems, kad jų įmonių veikla būtų kuo efektyvesnė, darbo našumas geresnis, o patys darbuotojai būtų patenkinti savo padėtimi. Sėkmingai adaptavęsis pedagogas gali ne tik realizuoti save profesinėje veikloje, bet ir teikti kokybiškas paslaugas vartotojui, t.y. vaikui ir jo tėvui (globėjui). Ypatingai svarbu, kad kompetentingas, motyvuotas ir sėkmingai adaptavęsis pedagogas dirbtų ikimokyklinėje įstaigoje, nes pirmoji ugdymo įstaiga kur patenka vaikas iš šeimos yra ikimokyklinė įstaiga.

Ugdymo plėtotės centro užsakyму buvo atliktas tyrimas, kurių vienas iš tikslų buvo išsiaiškinti pradedančiųjų pedagogų adaptacijos problemas mokykloje. Taip pat buvo tyrinėtas mokytojų požiūrį į pirmuosius darbo metus mokykloje. Pradedančiųjų pedagogų adaptacijos problemos ikimokyklinėje įstaigoje tyrinėtos plačiau nebuvo. Remiantis anksčiau minėtais aspektais buvo pasirinkta gilintis į pradedančiųjų pedagogų, dirbančių ikimokyklinėse įstaigose ir baigusių Šiaulių universitete pedagogines studijas, darbo pradžioje patiriamus sunkumus.

Tyrimo objektas. Pradedančiųjų pedagogų adaptacijos valdymas.

Hipotezė. Tikėtina, jogpradedantieji pedagogai adaptacijos procese patiria sunkumus ikimokyklinėse įstaigose.

Tyrimo tikslas. Ištirti pradedančiųjų pedagogų adaptacijos valdymą ikimokyklinėse įstaigose.

Analizuojant dokumentus pastebėta, kad pradedantiesiems pedagogams daugiausiai problemų kėlė ugdymo diferencijavimas ir individualizavimas. Labiausiai žinių trūko kūno kultūros planavimo ir organizavimo srityje, darbo su specialiųjų poreikių vaikais bei ugdymo būdų ir metodų parinkimo srityse. Pradedantieji pedagogų nuomonių analizė atskleidė mentoriaus turėjimo naudą.

Pradedančiųjų pedagogų profesinės adaptacijos ikimokyklinėje įstaigoje išanalizuoti sunkumai, priežastys bei pagalbos būdai leido sukurti pagrindą rekomendacijoms aukštajai mokyklai ir ikimokyklinėms įstaigoms.

SUMMARY

MANAGING THE BEGINNER EDUCATORS' ADAPTATION PROCESS IN PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

The adaptation of a new worker is an urgent issue for the Heads of institutions seeking for efficient activities of their companies, better workforce productivity and workers' satisfaction with their status. Successfully adapted teacher can not only realize him/herself in professional activities, but he/she can also render the qualitative services to the users, i.e. a child and his/her parents (guardians). It is especially important that a competent, motivated and successfully adapted educator could work in a pre-school institution, because a pre-school institution the first educational institution for a child after his/her family.

The research was conducted at the request of the Centre for Education Development. One of the aims of this research was the determination of adaptation problems of young teachers. The research also studied the teachers' attitude to the first working year at school. The research did not focus on a deep analysis of young teachers' adaptation problems in pre-school institutions. Basing on the above-mentioned aspects the research author studied the difficulties of young teachers working in pre-school institutions and graduated from Šiauliai University Educational Studies at the beginning of their work.

The object of the research. Managing of the beginner teachers adaptation.

Hypothesis. It is supposed that young teachers experience difficulties during their adaptation process in pre-school institutions.

The aim of the research. To analyze managing of the beginner teachers adaptation in pre-school educational institutions.

The analysis of documents showed that educational differentiation and individualization was the main problem for young teachers. They experience the lack of knowledge in planning and organization of physical training, working with children with special educational needs and when choosing the educational means and methods. The analysis of young teachers' opinion revealed the benefit of mentor's availability.

The analyzed difficulties and reasons of young teachers' professional adaptation in pre-school institutions, as well as the ways of possible support, allowed preparing recommendations for higher educational institution and pre-school institutions.

IVADAS

Temos aktualumas.

Temos aktualumą rodo Lietuvos mokslininkų tyrimai jaunųjų specialistų įsidarbinimo tema. Jaunimo padėtį Lietuvos visuomenėje, darbo rinkoje nagrinėjo įvairių mokslo sričių mokslininkai - psichologai, pedagogai, sociologai, ekonomistai ir kt. Svarbu nagrinėti ne tik absolventų įsidarbinimo galimybes, bet ir tai, kaip ką tik įgijęs specialybę bei pradėjęs savo darbinę/profesinę karjerą jaunas žmogus prisitaiko organizacijoje. Naujo darbuotojo adaptacija - aktuali problema organizacijų vadovams, siekiantiems, kad jų įmonių veikla būtų kuo efektyvesnė, darbo našumas geresnis, o patys darbuotojai būtų patenkinti savo padėtimi (Dessler, 2001). Kaip vyksta naujų/jaunų darbuotojų adaptacija nagrinėja mokslininkai: R. Grigas (1982), A. Sakalas (1998), A. Stankevičienė, L. Lobanova (2006), F. S Butkus (2008) ir kt.

Valstybinėje švietimo 2013-2020 strategijoje I prioritete kryptimi laikoma "Mokytojai ir dėstytojai", kuria siekiama skatinti gabių jaunų žmonių motyvaciją. O motyvaciją darbe palaikyti gali sėkminga adaptacija darbo vietoje. Nesėkmingai adaptavęsis darbuotojas pasak P. Jucevičienės (1996) ne tik sukelia nuostolių sau, organizacijai, bet ir visuomenei, kadangi tam tikros srities specialistai neprisitaikę prie organizacijos sąlygų bei reikalavimų praranda galimybę tapti toje įstaigoje savo srities profesionalais ir priversti ieškoti darbo kitoje įstaigoje, kur vėl iš naujo reikalingos investicijos į darbuotoją. F. S. Butkus (2006) teigia, kad siekiant, jog darbuotojas neišeitų iš organizacijos, o sėkmingai joje dirbtų, atnešdamas naudą įstaigai, reikia sudaryti sąlygas darbuotojui tinkamai prisitaikyti prie organizacijos reikalavimų. Žmogiškųjų santykių, kuria ir yra grindžiamas šis magistro darbas, teorijos autoriai teigia, kad žmogiškieji veiksniai (tarpusavio santykiai, gera socialinė, psichologinė atmosfera) yra svarbiausi didinant asmeninį darbo našumą.

Sėkmingai adaptavęsis pedagogas gali ne tik realizuoti save profesinėje veikloje, bet ir teikti kokybiškas paslaugas vartotojui, t.y. vaikui ir jo tėvui (globėjui). Kaip teigia O. Monkevičienė, B. Autukevičienė (2008) pedagogo profesinė raida prasideda dar studijuojant, rengiantis tapti vaikų ugdytoju. Nuo pradedančiojo pedagogo profesinės raidos sėkmės priklauso vaikų ugdymo kokybė. *Pradedančiojo pedagogo* sąvoka dažniausiai naudojama kalbant apie jaunos, savo profesinę karjerą po studijų pradėjusius mokytojus (Shoval, Erlich, Fejgin, 2010). Kaip teigiama Pedagogų karjeros aprašo projekte (2005) pirmaisiais darbo metais pradedantieji mokytojai, gali patirti tam tikrų sunkumų dėl to, kad pradeda dirbti tokioje darbo aplinkoje, kuri jiems vis dar palyginti nepažįstama. S. Poteliūnienė, E. Šatikauskaitė (2015) teigia, kad laikotarpis, per kurį jaunas žmogus

tampa atsakingu pedagogu, laikomas kritiniu mokytojokarjeroje, dažnai yra susijęs su nauja patirtimi bei iššūkiu ir sietinas su adaptacijos (pritaikymo) sąvoka.

Ypatingai svarbu, kad kompetentingas, motyvuotas ir sėkmingai adaptavęsis pedagogas dirbtų ikimokyklinėje įstaigoje. Pirmoji ugdymo įstaiga kur patenka vaikas iš šeimos yra ikimokyklinė įstaiga, kur ugdomos vaikų kompetencijos. Nors ikimokyklinis ugdymas Lietuvoje nėra privalomas, tačiau ikimokyklines/priešmokyklines įstaigas, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis (ikimokyklinis.lt, 2016) lanko 87 proc. 3-6 metų amžiaus šalies vaikų. OECD PISA 2012 rezultatų pristatyme (2013, p.24) teigiama, kad „Beveik visose šalyse mokiniai lankę darželį ilgiau nei metus pasiekia aukštesnių rezultatų nei jų bendraamžiai jo nelankę“. Todėl akivaizdu, jog ikimokyklinis ugdymas yra labai svarbus laiko tarpas vaiko gyvenime.

Būtinybė užtikrinti kokybišką mokymą yra vienas pagrindinių Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos tikslų. Programoje pabrėžiama, kad itin svarbu užtikrinti tinkamą pirminį mokytojų rengimą, nuolatinę profesinę mokytojų bei dėstytojų raidą ir pasiekti, kad mokytojo profesija taptų patraukli (Europos komisija, 2013).

Tyrimo problema.

2012 – 2013 metais Ugdymo plėtotės centro užsakymu buvo atliktas tyrimas, kurių vienas iš tikslų buvo išsiaiškinti pradedančiųjų pedagogų adaptacijos problemas mokykloje. Remiantis šio tyrimo ataskaita (pradedančiųjų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir pagalbos jiems teikimo pirmaisiais pedagoginio darbo metais poreikių ir galimybių tyrimo ataskaita, 2013) buvo išskirtos pagrindinės problemos su kuriomis susiduria pradedantieji pedagogai mokykloje jų pačių, mentorių ir ekspertų nuomone: mokinių motyvacijos trūkumas, didelė atsakomybė, menkas švietimo sistemos finansavimas. O. Monkevičienė, K. Stankevičienė ir kt. (2007, p. 9) teigia, kad „Pradedančiam dirbti mokytojui dažniausiai stinga informacijos apie mokyklos administraciją ir pedagogų kolektyvą, apie ugdymo įstaigos vidaus taisykles ir ugdymo proceso organizavimą, jis neturi žinių apie tėvų bendruomenę. Pradedantis dirbti mokytojas patiria sunkumų bendraudamas tiek su kolegomis, tiek ir su ugdytiniais“.

Mokytojų požiūrį į pirmuosius darbo metus tyrinėjo ir G. Mitkienė (2006). Autorė išskyrė šias pagrindines priežastis dėl kurių mokytojams sunku prisitaikyti darbe: nepakankama darbo patirtis, nepalanki atmosfera kolektyve, nepakankama patyrusių pedagogų pagalba.

Platesnę sąvoką „darbuotojų socializaciją“ ikimokyklinėje įstaigoje tyrinėjo V. Gražulis ir B. Bazienė (2009, p. 354), kurie teigia, jog „naujojo darbuotojo adaptacijai skiriamas per mažas dėmesys: laiku nesuteikiama reikalinga informacija ir parama, kad darbas būtų atliktas

patenkinamai, taip pat nepakankamai rūpinamasi bendravimu organizacijoje. Dažnai naujas darbuotojas paliekamas vienas su savo problemomis, jam tenka klausinėti bendradarbių arba aiškintis pačiam“. Pradedančiųjų pedagogų adaptacijos problemos ikimokyklinėje įstaigoje tyrinėtos plačiau nebuvo.

Tyrimo objektas. Pradedančiųjų pedagogų adaptacijos valdymas.

Hipotezė. Tikėtina, jog pradedantieji pedagogai dirbantys ikimokyklinėse įstaigose adaptacijos procese patiria sunkumus.

Tyrimo tikslas. Ištirti pradedančiųjų pedagogų adaptacijos valdymą ikimokyklinėse įstaigose.

Uždaviniai.

1. Teoriškai pagrįsti pradedančiojo pedagogo ir adaptacijos sampratą.
2. Atliekant veiklų stebėjimo planų turinio analizę išanalizuoti pradedančiųjų pedagogų adaptacijos procese patiriamus sunkumus.
3. Išsiaiškinti pradedančiųjų pedagogų nuomonę apie sunkumus su kuriais jie susidūrė pirmais – trečiais darbo metais.
4. Parengti rekomendacijas ikimokyklinio sektoriaus darbdaviams bei aukštajai mokyklai ruošiančiai ikimokyklinio ugdymo pedagogus.

Tyrimo metodai:

Teoriniai: Mokslinės literatūros šaltinių, ikimokyklinį ugdymą reglamentuojančių dokumentų turinio analizė, lyginimas, sisteminimas, apibendrinimas, leidę teoriškai pagrįsti pradedančiojo pedagogo sampratą, raidos etapus, adaptacijos procesą.

Aprašomieji: stebėjimas. X ikimokyklinės įstaigos pradedančiųjų pedagogų ugdomosios veiklos stebėjimo protokolų analizė, kurios dėka buvo pastebėti pirminiai pradedančiųjų pedagogų patiriami sunkumai planuojant ir organizuojant ugdomąsias veiklas ikimokyklinėje įstaigoje.

Empiriniai: pradedančiųjų pedagogų apklausos raštu naudojant masines komunikavimo priemones analizė, leidusi plačiau ištirti pradedančiųjų pedagogų adaptacijos procese patiriamus sunkumus.

Tyrimo metodologija. Tyrimas grindžiamas:

- **Žmogiškųjų santykių teorija.** Šioje teorijoje teigiama (E. Mayo (1880–1949)), kad draugiški santykiai su bendradarbiais, sąlygojantys gerą mikroklimatą yra vienas iš žmogiškųjų santykių teorijos kertinių akmenų (Sakalas, Šilingienė, 2000). Pradedantysis pedagogas pradėdamas darbinę karjerą dažnai pagalbos kreipiasi į jau seniau dirbančius kolegas. Taip pat norint pasiekti puikių ugdymo (si) rezultatų būtinas kolegų bendravimas ir bendradarbiavimas, todėl palaikyti gerus

santykius su kolegomis būtina norint sukurti tinkamą mikroklimatą ne tik ikimokyklinėje įstaigoje kaip darbovietėje, bet ir grupėje savo ugdytiniams.

Kiekvieno vadovo pareiga yra didinti darbo našumą, tačiau kaip teigiama žmogiškųjų santykių teorijoje svarbiausią įtaką didinant darbo našumą turi ne finansiniai ar materialiniai, o psichologiniai ir socialiniai veiksniai (Sakalas, Šilingienė, 2000). Pastaruosius veiksnius galima realizuoti vadovaujantis humanistine pedagogikos kryptimi.

- **Humanizmo idėjomis.** Amerikiečių psichologas Maslow (Abraham Maslow (1908 – 1970), teigdamas, kad kiekviename iš mūsų glūdi save reiškiančiam individui būdingas kūrybiškumas, o kad jį galėtumėm pasiekti, plėtoti, nereikia ypatingų gabumų ar talento, būtina palanki aplinka. Kiekvienas žmogus turi motyvus augti ir tobulėti, o tuos motyvus sudaro mūsų poreikiai. Patenkinus vienus poreikius, galime siekti kitų, kol galų gale galime save realizuoti. Svarbiausias asmenybės požymis, anot Maslow, yra savojo AŠ suvokimas ir teisingas vertinimas. Jei savojo AŠ samprata teigiama ir žmogaus savęs vertinimas yra geras, tuomet žmogus yra laimingesnis ir sveikesnis fiziškai, socialiai ir psichologiškai. (Kerevičienė, 2014).

Taigi pradedantysis pedagogas atėjęs į ikimokyklinę įstaigą taip pat patenka į aplinką, kur turėtų galėti patenkinti savo poreikius, realizuoti save. Norint patenkinti vienus asmenybės poreikius ir eiti prie kitų pirmiausiai reikalinga tinkama pradedančiojo pedagogo adaptacija ikimokyklinėje įstaigoje.

Tyrimo imtis ir organizavimas.

I etapas. Mokslinės literatūros, dokumentų, aktualios tyrimo problemai, paieška ir analizė (2015 m. rugsėjo mėn. – 2016 m. kovo mėn.).

II etapas. Tyrimo instrumento konstravimas (2016 m. kovo mėn.).

III etapas. Žvalgomojo (pilotinio) tyrimo organizavimas ir gautų duomenų apdorojimas. Tyrimo metu buvo išanalizuotos X organizacijos 7 pradedančiųjų pedagogių 17 veiklos planų lentelių. Tyrimo instrumento tikslinimas (2016 m. balandžio mėn.).

IV etapas. Kokybinio tyrimo organizavimas (2016 m. balandžio mėn.).

V etapas. Kokybinio tyrimo rezultatų analizė (2016 m. gegužės mėn.). Tyrime dalyvavo 27 respondentai, neturintys 3 metų darbinės patirties, Šiaulių universitete baigę pedagogines studijas ir dirbantys pedagogais ikimokyklinėse įstaigose.

VI etapas. Išvadų ir rekomendacijų pateikimas (2016 m. gegužės mėn.).

Tyrimo naujumas ir reikšmingumas.

Pradedančiųjų pedagogų profesinės adaptacijos ikimokyklinėje įstaigoje išanalizuoti sunkumai, priežastys bei pagalbos būdai leido sukurti pagrindą – rekomendacijas, kuriomis remiantis bus galima pagerinti, o gal ir pagreitinti pradedančiojo pedagogo adaptaciją darbo vietoje, sukurti palankią darbo aplinką, kurios pedagogas nepaliks dėl nesėkmingos adaptacijos. Remiantis tyrimo duomenimis aukštojoje mokykloje būtų galima tobulinti studijų programas ir ugdyti reikiamas kompetencijas. Taip suteikiant naudos tiek pradedantiems pedagogams ir ikimokyklinių įstaigų vadovams, tiek aukštųjų mokyklų studijų programų rengimo/tobulinimospecialistams.

Darbo struktūra.

Magistro darbą sudaro įvadas, 5 skyriai. Pirmajame skyriuje apibrėžiama pradedančiojo pedagogo samprata bei jodarbo raidos etapai. Antrajame skyriuje apibrėžiama adaptacijos samprata bei jos rūšys. Trečiajame skyriuje apibūdinamas adaptacijos valdymas. Ketvirtajame ir penktajame skyriuose analizuojami tyrimo rezultatai. Taip pat darbe pateikiamos išvados, rekomendacijos ikimokyklinėms įstaigoms bei aukštajai mokyklai, diskusija, literatūros sąrašas, priedai. Darbe pateikta 16 lentelių ir 7 paveikslai. Bendra darbo apimtis 74 puslapis ir priedai. Literatūros sąrašė 81 šaltinis.

1. PRADEDANTYSIS PEDAGOGAS

1.1. Dokumentai, reglamentuojantys ikimokyklinio ugdymo pedagogų darbo specifiką

Visą žmonijos kultūrinę patirtį individas perima per ugdymą. J. Vaitkevičius (1989) ugdymą apibrėžia kaip vadovaujamą žmonių bendravimą kultūros vertybių pagrindu, kuriam reikšminga yra pedagogo asmenybė, jo moralė bei pilietinė atsakomybė. Todėl ugdymas yra svarbiausia žmonijos egzistencijos forma iš kurios kyla žmonijos ugdomosios veiklos patirtis, prisidedanti prie tikrosios ugdymo paskirties atskleidimo ir jos galimybių panaudojimo žmonijos labui. Žmogų supa ir veikia trys veiksniai – natūra, kultūra ir žmonės. „Šeima, ugdymo įstaiga, visuomenė – svarbiausi veiksniai, lemiantys visapusišką asmenybės ugdymą“ (Survutaitė, Žilionis, 2003, p. 71).

Pagrindinis žmogus, kuris turi teisę teikti vaikui ugdymą yra pedagogas. Pedagogas, remiantis Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu (2011) yra asmuo, įgijęs aukštąjį (aukštesnįjį, įgytą iki 2009 metų, arba specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą ir pedagogo kvalifikaciją. Pirmoji ugdymo įstaiga, kuri prisideda prie visapusiško asmenybės ugdymo yra ikimokyklinė įstaiga, kuri dažniausiai teikia ne tik ikimokyklinio, bet ir priešmokyklinio ugdymo paslaugas. Todėl šiose įstaigose dirba ne tik ikimokyklinio ugdymo auklėtojai, bet ir priešmokyklinio ugdymo pedagogai. Žemiau esančioje lentelėje lyginami ikimokyklinio ugdymo auklėtojo ir priešmokyklinio ugdymo pedagogo sampratų apibrėžtys bei jų atliekamos funkcijos.

1 lentelė. Auklėtojo ir priešmokyklinio ugdymo pedagogo sampratų bei jų atliekamų funkcijų palyginimas.

	Ikimokyklinio ugdymo auklėtojas	Priešmokyklinio ugdymo pedagogas
Apibrėžimas	Auklėtojas – asmuo, ugdantis vaikus nuo vienerių iki penkerių/šešerių metų pagal ikimokyklinio ugdymo programą.	Priešmokyklinio ugdymo pedagogas – asmuo, priešmokyklinėje grupėje ugdantis vaikus nuo 5–6 metų.
Išsilavinimas	Auklėtojas privalo turėti aukštąjį arba aukštesnįjį (specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą ir būti baigęs vieną iš mokytojų rengimo ikimokyklinėms įstaigoms arba edukologijos studijų krypties programų ir turintis auklėtojo kvalifikaciją.	Priešmokyklinės grupės pedagogas privalo turėti aukštąjį arba aukštesnįjį išsilavinimą, būti įgijęs ikimokyklinio amžiaus vaikų auklėtojo arba (ir) pradinių klasių mokytojo kvalifikaciją ir iki 2005 m. papildomai išklauses priešmokyklinio ugdymo kvalifikacijos tobulinimo kursą pagal Švietimo ir mokslo ministerijos reikalavimus atitinkančias kvalifikacijos tobulinimo programas.
Funkcijos	<ul style="list-style-type: none"> organizuoti ir vykdyti ugdomąjį procesą; planuoti grupės ugdomąją veiklą; kurti grupės ugdomąją aplinką, parinkti priemones; ugdyti ir/ ar dalyvauti vaikų 	<ul style="list-style-type: none"> organizuoti pedagoginį procesą, orientuotą į individualius vaiko ugdymo(si) poreikius, priešmokyklinio ugdymo tikslus, uždavinius, standartus; kurti stimuliuojančią, funkcionalią,

	<p>ugdymo(si) procese;</p> <ul style="list-style-type: none"> • prireikus dalyvauti rengiant individualias vaikų ugdymo(-si) programas; • sistemingai vertinti, fiksuoti vaikų daromą pažangą, apie vaikų pasiekimus informuoti tėvus (globėjus); • teikti informaciją, pagal kompetenciją konsultuoti tėvus (globėjus), kitus įstaigoje dirbančius specialistus ikimokyklinio amžiaus vaikų ugdymo klausimais; • inicijuoti ir/ar dalyvauti bendruose įstaigos renginiuose, projektuose ir kitose veiklose; • gauti informacinę, konsultacinę, metodinę pagalbą iš socialinių, specialiųjų pedagogų, logopedų, surdopedagogų, tiflopedagogų, psichologų, sveikatos priežiūros specialistų, administracijos; • Gali teisės aktų nustatyta tvarka tobulinti kvalifikaciją, atestuotis; 	<p>dinamišką, psichologiškai ir fiziškai saugią ugdymo(si) aplinką;</p> <ul style="list-style-type: none"> • parinkti ugdymo metodus ir priemones, atitinkančias specialiuosius vaikų ugdymo(si) poreikius; • daryti išvadas apie kiekvieno vaiko patirties kaupimo ypatumus, prireikus inicijuoti individualių ugdymo(si) programų rengimą, dalyvauti jas rengiant; • sistemingai stebėti ir vertinti vaiko gebėjimus, socialinę kultūrinę kompetenciją, brandumo mokyklai lygmenį, įvairiais būdais fiksuoti vaiko pasiekimus; • supažindinti šeimą su priešmokyklinio ugdymo ypatumais, nuolat informuoti apie vaiko daromą vystymosi pažangą; • skatinti tėvus dalyvauti grupės veikloje, rūpintis tėvų švietimu, pagal kompetenciją teikti jiems informaciją, konsultuoti; • bendradarbiauti su kitais pedagogais (logopedais, specialiaisiais, socialiniais pedagogais, darželio auklėtojais, būsimąja mokytoja ir kt.); • taikyti specialias kalbos mokymo metodikas vaikams iš kitakalbių ar mišrių šeimų, jeigu tėvai ketina juos leisti į mokyklą negimtąja kalba; • bendrauti ir bendradarbiauti su vietos bendruomene, administracinėmis bei socialinės rūpybos įstaigomis, įvairiomis visuomeninėmis organizacijomis ir kt., prisidėti prie bendruomenės socialinių programų įgyvendinimo; • tobulinti savo kvalifikaciją.
--	---	--

Lentelė sudaryta remiantis Pavyzdiniu auklėtojo pareigybės aprašymu (2005) bei Priešmokyklinio ugdymo pedagogo pavyzdiniu pareiginiu aprašymu (2003). Kadangi lyginant auklėtojo ir priešmokyklinio ugdymo pedagogo funkcijas pastebėta daug panašumų, toliau darbe sąvoka „pedagogas“ bus suprantama kaip ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogas.

G. Šeibokienė (2004) teigia, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės kompetencijos yra vienas iš svarbiausių ugdymo kokybę užtikrinančių veiksnių, todėl į klausimą „Kokio ikimokyklinio amžiaus vaikų auklėtojo mums reikia?“ atsako trumpai – kompetentingo.

Nors pedagoginė sąveika yra „dvikryptis reiškinys – ugdytojas-ugdytinis, vis dėlto pagrindinis komunikacinių veiksnių iniciatorius ir subjektas yra ugdytojas“ (Lipnevičienė; Augienė (2002). Pedagoginis bendravimas vyksta jo iniciatyva, jis valdo bendravimo eigą, formuoja ugdytinio asmenybę. J. Litvinienė (1999) tyrinėjusi tėvų ir ikimokyklinių įstaigų pedagogų požiūrį į vaikų darželį, konstatavo, kad gera vaiko savijauta darželyje labai priklauso nuo pedagogų santykių su

auklėtiniu. Darbo autorės turima pedagoginė patirtis leidžia teigti, kad sėkmingai pedagoginei sąveikai būtinas ir tėvų įsijungimas į ugdymo procesą.

D. Hayes lygindamas pradinių klasių ir ikimokyklinio ugdymo pedagogų nuostatas, teigė, kad pedagogai, dirbantys su ikimokyklinio amžiaus vaikais ir dirbantys su pradinukais, vadovaujami skirtingais prioritetais. Autoriaus atlikti tyrimai rodo, kad dalykinės žinios svarbesnės pradinių klasių mokytojams, o ikimokyklinio ugdymo pedagogus labiau domina socialinius gebėjimus formuojanti veikla (Tamošiūnas, 1998). Pasak E. Jurašaitės-Harbison (2006), irgi pritaria minčiai, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogus labiau domina socialinius gebėjimus formuojanti veikla. Mokslininkės atlikti tyrimai atskleidė, kad darželio pedagogai daug laiko skiria bendravimo ir bendradarbiavimo, asmens higienos gebėjimų ugdymui, grupės gyvenimo ritmo ir taisyklių mokymui. Todėl, galima teigti, kad dėl darbo specifikos, reikalaujančios gilaus savo ugdytinių raidos dėsnų pažinimo bei socialinių veiksmų (gana žemas profesijos statusas visuomenėje, nedidelis, lyginant su kitų profesijų atstovais, atlyginimas) ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesija turėtų atspindėti dar didesnę profesinių gebėjimų ir profesinio kryptingumo vaidmenį. Ikimokyklinio ugdymo pedagogo kompetencijos turi savo ypatumų — didesnę poreikį turėti asmenybės pedagoginių ir psichologinių savybių, profesinį kryptingumą, suprasti vaiką ir vaikystę (Tamošiūnas, 1998).

Ikimokyklinėje įstaigoje pradedamos ugdyti asmenybės - vaikai. O tuos vaikus turi ugdyti savo darbą išmanantys pedagogai. Pedagogų darbo kokybę gali įtakoti daugelis veiksnių. Vienas jų – pradedančiojo pedagogo darbo pradžia: kaip pradedantysis pedagogas adaptavosi darbo vietoje ir kokie iššūkiai, įspūdžiai, mintys kilo pradėjus darbinę veiklą.

1.2. Pradedančiojo pedagogo samprata

Pradedančiojo mokytojo sąvoka dažniausiai vartojama kalbant apie jaunos, tik savo profesinę karjerą po studijų pradėjusius pedagogus (Shoval, Erlich, Fejgin, 2010). Laikotarpis, per kurį jaunas žmogus tampa atsakingu pedagogu, laikomas kritiniu mokytojo karjeroje ir dažnai yra susijęs su nauja patirtimi bei iššūkiais ir sietinas su profesinės adaptacijos sąvoka. Kuo sėkmingesnė yra profesinė mokytojo adaptacija, tuo didesnė tikimybė, kad jis realizuos save profesinėje veikloje. Ir atvirkščiai, nesėkmingas arba lėtas prisitaikymas lemia profesines nesėkmes arba visišką jos atsisakymą (Goddard, Goddard, 2006).

Mokytojų rengimas – tai visą gyvenimą trunkantis procesas, o pedagogo profesinė raida prasideda dar studijuojant, rengiantis tapti mokytoju. Tam tikrą darbo patirtį mokyklos aplinkoje

jaunas pedagogas įgyja atlikdamas profesinę praktiką. Tačiau etatiniu švietimo įstaigos specialistu tapusiam jaunajam pedagogui iškyla naujų iššūkių, susijusių su kitokia atsakomybe ir kitokiais profesinės kompetencijos reikalavimais nei praktikos metu (Poteliūnienė, Šatikauskaitė, 2015).

Skirtingi autoriai skirtingai įvardija pradedančiojo pedagogo sąvoką. Taip pat skirtingai apibrėžia ir laiko tarpą, kurį pedagogas yra laikomas pradedančiuoju. Žemiau pateiktoje lentelėje pateikiami skirtingų autorių pedagogų karjeros etapų palyginimas.

2 lentelė. **Pedagogo karjeros etapai, remiantis Pedagogo karjeros aprašo projektu (2015)**

Dalton, Thompson, Price, 1977	Huberman, 2003	Dreyfus, 2003
Pradžia, įėjimas (entry) - individo profesinės veiklos tam tikroje srityje pradžia, įsitvirtinimas t.t. organizacijoje, savęs atradimas ir pažinimas t.t. profesinėje veikloje. Šis etapas sietinas su bazinėmis pradedančiojo specialisto kompetencijomis.	Karjeros pradžia (career entry) (pirmi - treči darbo metai). Tai išlikimo profesijoje ir profesijos tyrinėjimo metas.	Naujoko lygmuo (paskutiniųjų metų studentas – pirmų metų pedagogas). Akcentuojama asmeninė praktinė patirtis, mokomasi suprasti t.t. specifinius terminus ir mokyklos kultūros taisykles.
Kolega	Stabilizacija	Pažengęs
Konsultantas	Divergencija	Kompetentingas
Patarėjas	Antroji divergencija	Specialistas
	Išsilavinimas	Ekspertas

Taigi, pedagogų karjeros teorijų įžvalgose matoma profesinės veiklos etapų skirstymo įvairovė, tačiau visiems skirstymams yra bendra tai, kad jų išskyrimo pagrindas – specialisto profesinis tobulėjimas ir kompetencijų kaita.

Kaip rašoma LR darbo kodekso 105 straipsnyje pedagogas, kaip ir kiti darbuotojai gali būti priimami į darbą bandomajam laikotarpiui, kuris skirtas ne tik tam, kad „darbdavys įsitikintų, ar darbuotojas tinka jam pavestam darbui“, bet ir, kad „darbuotojas įsitikintų, ar darbas jam tinka, atitinka jo sugebėjimus ir interesus“. „Išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai.“ (106 str.). Tačiau teigti, kad pradedančiojo pedagogo adaptacija darbo vietoje trunka 3 mėnesius būtų nepagrįsta. Kaip matome aukščiau pateiktoje lentelėje, pradedančiojo pedagogo adaptacija ikimokyklinėje įstaigoje gali trukti nuo 1 iki 3 metų.

Kaip, kiekviename iš paminėtų etapų pedagogams pavyks save realizuoti, labai priklauso nuo pedagogų asmeninės karjeros valdymo įgūdžių, pasiryžimo imtis atsakomybės už sėkmingą karjeros kelią ir nuo jiems teikiamos pagalbos (Pedagogo karjeros aprašo projektas, 2015). Viena svarbiausių

mokytojo rengimo grandžių, nuo kurios priklauso tolesnė pedagogo profesinės raidos sėkmė ir tolesni su karjera susiję sprendimai, – pirmieji darbo metai. (Poteliūnienė, Šatikauskaitė, 2015). Ne ką mažiau svarbūs ir pirmieji darbo metai ikimokyklinėje įstaigoje. Darželyje, taip pat kaip ir mokykloje, pedagogas darbą pradeda nuo pradedančiojo pedagogo pareigybės, taip pradėdamas savo, kaip pedagogo, karjerą.

Kaip teigiama Pedagogo karjeros aprašo projekte (2015) pirmaisiais darbo metais pradedantieji mokytojai, gali patirti tam tikrų sunkumų dėl to, kad pradeda dirbti tokioje darbo aplinkoje, kuri jiems vis dar palyginti nepažįstama arba tęsia pedagoginį darbą po tam tikros pertraukos, naujoje aplinkoje. Kaip teigiama Pradedančiųjų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo rekomendacijų ir reikalavimų modelio projekte (2014) pirmieji darbo mokykloje metai išskiriami kaip atskiras ir specifinis profesinio tobulinimosi etapas. S. Ahmetas pirmuosius pedagogo darbo metus interpretuoja kaip pedagogo savęs atradimo kelią, kupiną netikėtumų, įtampos ir stresų. Be to, pirmieji pedagogo darbo metai yra pedagogo karjeros pradžia, įsisavinant profesines normas, įpročius ir standartus (Monkevičienė, 2007, Stankevičienė, 2007, ir kt.). Pasak G. Gedvilienės, R. Laužacko, T. Lileikienės ir kt. (2008) mokytojas pats mokosi reflektuodamas praktiką, tirdamas ir vertindamas mokinių pažangą, sekdamas gausią ir nuolat atsinaujinančią informaciją. Svarbi metakompetencijos reikšmė mokytojo veiklai – ši kompetencija integruoja ne tik gebėjimą mokytis, bet ir motyvaciją profesiniam tobulėjimui, gebėjimus pritaikyti įgytas kompetencijas pedagoginiame darbe.

Pradedančiojo mokytojo įžengimas į profesinę veiklą nuo pasirengimo fazės iki savarankiškos mokytojo veiklos lyginamas su išokimu į vandenį ir pradėjimu plaukti pačiam. Laikotarpis, per kurį jaunas darbuotojas prisitaiko prie konkrečių darbo sąlygų, reikalauja iš jo daug pastangų, sukelia psichologinę įtampą ir yra susijęs su individualiais ir profesinės aplinkos veiksniais (Monkevičienė, Autukevičienė, 2008).

Kaip teigiama Pedagogo karjeros aprašo projekte (2015) pedagogo karjeros raida prasideda pirminio profesinio rengimo metu ir trunka visą aktyvųjį pedagoginės veiklos laikotarpį, dalyvaujant tobulinimosi formaliojo, neformaliojo švietimo ir savaiminio mokymosi veiklose.

1.2.1. Pradedančiojo pedagogo darbo istorinė raida

J. Vaičiulytė (2006) savo baigiamajame magistro darbe siekusi atskleisti mentorių rengimo idėjų raidą bei išanalizuoti šiandienines mentorių rengimo tendencijas Lietuvoje ir Vakarų Europoje teigia, kad jaunųjų mokytojų problemos buvo aktualios ir tarybiniais metais. Apie tai galime spręsti

ir iš gausių šiam klausimui skirtų publikacijų tuometinėje periodikoje. Štai keletas citatų iš „Tarybinio mokytojo“, įrodančių šio klausimo svarbą:

- „Jaunasis mokytojas, pirmą kartą atvykęs į mokyklą, suprantama, dar nepažįsta nei mokinių, nei mokytojų. Mokyklų vadovai turi nepasigailėti vienos kitos valandos pasikalbėti su juo. Būtina bent bendrais bruožais supažindinti jaunąjį mokytoją su mokiniais, kuriuos jis mokys, papasakoti apie jų žinių lygį, susidariusias mokyklos, klasės tradicijas. Labai gerai būtų, jeigu mokyklų vadovai, padėtų jaunajam specialistui savo praktiniais patarimais suplanuoti pirmąsias pamokas, pirmuosius užklausinės veiklos užsiėmimus. Svarbu yra sudaryti jauniems mokytojams normalias darbo sąlygas.“ (1959, p. 4).

- „Tiek mokyklos direktoriaus, tiek mokymo dalies vedėjo bei visų mokytojų pareiga – jautriai sutikti jaunuosius draugus, patarti gyvenimo vingiuose, padėti rasti tinkamą vietą kolektyve, darbe. Juk pirmieji savarankiško gyvenimo žingsniai būna nedrąsūs, reikalingi paramos.“ (1964, p. 2) ir t.t.

Iš pateiktų citatų galima matyti, kad tarybiniais metais jaunųjų mokytojų problemos buvo labai panašios į dabartines, o didžiausias rūpesčio jaunaisiais specialistais krūvis tada tekdavo mokyklų vadovams (Vaičiulytė, 2006). Šiuo metu ikimokyklinėse įstaigose šios funkcijos dažniausiai priskiriamos direktoriaus pavaduotojui ugdymui. Kadangi direktoriaus pavaduotojas ugdymui kontroliuoja pedagogų darbą ir kvalifikacijos kėlimą. Šios funkcijos gali būti perleidžiamos ir pradedančiojo pedagogo mentoriui.

Maždaug nuo 1970 metų, pripažinus ypatingą teorinio ir praktinio mokytojų rengimo svarbą bei susirūpinus per menku mokytojų socialiniu statusu, atskirose Europos valstybėse pradėtos vykdyti mokytojų rengimo reformos. Reformuojant mokytojų rengimą Europoje ypatingas dėmesys skirtas savo profesinę veiklą pradedančių mokytojų problemoms spręsti bei sklandaus perėjimo iš rengimo įstaigos į darbo vietą užtikrinimui. Didžioji dalis Vakarų Europos valstybių mokytojų rengime turi baigiamąją kvalifikacijos įgijimo darbo vietoje pakopą. Ji gali būti apibūdinta kaip pereinamasis tarpsnis, kai įgiję pagrindinį pedagoginį pasirengimą mokytojai tampa visaverčiais specialistais. Šis etapas apima tiek svarbų paramos ir kontrolės aspektą, tiek oficialų mokymo įgūdžių įvertinimą, be kurio mokytojai negalėtų dirbti pagal profesiją. Būsimiesiems mokytojams visada padeda praktikos vadovas. Europos valstybėse, kurios neturi įdiegusios baigiamosios kvalifikacijos įgijimo darbo vietoje pakopos, mokytojams oficialiai sudaromos sąlygos įvadiniam tarpsnyje gauti konkrečią sugebančių vadovauti ir patarti mokytojų pagalbą, siekiama padėti jiems

lengviau įsilieti į mokytojo profesijos atstovų gretas, patenkinti kitus specifinius karjerą pradedančiųjų mokytojų poreikius (Vaičiulytė, 2006).

Lietuvoje baigiamąją kvalifikacijos įgijimo darbo vietoje pakopą būtų galima lyginti su praktika, kurią studentai atlieka studijuodami aukštojoje mokykloje. Remiantis Pedagogų rengimo reglamentu (2012) studentai, studijuojantys aukštojoje mokykloje ir besiruošiantys tapti pedagogais turi atlikti pedagoginę praktiką, kurią sudaro 30 kreditų. Pedagoginė praktika integruojama į aukštųjų mokyklų studijų programas. Studentų praktikas prižiūri praktikos vadovas ir paskirtas mentorius.

Tarybiniais metais veikė jaunųjų pedagogų tarybos, kurios rūpindavosi jaunojo mokytojo adaptacija mokykloje, darbo kokybe ir kt. Tokios tarybos organizuodavo jaunesiems mokytojams įvairius renginius, burdavo prasmingam laisvalaikiui, skatindavo kūrybingam darbui, siekė suteikti dalyko bei pedagogikos žinių ir kt (Vaičiulytė, 2006).

1.2.2. Pradedančiojo pedagogo darbo raidos etapai

Kiekvienas mokydamasis savo profesijos nerimaujame kaip seksis pirmos dienos darbe, ypač tos pirmos dienos sunkios tų profesijų atstovams, kurie daug bendrauja su žmonėmis. Todėl pedagogui pirmos dienos mokykloje ypač svarbios, netgi pačios pirmos pamokos pravedimas gali sudaryti tam tikrą nuomonę apie pedagogą. Ilgai mokęsi savo profesijos pedagogai uoliai imasi savo pasirinktosios veiklos, nors ir nerimauja kaip jiems seksis (Arends, 1998). Pirmos dienos ikimokyklinėje įstaigoje taip pat labai svarbios. Pradedantieji pedagogai taip pat turi vesti pirmuosius užsiėmimus, susipažinti su vaikais, jų globėjais, kolegomis.

Pradedantiems dirbti mokytojams būdingi adaptacinio periodo sunkumai, pasireiškiantys padidėjusiu nerimastingumu ir jautrumu visiems stresiniams veiksniams. Šį periodą mokslininkai K.Ryanas (1986), C.D. Glickmanas (1985) vadina pereinamojo laikotarpio, arba realybės šoku. Realybės šokas gali būti įvairaus laipsnio, patiriamas dėl skirting priežasčių:

- Šoką gali sukelti koridorinė patalpų sistema, kai visas gyvenimas sukasi vienoje klasėje / grupėje;

- Šoką sukelia “atvirkštinės atsakomybės” fenomenas – patyrę pedagogai pasilengvina sau darbą atiduodami pradedantiems dirbti pedagogams sunkiau valdomas klases / grupes ir blogesnius mokinius, be to, sau pasiima vertingesnes, naujesnes, labiau šiuolaikiškas mokymo priemones, aplinkos įrangą ir kt.; taiga mažiau patirties turintis pedagogas priverstas dirbti sudėtingesnėmis sąlygomis;

- Įtampą didina apribotos pradedančio dirbti pedagogo galimybės ir pasirinkimo laisvė – pradedantiesiems aiškinama, ką, kada ir kaip jie turi daryti, nesuteikiant galimybės pasirinkti patiems, pradedantį dirbti pedagogą riboja griežti standartai ir testavimas, privalomos vykdyti programos, išorinė kontrolė;

- Šoką gali sukelti izoliacija ir nematomumas – pradedantį dirbti mokytoją formaliai vertina ir kontroliuoja mokyklos administracija, be to, ji teikia patarimus, kaip tobulinti ugdymo procesą; taiga administracija atlieka dvigubą, prieštaringą vaidmenį, nes pedagogas nėra atviras, kalbėdamas apie patiriamas problemas su asmeniu, kuris jį formaliai vertina; kita vertus, kolegos pedagogai retai stebi pradedančiųjų dirbti mokytojų profesinę veiklą ir teikia kolegiškus patarimus;

- Profesinio dialogo stoka – kadangi kiekvienas pedagogas su klase ar grupe dirba savarankiškai atskiroje patalpoje, jis pakankamai daug laiko praleidžia su ugdytiniais, tačiau beveik neturi galimybės bendrauti, dalytis patirtimi su kolegomis, pasitarti, kaip spręsti iškilusias problemas (Puskunigienė, 2012).

Anot I.J. Podsen ir V.M.Denmark, realybės šokui mažinti galima taikyti realybės terapiją – mentoriaus pagalbą pradedančiam dirbti pedagogui. Vienas iš realybės terapijos būdų – „trumpiausio kelio“ būdas. Mentorius padeda pradedančiam dirbti pedagogui greitai sukurti ugdomąją medžiagą, parengti pamokų planus (darželyje ilgalaikius ir trumpalaikius ugdymo planus), dokumentuoti ugdymą, kad pradedantis dirbti mokytojas tam sugaištų mažiau laiko ir galėtų sutelkti į svarbiausius tikslus, t.y. tobulinti ugdymo kokybę ir savo kompetencijas. Tai padeda pradedančiam dirbti pedagogui įveikti stresą ir pasitikėti savimi (Monkevičienė, Stankevičienė ir kt. (2007, p. 12).

E. Moiras pristato Kalifornijos universitete vykdant Santa Kruz projektą išskirtus pradedančio dirbti pedagogo raidos etapus, kuriuos galima pritaikyti ir Lietuvos pedagogams (Monkevičienė, Stankevičienė ir kt. 2007).

1. Numatymo etapas. Studijas baigęs pedagogas, susiradęs darbo vietą, patiria jaudulį ir nerimą galvodamas apie būsimą darbą – pirmąją darbo dieną, savaitę, metus. Pradedantis dirbti mokytojas idealizuoja pedagogo vaidmenį. Paaiškėjo, kad pradedantieji pedagogai į grupę eina su didžiule atsakomybe ir noru tobulai mokytojauti. E. Moiro nuomone, toks susijaudinimo ir nerimastingumo jausmas lydi pradedančius dirbti pedagogus per pirmąsias jų darbo savaites.

2. Išlikimo etapas. Pirmąjį darbo mėnesį pradedantis dirbti pedagogas labai daug ko ir greitai mokosi. Jam nuolat kyla vis naujų, nenumatytų problemų, keblių situacijų, iššūkių. Patirties, kaip visa tai įveikti, trūksta, laiko mažai, neišspręstos problemos greitai komplikuoja situaciją. Tai ir yra

išlikimo etapas. Dauguma pradedančių dirbti pedagogų su sunkumais grumiasi iškėlę galvas. Tačiau visa savaitę praleisti įstaigoje, jaučiant nuolatinę įtampą, nėra paprasta. Be to, trūksta laiko stabelėti ir apmąstyti savo patyrimą, sunkumų įveikimo būdų veiksmingumą. Jeigu patyrusiam pedagogue daugelis profesinės veiklos aspektų yra įprasti, įvaldyti, t.t. nereikalauja papildomų kūrybinių pastangų, tai pradedančiam dirbti pedagogue kiekviena valanda, kiekviena minutė turi būti gera apmąstyta, įgyvendinama maksimaliai susikaupus. Pradedantys dirbti pedagogai išgyvena šį etapą tik didžiulės energijos dėka, slapčia tikėdamiesi, kad vėliau bus geriau.

3. Nusivylimo etapas. Po šešių – aštuonių savaitių įtempto darbo ir streso pradedantys dirbti pedagogai išgyvena nusivylimo jausmą. Nusivylimo etapo intensyvumas ir trukmė kiekvienam pedagogui yra skirtingi. Pradedančiam dirbti pedagogui atrodo, kad darbo pradžia ne tokia sklandi, kaip norėtusi, kad nėra galimybių jį atlikti tobulai, kad nesėkmės dažnesnės, o pasitenkinimo jausmas retesnis, nei tikėtasi. Tai išsklaido šviesias iliuzijas apie sėkmingą karjeros pradžią.

Pirmasis oficialus pradedančio dirbti pedagogo įvertinimas taip pat įvyksta nusivylimo etape. Pradedančiam dirbti pedagogue stresą kelia atviros pamokos, kurias stebi mentorius, administracija ir kiti pedagogai. Patyręs nesėkmę, pradedantis dirbti pedagogas nusivilia savo kompetencija ir išgyvena profesinę krizę. Nusivylimą didina ir grupės valdymo problemos. Pradedantis dirbti pedagogas vis labiau susirūpinęs ugdymo turinio atranka, programų įgyvendinimu, ugdymo (si) būdais.

4. Jėgų atgavimo etapas. Šis etapas prasideda maždaug po pusės metų darbo ugdymo institucijoje. Pradedantis dirbti pedagogas susikuria naujus realistinius lūkesčius, lėtai, tačiau užtikrintai tobulina savo kompetenciją, įvaldo kai kuriuos profesinės veiklos aspektus tiek, kad gali pasitikėti sėkme. Tai mažina įtampą ir suteikia laiko jėgoms atgauti. Šiame etape pradedantys dirbti pedagogai yra geriau perpratę ugdymo(si) sistemą ugdymo įstaigoje, suvokia darbo kasdienybę, įgyja pasitikėjimo savimi ir savo kompetencija jausmą.

Šis etapas su pakilimais ir nuosmukiais tęsiasi 5 – 6 mėnesius. Pradedantys dirbti pedagogai didžiausią pakylėjimo jausmą išgyvena mokslo metų pabaigoje, kai jų ugdytiniai pademonstruoja savo laimėjimus. Nustebę jie patiki, kad gali būti gerais pedagogais.

5. Apmąstymo (refleksijos) etapas. Apmąstymo (refleksijos) etapas paprastai prasideda mokslo metų pabaigoje. Šiuo laikotarpiu pradedantis dirbti pedagogas įvertina, kurioje profesinės veiklos srityje jis patyrė sėkmę, o kurioje kilo daugiausia problem. Pradedantis dirbti pedagogas gretina darbo pradžios lūkesčius ir realius laimėjimus, apmąsto savo pažangą. Dauguma pedagogų šiame etape išgyvena saves kaip pedagogo atradimo, padidėjusios kompetencijos jausmą.

6. Numatymo etapas. Mokslo metų pabaigoje pradedantis dirbti pedagogas kuria kitų mokslo metų viziją, kelia antrųjų darbo metų tikslus, numato tolimesnius tobulėjimo tikslus.

F. Fulleris (1996), Teksaso universitete tyrinėjęs studentus, pradedančius dirbti mokytojus ir patyrusius pedagogus, sukūrė teoriją apie susirūpinimo kaitą, kurią patiria pradedantieji pedagogai.

1. Rūpinimasis savimi. Kai pedagogas atsistoja prieš ugdytinius, pirmiausia jam rūpi jo paties reikalai. Pedagogas svarsto, abejoja, nerimauja, ar patiks savo mokiniams, jų tėvams, įstaigos vadovams, ar pavyks „valdyti“ klasę, kontroliuoti nepaklusnius. Rūpinimasis savimi pradedančiajam būdingas numatymo, išlikimo, nusivylimo etapais.

2. Rūpinimasis ugdymo situacija. Kai pedagogas užmezga kontaktą su ugdytiniais ir pradeda jaustis geriau, jo dėmesio centre atsiduria ugdymo(si) procesas. Pedagogas energiją nukreipia į pasiruošimą pamokai ar kitai ugdomajai veiklai, į jos planavimą, ugdymo(si) priemonių atranką. Rūpinimasis ugdymo situacija būdingas jėgų atgavimo etapui.

3. Rūpinimasis ugdytiniais. Pagaliau pedagogas subręsta, įgunda lengvai susidoroti su mokymo situacija. Tik tada jis iš tiesų pradeda domėtis ugdytiniais, jų reikmėmis, ugdymo turinio ir būdų pritaikymu individualiems ugdytinių poreikiams, pradeda teikti paramą, atstovauti jų teises. Rūpinimasis ugdytiniais būdingas apmąstymo (refleksijos) ir numatymo etapams (Monkevičienė, Autukevičienė, 2008).

Mentor Teacher Programs in the States teigiama, kad ne visi pradedantieji pajėgia tuos sunkumus įveikti, nemaža jų dalis nusprendžia apleisti mokyklą. JAV atlikti tyrimai rodo, kad 9 proc. pradedančių dirbti mokytojų išeina iš mokyklos nesulaukę pirmųjų mokslo metų pabaigos, t. y. neišdirbę mokyklose nei vienerių metų. Per pirmuosius tris metus mokyklą palieka dauguma tų, kurie apskritai ryžtasi atsisakyti mokytojo profesijos. Po septynerių metų lieka dirbti maždaug pusė mokytojų (Monkevičienė (2007), Stankevičienė (2007) ir kt. p. 10).

Nesėkmingos socializacijos pasekmės – nepasitenkinimas darbu, pravaikštos, neigiamas socialinis psichologinis klimatas – paveikia organizacijos darbo efektyvumą, ir priešingai, sėkminga socializacija sukuria abipusę naudą. Realizuodamas savo lūkesčius darbuotojas jaučia pasitenkinimą darbu, įsipareigojimą organizacijai, kokybišku darbu siekia bendrų organizacijos tikslų, o organizacija formuoja atsidavusią ir kompetentingą komandą – būtiną konkurencinės ekonomikos sąlygomis (Gražulis, Bazienė, 2009).

Atlikus mokykloje dirbti atsisakiusių mokytojų apklausą paaiškėjo, kad viena iš svarbiausių priežasčių yra tai, jog jiems stigo labiau patyrusių kolegų paramos. Apie stažuotės ir mentoriaus naudą pedagoginio darbo pradžioje liudija toliau pateikti faktai. Kada JAV viename dideliame

mokyklų rajone buvo leista pradedantiems dirbti mokytojams apsispręsti, ar jie nori dirbti kartu su mentoriumi, paaiškėjo, kad tik 6 proc. atsisakė mentorių pagalbos. Minėto tyrimo autoriai konstatavo, kad 91 proc. mokyklų direktorių pripažino, jog pradedančio dirbti mokytojo ir mentoriaus bendradarbiavimas yra reikalingas. (Monkevičienė, Stankevičienė ir kt., 2007).

2. ADAPTACIJOS APIBRĖŽTIS IR RŪŠYS

B. Martinkus, A. Sakalas, A. Savanevičienė (2006) teigia, kad darbas turi būti malonus žmogui, teikti jam malonumą, atitikti jo poreikius, leistų pasinaudoti jo gebėjimams mokytis, atsikleisti savo gebėjimus. A. Adleris profesijos pasirinkimą ir darbą išskiria kaip vieną svarbiausių pasirinkimų žmogaus gyvenime (Čiužas, 2005). Ypatingai šis pasirinkimas svarbus pedagogui, nes pedagoginiam darbui reikia pašaukimo. J. A. Komenskis „viena iš būtinausių mokytojo gerųjų savybių laikė mokytojo pašaukimą ir meilę savo profesijai. Tai, anot autoriaus, pasireiškia mokytojo asmenybės veikla pagal dorovės normas („rimtas, sąžiningas darbas“), siekimu mokytis ir išmokyti vaiką per jo laisvės ir pareigos ryšio sampratą („mokyti nenaudojant prievartos“), meile savo darbui, asmenybės galių plėtojimu stengiantis lavinti savo intelektualinius bei praktinius sugebėjimus, išminties siekimu, charakterio bruožais – padorumu, mandagumu bei visa savo išore – eiseną, akių išraišką ir kt. „ (Komenskis, 1986, p. 60-62).

Kalbėdamas apie savo profesinę veiklą, R. I. Arends (1998, p.443) pažymi, kad „tai, su kuo susiduria pradedantieji mokytojai savo pirmosiose klasėse, tam tikrais atžvilgiais ne taip jau skiriasi nuo to, su kuo tenka susidurti kitų profesijų atstovams naujame darbe. Tačiau dėl švietimo ir mokyklų organizavimo būdo, jiems iškyla ypatingų reikalavimų, su kuriais nesusiduria kitų profesijų naujokai. Pavyzdžiui, pradedantieji mokytojai paprastai gauna tokias pat vadovaujančias funkcijas, kaip ir patyrusieji mokytojai. Kitų sričių specialistai, kol geriau nesusipažįsta su savo darbu, neturi dėl tokių funkcijų rūpintis“. Galima teigti, kad kol darbuotojas nepraeina adaptacijos laikotarpio, jam neskiriamos tam tikros funkcijos. O kokias funkcijas atliks pradedantysis pedagogas ikimokyklinėje įstaigoje priklausys nuo vadovo, t.y. pradedantysis pedagogas gali darbinę veiklą pradėti savarankiškai vadovaudamas vaikų grupei – būti pagrindiniu grupės pedagogu, dirbančiu pilnu etatu, arba kažkurį laiką gali dirbti ne pagrindiniu pedagogu – keliose grupėse, dirbti ne pilnu darbo krūviu.

Kiekviena ikimokyklinė įstaiga savarankiškai renkasi kiek laiko vaikai bus ugdomi vieno pedagogo. Pedagogas vaikams gali keistis po metų ar kelių. Vaikai adaptuojasi naujoje grupėje, pripranta prie naujų pedagogų, darbuotojų. Ši kaita gali atrodyti nereikalinga, tačiau lyginant Lietuvos ir, pavyzdžiui, Japonijos švietimo sistemas matyti, kad kaita labai svarbi vaikui. Darželio grupių sudėtis, remiantis J. Lūžaitės-Kajėnienės (2015) išverstu tekstu, Japonijoje kas pusmetį performuojama. Tai daroma tam, kad mažylis įgytų didžiausių galimybių socializacijai. Jei vaikui nepavyko sukurti gerų santykių viename kolektyve, galbūt pavyks kitame. Auklėtojai taip pat

nuolatos keičiasi – tam, kad vaikai pernelyg prie jų neprisirištų. Pasak japonų, prisirišimas gimdo vaiko priklausomybę nuo savo mokytojo.

Žmoniškųjų santykių teorijos požiūriu - į darbuotoją turi būti žiūrima ne kaip į paprastą darbo įrankį, bet kaip į bendrų tikslų siekiantį bendradarbį. Pagrindiniai šios teorijos atstovai - E. Mėjas, K. Ardžiais, F. Herzbergas, A. Maslovas ir kt. įrodė, kad žmogaus poelgius gamyboje nulemia ne tik ekonominiai svertai, pinigai, bet ir moraliniai: tarpusavio santykiai, aplinka, vadovų požiūris į dirbantįjį (Sakalas, Šilingienė, 2000). Šiuolaikinė organizacija negali apsieiti be žmogiškųjų išteklių vadybos, kurioje nenuginčijamai svarbi vieta tenka personalo pasirinkimui. Žmogiškųjų išteklių valdymo esmė – surasti tinkamą žmogų, kuris vykdys užduotis, įmonės veiklai reikalingas funkcijas. Norint tai pasiekti, reikia tinkamai adaptuoti darbuotoją prie naujų, jam neįprastų, sąlygų. Iš pradžių reikia stebėti jo elgesį, kompetencijas, pasitenkinimą darbu ir profesionalumą, vėliau sudaryti galimybes asmeniniam tobulėjimui. Pripažįstant žmogų, kaip svarbiausią turtą, reikia jį tinkamai adaptuoti į organizacijos sistemą. Darbuotojas, besijaučiantis puikiai, gali įmonei duoti daugiau naudos, ir nenorėti atsiriboti nuo jos veiklos. (Gaižauskienė, 2013).

Žodis *adaptacija* Tarptautinių žodžių žodyne (2007) apibrėžiamas kaip žmogaus prisitaikymas prie kintančių gyvenimo sąlygų. Žodis socializacija aiškinamas kaip individo tapimas visuomeniniu žmogumi, asmenybe. I. Bražiūnienė teigia, kad socializacija – tai visą gyvenimą besitęsiantis procesas Kadangi socializacija gali trukti ir visą gyvenimą, todėl kalbant apie pirmuosius pradedančiojo ikimokyklinio ugdymo padeagogo darbo metus būtų tikslinga vartoti adaptacijos apibrėžimą.

Siekiant sėkmingo ir ilgai netrunkančio naujų darbuotojų adaptacijos proceso, reikalinga imtis tam tikrų priemonių. Literatūroje yra išskiriama keletas adaptacijos metodų. A. Stankevičienė, L. Lobanova (2006) pateikia tokius adaptacijos metodus:

- **Darbuotojo įvedimas** – šiame metode yra svarbios tokios priemonės: naujoko darbo vietos sutvarkymas ir paruošimas; naujojo darbuotojo supažindinimas su organizacijos patalpų išsidėstymu; aprūpinimas darbo uniforma, raktais; darbuotojo pristatymas skyriuje ir kt. kuratoriaus (mentorius), kuris padėtų darbuotojui išspręsti iškilusias problemas, paskyrimas (Mathis, Jackso, 2004).

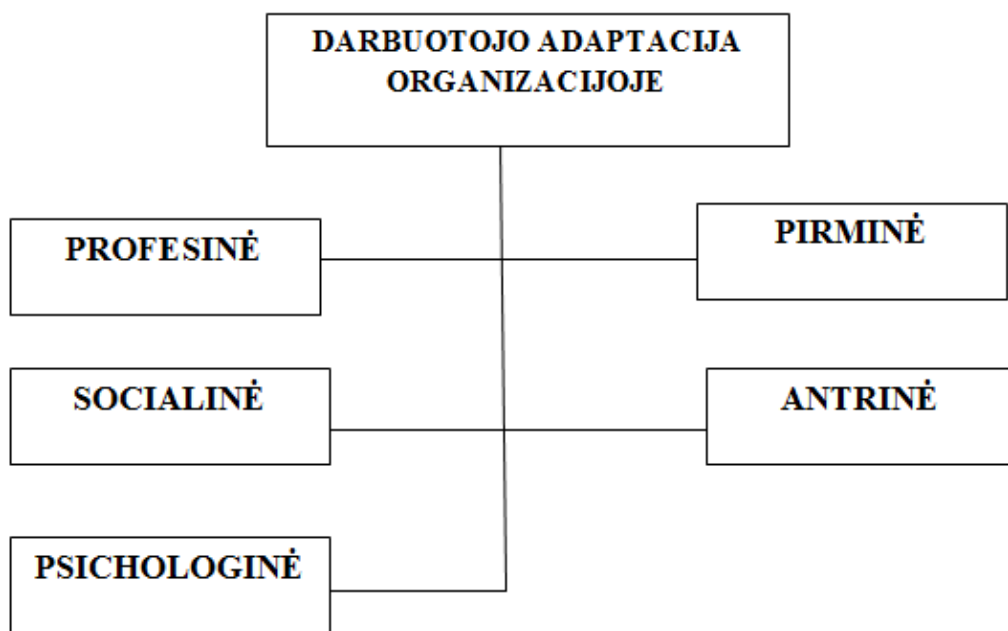
- **Psichologinio kontrakto sudarymas** - neformalios psichologinės sutarties sudarymas. Pasak A. Stankevičienės, L. Lobanovos (2006), psichologinis kontraktas – „tai darbuotojo ir darbdavio lūkesčių aptarimas bei suderinimas. Pagrindas tokiam kontraktui yra pasidalijimas, apsikeitimas nuomonėmis tarp abiejų pusių (darbdavio ir darbuotojo) apie jų lūkesčius.

Psichologinės sutarties sudarymas svarbus tuo, kad suderinus tarpusavio lūkesčius, jie tampa abipusiais įsipareigojimais. Jei šie įsipareigojimai vykdomi ir lūkesčiai realizuojami, didėja darbuotojų motyvacija.

- **Darbuotojų motyvavimas** - žmogiškųjų santykių teorijos požiūriu, darbuotojų motyvavimas yra būtinas, sudarant sąlygas darbuotojams įmonėje realizuoti asmeninius tikslus bei patenkinti savo poreikius. Šios teorijos autoriai teigia, kad ne piniginės premijos yra esminis elementas motyvuojant darbuotojus ir kuriant gerovės jausmą, o efektyvus bendradarbiavimas (Sakalas, Šilingienė, 2000).

- **Darbuotojų mokymas** - mokymas dažniausiai naudojamas kaip adaptacijos metodas. Visi nauji darbuotojai turi būti supažindinami su darbo turiniu, reikalavimais ir prireikus papildomai apmokyti (Stankevičienė, Lobanova, 2006). Neįgudusių asmenų mokymas – tai naujų, perspektyvių darbuotojų rengimas, rūpinimasis firmos ateitimi (Baršauskienė, Janulevičiūtė, 1999).

Kiekvienoje situacijoje galima surasti daugybę adaptacijos rūšių: psichosocialinė, sociokultūrinė, religinė, kultūrinė, biologinė, darbinė ir pan. Tačiau kalbant apie pradedančiųjų pedagogų adaptaciją ikimokyklinėje įstaigoje būtų tikslinga išskirti :profesinę, socialinę ir psichologinę adaptacijos rūšis.



1 pav. Adaptacijos rūšys organizacijos lygmenyje (Anot Šalčiaus ir Šarkiūnaitės, 2011)

Neturinčiam darbinės patirties darbuotojui, vyksta pirminė adaptacija. Jai būdinga ilga laiko trukmė ir sudėtingumas, nes toks individas ateidamas į organizaciją neturi reikiamos pirminės

informacijos, kurios pagalba lengviau adaptuotųsi organizacijoje. Antrinė adaptacija vyksta pakeitus darbovietę, profesiją, pareigas, darbo vietą organizacijoje. Ši adaptacija vyksta daug greičiau ir nėra tokia sudėtinga (Gaižauskienė, 2013).

2.1. Profesinė adaptacija.

Procesas, kai padedama suvokti naują profesinį vaidmenį vadinamas *profesine adaptacija*. Tai profesinių įgūdžių bei gebėjimų perėmimas, profesijai aktualių asmeninių savybių ugdymas, siekiant suformuluoti teigiamą darbuotojo požiūrį į savo profesiją, padidinti motyvaciją dirbti bei palengvinti asmens identifikaciją su konkrečia profesine veikla (Jonušaitė, Žydzžiūnaitė ir kt. 2005).

Pradedančiųjų pedagogų darbą, pagal susitarimą kiekvienoje įstaigoje, kontroliuoja ir vertina direktoriaus pavaduotojas ugdymui. Pavaduotojas ugdymui gali remtis savo sudarytais kriterijais. Tačiau pedagogas norintis kelti savo kaip pedagogo kvalifikaciją bus vertinamas pagal Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatus (2008), todėl būtų tikslinga ir pradedančiojo pedagogo veiklą vertinti remiantis šiuo dokumentu. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatuose pateiktus kriterijus, pagal kuriuos yra vertinamas pedagogas, galima susieti su profesine, socialine ir psichologine adaptacijos rūšimis.

3 lentelė. **Adaptacijos kriterijai remiantis Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatais (2008)**

Adaptacijos rūšis	Kriterijus	Požymis (pavyzdys)
Profesinė	Geba numatyti konkrečius ugdymo tikslus ir uždavinius.	Numato konkrečius ugdymo tikslus, susieja juos su ugdymo aplinka.
	Geba planuoti ugdymo turinį.	Planuodamas ugdymo turinį yra išsiaiškinęs mokinių mokymosi poreikius ir pasiekimus. Veiklos/teminiai planai detalizuojami trumpesniems laikotarpiais.
	Geba parinkti ir taikyti ugdymo būdus bei metodus.	Taiko įvairius mokymosi metodus: metodai taikomi, orientuojantis į ugdymo/pamokos tikslus ir uždavinius.

	Geba parinkti mokymo ir mokymosi medžiagą.	Parenka mokymo(si) medžiagą ir nuosekliai pritaiko ją įvairių poreikių mokiniams.
	Geba atskleisti ugdymo turinį.	Geba sudominti mokinius, palaikyti aukštą mokymosi motyvaciją.
	Geba kurti ugdymo ir ugdymosi aplinką.	Geba pritaikyti aplinką įvairių poreikių mokinių veiklai skatinti.
	Geba naudoti laiką ir išteklius.	Derina mokymosi krūvius su mokinių galiomis.
	Geba vertinti mokinių pasiekimus.	Planuodamas ugdymą numato pasiekimų ir pažangos vertinimo formas, būdus, metodus.
Socialinė - psichologinė	Geba bendrauti ir bendradarbiauti.	Planuoja, organizuoja, vykdo bendrą metodinę veiklą su kitais mokytojais.
	Tėvus, kolegas informuoja apie mokinių mokymosi sėkmingumą, pasiekimus ir pažangą.	Analizuoja mokinių pasiekimus ir pažangą, gautą informaciją įvairiomis formomis pateikia ir aptaria ją su mokinių tėvais, kolegomis, atsižvelgdamas į tai koreguoja ir individualizuoja ugdymą.
	Dalyvauja institucijos socialiniame kultūriniame gyvenime.	Organizuoja kultūrinius, edukacinius, sporto ir kt. renginius.
	Geba dirbti komandoje ar/ir vadovauti jai.	Dalyvauja darbo grupėse.
	Geba vertinti savo veiklą/ kompetenciją ir asmeninius pasiekimus.	Įsivertina savo veiklos stipriąsias ir tobulintinas sritis.
	Geba tobulinti savo kvalifikaciją.	Įvardija savo kvalifikacijos tobulinimo poreikius.

Kuo sėkmingesnė profesinė adaptacija, tuo didesnė tikimybė, kad jis realizuos save profesinėje veikloje. Ir atvirkščiai, nesėkmingas arba lėtas prisitaikymas lemia profesines nesėkmes arba visišką jos atsisakymą (Goddard, Goddard, 2006).

2.2. Socialinė adaptacija.

Reikšmingiausia socialinės adaptacijos sudėtinė dalis – individo siekių ir lūkesčių derinimas su jo galimybėmis ir socialinės terpės realijomis. „Žmogus nėra tuščias popieriaus lapas, ant kurio kultūra gali rašyti savo tekstą; tai būtybė, turinti energijos ir specifinę struktūrą, būtybė, kuri prisitaikydama specifiškai ir nustatytais būdais reaguoja į išorines sąlygas“ (Bobrova, 2009). Socialinė adaptacija – tai, kai padedama darbuotojams prisitaikyti prie kolektyvo (Stankevičienė, Lobanova, 2006). Tai naujo darbuotojo įsiliejimas į organizaciją su visomis jos tradicijomis, gyvenimo normomis bei vertybinėmis orientacijomis (Jonušaitė, Žydžiūnaitė, 2005). Pasak, F.S. Butkaus (2008), įsijungimo į organizaciją laikotarpis, kol žmogus pasijunta visateisis ir patenkintas savo gyvenimu organizacijoje, vadinamas socialinės adaptacijos laikotarpis, kuris trunka apie metus. Pasak jo, šis laikotarpis daugumai organizacijos naujokų sukelia įtampą.

Dažnai socialinė darbuotojo adaptacija naujajame kolektyve yra sunkesnė nei profesinė. Be to, jei sunkiai sekasi darbuotojui prisitaikyti prie organizacijos, veikiama darbuotojo psichika, jis negali pasiekti įprasto darbo našumo (Sakalas, 1998). Atvykę į pirmąją savo darbo vietą, asmuo patenka į naują aplinką: palieka studento socialinį vaidmenį ir priima jauno specialisto ar darbininko vaidmenį. Nauja aplinka nėra gerai pažįstama, todėl prasideda adaptacijos procesas, kuris labai svarbus tolesnei asmens veiklai ne tik dėl profesinės, bet ir dėl socialinės patirties. Todėl įmonė (ikimokyklinė įstaiga) turėtų padėti naujam darbuotojui prisitaikyti darbo vietoje ir būti suinteresuota trumpinti prisiderinimo – adaptavimosi laikotarpį (Žvirblytė, 2009).

2.3. Psichologinė adaptacija.

Pagal garsaus mokslininko, Maslow (1943) pasiūlytos žmogiškųjų poreikių piramidės, yra penki žmogiškieji poreikiai, lemiantys žmonių elgseną.



2 pav. Maslow žmogiškųjų poreikių piramidė (Gaižauskienė, 2013)

Natūralu, jog žmogui svarbiausia yra patenkinti fiziologinius poreikius (miegas, maistas). Tuomet žmogus galvoja apie saugumą. Kalbant plačiąja prasme tai gali būti gyvenimas laisvoje, apsaugotoje nuo karo ar ligų šalyje. Kalbant apie ikimokyklinę įstaigą – pedagogui saugumą gali suteikti, pavyzdžiui, užtikrintas ir pastovus atlyginimas arba darbas su ta pačia vaikų grupe. Kadangi žmogus yra socialinė būtybė, jam aktualu priklausyti kokiam nors grupei: draugų, bendraminčių ir pan. Patenkinus socialinius poreikius kyla noras būti įvertintam ir pripažintam kolegų. Ikimokyklinėje įstaigoje tai gali būti tėvų, ugdytinių ar kolegų pagarba. Patenkinus visus aukščiau minėtus poreikius, natūralu, jog žmogus siekia aukščiausio laiptelio – savęs realizacijos. Šis poreikis yra labai subjektyvus, nes kiekvienas savaip suvokia savęs realizacijos poreikį. Vieniems tai gali būti savo gabumų atskleidimas, kitam tai gali būti suvokimas, kad dirba prasmingą darbą. Pagal poreikių hierarchijos teoriją, aukštesnio lygio poreikiai suvokiami tik tada, kai patenkinami žemesnio lygio poreikiai. Todėl nepatenkinus tokių poreikių kaip miegas ar maistas negali būti kalbos apie savęs realizacijos poreikio tenkinimą.

Apibendrinant galima teigti, kad pradedančiųjų arba neįgudusių pedagogų kvalifikacijos kėlimas yra ne tik investicija į pedagogą kaip asmenį, bet ir investicija į kokybišką vaikų ugdymą. Švietimo problemos analizėje (2013) akcentuojama, kad "... kokybė yra susitarimas dėl švietimo tikslų, jų siekimo būdų ir vertinimo kriterijų. Dėl jų tariasi klientai (mokiniai, jų tėvai), profesionalai (mokytojai, mokyklos vadovai ir kiti švietimo specialistai) ir įvairių lygmenų politikai" (Švietimo ir mokslo ministerijos leidinių serija, 2013, p. 1). Taigi, kad ugdytinis gautų kokybišką ugdymą pradedantysis pedagogas turi ne tik sėkmingai adaptuotis darbo vietoje. Svarbiausia pradedantysis pedagogas turi perimti iš kolegų profesinius įgūdžius bei gebėjimus, prisitaikyti prie kolektyvo, patenkinti būtiniausius žmogiškuosius poreikius – t.y. turi įvykti sėkminga pradedančiojo pedagogo profesinė, socialinė ir psichologinė adaptacija.

3. ADAPTACIJOS VALDYMAS

Įteisintas kaip neformaliojo švietimo sistemos grandis, ikimokyklinis ugdymas yra išskirtinis savo funkcija ir turi lemiamos reikšmės formuojant valstybės žmogiškųjų išteklių potencialą, vaikystės socialinę politiką. Ugdymo įstaigos vadovas, pasak R. Mečkauskienės (2007), tai viena pagrindinių „bendruomenės ląstelių“. Jis pirmasis pajunta naujoves bei pokyčius tiek visuomenėje, tiek ir švietimo sistemoje, pirmasis susiduria su švietimo sistemos reformos sunkumais bei džiaugiasi rezultatais (Martyšiūtė, 2010).

Kai buvo įsteigtos pirmosios švietimo įstaigos, neišvengiamai turėjo atsirasti ir pirmieji švietimo vadovai, kadangi vadovavimas – būtinas visų formalių organizacijų atributas, o taip pat ir ikimokyklinėse švietimo įstaigose. Kiekvienos organizacijos veiklai būtina vadovauti ir kreipti ją norima linkme, nes tik tuomet galima veiksmingai siekti užsibrėžtų tikslų (Želvys, 2000). Sinkevičius (2011) savo baigiamajame darbe rašo, kad tikslų turėjimas yra vienas iš esminių, bet kurios organizacijos elementų. Kiekvienoje organizacijoje dirba asmenys, atsakingi už tai, kad užsibrėžtas tikslas arba tikslai būtų pasiekti. Tie asmenys yra organizacijos vadovai, o pagrindinė jų veikla yra vadyba.

Vadyba – gana plati sąvoka, apimanti įvairius administravimo, lyderiavimo, pedagoginio vadovavimo aspektus. Mokslinėje literatūroje ši sąvoka taip pat nusakoma skirtingai. Labiausiai paplitęs ir pripažintas apibūdinimas – vadyba yra mokslas apie planavimo, organizavimo, motyvavimo ir kontrolės funkcijas, socialinėse organizacijose. Edukologinėje literatūroje aptikta vadybos apibrėžimų, akcentuojančių vadybą, kaip kolektyvinę veiklą: vadyba – tai veikla, kuria organizuotai siekiama užsibrėžtų švietimo sistemos ir atskirų švietimo organizacijų tikslų (Vilkonienė, Burškaitienė, 2009). Taigi literatūroje galima rasti gausybę organizacijos valdymo apibrėžimų. Pasak S. Neifacho (2007), kaip baigiamajame magistro darbe teigia J. Martyšiūtė (2010), galima drąsiai teigti, kad Lietuvoje dar nėra specialiai sukurtos valdymo sąvokos, būdingos ikimokyklinio ugdymo įstaigų veiklai nusakyti. Tačiau vadovaujantis pagrindinėmis vadovavimo funkcijomis ir VDU dr. O. Stripeikio konspektais, būtų tikslinga organizacijos valdymo sąvoką apibrėžti šitaip: tai organizacijos narių darbo □ planavimas, □ organizavimas □ vadovavimas, kontrolė. Kitaip tariant, tai visų organizacijos išteklių panaudojimas iškeltiems tikslams pasiekti.

Remiantis Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro įsakymu Dėl mokyklos vadovo kompetencijos aprašo patvirtinimo, 2007 01 15, Nr. ISAK-55, viena iš vadovo kompetencijų yra Žmogiškųjų išteklių valdymo, kurią sudaro mokėjimas ir sugebėjimas: reglamentuoti darbuotojų funkcijas, sudaryti sąlygas darbuotojų karjerai ir kvalifikacijos tobulinimui, vertinti darbuotojų

veiklą, užtikrinti darbuotojų saugumą, kurti jiems palankią darbo aplinką, būti bendruomenės lyderiu.

Vadovas savo kasdienėje veikloje turi mokėti panaudoti valdymo teorijos ir praktikos laimėjimus. Nuo sugebėjimo sistemingai, kruopščiai ir atkakliai tobulinti savo darbo stilių, šalinti pasitaikančius trūkumus labai priklausys ir viso kolektyvo darbo sėkmė. Valdant bet kokią organizaciją, turi būti nuosekliai įgyvendinamas darbų, dažniausiai vadinamų vadybos funkcijomis arba vadybos ciklo elementais, kompleksas: planavimas, organizavimas, skatinimas, kontrolė, reguliavimas ir atlyginimas. Pasiekus numatytus rezultatus reikia atlyginti darbuotojams už jų siekius nukreipti savo pastangas organizacijai reikalinga linkme. (Indrašienė, 2008).

Personalas yra valdomas kiekvienoje organizacijoje. Bendradarbių santykių organizavimas ir koordinavimas siekiant nustatyto tikslo – personalo valdymas. Tyrimais nustatyta, kad personalo organizavimas – vienas svarbiausių efektyvios organizacijos veiksnių arba jos narių elgsena. R. Želvio (2001), A. Sakalo (2003) ir kitų tyrėjų teigimu, svarbiausią personalo valdymo vaidmenį atlieka vadovas. R. Želvys (2001) pabrėžia, jog sėkmingai kaitos sąlygomis dirbantis vadovas turi sugebėti nuolat mokytis ir sudaryti sąlygas mokytis kitiems, telkti komandas ir dirbti grupinį darbą, veiksmingai komunikuoti, kurti saugią ir darbingą atmosferą bei palankią organizacijos kultūrą (R. Želvys, 2001, p. 14).

Pagrindinis švietimo įstaigos tikslas yra žmogaus ugdymas (Želvys, 2000). Žmogus, kaip asmenybė, gali formuotis tik kolektyve, visuomenėje, t.y. bendraudamas su kitais žmonėmis. Pasak R. Želvio (1995, p. 5) „... be bendravimo neįmanomas joks profesinis pasirengimas bei tobulėjimas, negalima jokia kuriamoji jo veikla <...>, nes bendraudami mes perduodame tai, ką galvojame, jaučiame, kokias matome save ir mūsų aplinką“. Kiekvienam žmogui labai reikalinga psichinio ir socialinio, ir jo, kaip asmenybės vystymosi, savęs pažinimo, atskleidimo bei išreiškimo sąlyga.

Yra paplitusi nuomonė, kad geras naujas darbuotojas jį “įmetus į vandenį” “išplauks”. Jei naujas darbuotojas nesusitvarkys su darbu, vadinasi jis paprasčiausiai netinkamas darbui. Toks požiūris leidžia sutaupyti lėšas, reikalingas naujo darbuotojo apmokymams. Kita vertus, tokioje situacijoje nauji darbuotojai mokosi išbandymų ir klaidų metodu, vadinasi sugaišta daug laiko ir energijos bandydami perprasti darbo specifiką, nes priversti mokytis iš savo pačių klaidų. Jiems reikia daugiau laiko, kad pradėtų dirbti pilnu pajėgumu. Be to, “įmetimas į vandenį” reiškia nuolatinio streso situacijas naujam darbuotojui, juk jam nėra žinomi šios organizacijos darbo principai, patirtis, kitų darbuotojų atsakomybės sritys, dokumentacija ir t.t. Tikėtina, kad organizacijose, kur naujų darbuotojų apmokymas paliekamas jiems patiems, bus didesnė darbuotojų

kaita, o pačių darbuotojų motyvacija dirbti šioje kompanijoje dėl kasdieninio bereikalingo streso bus mažesnė (www.gid.lt).

“Pedagogas turi perimti geriausias ugdymo praktikas, kurios daugeliu atvejų randasi ir tinkamai suvokiamos autentiškoje pedagoginės veiklos aplinkoje (švietimo įstaigoje ir kitose vietose, kur organizuojamas ugdymo procesas), todėl joje sutelktina didelė kvalifikacijos tobulinimo veiklų dalis” (Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija, 2012).

Lietuvoje pedagogo karjeros etapai siejami su šių specialistų kvalifikacijos kėlimo ir atestacijos procesu (Prakapas, 2013). Kaip teigiama Pedagogų karjeros aprašo projekte (2015) pedagogo kvalifikacijos tobulinimas vaidina esminį vaidmenį jo karjeros raidai. Šis procesas yra nulemtas dviejų tipų pagrindinių veiksnių: išorinės būtinybės, t.y. aplinkos keliamų reikalavimų pedagogo profesinei veiklai ir paties asmens vidinės motyvacijos, apsisprendimo, sąmoningo suvokimo kryptingai siekti karjeros ir ją planuoti. Kvalifikacijos tobulinimas nuosekliai pratęsia pedagogo rengimą, pradėtą aukštojoje mokykloje, ir turi trukti visą profesinės veiklos laikotarpį. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija, 2012).

Pirmaisiais darbo metais pradedantieji mokytojai gali patirti tam tikrų sunkumų. Kaip teigiama Pedagogų karjeros aprašo projekte (2015) tokiais atvejais būtina telkti kvalifikuotų ir patyrusių kolegų pagalbą, tikslu padėti šiems pedagogams įveikti sunkumus, su kuriais jie gali susidurti kaip savo profesijos naujokai ar kaip pedagogai veikiantys naujose profesinėse aplinkybėse. Pradedančiųjų mokytojų ir grįžtančio prie pedagoginės veiklos pedagogo pagalbos (paramos) sistemos tikslas – paremti, ugdyti ir išlaikyti pedagogus pasibaigus įvadiniam tarpsniui ir padėti pilnai atsiskleisti profesinėje veikloje. Svarbu minėtiems pedagogams padėti lengviau laipsniškai įsiliesti į mokytojo profesijos atstovų gretas, o kartais ir sumažinti tikimybę, kad anksti paliks pedagogo profesiją.

Paramos mokytojams priemonės jų karjeros pradžioje gali būti daugiau ar mažiau formalizuotos atsižvelgiant į kontekstą, kuriame jos buvo nustatytos. Formalios paramos priemonės gali būti skirstomos į dvi, kartais viena kitą papildančias kategorijas:

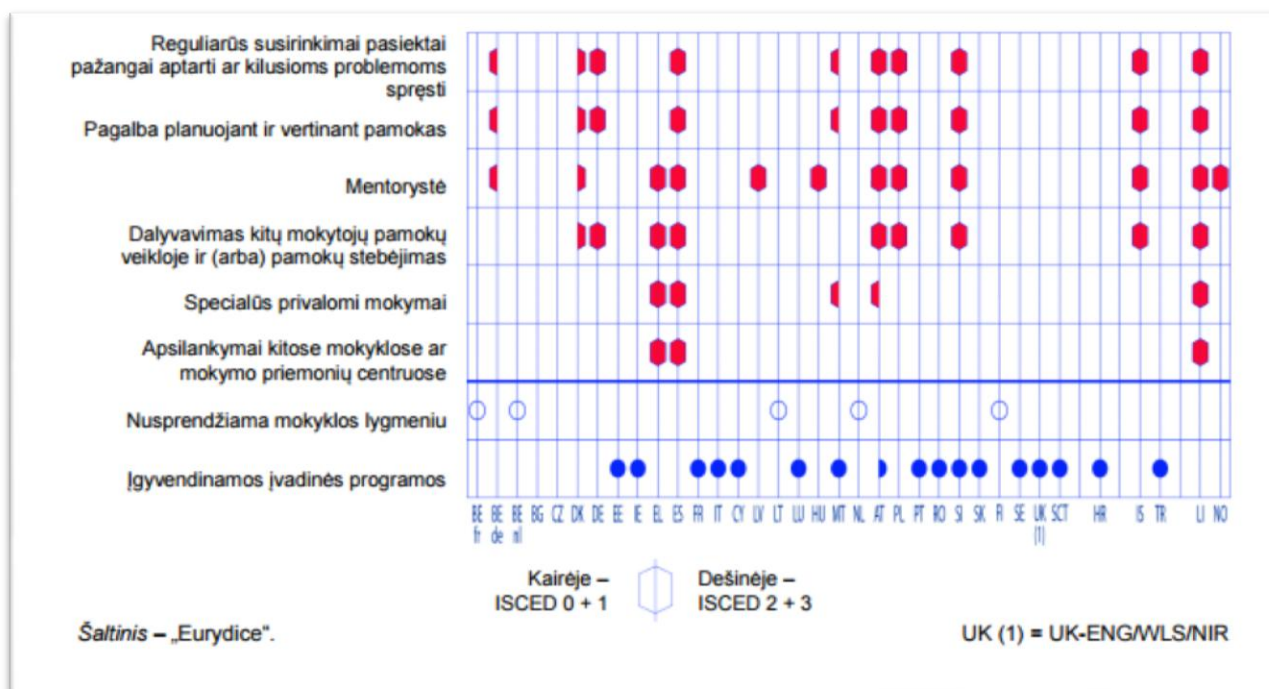
- Parama, specialiai skirta teikti rekomendacijas, pagalbą, konsultacijas karjerą pradedantiems pedagogams;
- Privalomas mokymas pirmaisiais darbo metais.

Pradedantiems mokytojams pirmaisiais metais turi būti sudaromos sąlygos gauti paramą įsitvirtinant profesinėje veikloje: didesnė darbo krūvio dalis skirta kvalifikacijos tobulinimo veikloms, konsultacijoms, patyrusio pedagogo- mentoriaus pagalba, kad jie laipsniškai ir kiek

įmanoma veiksmingiau prisitaikytų prie profesinio gyvenimo. Tokios pagalbos priemonės, kurių tikslas - tenkinti specifinius karjerą pradedančių mokytojų poreikius, pasiūlant visą eilę organizuotų priemonių, kuriomis siekiama vykdyti pradedančiųjų mokytojų stebėseną ir jiems padėti jų karjeros pradžioje (Pedagogų karjeros aprašo projektas, 2015).

Padėti įvesti darbuotojus į naujas pareigas gali kiti organizacijos darbuotojai:

- personalo skyriaus darbuotojai, atsakingi už naujų darbuotojų priėmimą (ikimokyklinėje įstaigoje šias pareigas gali atlikti direktoriaus pavaduotojas ugdymui);
- vadovai;
- naujo darbuotojo bendradarbiai;
- naujam darbuotojui paskirti kuratoriai , prižiūrėtojai, mentoriai. (www.gid.lt).



3 pav. Įvairių rūšių pagalba, teikiama naujiems ikimokyklinio, pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo mokytojams (2011-2012 m. remiantis Europos komisijos 2013 duomenimis)

Kaip pavaizduota lentelėje, Lietuvoje apie pradedančiajam pedagogui teikiamą pagalbą yra nusprendžiama organizacijos lygmenyje. Todėl kiek laiko užtruks pradedančiojo pedagogo adaptacija ir kokia jis bus priklausau nuo kiekvienos įstaigos individualiai, nes kiekviena organizacija skirtingai supranta šio etapo reikšmę ir skiria skirtingas priemones.

Dažniausia pagalbos priemonė, rekomenduojama Europoje, yra mentorystė: patyręs mokytojas, turintis didelį darbo stažą, paskiriamas atsakingu už ką tik profesiją įgijusiam mokytojui teiktiną pagalbą. Be to, tarp plačiai paplitusių pagalbos priemonių paminėtini ir reguliarūs

susirinkimai pasiektai pažangai aptarti ar kilusioms problemoms spręsti ir pagalba planuojant pamokas (Europos komisija, 2013, p. 41).

3.1. Mentorystė

“Pirmaisiais darbo metais mokytojai gali susidurti su gausybe įvairių sunkumų <...> daugelyje šalių teikiama individuali pagalba, norint padėti mokytojams įveikti problemas, su kuriomis jie, kaip profesijos naujokai, susiduria, ir taip sumažinti tikimybę, kad mokytojai pirma laiko atsisakys savo profesijos” (Europos komisija, 2013, p.41).

Vieno žymiausių švietimo kaitos teoretikų M. Fullan nuomone, individo, sugebančio atsinaujinti per mokymąsi idėja kilo ne vėliau kaip XX a. septintajame dešimtmetyje (Gardner, 1964). Prasidėjus devintajam dešimtmečiui (kai JAV pasirodė leidinys „Nacija pavojuje“ (1983)), aiškėjo, kad norint tobulinti švietimą, reikalingi plataus masto veiksmai. Daugelyje Vakarų Europos valstybių tuo metu pradėtos švietimo reformos, imti analizuoti mokymo planai, bandoma nustatyti tikslesnes mokinių ir mokytojų kompetencijų ribas, imtos ugdyti vadovams reikalingos savybės. Vis tik, pokyčių procesai yra tokie sudėtingi, kad paėmę bet kurią ugdymo problemą atskirai, pamatysime, kad ją įtakoja daugelis jėgų, veiksnių, asmenų. Todėl mokytojavimo darbe ypač svarbi tampa mentorystė, nes suvokti ugdymo kaitos tendencijas ir galimus rezultatus – labai atsakingas uždavinys (Fullan, 1998).

Kalbant apie mokymosi visą gyvenimą poreikį, vis dažniau girdime vartojant „*mentoriaus*” ir „*mentorystės*“ terminus. Šiandien *mentorius* apibrėžiamas kaip:

1. geras patarėjas, auklėtojas, gyvenimo palydovas;
2. *niek.* įkyrus, išdidus patarėjas (Vaitkevičiūtė, 2002, p.106).

Bendriausia prasme mentorius suprantamas kaip labiau patyręs, daugiau žinių vienoje ar kitoje srityje turintis asmuo, kuris padeda mažiau patyrusiam savo globotiniui (Vaičiulytė, 2006).

Tuo tarpu H. Portner (1998) skiria tokias keturias svarbiausias mentorystės funkcijas:

- **sutarimą:** formuluoti ir palaikyti santykius su savo globotiniais, paremtus abipusiu pasitikėjimu, pagarba ir profesionalumu;
- **įvertinimą:** rinkti ir diagnozuoti duomenis apie globotinių mokymo ir mokymosi būdus; jie nulemia globotinių kompetenciją ir pasitikėjimą susidoroti su duota situacija;
- **pagalbą:** padėti jauniems mokytojams gerai pritaikyti savo profesines žinias, sustiprinti jų dalyko supratimą, nustatyti ir gauti mokymosi šaltinius bei praplėsti jų mokymo technikų repertuarą;

- **vadovavimą:** atpratinti savo globotinius nuo priklausomybės, vadovaujant jiems sprendimų priėmimo ir veiksmų apmąstymo proceso metu, drąsinant juos konstruoti savo kompetentingus mokymo ir mokymosi būdus (1998, p.7 - 8).

Mentorius padeda pradedančiajam pedagogui kiekviename jo profesinės raidos etape. Kad galėtų veiksmingai padėti, jis užmezga su juo partnerystės santykius. Užsienio autoriai išskiria šiuos mentorystės santykių etapus:

1. Partnerystės santykių **kūrimas**. Mentorius ir pradedančiojo pedagogo pora stengiasi užmegzti kontaktą ir pasitikėjimu grįstus santykius. Pradedantysis pedagogas, bendraudamas su mentoriumi, turi jaustis patogiai, turi patikėti, kad nebus kritikuojamas, apkalbamas, žeminamas, kai kreipsis pagalbos. Partnerystės santykiai kuriami pradedančiajam pedagogui esant numatymo ir išlikimo arba rūpinimosi savimi etapuose.

2. Partnerystės santykių **plėtojimas**. Kai pradedantis pedagogas, bendraudamas su mentoriumi, jaučiasi saugiai, jie keičiasi abiem svarbia informacija – mentorius stengiasi suprasti pradedančiojo tikslus, požiūrį, jausmus, kad užmegzti santykiai galėtų plėtotis. Partnerystės santykiai plėtojami pradedančiajam pedagogui esant nusivylimo etape arba rūpinimosi savimi ir ugdytiniais pakopų sandūroje. Tai pradedančiajam yra kritiškas laikotarpis, tačiau draugiški santykiai su mentoriumi padeda išgyventi sunkumus.

3. Partnerystės santykių **abipusis palaikymas**. Mentorius padeda atsiskleisti pradedančiajam pedagogui, suprasti jo poreikius ir interesus, jo sprendimų motyvaciją, o pradedantysis pedagogas domisi mentoriaus profesine patirtimi, jo karjeros raida, laimėjimais. Jie stengiasi padėti vienas kitam, palaikyti konstruktyvų bendravimą, paremti vienas kitą emociškai sunkesnėse situacijose. Tai padeda pradedančiajam pedagogui atgauti jėgas, nuo rūpinimosi ugdytinių situacija pereiti prie rūpinimosi ugdytiniais.

4. Partnerystės santykių **nutraukimas**. Baigiantis pedagoginei praktikai ar pradedančiojo dirbti pedagogo globos etapui mentoriumi ir jo globotiniui neišvengiamai tenka atsisveikinti. Mentorius skatina pradedantįjį pedagogą apmąstyti jo padarytą pažangą, bendravimo su mentoriumi patirtį, įgytą savarankiškumą ir profesinės karjeros perspektyvas. Mentorius siekia, kad pradedančiojo motyvacija būtų pedagogo stiprėtu, jo savarankiškumas didėtų, identifikacija su pedagogo profesija stiprėtų. Pradedantysis pereina į apmąstymo ir numatymo etapą bei rūpinimosi ugdytiniais pakopą (Monkevičienė, Autukevičienė, 2008).

Mentorystė gali vykti įvairiomis formomis: nuo momentinio kontakto ar komunikacijos atvejo, kai vienas žmogus perduoda kitam konkrečioje situacijoje reikalingą informaciją ar veiklos

pavyzdį, iki ilgalaikių formalių ar neformalių susitikimų, kurių metu patirtis perduodama nuosekliai ir palaipsniui. Galima išskirti tokias mentorystės formas:

Atsitiktinė mentorystė. Atsitiktinė mentorystė, kai individai, pavyzdžiui, viešai prisimena ir pripažįsta turėję mentorių. Jie gali prisiminti asmenį, kuris jiems atrodo sėkmingas pavyzdys. Mentorius gali net nesuprasti, kad globalinis kopijuoja jo manieras, elgesį kaip sėkmingą pavyzdį. Tokia mentorystė neturi jokios formalios struktūros ar nustatytų tikslų – tai paprasčiausias mokymasis iš kitų įpročių ir manierų.

Savaiminė mentorystė. Savaiminės mentorystės santykiai - tai nesąmoningas bendravimas. Tokie santykiai išauga iš atsitiktinio ryšio tarp dviejų žmonių ir vėliau remiasi santykiais, kurių metu vyksta pasikeitimas gebėjimais ir žiniomis. Juose neegzistuoja jokio kontrakto ir nėra tikslų sąrašo. Šie santykiai gali išsivystyti iš profesinių ir asmeninių ir gali tęstis visą gyvenimą.

Neskatinti mentorystė. Neskatinančios mentorystės santykiai yra struktūriniai (mentorystės kontraktas ar pan.), bet juose mentoriaus – globalinio porai nėra paskiriama koordinuota užduotis. Individai plėtoja santykius kieno nors padedami ar kam nors vadovaujant. Individai gauna pagalbines medžiagas, tokias kaip rašytinės rekomendacijos, ar dalyvauja seminaruose ir žino savo asmeninius bei poros lūkesčius. Jie sudaro mentorystės sutartį ir, jei reikia, kreipiasi konsultacijos į savo darbdavius, taip pat gali turėti galimybę susisiekti su kitais specialistais ar srities žinovais.

Skatinti mentorystė. Tai efektyvių mentorystės santykių kūrimas, siekiant efektyvių individo elgsenos pokyčių bei besimokančiųjų, mentorių ir organizacijos rezultatų. Tokius mentorystės santykius dažnai suformuoja autonomiškas organizacijos padalinys, kuris parenka mentoriaus - globalinio porą, remdamasis charakteriu, įgūdžiais, poreikiais bei kitais kriterijais.

Grupinė mentorystė. Tai pakankamai nauja idėja, arba atnaujinta idėja, nes ji buvo praktikuojama prieš šimtus metų, tik skirtingai vadinama. Grupinės mentorystės atveju, tam tikras skaičius mentorių dirba su nustatyta panašių lūkesčių globalinių grupe. Mentorai ugdo globalinių gebėjimus ir dalijasi atsakomybe už globalinių augimą. Grupė gali susitikinėti nustatytais laiko intervalais ir, skirtingai nei „vienas su vienu pora“ (ang. one to one). Jei vienas ar keli mentoriai negali susitikti, globaliniai vis tiek turi žmogų, su kuriuo galės susisiekti. Globalinių grupei naudinga dar ir tai, kad kitų grupės globalinių išsilavinimai, kilmė bei gebėjimai skirtingi, todėl nebūtinai reikia, kad mentorius(-iai) dalyvautų kiekviename susitikime. Visi dalyviai gauna naudos iš kolegiško bendradarbiavimo.

Daugybinė mentorystė. Globotinis gali norėti turėti daugiau mentorių, kur kiekvienas galėtų pasiūlyti skirtingus gebėjimus bei patirtį. Kadangi iš santykių naudos turėtų gauti abi pusės, tad globotinis neturėtų naudotis mentoriais tik kaip gebėjimų gerinimo šaltiniais, bet ir pats turėtų ką nors duoti (Mačianskienė, Gedvilienė ir kt. 2004).

Anot Swap ir kt. (2001) mentorystės nauda organizacijoje matuojama padidintu pasitenkinimu darbu ir jo išsaugojimo, stipriais organizaciniais įsipareigojimais. Asmenys, kuriems yra paskirti mentoriai darbą atlieka daug geriau ir greičiau, nes jie „sugeria“ žinias iš jau patyrusių ir puikiai savo darbą išmanančių kolegų.

Eby ir kt. (2006) teigia, kad mentorystė yra naudinga ne tik naujam darbuotojui, bet ir pačiam mentoriui, nes ji suteikia abipusį mokymą, asmenybės vystymąsi ir augimą. Patys mentoriai patiria trumpalaikę (tiesiogiai susijusią su gerais darbo santykiais) ir ilgalaikę (daugiau periferiniai karjeros pasiekimai ir darbo požiūris) mentorystės naudą. Mentorystė mentoriams suteikia asmeninį pasitenkinimą, organizacinį pripažinimą ir stipresnį pasisekimo karjeros atžvilgiu suvokimą negu tiems, kuriems trūksta patirties būnant mentoriais.

Idėja, kad mentorystė naudinga pačiam mentoriui, nėra visiškai nauja. Jau devinto dešimtmečio viduryje pradėta šį klausimą tyrinėti. Pirmuosius tokius tyrimus devinto dešimtmečio antroje pusėje atliko P. Hawk (1986). Apklausus 178 mokytojus mentorius, paaiškėjo, kad beveik pusei respondentų dalyvavimas mentorystės programose paskatino jų pačių žymų profesinį augimą. Mentorių atsakymus į tai, kaip profesine prasme jie paaugo, galima būtų suskirstyti į triskategorijas:

1. privertė mane patį daugiau dėmesio skirti ir tobulinti savo mokymo gebėjimus;
2. leido man suprasti, kad mokytojams būtina bendradarbiautitarpusavyje;
3. padėjo geriau suprasti direktoriaus ir kitų vadovaujama darbą atliekančių asmenų pareigas.

Taigi, gauti mentoriaus pagalbą pradedančiajam pedagogui – tai neįkainojamos galimybės. Būto mentoriumi taip pat didžiulė patirtis. O sėkmingas mentorystės rezultatas abiejoms šalims gali būti traktuojamas kaip pasikeitimas, augimas, mokymasis.

3.2. Pedagoginės stažuotės

Pedagoginė stažuotė – svarbus mokytojo profesinės kompetencijos ugdymosi etapas. Todėl yra būtina siekti, kad jos organizavimas būtų optimalus siekiant padėti stažuotojui suvokti ir įsisavinti pedagoginio darbo ypatumus (Monkevičienė, Stankevičienė, 2007). Pradedančiojo

pedagogo stažuotė – speciali stažuotės forma, kai stažuotojas – pradedantysis ir (arba) pedagoginės praktikos stokojantis pedagogas arba po pertraukos grįžtantis į pedagogines pareigas asmuo – stažuojasi, siekdamas įgyti, patobulinti ar atnaujinti savo kompetencijas. Baigęs stažuotę stažuotojas atnaujina (parengia) pedagogo profesinės kompetencijos aplanką.

Siūloma pradedančiųjų mokytojų stažuotės forma grindžiama argumentais, kad mokytojų ruošimo laikotarpiu nepakanka mokytojų praktinio paruošimo, todėl taikomas mokytojų išbandymo arba stažavimosi pirmus metus laikotarpis (pagal aprašytą Škotijos, Japonijos patirtį) (Ilgalaikių pedagogų stažuotėjų galimybių studija, 2015).

Tarptautinė praktika rodo, kad pedagoginė stažuotė gali susidėti iš kelių etapų, kurių metu stažuotojui yra keliami skirtingi uždaviniai. Antra vertus, visa stažuotė yra grindžiama perimamumo principu ir sudaro logišką stažuotojo vaidmens kitimo schemą. Paprastai stažuotės metu yra išskiriami trys etapai:

1 etapas. Integravimasis ir stebėjimas - stažuotojas susipažįsta su mokyklos administracija, pedagogų kolektyvu, mokyklos ugdymo proceso organizavimu ir t.t... Stažuotojas stebi mentoriaus meistriškai modeliuojamą mokymo procesą ir reflektuoja ką matė.

2 etapas. Mokymasis dirbti savarankiškai vadovaujant mentoriui - asistavimas mentoriui, mokymasis poroje, komandinis darbas. Savarankiškas mokymas (darbas su mokiniais) stebint mentoriui.

3 etapas. Savarankiškas ugdymas ir darbas su mokiniais visu krūviu.

4 etapas. Kitų pedagogų ugdomosios veiklos stebėjimas ir analizavimas.

Atlikęs stažuotę bazinėje mokykloje ir gavęs licenciją, mokytojas paprastai įsidarbina kitoje mokykloje. Iš čia ir kyla tam tikras neigiamas aspektas – pradedantis dirbti mokytojas turi išeiti iš mokyklos, kurioje jis išgyveno adaptacinį laikotarpį, ir pereiti dirbti į kitą mokyklą, kur jis vėl privalo adaptuotis. Taip į bazinę mokyklą kasmet priimami vis nauji stažuotojai. Tokia stažuotojų kaita gali padėti stiprinti šių mokyklų kaip elitinių sampratą. Tačiau gali būti ir atvirkščias rezultatas – nuolat besikeičiantys stažuotojai gali daryti nepalankų poveikį mokyklos ugdymo procesui ir rezultatams (Monkevičienė, 2007, Stankevičienė, 2007 ir kt. p. 19).

Taigi pedagoginė stažuotė visų pirma yra orientuota į pradedančio dirbti mokytojo poreikius ir lūkesčius. Tačiau iš tikrųjų sklandžiai organizuota stažuotė turi teigiamos reikšmės platesniam žmonių ratui – mentoriui, glaudžiai su stažuotoju bendradarbiaujančiam pedagogų kolektyvui, mokiniams ir net jų tėvams (Monkevičienė, Stankevičienė ir kt. 2007 p. 12).

3.3. Pedagogo kompetencijų aplankalas

„Pedagogo kompetencijų aplankalas – tai segtuvas, turintis savo struktūrą, į kurią segami praktinių pedagogo kompetencijų įrodymai, įgytos patirties refleksijos medžiaga, mentoriaus, tutoriaus, vadovų, kolegų atsiliepimai, rekomendacijos ir kt. „ (Monkevičienė, Stankevičienė ir kt. (2007) p. 65).

Pedagoginę praktiką atliekančiam ir pirmus metus dirbančiam pedagogui naudinga sudaryti praktinių profesinių kompetencijų aplankalą. Remiantis Monkevičiene, Stankevičiene ir kt. (2007) galima sudaryti profesinių kompetencijų aplankalo naudos pagrindinius aspektus:

- sudaro galimybę mentoriui, vadovui įvertinti studento ar pradedančio dirbti pedagogo daromą pažangą, projektuoti karjerą;
- padeda sukaupti medžiagą, reikalingą savo kompetencijų stipriosioms ir tobulintinoms sritims išskirti;
- padeda reflektuoti savo mokymosi procesą;
- skatina asmeninių kompetencijų tobulinimo galimybių paiešką;
- atveria langą į autentišką mokymąsi;
- padeda pajusti kontekstinio mokymosi prasmę;
- padeda suvokti savo mokymosi stilių ir valdyti mokymosi procesą;
- padeda susidaryti savęs kaip besimokančiojo kaitos paveikslą;
- pradedančiam dirbti pedagogui leidžia nuosekliai tobulėti;
- yra informacijos apie ugdymą rinkinys, iš kurio galima spręsti apie pedagogo kompetencijų lygį ir ugdymo kokybę.

Turint šį kompetencijų aplankalą pedagogas gali įrodyti turimas kompetencijas norint pakelti savo kvalifikaciją (kvalifikacinę kategoriją).

4. PRADEDANČIŪJŲ PEDAGOGŲ VEIKLŲ STEBĖJIMŲ ANALIZĖ

4.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Tyrimo tikslas – išanalizuoti X organizacijos pradedančiųjų pedagogų adaptacijos procese patiriamus sunkumus.

Tyrimo instrumentas. Tyrimui atlikti pasirinktas stebėjimo metodas, todėl, kad magistro darbo autorei, kaip direktoriaus pavaduotojai ugdymui, pagal pareigybes teko stebėti pedagogų veiklas. Veiklų stebėjimo metu pastebėti pasikartojantys sunkumai planuojant ir organizuojant ugdomasias veiklas. Taip pat remiantis R. Žukauskiene stebėjimo metodas dažnai taikomas, kai reikia preliminariai patikrinti kokios nors neseniai iškeltos teorijos teiginius. Šiuo atveju stebimų veiklų metu buvo pastebėti pirminiai sunkumai, kuriuos patiria pradedantieji pedagogai X ikimokyklinėje įstaigoje pirmais – trečiais darbo metais. Išanalizavus gautus rezultatus sukurtas pagrindas tolimesniems tyrimams.

X organizacijos pedagogų ugdomosios veiklos vertinimo lentelės buvo sudarytos remiantis Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatų 5 priedu (2008). Patvirtintais Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. lapkričio 24 d. įsakyму Nr. ISAK-3216.

Stebėjimo lentelė buvo suskirstyta į tris dalis: profesinė, socialinė ir psichologinė adaptacija. Šios dalys suformuluotos remiantis A. Šalčiumi ir I. Šarkiūnaite, 2011 (2 skyrius).

Tyrimo dalyviai ir eiga.

2015 m. rugsėjo mėn.– 2016 m. kovo mėn. atlikus mokslinės literatūros, dokumentų, aktualios tyrimo problemai analizę buvo sukonstruotas tyrimo instrumentas.

2016 m. Kovo mėnesį buvo išanalizuotos X organizacijos 7 pradedančiųjų pedagogų 17 ugdomosios veiklos vertinimo lentelės bei atliktas gautų duomenų apdorojimas.

4.1.1. X organizacijos pradedančiųjų pedagogų ugdomosios veiklos stebėjimo lentelių analizė

Stebimų veiklų metu buvo siekiama išsiaiškinti X organizacijos pradedančiųjų pedagogų gebėjimai planuoti ir organizuoti ugdymo turinį. Analizuojama kaip pedagogas numato konkrečius ugdymo tikslus ir uždavinius, kaip planuoja ugdymo turinį, kokius ugdymo metodus ir būdus bei ugdomąją medžiagą parenka ir t.t. Rezultatai pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė. X organizacijos pradedančiųjų pedagogų gebėjimai planuoti ugdymo turinį(N=17)

Kategorija	Subkategorija	Sk	Teiginių pavyzdžiai <i>Pateikti keli geriausiai kategoriją atspindintys teiginių pavyzdžiai</i>
Konkrečių ugdymo tikslų ir uždavinių numatymas	Formuluočių netiksumas	4	Kai kurių uždavinių formuluotės nėra tikslios P-(4). Uždaviniams trūksta konkretumo <...> P- (17). Apgalvoti kas yra tikslas, o kas uždaviniai <...> P- (2).
	Uždavinių ir tikslų aiškumas, konkretumas	10	Tikslas pasirinktas atsižvelgiant į aktualijas. Uždaviniai siejami su veikla P- (15). Uždaviniai formuluojami pagal naujas rekomendacijas P- (8).
Ugdymo turinio planavimas	Planavimas atsižvelgiant į vaikų pasiekimus, aktualijas	8	Reaguojama į aktualijas <...>, <...> išlaikoma nuosekli veikla P- (8). Planuojama veikla atitinka šiandieninius vaikų poreikius. Atskleistos visos vaikų kompetencijos P- (15).
	Planavimo netikslumas	3	Planavime netikslios formuluotės P- (7). <...> daugiau konkretumo P- (17). <...> didesnė dėmesį skirti vaikų poreikiams P- (11).
	Kūno kultūros užsiėmimai	4	Tobulinti kūno kultūros užsiėmimų eigą. Planuoti pagal planą P- (7). Kuo mažiau stovėjimo ir aiškinimo kūno kultūros metu. Kuo daugiau tikslingo judėjimo P- (1). Labiau apgalvoti kūno kultūros veiklos struktūrą P- (6).
Ugdymo būdų bei metodų parinkimas ir taikymas	Tikslingas ugdymo būdų ir metodų parinkimas	7	Metodai ir būdai parinkti tikslingai P- (3). Metodai ir būdai atitinka planuotai temai, vaikų veiksenaoms P- (17). Labai gerai naudojami metodai <...> P- (16).
	Būdų ir metodų neorientavimas į uždavinius	1	Kuo mažiau sėdėjimo ir klausymo, daugiau veiksmo, patirti, pabandyti apžiūrėti, pakartoti. <...> labiau apgalvoti metodus ir būdus norimam rezultatui pasiekti P- (11).
Ugdymo medžiagos parinkimas	Gebėjimas parinkti ugdymo medžiagą	10	<...> individualizuota veikla – pagal vaikų gebėjimus P- (10). Ryto rate vaikai skatinami aktyviai galvoti, diskutuoti, dirbti komandomis. Veikla grupelėse individualizuojama. Vaikams pristatomos veiklos ir leidžiama jas pasirinkti P- (4).
	Negebėjimas individualizuoti veiklos	4	Didesnė dėmesį skirti individualizuotai veiklai. Vaikai neturėtų laukti <...> P- (13).
Ugdymo turinio atskleidimas	Suprantamas ir aiškus ugdymo turinio atskleidimas	10	Turinys atskleistas <...> žaismingai, vaikams suprantamai P- (3). Pastebi vaikų atliktą darbą ir pagiria P- (4). Vaikai motyvuoti P- (9). IKT labai domina vaikus, atsiranda motyvacija aktyviai veiklai <...> P- (10). <...> Vaikai išlaiko dėmesį <...> P- (16).
	Ugdymo turinio atskleidimas neatsižvelgiant į aplinkos veiksnius	4	Kol kas daug nereikšmingų žodžių <...> apgalvoti užduotis P- (5). <...> visos kompetencijos ugdomos vienos veiklos metu P- (2). Reikėtų suprantamiau, paprasčiau perteikti turinį <...> P- (11).
Ugdymo (si) aplinkos kūrimas	Geras grupės mikroklimatas	5	Vaikai ir pedagogė jaučia vienas kitą P- (9). Jaučiasi visi gerai P- (13).
	Skatinamas vaikų kūrybiškumas	2	Sudarytos sąlygos vaikų kūrybiškumui P- (10).
	Vaikai skatinami, motyvuojami	1	IKT naudojimas skatina, motyvuoja vaikus veiklai P- (13).
Laiko ir išteklių naudojimas	Laiko planavimo įgūdžių stoka	2	Atsižvelgiant į vaikų amžių bei dėmesio koncentracijos laiką ryto ratas galėjo trukti trumpiau P- (7). Laikas dar nepakankamai jaučiamas P- (5).
	Racionaliai naudojamas laikas, priemonės	9	Auklėtoja jaučia laiką, tikslingai jį naudoja P- (9). Laikas (ugdymo) teisingai išdėstytas P- (10).

Vaikų pasiekimų ir pažangos vertinimas	Vaikų pasiekimų neprieinamumas tėvams (globėjams)	2	Vaikų pasiekimai turėtų būti prieinami tėvams, juos individualiai aptarti P- (4). Rekomenduojama pasiekimus pildyti el. kataloge <...>, kad ir tėvams būtų lengviau suprasti vaiko pažangą ar tobulintinas sritis P- (7).
	Sunkumai išskiriant tobulintinas įgūdžių sritis	1	<...> rašo vaikų pasiekimus, tačiau nėra pastabų, t.y. sričių, įgūdžių, kuriuos reikėtų tobulinti P- (7).
	Teigiamai vertinami vaikų pasiekimai	9	Vertinimas pozityvus P- (5). Vaikai paskatinami, pagiriami <...> P- (16). Vaikai vertinami teigiamai, visi pastebėti P- (13).

Duomenys parodė, jog tikslų ir uždavinių formulavimas daugumai pradedančiųjų pedagogų didesnių sunkumų nekėlė (iš viso 10 teiginių). Tikslai formuluojami “ **atsižvelgiant į aktualijas, uždaviniai siejami su veikla** (P- (15)).“ Keliose analizuotose lentelėse (iš viso 4 teiginiai) buvo rasta užuomazgų apie keliamų uždavinių formuluočių netikslumą, nekonkretumą.

Kita kategorija „Ugdymo turinio planavimas“ parodė, kad pradedantieji pedagogai, taip pat kaip ir pirmojoje kategorijoje, nepatyrė didesnių sunkumų planuojant ugdymo turinį. Pedagogai planuoja atsižvelgdami į vaikų pasiekimus bei šiandieninius aktualijas (iš viso 8 teiginiai). Šioje kategorijoje, taip pat kaip ir pirmojoje, tik kelių pedagogų planavime pastebimos „**netikslios formuluotės** (P- (7)).“ , reikėtų „ **daugiau konkretumo** (P- (17)).“ Analizuojant medžiagą buvo suformuluota dar viena subkategorija “Kūno kultūros užsiėmimai“, kuri atskleidė pradedančiųjų pedagogų žinių ir patirties trūkumą planuojant ir organizuojant kūno kultūros užsiėmimus (iš viso 4 teiginiai). Pedagogai nežinojo pačio užsiėmimo struktūros ir eigos.

Apžvelgus šias dvi kategorijas galima daryti išvadas, kad didžioji dauguma pradedančiųjų pedagogų neturėjo didesnių sunkumų planuojant ugdymo turinį, keliant tikslus ir uždavinius. Kitų pedagogų ugdymo turinio planavime, tikslų ir uždavinių formulavime išryškėjo šie sunkumai: konkretumo trūkumas, formuluočių netikslumas. Taip pat naujai atsiradusi subkategorija leidžia daryti prielaidą, jog pradedantiesiems pedagogams trūksta žinių ir įgūdžių planuojant ir organizuojant kūno kultūros užsiėmimus.

Kategorija „ Ugdymo būdų bei metodų parinkimas ir taikymas“ įrodo, kad pradedantieji pedagogai turi pakankamai žinių ir įgūdžių parenkant ugdymo būdus ir metodus (iš viso 7 teiginiai). Kita kategorija „Ugdymo medžiagos parinkimas“ taip pat atskleidžia, jog pedagogai geba parinkti ugdymo medžiagą, individualizuoti ugdymą (iš viso 10 teiginių). Tačiau net 4 stebimų veiklų lentelėse pastebėta, kad pradedantiesiems pedagogams buvo sunku individualizuoti ugdymą.

Apie tai, jog pradedantieji pedagogai turi pakankamai žinių parenkant ugdymo būdus bei metodus ir geba parinkti ugdymo medžiagą įrodo anksčiau minėtos kategorijos. Apie tai, jog pedagogai geba atskleisti ugdymo turinį rodo kategorija „Ugdymo turinio atskleidimas“ (iš viso 10 teiginių). Pedagogai ugdymo turinį atskleidžia „**žaismingai, vaikams suprantamai** (P-

(3)). „**Vaikai motyvuoti (P-(9))**.“ Tačiau analizuojant duomenis pastebėta, kad kai kuriems pedagogams buvo sunku aiškiai ir suprantamai atskleisti ugdymo turinį (iš viso 4 teiginiai). „**daug nereikšmingų žodžių (P-(5))**.“ „**Reikėtų suprantamiau, paprasčiau perteikti turinį (P- (11))**.“

Ugdymo aplinką pradedantieji pedagogai geba kurti puikiai. Pedagogai palaiko gerą grupės mikroklimatą (iš viso 5 teiginiai), „**Vaikai ir pedagogai jaučia vienas kitą (P-(9))**.“ Taip pat yra skatinamas vaikų kūrybiškumas, ugdytiniai veiklose yra skatinami ir motyvuojami.

Kai kurie pedagogai susiduria su laiko planavimo įgūdžių stoka vedant ugdomasias veiklas (iš viso 2 teiginiai). Tačiau dauguma pedagogų jaučia laiką ir tikslingai jį naudoja (iš viso 9 teiginiai).

Kategorija „Vaikų pasiekimų ir pažangos vertinimas“ atskleidžia, jog pradedantieji pedagogai teigiamai vertina ugdytinius (iš viso 9 teiginiai). „**Vertinimas pozityvus (P- (5))**.“ „**Vaikai paskatinami, pagiriami (P- (16))**.“

Išryškėjusios dimensijos atskleidžia, kad pradedantieji pedagogai geba planuoti ir organizuoti ugdymo turinį, t.y. geba iškelti veiklų tikslus ir uždavinius, parinkti tinkamus ugdymo būdus ir metodus, mokomąją medžiagą, kurti ugdomąją aplinką, tikslingai naudoti laiką veiklose, vertinti vaikų pasiekimus. Analizuojant dokumentus pastebėta, kad pradedantieji pedagogai patiria sunkumų susijusių su ugdomosios veiklos planavimu ir organizavimu, tokių kaip: planuojant veiklas būdingas formuluočių netikslumas, nekonkretumas, negebėjimas individualizuoti užduotis. Išryškėjo kūno kultūros užsiėmimų planavimo ir organizavimo sunkumai.

Kadangi išanalizavus X organizacijos pradedančiųjų pedagogų stebėtų ugdomųjų veiklų vertinimo lenteles išryškėjo tik vienos ikimokyklinės įstaigos pedagogų patiriami sunkumai pirmais - trečiais darbo metais. Taip pat stebėtų veiklų analizės rezultatai parodė tik stebėtojo (direktoriaus pavaduotojo ugdymui) įžvalgas buvo atlikta pradedančiųjų pedagogų apklausa raštu, kuria siekta objektyviau ir giliau pažvelgti į pedagogų adaptacijos procese patiriamus sunkumus.

5. PRADEDANČIŲJŲ PEDAGOGŲ NUOMONIŲ TYRIMAS

5.1. Tyrimo metodika ir organizavimas

Tyrimo tikslas - išsiaiškinti pradedančiųjų pedagogų nuomonę apie sunkumus su kuriais jie susidūrė pirmais – trečiais darbo metais.

Tyrimo instrumentas. Pradedančiojo pedagogo sąvoka buvo apibrėžta remiantis autoriais Dreyfus, 2003, Dalton, Thompson, Price, 1977, Huberman, 2003. Minėti autoriai pradedantįjį pedagogą įvardija kaip paskutinių metų studentą – pirmų metų pedagogą ir pirmų – trečių metų pedagogą. Todėl tyrimo dalyviai buvo pasirinkti pradedantieji pedagogai, kurie mokosi paskutiniajame pedagoginių studijų kurse arba pedagogai neturintys daugiau nei 3 metų darbo patirties.

Apklausoje raštu anketos klausimynas sudarytas remiantis Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatais (2008) patvirtintais Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. lapkričio 24 d. įsakymu Nr. ISAK-3216. Apklausa suskirstyta į 4 sritis: demografiniai duomenys, profesinė adaptacija, socialinė – psichologinė adaptacija ir adaptacijos valdymas. Apklausoje pateikta 20 atviro tipo klausimų, kuriuose reikia įrašyti, pakomentuoti teiginius, 3 klausimai, kur pateikiami dichotominiai atsakymo variantai (taip arba ne), ir 2 kiti uždaro tipo klausimai.

Tyrimo dalyviai ir eiga. Remiantis Žukauskiene R. (2008) kokybiniais tyrimams netaikomi griežti imties reikalavimai. Tyrime dalyvavo 27 pedagogai, dirbantys ikimokyklinėse įstaigose.

2016 m. balandžio mėnesį atlikus žvalgomojo (pilotinio) tyrimo metu gautų rezultatų analizę buvo sukurtas apklausoje raštu tyrimo instrumentas. Tą patį mėnesį buvo atlikta pradedančiųjų pedagogų apklausa raštu, kurioje sutiko dalyvauti 27 pedagogai Šiaulių universitete baigę pedagogines studijas ir dirbantys ikimokyklinėse įstaigose ne ilgiau kaip 3 metus.

Ikimokyklinio ugdymo pedagogus Lietuvoje ruošia 3 aukštosios mokyklos (Šiaulių universitetas, Klaipėdos universitetas, Lietuvos edukologijos universitetas). Patogiuoju būdu buvo pasirinkta tyrime naudoti Šiaulių universito absolventus.

Tyrimui pasirinktas netikimybinės atrankos būdas, “sniego gniūžtės” principo metodas. Šis metodas pasirinktas todėl, kad tiriamosios visumos dydis nėra žinomas, tiriamieji yra sunkiai prieinami – absolventai po studijų išvažiuoja dirbti į skirtingas vietas. Buvo pasirinkti keli žinomi

pedagogai, kurie rekomendavo kitus pedagogus (nurodė jų kontaktus). Taip vykdant tyrimą buvo plečiamas imties dydis.

Siekiant gauti kuo objektyvesnę respondentų nuomonę, apklausos metu buvo laikomasi apklausėjui keliamų reikalavimų, remiantis Kardeliu K. (2002). Apklausėjas prisistatė kieno interesams atstovauja. Apklauskos įžangoje buvo apibūdintas apklausos tikslas, siekiant kontakto kiekvienam respondentui parašyta asmeninė žinutė. Apklausa raštu buvo atlikta naudojantis masinės komunikacijos priemonėmis (elektroninis paštas ir socialinis tinklas “Facebook”). Gauta informacija apdorota Microsoft word ir Microsoft Excel programomis.

Pradedančiųjų pedagogų apklausos raštu analizė

5 lentelėje pateikiami duomenys tyrime dalyvavusių pradedančiųjų pedagogų demografinė charakteristika: amžius, miestas, kuriame dirba, studijos, darbo patirtis.

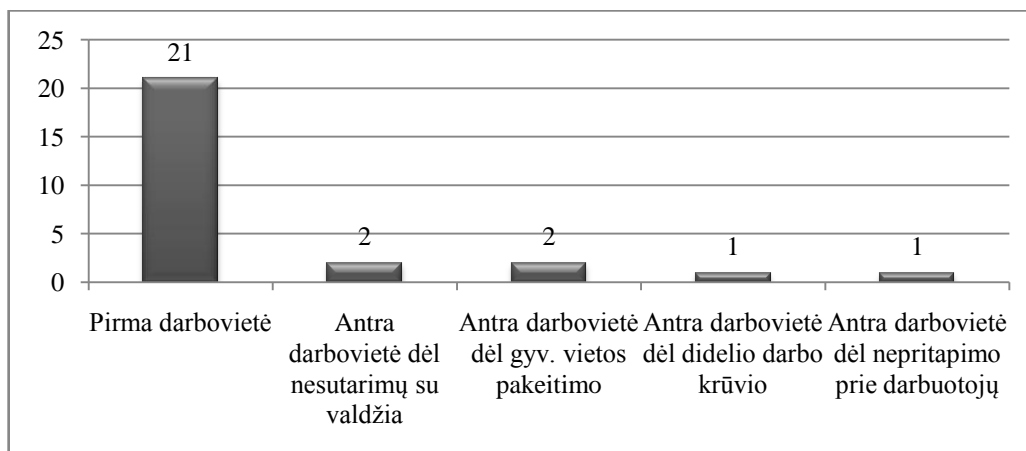
5 lentelė. Respondentų demografinės charakteristikos (N=27)

Amžius/metai	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Vidurkis
	1	0	7	8	5	4	1	0	1	25,4
Miestas, kuriame dirbama	Šiauliai		Vilnius		Kaunas		Mažeikiai		Telšių raj.	
	22		2		1		1		1	
Studijos	Bakalauras		Bakalauras (kita)		Magistras		Pap. Studijos (P IU)		Pap. Studijos (PU)	
	21		5		6		6		4	
Darbo patirtis/metai	0		1		2		3			
	2		6		11		8			

Tyrime dalyvavusių pedagogų amžiaus vidurkis yra 25,4 metų. Remiantis amžiaus vidurkiu, galima teigti, kad pedagogai darbo karjerą pradėjo iš kart po studijų arba dar studijuoja paskutiniajame kurse. 5 pedagogai po studijų išvyko dirbti į kitus miestus, tačiau dauguma pedagogų dirba Šiaulių mieste. Respondentų darbo karjera nesiekia 3 metų. Visi apklausoje dalyvavę pedagogai yra baigę bakalauro pakopos studijas Šiaulių universitete. Dauguma pedagogų baigė pedagogines specialybes, suteikiančias teisę dirbti pedagogais ikimokyklinėse įstaigose. 5 respondentai baigė ne pedagogines studijas, tačiau įgijo ikimokyklinio ugdymo pedagogo kvalifikaciją papildomų studijų metu arba persikvalifikavę. 4 studentai įgyję ikimokyklinio ugdymo

specialybę papildomai įgijo ir priešmokyklinio ugdymo specialybę. Po bakalauro studijų 6 pedagogai tęsė studijas magistrantūros studijose.

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti ar ikimokyklinė įstaiga, kurioje dirba pradedantysis pedagogas yra pirma darbovietė. Jei ne, taikokios priežastys lėmė darbovietės pakeitimą. Rezultatai pateikiami 4 paveiksle.



4 pav. Pradedančiųjų pedagogų darbovietės keitimo priežastys (N=27)

Paveiksle pateikti duomenys rodo, kad daugumai pradedančiųjų pedagogų tai pirmoji ikimokyklinė įstaiga, kurioje dirba. Tačiau net 6 pedagogams tai yra antroji ikimokyklinė įstaiga, kurioje dirba. 2 pedagogai darbovietę keitė dėl nesutarimų su valdžia ir dėl gyvenamosios vietos pasikeitimo. 1 pedagogas paliko darbovietę dėl per didelio darbo krūvio. Taip pat 1 pedagogas pakeitė darbovietę dėl nepritapimo prie darbuotojų.

Remiantis pradedančiųjų pedagogų apklausos analize galima daryti išvadą, kad pedagogams labai svarbūs pirmieji darbo metai, kurių metu vyksta adaptacija. Kaip jau minėta teorinėje dalyje, vadovas priimdamas į darbą pradedantįjį pedagogą į jį investuoja, suteikdamas jam galimybę kelti kvalifikaciją, paskirdamas mentorių, nekeldamas tokių pat reikalavimų kaip, pavyzdžiui, auklėtojiui – metodininkui. Ir jei pedagogas dėl kažkokių priežasčių palieka įstaigą vadovas yra priverstas keisti darbuotoją ir į jį vėl investuoti.

5.2. Profesinė adaptacija

Tiriant profesinės adaptacijos sritį buvo siekiama išsiaiškinti pradedančiųjų pedagogų gebėjimą rengti ilgalaikius ir trumpalaikius ugdomosios veiklos planus bei ištirti su kokiais sunkumais/iššūkiais susiduria pedagogai šioje srityje.

6 lentelė. Pradedančiųjų pedagogų ilgalaikio ir trumpalaikio planavimo problemos ir pagalbos būdai.

Kategorija	Subkategorija	Sk.	Teiginių pavyzdžiai <i>Pateikti keli geriausiai kategoriją atspindintys teiginių pavyzdžiai</i>
Planavimo problemos	Problemų nebūvimas	2	<i>Trumpalaikio ugd.planavimas problemų nesukėlė. (PP-1). Sunkumų nebuvo kilę. (PP-3).</i>
	Planavimo modelio pasikeitimas	3	<i><...> per 3 darbo metus kiekvienais metais pasikeitė ugdymo planavimo modelis, kurie išties kėlė problemų (PP-1). Sunkiau buvo pereiti prie naujo planavimo <...> (PP-5). Kai pasikeitė planavimo sistema buvo sunkoka ją perprasti. (PP-21).</i>
	Kolegų pagalbos trūkumas	1	<i><...> tik trūko iš kolegų naudingų patarimų, kadangi pradedant pedagoginį kelią, kai neturi patirties sunku tiksliai viską suplanuoti (PP-11).</i>
	Nuoseklumo išlaikymas	2	<i>Sunkiausia planuojant buvo išlaikyti nuoseklumą. (PP-8).</i>
	Dokumentų tvarkymas	3	<i>Buvo sunku pildyti žurnalą (PP-14).</i>
	Plano detalizavimas	3	<i>Sunkiausia buvo parašyti plano detalizavimą. Iš prad-ių nesupratau ko iš manęs norima. Buvo labai sunku visiems metams surašyti ką mokysiu, nežinojau pagal ką remtis. (PP-5).</i>
	Refleksija	1	<i>Buvo sunku <...>rašyti savaitės refleksiją (PP-13).</i>
	Informacijos parinkimas pagal amžiaus ypatumus	1	<i>Buvo sunku pritaikyti tikslus ir uždavinius skirtingo amžiaus vaikams (PP-13).</i>
	Tikslų ir uždavinių formulavimas	1	<i>Pats didžiausias sunkumas buvo – tikslų ir uždavinių numatymas, parinkimas, buvo sunku suformuluoti kiekvienai kompetencijai tinkantį uždavinį(PP-14).</i>
Pagalbos būdai	Kolegų pagalba	14	<i>Padėjo kolegės, dalinosi patirtimi. (PP-6). <...> pagalbos ir patarimų sulaukiau iš ilgesnį laiką dirbančių auklėtojų (PP-22).</i>
	Kolegų pavyzdžiai	9	<i>Teko <...>vartoti senus planavimo dienynus ir mokytis iš jų. (PP-4). Gavau pavyzdžių iš kolegų <...> (PP-10). <...> analizuojant auklėtojų veiklą ilgalaikį ir trumpalaikį planavimą. (PP-16).</i>
	Pavadootoja ugdymui	11	<i>Daug padėjo ir metodinė, kuri davė daug naudingos literatūros. (PP-3). <...>mokiausi sėdamasi daug patirties iš direktorės pavadootojos ugdymui, kuri yra tikra profesionalė ir geranoriškai stengėsi padėti. (PP-7).</i>
	Kursai, seminarai	2	<i>Beje, prasidėjo įvairūs seminarai, kursai <...> (PP-3). <...> apsilankiau ir dvejose darželiuose, kuriose gavau naudingos informacijos kaip planuoti ugdymą. (PP-19).</i>
	Žinios įgytos universitete	4	<i>Planuoti išmokau jau universitete. (PP-6). Su planavimu buvau šiek tiek susipažinusi studijų metu, tačiau pradėjus dirbti reikalavimai buvo pakitę.(PP-18).</i>
	Internetas	2	<i><...>planą padariau internete surinkta informacija <...> (PP-5).</i>
	Metodinė literatūra	3	<i><...>remiantis darželio programomis ir rekomendacijomis(PP-15).</i>
Vaikų mintys	1	<i><...>klausiau vaikų ko norėtų išmokyti.(PP-5).</i>	

Ilgalaikis ir trumpalaikis planavimas pradedantiesiems pedagogams nekėlė ypatingų problemų. Kategorijoje „Planavimo problemos“ neišryškėjo nei viena ypatingai didelė problema susijusi su ugdomosios veiklos planavimu. Šiek tiek daugiau sunkumų pradedantiesiems pedagogams kėlė planavimo modelio pasikeitimas (iš viso 3 teiginiai). Atsižvelgiant į aplinkos veiksnius, tokius kaip nuo 2015 metais Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos išleisti

ikimokyklinio ugdymo metodinių rekomendacijų taikymas ugdyme ir pradedančiųjų pedagogų skirtingą darbo patirtį natūralu, jog kilo sunkumų planuojant pagal naujas rekomendacijas. Bolognese (2005) teigimu, pasipriešinimas yra neišvengiama reakcija į bet koki didesnę pokytį. Žmonės ima priešintis ir ginti savo status quo, pajutę grėsmę savo saugumui ar statusui, todėl ir šis pasikeitimas sukėlė problemų. Galima spėti, kad pedagogai, kurie dirba pirmus metus arba dar studijuoja aukštojoje mokykloje su šia problema nesusidūrė, nes nebuvo susipažinę su senąja planavimo tvarka.

Taip pat pradedantiesiems pedagogams nežymių problemų sukėlė ir dokumentacijos tvarkymas bei ugdomojo plano detalizavimas. „**Buvo labai sunku visiems metams surašyti ką mokyti**, (PP-5).“ Nėra reikalavimų, kad kiekvienas pedagogas turėtų rašyti ilgalaikio plano detalizavimą, tai kiekvienos įstaigos individualios taisyklės, todėl ne visi pradedantieji pedagogai galėjo susidurti su šiuo reikalavimu.

Kita kategorija „Pagalbos būdai“ atskleidė, kad dažniausiai pradedantieji pedagogai pagalbos sulaukdavo iš kolegų (iš viso 14 teiginių) ir direktoriaus pavaduotojų ugdymui (iš viso 11 teiginių). Tik keli pedagogai (iš viso 4 teiginiai) paminėjo, jog su planavimu buvo susipažinę jau studijų metu.

Apibendrinant šias kategorijas galima teigti, jog ilgalikis ir trumpalaikis planavimas nekėlė pradedantiesiems pedagogams didelių sunkumų, nes buvo suteikta pagalba iš kolegų, pavaduotojų ugdymui. Taip pat pedagogams gelbėjo kolegų pavyzdžiai (iš viso 9 teiginiai).

Respondentų buvo klausama su kokiomis sėkmėmis ar sukumais/iššūkiiais susidūrė parenkant ugdomąją medžiagą, būdus ir metodus. Taip pat buvo norima sužinoti, kur pradedantieji pedagogai ieškojo pagalbos. Gauti duomenys apibendrinti ir pateikti 7 lentelėje.

7 lentelė. **Pradedančiųjų pedagogų gebėjimai parinkti mokomąją medžiagą, ugdymo būdus ir metodus bei pagalbos būdai(N=27)**

Kategorija	Subkategorija	Sk.	Teiginių pavyzdžiai <i>Pateikti keli geriausiai kategoriją atspindintys teiginių pavyzdžiai</i>
Ugdymo būdų, metodų ir mokomosios medžiagos parinkimas	Žinios įgytos universitete	6	<i>Ugdymo būdus ir metodus naudoju tokius, kokius žinoju studijų metu <...> (PP-2). Pritaikiau žinias, gautas studijų ir praktikos metu. (PP-5).</i>
	Kūrybiniai ieškojimai	4	<i><...> kūriau, eksperimentavau pati, stebėjau kas labiau tinka vaikams. (PP-2). <...>realizuoju savo idėjas. (PP-5).</i>
	Ugdymo diferencijavimas ir individualizavimas	8	<i><...> buvo sunku parinkti jiems mokomąją medžiagą, ugdymo metodus bei būdus. (PP-3). <...> pradedant dirbti su dvidešimties vaikų grupe, atrodo, kad nežinau, kaip pasirinkti turimą informaciją, žinias ir jas panaudoti) (PP-16). <...> Visgi nevisuomet pavyksta diferencijuoti ugdymą, ypač bendrų grupės veiklų metu. (PP-18).</i>
	Sunkumų nebūvimas	2	<i>Rodos šis klausimas didelių sunkumų nesukėlė(PP-4). Mokomosios medžiagos parinkimas nesukėlė didelių rūpesčių, darbo vietoje buvo gausu įvairių knygų, priemonių, žaidimų. (PP-14).</i>

Pagalbos būdai	Kolegų pagalba	14	<i>Stebėdamas veiklas, kaip veda kita auklėtoja, kokius metodus taiko, kaip bendrauja su vaikais.(PP-5). Labiausiai šioje srityje man padėjo kolegė su, kuria dirbu. Visada viską, parodė ir išmokė kokie metodai kur ir kodėl taikomi, kokios priemonės kur ir kodėl tinkamos. (PP-6).</i>
	Metodinė literatūra	7	<i>Remiuosi ikimokyklinio ugdymo metodinėmis rekomendacijomis.(PP-22). Mokomąją medžiagą renku bibliotekose, perku knygynuose. (PP-11).</i>
	Internetas	7	<i>Mokomosios medžiagos dažniausiai ieškau pats internete<...>(PP-5). <...>ieškojau užsienio internetiniuose šaltiniuose,<...>(PP-8).</i>
	Pavaduotoja ugdymui	1	<i><...> taip pat pagalbos sulaukiau iš pavaduotojos ugdymui.(PP-7).</i>
	Seminarai	1	<i><...> lankausi seminaruose. (PP-12).</i>

Ugdymo būdų, metodų ir mokomosios medžiagos parinkimo kategorijoje pradedantiesiems pedagogams daugiausiai sunkumų sukėlė ugdymo diferencijavimas ir individualizavimas (iš viso 8 teiginiai). Nors analizuojant X organizacijos stebėtų ugdomųjų veiklų lenteles nepastebėta sunkumų susijusių su ugdymo diferencijavimu ar individualizavimu. Parenkant ugdomąją medžiagą ar ugdymo būdus ir metodus kai kurie pedagogai naudojami žiniomis įgytomis universitete (iš viso 6 teiginiai) arba patys kūrė, eksperimentavo (iš viso 4 teiginiai).

Kaip dėl ilgalaikiam ir trumpalaikiam planavime iškilusių sunkumų, taip ir dėl ugdomosios medžiagos, ugdymo būdų ir metodų pasirinkimo pradedantieji pedagogai kreipėsi į ilgiau dirbančius kolegas (iš viso 14 teiginių). Taip pat pedagogai informacijos apie ugdomąją medžiagą bei ugdymo būdus ir metodus ieškojo metodinėje literatūroje ir internete (iš viso po 7 teiginius). Skirtingai nei prieš tai buvusioje lentelėje pedagogai šia tema nesikreipė į direktoriaus pavaduotojus ugdymui (iš viso 1 teiginys).

Apibendrinant šias dvi kategorijas atskleista, kad pradedantiesiems pedagogams daugiausiai sunkumų kėlė ugdymo diferencijavimas ir individualizavimas. Parenkant ugdymo medžiagą, būdus bei metodus pedagogai pagalbos kreipėsi į ilgiau dirbančius kolegas, naudojo žinias įgytas universitete, informacijos ieškojo internete bei metodinėje literatūroje.

Tyrimu taip pat siekta sužinoti su kokiais sunkumais/iššūkiomis susiduria pradedantieji pedagogai, vertinant vaikų pasiekimus ir pažangą bei kur dažniausiai kreipiasi pagalbos. Rezultatai pateikiami 8 lentelėje.

8 lentelė. **Sunkumai vertinant vaikų pasiekimus ir pažangą su kuriais susiduria pradedantieji pedagogai bei pagalbos būdai(N=27)**

Kategorija	Subkategorija	Sk.	Teiginių pavyzdžiai <i>Pateikti keli geriausiai kategoriją atspindintys teiginių pavyzdžiai</i>
Vaikų pasiekimų vertinimo sunkumai	Sunkumų nebūvimas	2	<i>Vaikus įvertinti pagal darželio sukurtą vertinimo sistemą, nebuvo sunku. (PP-3). Sunkumų nekyla.(PP-22).</i>
	Naujai vertinimo sistema	1	<i>Kiek sunkiau buvo įvertinti vaikus atsiradus naujai, bendrai sukurtai vaikų pasiekimų vertinimo programai . (PP-3)</i>
	Nepasitikėjimas savo jėgomis	11	<i>Pirmus kartus buvo labai sunku objektyviai įvertinti vaikų pasiekimus, juolab, kad nebuvo vieningos vertinimo sistemos. (PP-21). Vertinant</i>

			<i>pasiekimus buvo nelengva prisiminti, ką kiekvienas vaikas pasiekė, kadangi veiklų metu iškart nesižymėdavau jų pažangos. (PP-23). Pirmuosius vaikų pasiekimus buvo sunku įvertinti, nes nebuvau dar gerai pažinusi vaikus, nebuvau gerai susipažinusi su pasiekimų aprašu, <...>(PP-20).</i>
Pagalbos būdai	Kolegų pagalba	13	<i><...> patarimų davė pagrindinė grupės auklėtoja. (PP-18). <...>mokausi iš kolegijų, skaitydama jų parašytus <...> aprašus. (PP-15).</i>
	Metodinė literatūra	10	<i>Labiausiai padėjo leidinys „Ikimokyklinio amžiaus vaikų pasiekimų aprašas“ (PP-6). Dabar šiek tiek lengviau nes gavome rekomendacijas (žingsnių sistema). (PP-21).</i>
	Kvalifikacijos tobulinimas	3	<i>Dalyvavau seminare, kuris man padėjo. (PP-19). Mokymai, praktiniai (metodiniai) susitikimai, labai pagelbėjo. (PP-3).</i>
	Studijų metu įgytos žinios	1	<i>baigiau studijas ir įgijau žinių <...> (PP-9).</i>

Analizuojant kategoriją „Vaikų pasiekimų vertinimo sunkumai“ pastebėta, kad pradedantieji pedagogai vertindami ugdytinių pasiekimus ir pažangą nepasitiki savo jėgomis (iš viso 11 teiginių). „Pirmus kartus buvo labai sunku objektyviai įvertinti vaikų pasiekimus, juolab, kad nebuvo vieningos vertinimosistemos (PP-21).“ Kaip ir prieš tai buvusiose situacijose pedagogai dažniausiai pagalbos kreipėsi į ilgiau dirbančius kolegas (iš viso 13 teiginių). Taip pat pedagogai naudojami metodine literatūra (iš viso 10 teiginių). Tačiau studijų metu įgytas žinias apie ugdytinių pasiekimų vertinimą paminėjo tik vienas pedagogas.

Apibendrinant vaikų pasiekimų ir pažangos vertinimo sritį galima teigti, jog pradedantieji pedagogai nepasitiki savo jėgomis pirmus kartus vertindami ugdytinių pasiekimus ir pažangą. Pedagogai pagalbos dažniausiai kreipėsi į ilgiausiai dirbančius kolegas ir naudojami metodine literatūra. Kadangi tik vienas pedagogas paminėjo, jog studijų metu įgijo žinių apie vaikų pasiekimų ir pažangos vertinimą, galima daryti prielaidą, jog aukštojoje mokykloje trūko paskaitų, kurių metu būtų būsimi pedagogai supažindinti su vaikų pasiekimų ir pažangos vertinimo aktualijomis.

Taip pat profesinės adaptacijos srityje buvo siekiama išsiaiškinti kokių žinių labiausiai trūko pradedantiesiems pedagogams. Duomenys pateikiami 9 lentelėje.

9 lentelė. **Sritys, kuriose pradedantiesiems pedagogams labiausiai trūko žinių(N=27)**

Kategorija	Subkategorija	Sk.	Teiginių pavyzdžiai <i>Pateikti keli geriausiai kategoriją atspindintys teiginių pavyzdžiai</i>
Sritys, kuriose trūko žinių	Žinių pakankamumas	3	<i>Nieko netrūko. (PP-18). manau, kad informacijos yra pakankamai, tiesiog reikia domėtis<...>(PP-8).</i>
	Dokumentacijos klausimai	4	<i><...> dokumentacijos (bent jau supažindinimas su pavyzdžiais) <...> (PP-21). Labiausiai trūko dokumentų pildymo (paraiškų, įvairių prašymų formų pildymo) pavyzdžių<...>(PP-16).</i>
	Pažangos vertinimas	5	<i>Sunkoka vertinti ir vaikų pasiekimus, nor sir yra rekomendacijos, bet visos auklėtojos vertina skirtingai ir atrodo, kad įvertinsiu negerai.(PP-15)</i>
	Planavimas	7	<i>Pats didžiausias sunkumas buvo – tikslų ir uždavinių numatymas, parinkimas, buvo sunku suformuluoti kiekvienai kompetencijai tinkantį uždavinį(PP-14). Veiklos planavimo ir organizavimo (PP-20).</i>
	Mokomosios medžiagos parinkimas	3	<i>pasiruošimui veikloms. (PP-9). Mokomosios medžiagos parinkimo <...>(PP-5).</i>

Ugdymo būdų ir metodų parinkimas	8	<...> literatūros apie naujoviškus auklėjimo metodus <...> (PP-23). Asmeniškai norėtusi mokymų papildomų apie metodus ir būdus, nes kaip jaunam pedagogui sunku kartais pritaikyti metodus. (PP-15).
Darbas su spec. poreikių vaikais	9	Taip pat trūko žinių kaip dirbti su vaikais, kurie turi logopedinių sunkumų<...>(PP-12). <...> darbas su spec. poreikių vaikais (pvzd autistais, sulėtėjusios raidos ir pan.).) Svarbu užtikrinti tęstinumą, darbą, kai vaikas pareina po logopedinių užsiėmimų (PP-21).
Raidos ypatumai	2	<..>vaikų amžiaus charakteristiką apibūdinančios medžiagos, <...> (PP-23). ankstyvojo amžiaus vaikų ugdymą (1-3 m.). kiekviena diena tapo iššūkiu, kadangi teorinė medžiaga atitolusi nuo realios situacijos. (PP-7).
Literatūros trūkumas darbo vietoje	1	Trūko naujesnės literatūros, kuri būtų prieinama grupėje (darželyje). (PP-13).
Kūno kultūros veiklų metodika	10	O labiausiai trūko kūno kultūros metodikų. Kol pavaduotoja neparodė net nežinojau iš ko susideda kūno kultūros veikla ir kai skaitau literatūrą nevisada žinau kaip taisyklingai mokyti vaikus kokių nors judesių. (PP-15). <...> Aiškindama judesį, mankštos detales, nepasitikiu savimi, nes jaučiuosi labai silpna šioje srityje (PP-14).
Bendravimas su ugdytinių tėvais	4	Labai bijojau bendrauti su tėvais,(PP-15). Labiausiai norėčiau praplėsti žinias apie bendravimą ir bendradarbiavimą su tėvais <...> (PP-7).
Komunikavimo kompetencija	1	Tačiau labiausiai trūko konkrečių ugdymo sričių<...>lietuvių<...>(PP-16).
Pažinimo kompetencija	2	Tačiau labiausiai trūko konkrečių ugdymo sričių (matematikos,<...>(PP-16). Galėjo būti panašių paskaitų, kuriose būtų galima sukaupti medžiagos pažinimo (ypač matematikoje). (PP-21).
Veiklų vedimo metodika	2	Labai sunku buvo vesti vadinamuosius „Ryto ratus“, kadangi uniwersitete, tokios teorinės medžiagos negavome, o praktikos metu dažniausiai auklėtojos „ryto ratus“ veda padrikai, nevienodai, be jokios sistemos. (PP-17).
Projektų rašymas	4	<...> projektų rašymo srityje <...> (PP-21). <...>projektų valdymo ir įgyvendinimo<...>(PP-5).
IT ugdyme	3	<...> informacinių technologijų panaudojimo ugdyme. (PP-21)
Netinkamo vaikų elgesio valdymas	3	<...> kaip keisti netinkamą vaikų elgesį. (PP-23).
Psichologijos sritis	3	Psichologinėje srityje <...> (PP-10). <...> tobulinti psichologines žinias (PP-11). Konfliktų sprendimo (ir vaikų, ir kolegų atžvilgiu) srityje (PP-23).

Kategorijoje „Sritis, kuriose trūko žinių“ pradedantiesiems pedagogams labiausiai trūko žinių kūno kultūros užsiėmimų planavimo ir organizavimo srityje (iš viso 10 teiginių). Pedagogams trūko pačių metodikų (kaip taisyklingai ugdytiniams parodyti atliekamą judesį, užsiėmimų struktūra).

Taip pat pedagogams sunkumų kėlė darbas su specialiujų poreikių turinčiais vaikais (iš viso 9 teiginiai). Jie nežinojo kaip dirbti su vaikais, kurie turi logopedinių problemų. Taip pat nežinojo, kaip užtikrinti tęstinumą, kai vaikas pareina po logopedės pratybų, kaip dirbti su tuo vaiku grupėje. Kai kuriems specialistams trūko žinių ar įgūdžių darbui su sulėtėjusios raidos vaikais ar vaikai, kurie turi autizmo požymių.

Nors kitoje kategorijoje pedagogai neakcentavo problemų susijusių su ugdymo būdų ir metodų parinkimu, bet šioje kategorijoje tai viena labiausiai sunkumų kėlusiu sričių (iš viso 8 teiginiai). Taip

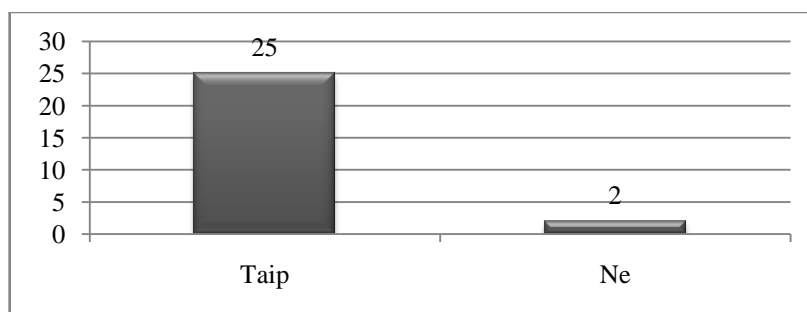
pat kaip jau buvo minėta anksčiau probleminė sritis yra ir ugdymo turinio planavimo sritis (iš viso 7 teiginiai).

Pradedantieji pedagogai taip pat susidūrė su žinių ir gebėjimų trūkumų srityse susijusių su auklėjamų vaikų grupe: bendravimas su ugdytinių tėvais, vaikų pasiekimų ir pažangos vertinimas, dokumentacijos tvarkymas (iš viso po 4 teiginius). Taip pat probleminė sritis buvo projektų rašymas (iš viso 4 teiginiai). Galima daryti prielaidą, kad pedagogams teko susidurti su grupės prjektų rašymu arba miesto projektais, tokiais kaip sveikatos, kultūros ar aplinkosaugos, arba tarptautinių projektų rengimu.

Kitose srityse (informacinių technologijų taikymas ugdyme, netinkamo vaikų elgesio valdymas, psichologinė sritis ir pan.) nedaugelis pedagogų patyrė žinių ar gebėjimų trūkumą.

Apibendrinant šią sritį galima daryti išvadą, jog pradedantiesiems pedagogams labiausiai žinių trūko kūno kultūros planavimo ir organizavimo srityje, darbo su specialiųjų poreikių vaikais bei ugdymo būdų bei metodų parinkimo srityje. Kitos sritys nebuvo labai akcentuojamos pedagogų, todėl galima manyti, jog kiekvienam pedagogui skirtingose srityse trūksta žinių ir gebėjimų. Savo kompetenciją jie gali tobulinti individualiai.

Kadangi prieš rengiant tyrimo instrumentą buvo iškelta hipotezė, kad galimai pradedantieji pedagogai susiduria su sunkumais darbo pradžioje. O sunkumai dažnu atveju gali kilti dėl žinių trūkumo, todėl šiuo klausimu buvo siekiama išsiaiškinti kiek pedagogų norėtų ateityje tobulinti savo kvalifikaciją. Duomenys pateikti 5 paveiksle.



5 pav. Pradedančiųjų pedagogų noras tobulinti savo kvalifikaciją (N=27)

Remiantis prieš tai buvusios lentelės duomenimis, galima teigti, jog pradedantiesiems pedagogams trūksta žinių, tačiau beveik visi pedagogai nori tobulinti savo kvalifikaciją. Tai tik pagrindžia svarbiausią UNESCO švietimo ir mokymosi principą - „Mokytis visą gyvenimą“. Kaip teigiama UNESCO internetiniame tinklalapyje „Žinių, įgūdžių ir sąvokų, kurios įgyjamos mokykloje ar universitete, neužtenka visam gyvenimui. Mokymas ir švietimas suteikia žmogui galimybių prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos ir naujų technologijų. Šiuolaikinis gyvenimas

teikia daugiau galimybių ir alternatyvų, bet kartu daugiau rizikos ir netikrumo. Šitokiame socialiniame pasaulyje aukščiausios kokybės prekė yra naujausia informacija, žinios ir įgūdžiai. <...> Visuomenė turi priprasti ir prisitaikyti prie poreikio nuolat tobulinti žinias (universiteto laipsnio įgijimas yra aktualus maždaug penkeriems metams) – nuolatinis patirties įgijimas ir galimybė asmenims ir organizacijoms nuolat mokytis ir tobulintis yra svarbiausia vertybė ateičiai”.

5.3. Socialinė – psichologinė adaptacija

Tiriant socialinę – psichologinę adaptacijos sritį buvo siekiama išsiaiškinti kaip pradedantysis pedagogas geba derinti savo siekius ir lūkesčius su savo galimybėmis ir socialinės terpės realijomis, kaip darbuotojas prisitaiko prie kolektyvo, įsilieja į organizaciją su visomis jos tradicijomis, gyvenimo normomis bei vertybinėmis orientacijomis.

Žemiau pateiktoje lentelėje pateikiami duomenys su kokiais jausmais susiduria pradedantieji pedagogai, kai tampa pagrindiniu grupės pedagogu.

10 lentelė. Pradedančiųjų pedagogų jausmai tapus pagrindiniu grupės pedagogu (N=27)

Kategorija	Subkategorija	Sk.	Teiginių pavyzdžiai <i>Pateikti keli geriausiai kategoriją atspindintys teiginių pavyzdžiai</i>
Baimės, jausmai tapus pagrindiniu grupės pedagogu	Kolegų nepriėmimas	3	<...> teko drauge dirbti su pagyvenusiomis pedagogėmis, kurios į naujoves nenoriai žvelgdavo, kurios taikė pasenusius metodus, vaikams visiškai netraukiančius. (PP-3). Tik nenorėjau ir vis pagalvodavau, kad neatsirasų lyginimo tarp buvusios auklėtojos ir manęs. (PP-2).
	Nepasitikėjimas savimi	7	Nepasitikėjau savo jėgomis, nes norėjau viską atlikti kuo geriau ir naudingiau. <...> buvo baisu, kad nesusitvarkysiu su esamu krūviu, nespėsiu visko atlikti laiku ir gerai. (PP-14). kaip vaikai žiūrės į mane ir kaip man seksis. (PP-19). Taip pat nepasitikėjau savimi <...> (PP-21). <...> kaip mane (jauną pedagogę) vertins vaikų tėveliai, ar gebėsiu su jais bendrauti... (PP-18). <...> galvoju, kad tėvai nepatikliai žiūrės į jauną pedagogę. (PP-21).
	Dokumentacijos tvarkymas	2	<...> sumaištis, nes viską reikėjo daryti savarankiškai (rašyti planus, <...> atsiskaityti su dokumentais, vaikų pasiekimais ir pan.). (PP-21).
	Padidėjęs atsakomybės jausmas	9	Didžiausią nerimą kėlė atsakomybė dirbant pagrindine auklėtoja, <...> (PP-7). Didžiausias baimės kėlė tai, kad pagrindine auklėtoja tapau priešmokyklinėje grupėje, kur vaikus reikia paruošti mokyklai. (PP-14). <...> gavau priešmokyklinio amžiaus vaikus, tai prisiėmiau atsakomybę už vaikų paruošimą mokyklai. (PP-21).
	Teigiami jausmai	4	Kai mane paskyrė pagrindiniu auklėtoju apsidžiaugiau <...> (PP-5). Susidūriau su dvejopomis emocijomis: begaliniu džiaugsmu, kad tapau pagrindine auklėtoja, <...> (PP-16). iš vienos pusės jaučiausi labai gerai, nes priėmiau tai, kaip teigiamą manęs įvertinimą, pasitikėjimą manimi ir mano jėgomis. <...> (PP-4).
	Sunkumų nebūvimas	2	Pasitikėjau savimi, savo žiniomis, idėjomis, o labiausiai padėjo jaustis gerai, nuoširdūs tėvai, jų šypsenos ir džiaugsmas gavus jauną auklėtoją, kuri iš karto patiko mažyliams. (PP-1).

Analizuojant šią kategoriją atskleista, kad pradedantieji pedagogai nepasitiki savimi (iš viso 7 teiginiai). Baimė, kaip jauną pedagogą priims ugdytinių tėvai, kaip naują pedagogą priims vaikai ir pan. Pedagogų noras atlikti viską kuo geriau ir naudingiau, baimė nesusitvarkyti su esamu krūviu,

viską atlikti laiku tik įrodo, kad pedagogai susiduria su padidėjusiu atsakomybės jausmu (iš viso 9 teiginiai). Taip pat pradedantieji pedagogai susidūrė su problema, kai teko dirbti su vyresniais kolegomis, kurie nenoriai žvelgdavo į naujoves, kai bijodavo lyginimo su buvusiu pedagogu ir pan. (iš viso 3 teiginiai). Nors pradedančiuosius pedagogus ir lydi baimės, nepasitikėjimas savimi, padidėjęs atsakomybės jausmas, tuo pačiu pedagogai patiria ir teigiamus jausmus (iš viso 4 teiginiai). Pedagogai džiaugėsi, jautėsi įvertinti.

Apibendrinant galima daryti išvadas, kad pradedantysis pedagogas tapęs pagrindiniu grupės pedagogu prisiima didesnę atsakomybę nei būdamas ne pagrindiniu pedagogu. Pradžioje pedagogai nepasitiki savimi, tačiau tuo pat metu jaučiasi įvertinti darbdavių.

Kadangi išsiaiškinta, jog pradedantieji pedagogai reaguoja į pasikeitimus, t.y. kai jie tampa pagrindiniu grupės pedagogu, todėl žemiau esančioje lentelėje pateikti duomenys atskleidžia su kokiais sunkumais/iššūkiais susiduria pedagogai, kai pasikeičia ugdomų vaikų amžius.

11 lentelė. **Sunkumai, su kuriais susidūrė pradedantieji pedagogai, pasikeitus ugdomų vaikų amžiui (N=27)**

Kategorija	Subkategorija	Sk.	Teiginių pavyzdžiai <i>Pateikti keli geriausiai kategoriją atspindintys teiginių pavyzdžiai</i>
Sunkumai pasikeitus ugdomų vaikų amžiui	Problemų nebūvimas	5	<i>vaikų amžius keitėsi nuo 2 iki 3 metų, todėl veiklos, bet rezultatai nebuvo labai skirtingi. (PP-4). Keičiantis vaikų amžiui baimių ar nerimo nejutau <...>(PP-7).</i>
	Ugdymo individualizavimas	13	<i>Sunkiau buvo parinkti ugdymo medžiagą pagal individualius gebėjimus, <...> (PP-3). Sunku buvo pritaikyti metodus ir užduotis tinkančius tam tikram vaikų amžiui. (PP-6). kadangi dirbu dviejuose grupėse, kur vaikų amžius yra skirtingas, kartais būna sunku su ugdomąją veikla, nes ką geba viena grupė kiti to negeba (PP-10). Sunku buvo persiorientuoti nuo vieno vaikų amžiaus prie kito, nes su visu amžiumi keičiasi ir darbo metodika, būdai, turinys, o atrodo, keičiasi vaikų amžius, tai keičiasi atrodo ir visas darbas <...> (PP-16).</i>

Analizuojant kategoriją „Sunkumai pasikeitus ugdomų vaikų amžiui“ stipriai išryškino pradedančiųjų pedagogų gebėjimų ir patirties trūkumą individualizuojant ugdymą (iš viso 13 teiginių). Sunkumų kėlė ugdymo būdų ir metodų, ugdomosios medžiagos parinkimas. Taip pat sunku persiorientuoti, kai keičiasi ugdomų vaikų amžius, „ **nes su visu amžiumi keičiasi ir darbo metodika, būdai, turinys** (PP-16).“

Šiuo klausimu tyrime buvo siekiama išsiaiškinti kaip pradedantieji pedagogai reaguoja į pasikeitimus įstaigoje, pavyzdžiui, jei pasikeičia grupės pedagogas ar auklėtojos padejėjas, muzikos vadovas ar logopedas, administracijos darbuotojas ir kt. Duomenys pateikiami 12 lentelėje.

12 lentelė. Pradedančiųjų pedagogų reakcija į kolegų pasikeitimus įstaigoje (N=27)

Kategorija	Subkategorija	Sk.	Teiginių pavyzdžiai <i>Pateikti keli geriausiai kategoriją atspindintys teiginių pavyzdžiai</i>
Pedagogo pasikeitimas grupėje	Problemų nebūvimas	5	<i>Pirmosiomis dienomis pasikalbėjome, aptarėme kaip dirbsime, kartu įkūrėme abiems patogia grupės aplinką, problemų nekilo. (PP-4). Jaučiausi gerai, nes gavau tokio pat amžiaus kolegę kaip ir aš pati. (PP-14).</i>
	Kolegų atsakomybės vengimas	2	<i><...> „pakaitinės“ auklėtojos ateina tik pasidžiaugt mažyliais. (PP-1). <...> sunkumų buvo. Turėjau visą atsakomybę ir grupės darbus nešti viena, duoti laiko apsiprasti, įgyti įgūdžių ir suteikti visokeriopos paglbos. (PP-2)</i>
	Skirtingo amžiaus pedagogai	6	<i>Kadangi kolegės kaip ir minėjau visos pasitaikė pagyvenusios <...> jų tingumu, nenorėjimu įsileisti naujoves į kasdienybę. (PP-3). <...> jau seniai dirbanti auklėtoja mėgino jai skirtus darbus, pareigas ypatingai darbus kurie atliekami kompiuterinėmis technologijomis priskirti man vienai<...> (PP-17). Kai gavau už save jaunesnę kolegę, be darbo patirties jaučiau didžiulę atsakomybę naujam pedagogui parodyti gerą pavyzdį, nors pati dar nesijaučiau tvirtai. (PP-21).</i>
	Bendravimo problemos	2	<i>sunki buvo adaptacija. Kadangi darbo stiliai skirtingi, kilo sunkumų bendraujant. (PP-6). Reikėjo nemažai laiko, kol pripratau prie kito pedagogo charakterio. (PP-23).</i>
	Nerimas prieš pasikeitimus	6	<i>Kiekvieną kartą jutau didžiulį nerimą ir baimę kaip man seksis dirbti, sutarti, rasti bendrą požiūrį <...> (PP-7). Pradedant bendrauti su kitu pedagogu visuo<...>(PP-18).</i>
Auklėtojo padejėjo pasikeitimas	Sunkumų nebūvimas	2	<i><...> jokio nepasitenkinimo nejaučiau, prie šito greitai pripratau, puikiai sutariau su visomis. Stengėsi visada padėti kai paprašai ir kt. . (PP-1).</i>
	Ilgiau dirbančių kolegų dominavimas	3	<i><...> jos dažniausiai taip pat yra senai dirbančios ir bando rodyti savo didesnę pranašumą, būtent dėl to, kad dirba toje įstaigoje ilgiau. (PP-8). Padejėja bandė nustatinėti taisykles, parodyti kokios taisyklės galiojo su prieš tai buvusia auklėtoja. (PP-12).</i>
	Nedrąsumas	1	<i><...> pradžioje būdavo nemalonu vesti ryto ratus, kai jos šalia. Taip pat žinojau, kad turiu prašyti jų pagalbos veiklose, bet buvau už jas gerokai jaunesnė, tai būdavo neįmanoma. (PP-21).</i>
Muzikos pedagogo pasikeitimas	Sunkumų nebūvimas	1	<i>kai keitėsi muzikos mokytojas, buvo daug gerų emocijų (PP-6).</i>
	Bendravimo problemos	1	<i>Kai keitėsi muzikos pedagogas, reikėjo priprasti prie jo darbo stiliaus ir charakterio. Kilo sunkumų susitariant, kuomet reikėjo organizuoti renginius.(PP-23).</i>
Pavadootojos ugdymui pasikeitimas	Teigiamas pokytis	3	<i>Pasikeitus pavadootojai buvo lengviau bendrauti, negu su buvusia. Iš naujos pavadootojos sulaukiau daug pasitikėjimo, supratingumo, paskatinimų, gerų patarimų (PP-14). kai keitėsi pavadootoja buvo ramiau, nes pavadootoja jaunesnė nei buvusi, o man drąsiau paklausti jauno žmogaus apie tai ko nežinau nei vyresnio. (PP-15).</i>
	Sunkumų nebūvimas	1	<i>Direktorės pavadootojos ugdymui pasikeitimas sunkumų nesukėlė. (PP-22).</i>

Analizuojant kategoriją“ Pedagogų pasikeitimas grupėje“ pastebėta, kad vieniems pedagogams kolegos pasikeitimas grupėje nekėlė jokių sunkumų(iš viso 5 teiginiai), kitiems pedagogams sukėlė nežymius sunkumus, tokius kaip kolegų atsakomybės vengimas ar bendravimo problemos (iš viso po 2 teiginius). Analizuojant šią kategoriją išryškėjo didžiausia problema – skirtingo amžiaus pedagogai vienoje grupėje (iš viso 6 teiginiai). Pradedantieji pedagogai susidūrė su vyresnių pedagogų „tingumu, nenorėjimu įsileisti naujoves į kasdienybę. (PP-3)“, mėginimu

joms skirtus darbus deleguoti naujam pedagogui. Pradedantieji pedagogai jautė „**didžiulę atsakomybę naujam pedagogui parodyti gerą pavyzdį.** (PP-21).“

Kai grupėje keičiasi auklėtojo padėjėjas taip pat iššaukia pedagogo reakcijas (iš viso 3 teiginiai). Analizuojant šiuos atvejus auklėtojo padėjėjas buvo ilgiau dirbantis kolega įstaigoje, todėl bandė parodyti „**didesnį pranašumą, būtent dėl to, kad dirba toje įstaigoje ilgiau.** (PP-8).“

Keičiantis muzikos pedagogui įstaigoje nepastebėta didelių reakcijų. Keičiantis direktoriaus pavaduotojui ugdymui įvyko teigiami pokyčiai (iš viso 3 teiginiai). „**Pasikeitus pavaduotojai buvo lengviau bendrauti, negu su buvusia. Iš naujos pavaduotojos sulaukiu daug pasitikėjimo, supratingumo, paskatinimų, gerų patarimų** (PP-14)“ „**Kai keitėsi pavaduotoja buvo ramiau, nes pavaduotoja jaunesnė nei buvusi, o man drąsiau paklausti jauno žmogaus apie tai ko nežinau nei vyresnio** (PP-15).“

Apibendrinant pradedančiojo pedagogo reakciją į kolegų pasikeitimus, matyti, kad daugiausiai neigiamų reakcijų sukėlė grupės pedagogo pasikeitimas. Taip pat reakcijų kėlė ir auklėtojo padėjėjo pasikeitimas grupėje. Galima daryti išvadą, kad labai svarbu koks pedagogas dirba kartu, svarbus komandinis darbas. Į kitų kolegų pasikeitimus (muzikos pedagogas, logopedas, vadovas ir pan.) reikšmingų reakcijų nepastebėta.

Taip pat tyrime buvo siekiama išsiaiškinti kokius sunkumus/iššūkius patiria pradedantieji pedagogai bendraujant ir bendradarbiaujant su ugdytinių tėvais bei kolegomis. Duomenys pateikiami 13 lentelėje.

13 lentelė. **Pradedančiųjų pedagogų patiriami sunkumai bendraujant ir bendradarbiaujant su ugdytinių tėvais bei kolegomis (N=27)**

Kategorija	Subkategorija	Sk.	Teiginių pavyzdžiai <i>Pateikti keli geriausiai kategoriją atspindintys teiginių pavyzdžiai</i>
Bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis	Sunkumų nebūvimas	14	<i>Nuo pat savo pedagoginio darbo pradžios jaučiausi puikiai, jutau pasitikėjimą priėmimą kitų, jau dirbusių pedagogių. Tuo metu, kai aš pradėjau dirbti kartu pradėjo darbą ir dar kelios pedagogės, todėl tai dar labiau palengvino bendravimą ir bendradarbiavimą. Visą laiką jaučiuosi reikalinga ir naudinga savo ugdymo įstaigoje. (PP-7).</i>
	Dominavimas renginiuose	2	<i><...> dominuoju organizuojant ir vedant įvairius renginius ir kitas veiklas.(PP-5). Darbo grupėse visada tenka lyderio vaidmuo <...>. (PP-21).</i>
	Darbų delegavimas kolegai	7	<i>Bendradarbiai buvo linkę išbandyti mane, skirti daugiau darbo dirbant grupėse <...>.(PP-2). Tačiau organizuojant renginius, pagrindinius vaidmenis paskirdavo jaunesnėms, naujai atėjusioms pedagogėms. Pačios norėdavo likti antraplanėmis labiau, užleisdavo vietą mums pasireikšti. (PP-3). <...> kartais, galbūt, per daug nusileidžiu vyresnėms kolegoms, nemoku pasakyti NE <...>(PP-11).</i>
	Palaikymo trūkumas	5	<i>Ne visi pedagogai džiaugiasi kitų pedagogų iniciatyva, todėl sunku išlaikyti didelį iniciatyvumą. (PP-6). iš bendradarbių ypač tos pačios srities, jaučiama labai didelė konkurencija, pavydas., mažai padeda, mažai paaiškina, tol kol parodai, kad kažką sugebi ir kol jie įvertina, (PP-11).</i>

	Nepasitikėjimas savimi	6	<i>pačioje pradžioje būdavo neįauku klausti, baisu, kad ne taip supras ir pñš. <...> (PP-11). pradžioje buvo sunku reikšti savo nuomonę, nes nežinojau kaip kolegos reaguos<...>(PP-15).</i>
Bendravimas ir bendradarbiavimas su ugdytinių tėvais	Sunkumų nebūvimas	9	<i>Pastebėjau, kad tėvai tikrai nori būti lyg draugai, nori paprastai ir atvirai bendrauti. (PP-1). tėvai mane labai greitai ir gerai priėmė, su tėvais vyksta bendradarbiavimas, yra tėvų ir pedagogo pasitikėjimas. Su tėvais bendraujame pasitelkdami IT. (PP-10).</i>
	Nepasitikėjimas savimi	18	<i>Tėvai, į katik atėjusi dirbti jauną pedagogą, mano nuomone, žiūri labai nepatikliai, todėl pradžioje matant jų reakcijas, pasisakymus į įvairius klausimus, pasiūlymus, kitus kartus prieiti ir informuoti būdavo labai sunku, nes kildavo šiočia tokia baimė – kaip reaguos, kas bus dabar? (PP-14). Pradžioje vengdavau tėvų, stengdavaus kuo mažiau kalbėti su jais. Bijojau jei paklaus ko nors, o aš nežinosiu, ką reiks atsakyti. (PP-15). Sunkiausia buvo informuoti tėvus apie jų vaikų pasiekimus, ypač apie jų nesėkmes, nes kiekvienas tėvas tikisi išgirsti vien tik gerą. (PP-3).</i>

Kategorijoje „Bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis“ dominavo atsakymas „sunkumų nebūvimas“ (iš viso 14 teiginių). Analizuojant šią kategoriją pastebėta, kad vyresni kolegos nori deleguoti darbus kitiems pradėjusiems dirbti kolegoms (iš viso 7 teiginiai). Respondentų teigimu, ilgiau dirbančios kolegos leidžia pasireikšti jaunesniems kolegoms, bando skirti jiems papildomus darbus ir pan. Pastebėta, kad pradedančiajam pedagogui trūksta ir vyresnių kolegų palaikymo (iš viso 5 teiginiai). „**Iš bendradarbių ypač tos pačios srities, jaučiama labai didelė konkurencija, pavydas** (PP-11).“ Todėl natūralu, kad kai kuriems pedagogams trūksta pasitikėjimo savimi (iš viso 6 teiginiai). Respondentų nuomone, todėl yra sunku paklausti, išreikšti savo nuomonę, bijo kolegų reakcijos.

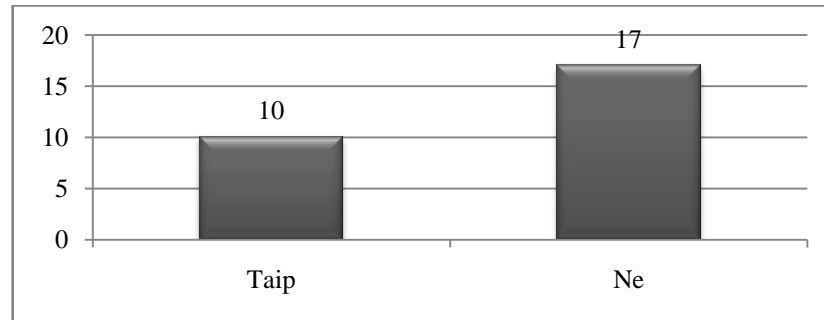
Kategorijoje „Bendravimas ir bendradarbiavimas su ugdytinių tėvais“ labiausiai išryškėjo sunkumai susiję su nepasitikėjimu savimi (iš viso 18 teiginių). Sunkiausia pradedantiesiems pedagogams informuoti tėvus apie vaikų pasiekimus, perteikti kitą aktualią informaciją, baimė nežinoti atsakymų į pateiktus klausimus, bendravimo su ugdytinių tėvais vengimas ir pan. Tačiau ne visiems pradedantiesiems pedagogams kilo sunkumų bendraujant su ugdytinių tėvais ar globėjais (iš viso 9 teiginiai). Kai kurie pedagogai bendrauja su tėvais naudodami informacines technologijas, kiti bendrauja gyvu žodžiu. Galima daryti prielaidą, kadangi pradedančiųjų pedagogų ir tėvų amžius panašus jiems yra lengviau bendrauti, „**tėvai tikrai nori būti lyg draugai, nori paprastai ir atvirai bendrauti.** (PP-1)“.

Apibendrinant šias dvi kategorijas, galima teigti, jog daugumai pradedančiųjų pedagogų didelių sunkumų nekelia bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis ar ugdytinių tėvais, tačiau ir vienoje ir kitoje kategorijoje išryškėjo ta pati problema – pradedančiųjų pedagogų nepasitikėjimas savimi, kuris gali kilti dėl žinių ar patirties trūkumo, ilgiau dirbančių kolegų nepalaikymo, darbų delegavimo kitiems pradėjusiam dirbti pedagogui.

5.4. Adaptacijos proceso valdymas

Šiame tyrimo skyriuje buvo siekiama sužinoti kaip valdoma adaptacija ikimokyklinėse įstaigose, t.y. ar pradedantiesiems pedagogams buvo priskirtas mentorius darbo pradžioje, jei ne – tai kur pedagogas kreipėsi pagalbos ir pan.

6 paveiksle pateikiami duomenys apie mentoriaus turėjimą darbo pradžioje.



6 pav. Pradedančiųjų pedagogų mentoriaus turėjimas darbo pradžioje (N=27)

Daugiau nei pusė pradedančiųjų dirbti pedagogų darbo pradžioje neturėjo priskirto mentoriaus. Tačiau šie duomenys nerodo nei teigiamo nei neigiamo poveikio pradedančiam dirbti pedagogui. Galima tik spėti, kokios priežastys lėmė, kad pedagogas darbo pradžioje neturėjo mentoriaus. Galbūt tai didelio dėmesio neskirimas pradedančiojo pedagogo adaptacijai įstaigoje, o galbūt mentoriaus priskyrimas nepateisina iškeltų tikslų ir pakanka kitų šaltinių pradedančiajam pedagogui adaptuotis. O galbūt, kaip teigiama pradedančiųjų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir pagalbos jiems teikimo pirmaisiais pedagoginio darbo metais poreikių ir galimybių tyrimo ataskaitoje (2013), oficialaus statuso nebuvimas ir per dideli krūviai trukdo mokytojams noriai imtis šios veiklos. Taip pat būnant kito pedagogo mentoriumi ir atiduodant tam daug savo laiko pedagogai negauna oficialaus įvertinimo. Galbūt mentoriams turėtų būti suteikiamai kvalifikaciniai balai ar pažymos, kurios suteiktų pridėtinę vertę jų atestacijai ir pan.

Tyrimo buvo siekiama išsiaiškinti pradedančiojo pedagogo ir mentoriaus, jei tokį turėjo, bendravimo būdus, susitikimų dažnumą bei mentoriaus turėjimo naudą. Duomenys pateikiami 14 lentelėje.

14 lentelė. Pradedančiojo pedagogo ir mentoriaus bendravimo būdai, susitikimų dažnumas bei mentoriaus turėjimo nauda (N=27)

Kategorija	Subkategorija	Sk.	Teiginių pavyzdžiai <i>Pateikti keli geriausiai kategoriją atspindintys teiginių pavyzdžiai</i>
Bendravimo būdai	Veiklų stebėjimas	3	<i><...> daug kartų stebėjau mentorės organizuojamas veiklas, kurias aptardavome <...> (PP-7). Nuolatos skatino eiti žiūrėti kitų auklėtojų „ryto ratus“, kokiais jie dirba metodais, kad iš visų susikurčiau savo. (PP-17).</i>
	Dokumentų tvarkymo pavyzdžiai	2	<i>Davė daug planavimo pavyzdžių, supažindino su dienyno tvarkymu, ataskaitų suvedimu. (PP-3). Konsultuodavauši įvairiais darbo klausimais, kurių nežinodavau, pvz: dokumentų pildymas<...>(PP-16).</i>
	Dalijimasis sukaupta medžiaga	1	<i>Dalinosi vaizdine ir dalijamąja medžiaga<...>(PP-6).</i>
Susitikimų dažnumas	Susitikimai pagal poreikį	3	<i>Susitikimai vykdavo visuomet kada tik išskildavo man klausimų, pats paklausdavo ar viskas aišku ir pan. (PP-3).</i>
	Kasdien	1	<i>Mano mentorė buvo kolegė, kuri dirbo nepilnu krūviu kartu su manimi. Susitikimai vyko kasdien<...>(PP-7).</i>
	Specialių susitikimų nebūvimas	1	<i>Specialių susitikimų nebūdavo. <...> Dabar galvoju, kad gal trūko mano pačios iniciatyvos.(PP-21).</i>
Mentoriaus turėjimo nauda	Naudos turėjimas	7	<i>Mentorė bendravo geranoriškai, siūlė pagalbą kada tik beprireiktų <...> Aptariant veiklas davė patarimų, pasiūlymų. Mentore likau labai patenkinta. (PP-23). Tai buvo labai šauni moteris, kuriai galėčiau medalį kabinti už suteiktas žinias ir patarimus.(PP-21).</i>
	Naudos neturėjimas	2	<i>Mentorių gavau antrais metais. Tačiau didelės naudos negavau, kadangi dirbome vienoje grupėje, jautėsi didelė konkurencija iš kolegės. (PP-15).</i>

Atsižvelgiant į tai, kad daugelis pradedančiųjų pedagogų neturėjo priskirtų mentorių respondentų atsakymų šiose kategorijose nėra gausūs.

Kategorijų turinys atskleidžia, kad pradedančiajam pedagogui reikia turėti mentorių, t.y. pastebėta mentoriaus turėjimo nauda (iš viso 7 teiginiai). Remiantis respondentų nuomone mentoriai jiems davė patarimų, pasiūlymų, pagalbą. Analizuojant subkategoriją „Susitikimų dažnumas“ pastebėta, kad susitikimai vykdavo pagal poreikį, tuomet, kai pradedantieji pedagogams reikėjo pagalbos. Kai kurie pedagogai susitikdavo kasdien, nes dirbo vienoje grupėje. Analizuojant subkategoriją „Bendravimo būdai“ pastebėta, kad dažniausiai pradedantieji pedagogai stebėdavo mentorių vedamas ugdomąsias veiklas (iš viso 3 teiginiai). Taip pat mentoriai pedagogams davė dokumentų tvarkymo pavyzdžių (iš viso 2 teiginiai) bei dalijosi sukaupta medžiaga (iš viso 1 teiginys).

Kadangi buvo išsiaiškinta, kad dauguma pradedančiųjų pedagogų darbo pradžioje neturėjo priskirto mentoriaus, todėl adaptacijos valdymo srityje buvo siekiama išsiaiškinti pradedančiojo pedagogo pagalbos šaltinius, neturint priskirto mentoriaus. Duomenys pateikiami 15 lentelėje.

15 lentelė. Pagalbos šaltiniai pradedančiajam pedagogui neturint priskirto mentoriaus (N=27)

Kategorija	Subkategorija	Sk.	Teiginių pavyzdžiai <i>Pateikti keli geriausiai kategoriją atspindintys teiginių pavyzdžiai</i>
Savarankiškas darbas	Pagalbos nesuteikimas	1	<i>visiškai niekas nieko nepadėjo, dar gaudavau komentary, kad netikslingai dirbu, o kaip tikslingai dirbti niekas taip ir nepasivargino parodyt ir pamokyti. (PP-1).</i>
Administracija	Pavadootoja ugdymui	7	<i>Iškilus klausimams kreipdavausi į pavadootoją. Šis žmogus ir buvo mano pagalbininkas. Visada gaudavau reikiamos informacijos. . (PP-2). Įstaigos pavadootoja visad priimdavo bet kokių klausimų ir nepalikdavo nežinioje. (PP-4).</i>
	Direktorė	2	<i>Bendravau tik su direktore, kuri pareiškė, kad tai yra tavo sritis, mes, žinoma, padėsime kiek galėsime, tačiau, turi labai stengtis ir viską bandyti atlikti pati. (PP-19).</i>
Kolegos	Kiti kolegos	9	<i>Tiesiog į darbą eidavau anksčiau pati stebėdavau ugdomąsias veiklas, kur kildavo neaiškumai konsultuodavausi su kolege. (PP-10). Kadangi su visomis auklėtojomis buvau maloni, galėjau klausyti patarimo drąsiai - iš visų gavau po trupinėlių pagalbos. (PP-4). buvo asmuo, tačiau kreipiausi į jį tik dėl to, kad prieš pradėdant dirbti toje įstaigoje aš tą žmogų jau pažinojau, todėl nebijojau nieko klausyti. (PP-8).</i>
	Grupės kolega	6	<i>Labai daug padėjo kolegė su kuria dirbau grupėje (PP-20). Pagalbos kreipiausi į grupės auklėtoją, turinčią ženkliai didesnę pedagoginę patirtį už mane <.> (PP-22).</i>

Analizuojant šias kategorijas pastebėta, kad pradedantieji pedagogai, neturintys priskirto mentoriaus, pagalbos kreipiasi į įstaigoje dirbančius kolegas. Nepastebėta, kad pagalbos būtų ieškota kituose šaltiniuose, pavyzdžiui, internete, metodinėje literatūroje ar konsultavosi aukštojoje mokykloje. Pradedantieji pedagogai labai dažnai kreipdavosi pagalbos į įstaigos vadovus. Kadangi direktoriaus pavadootojas ugdymui vadovauja ugdymo koncentrams (lopšelio, darželio, priešmokyklinio ugdymo) ir jam pavaldūs yra šiuose centruose dirbantys pedagogai, dažniau susidūrus su neaiškumais pedagogai kreipdavosi į direktoriaus pavadootoją ugdymui (iš viso 7 teiginiai). Taip pat pradedantieji pedagogai kreipdavosi pagalbos į kartu grupėje dirbantį kolegą (iš viso 6 teiginiai). Tačiau dažniausiai pagalbos kreipdavosi į kitus kolegas (iš viso 9 teiginiai).

Kategorijų turiniai atskleidė, jog pradedantieji pedagogai, neturintys priskirto mentoriaus, dažniausiai pagalbos kreipdavosi į direktoriaus pavadootoją ugdymui ir į kolegas, dirbančius toje pačioje įstaigoje arba į kartu grupėje dirbantį kolegą.

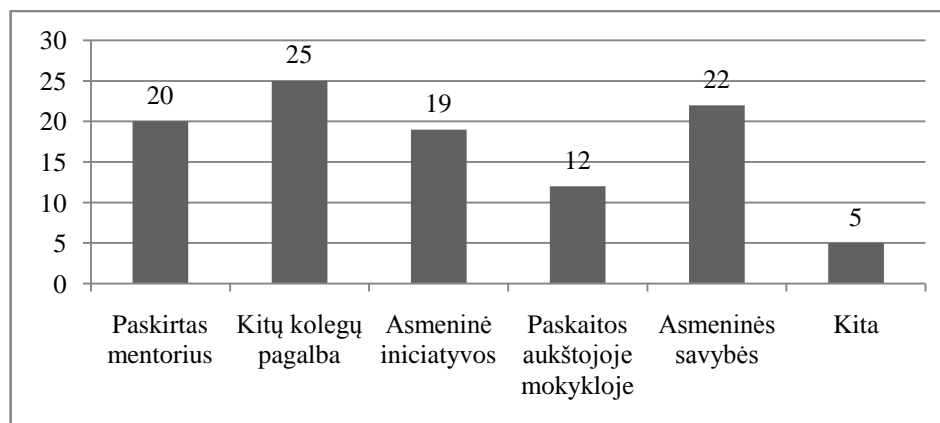
Siekiant kuo tikslesnių duomenų tyrimu taip pat buvo siekiama išsiaiškinti kaip pradedantieji pedagogai supranta adaptacijos apibrėžimą. Duomenys pateikiami 16 lentelėje.

16 lentelė. Pradedančiųjų pedagogų adaptacijos apibrėžimo supratimas (N=27)

Kategorija	Subkategorija	Sk.	Teiginių pavyzdžiai <i>Pateikti keli geriausiai kategoriją atspindintys teiginių pavyzdžiai</i>
Adaptacija	Prisitaikymas	19	<i>Kai aplinka tampa tau priimtina<...>(PP-1). <...> džiaugiesi tuo ką darai, ten kur esi.. (PP-1). kurį naujoje aplinkoje <...> pradedi jaustis "savas".(PP-4). Pradedu jaustis gerai, užtikrintai, nebijo bendrauti, klausti kitų kolegų ir drąsiai dirba savo darbą. (PP-8).</i>
	Pripratimas	1	<i>Kai pripranti, nebekyla sunkumų, neigiamų emocijų, nejaukumo. (PP-6).</i>
	Įsiliejimas	4	<i><...> kaip tau seksis atsiskleisti, atsipalaiduoti, jaustis laisvai aplinkoje, kurioje tu būni ir su žmonėmis, kurie tave supa. (PP-7). <...> supratimas apie darbą. (PP-11). Gebantis dirbti komandoje bendrauti ir bendradarbiauti su kolegomis siekiant ugdymo kokybės. O iškilusius sunkumus ir nesusipratimus drąsiai sprendžiant su kolegomis klausiant jų patarimų, nejaučiant konkurencijos. (PP-15).</i>

Tik keli respondentai adaptaciją supranta kaip įsiliejimą (iš viso 4 teiginiai), t.y. anot pradedančiųjų pedagogų: gebėjimas dirbti komandoje, bendrauti ir bendradarbiauti su kolegomis, jaustis laisvu, gebėti atsipalaiduoti, atsiskleisti. Dauguma respondentų adaptaciją įvardija kaip prisitaikymą (iš viso 19 teiginių), t.y. „**kai aplinka tampa tau priimtina**“ (PP-1), „**kai pradedi jaustis savas**“ (PP-4), „**gerai, užtikrintai, nebijo bendrauti, klausti<..> ir drąsiai dirbti savo darbą**“ (PP-8).

Tyrimu buvo siekiama išsiaiškinti pradedančiųjų pedagogų nuomonę apie veiksnius, kurie palengvintų pedagogų adaptaciją ikimokyklinėse įstaigose. Duomenys pateikiami 7 paveiksle.



7 pav. Veiksniai palengvinantys pradedančiojo pedagogo adaptaciją ikimokyklinėje įstaigoje (N=27)

Kaip jau pastebėta analizuotoje medžiagoje dažniausiai pradedantieji pedagogai pagalbos ugdymo klausimais kreipiasi į ilgiau įstaigoje dirbančius kolegas. Šį teiginį patvirtina ir ši lentelė, kurioje matyti, jog pradedančiojo pedagogo adaptaciją ikimokyklinėje įstaigoje, anot darbinę karjerą pradėjusių pedagogų, palengvintų kitų kolegų pagalba. Taip mano beveik ketvirtadalis apklaustųjų. Taip pat adaptacijos padarinius sušvelninti gali ir asmeninės savybės. Prieš tai pateiktoje medžiagoje matyti, kad nedaugelis pradedančiųjų pedagogų turėjo paskirtus mentorius. Šioje lentelėje pateikti

duomenys rodo, kad respondentų nuomone, adaptaciją palengvintų paskirtas mentorius tik apie penktadalis apklaustųjų. Tik keli pedagogai mano, jog adaptaciją ikimokyklinėje įstaigoje palengvintų paskaitos aukštojoje mokykloje bei kitos įvardintos priežastys (pastangų įvertinimas valdžios požiūriu bei ilgesnis praktikos laikotarpis studijų metu).

DISKUSIJA

Atlikus pradedančiųjų pedagogų apklausą raštu buvo pastebėta, kad didžiausius sunkumus pedagogams kėlė ugdymo diferencijavimas ir individualizavimas bei darbas su specialiujų poreikių vaikais. Tie patys sunkumai pastebėti ir analizuojant pradedančiųjų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir pagalbos jiems teikimo pirmaisiais pedagoginio darbo metais poreikių ir galimybių tyrimo ataskaitą (2013). Šiame tyrime dalyvavo pradedantieji mokytojai, dirbantys mokyklose. Tai, kad ši sritis vis dar yra iššūkis programų rengėjams, pripažino ir ekspertai, dalyvavę tyrime su mokytojais.

Ikimokyklinėse įstaigose dirbantys pedagogai neišskyrė problemų susijusių su gabių vaikų ugdymu skirtingai nei mokyklose. Galima daryti prielaidą, kad ikimokyklinėse įstaigose gabūs vaikai dar nelabai atsiskleidžia arba pradedantieji pedagogai negeba jų identifikuoti.

Taip pat ikimokyklinių įstaigų pedagogai vieną iš sunkumų ivardijo kūno kultūros veiklų planavimą ir organizavimą. Tuo tarpu mokyklose dirbantys pedagogai šios problemos neįvardijo. Galima daryti prielaidą, kad galbūt mokyklose yra atskiri kūno kultūros specialistai. Kas retai būna ikimokyklinėse įstaigose. Taip pat pradinių klasių mokytojai turi aiškiai apibrėžtas ir patvirtintas privalomas ugdymo programas, kuriomis vadovaujasi ir jiems šių sunkumų nekyla. Taip pat dalykų mokytojams mokyklose netenka vesti kūno kultūros užsiėmimų.

Analizuojant sunkumus, kuriuos patyrė pradedantieji pedagogai nuomonės visiškai išsiskyrė pedagogų dirbančių mokyklose ir ikimokyklinėse įstaigose. Mokyklose, dirbantys pedagogai teigė, kad daugiausiai sunkumų sukėlė mokinių motyvacijos trūkumas, didelė atsakomybė bei menkas švietimo sistemos finansavimas. O pedagogai, dirbantys ikimokyklinėse įstaigose teigė, kad didžiausių sunkumų patyrė diferencijuojant ir individualizuojant ugdymo turinį, planuojant ir organizuojant kūno kultūros veiklas bei dirbdami su specialiujų ugdymo(si) poreikių vaikais.

Mokytojai, skirtingai nuo ikimokyklinio ugdymo pedagogų, išskėlė vaikų valdymo klasėje problemą. Galima manyti, jog didėjant vaikų amžiui kyla sunkumų siekiant valdyti vaikų elgesį. Kalbant apie mokytojus ekspertai išsakė nuomonę, kad pasirengimo valdyti klasę stoka yra susijusi su per trumpa ar ne visada kokybiška pedagogine praktika.

Švietimo ekspertai pabrėžė, kad dirbant mokykloje mokytojui pačiam reikės nuolat ieškoti naujos informacijos, papildyti įgytas žinias. Tyrimas atliktas ikimokyklinėse įstaigose patvirtina šį teiginį. Pradedantieji pedagogai išskyrė daug sričių, kuriose jiems trūko žinių, pavyzdžiui projektų rašymas, informacinių technologijų taikymas ugdyme, vaikų raidos ypatumai, komunikavimo,

pažinimo kompetencijos ir kita. Todėl, tai tik patvirtina svarbiausią UNESCO (Jungtinių tautų švietimo, mokslo ir kultūros organizacija) švietimo ir mokymosi principą „Mokymasis visą gyvenimą“.

Kalbant apie mokyklą, švietimo ekspertai sutarė, kad pedagoginė praktika yra labai naudinga, jei ji tinkamai atliekama, o tam studentas privalo turėti jį kuruojantį mokytoją – mentorių. Respondentai teigė, kad mentoriai neabejotinai reikalingi, tačiau oficialaus statuso nebuvimas ir per dideli krūviai trukdo mokytojams noriai imtis šios veiklos. Mentorius gali būti paskiriamas ne tik praktikos metu, bet ir pradėjus darbinę veiklą. Ikimokyklinių įstaigų pradedantieji pedagogai pabrėžė mentoriaus turėjimo naudą, nes daugiau nei pusė pradedančiųjų dirbti pedagogų darbo pradžioje neturėjo priskirto mentoriaus ir pagalbos kreipėsi į direktoriaus pavaduotojus ugdymui arba į ilgiau dirbantį pedagogą.

Gauti tyrimo rezultatai paskatino teiktirekomendacijas aukštajai mokyklai, kuri galės peržiūrėti ugdymo programų turinį ir jį patobulinti, atsižvelgiant į jų buvusių studentų, dabar jau praktikų, nuomones. Taip pat paruoštos rekomendacijos ir ikimokyklinėms įstaigoms, kurios atsižvelgiant į bendras tendencijas galės atlikti savo pradedančiųjų pedagogų nuomonių išsamesnius tyrimus bei tobulinti pedagogų darbo pradžios sistemą.

Atliekant tyrimą su ikimokyklinio ugdymo pradedančiaisiais pedagogais nebuvo apklausti švietimo ekspertai bei vadovai, todėl kartojant šį ar kitą panašaus pobūdžio tyrimą rekomenduojama problemą tyrinėti keliais aspektais. Tačiau skirtingai nuo tyrimo, kuriame dalyvavo mokyklos mokytojai, ekspertus rekomenduojama pasirinkti direktoriaus pavaduotojus ugdymui arba mentorius, nes būtent tie asmenys geriausiai pažįsta pradedančiuosius pedagogus ir pastebi problemas/iššūkius, su kuriomis jie susiduria. Siūloma ateityje palyginti kelių aukštųjų mokyklų, kurios rengia ikimokyklinio ugdymo pedagogus, tyrimų rezultatus, kad būtų galima išryškinti skirtumus ir panašumus bei prieiti bendrų išvadų.

Darbo autorė, ruošdamasi tyrimui susidūrė su respondentų atrankos problema, nes buvo sunku prikalbinti juos dalyvauti tyrime, kadangi pedagogai yra labai užimti, o tyrimo instrumentas pakankamai ilgas ir reikalaujantis išsamių atsakymų, todėl ateityje būtų galima instrumentą trumpinti arba pasirinkti tyrinėti tik vieną iš adaptacijos rūšių.

IŠVADOS

1. Remiantis analizuota literatūra bei pradedančiųjų pedagogų apklausos raštu analize, galima teigti, jog adaptacija – tai prisitaikymas prie aplinkos ir kintančių gyvenimo sąlygų, profesinių įgūdžių bei gebėjimų perėmimas, individo siekių ir lūkesčių derinimas su jo galimybėmis ir socialinės terpės realijomis. Kiekvienoje situacijoje galima surasti daugybę adaptacijos rūšių, tačiau kalbant apie pradedančiųjų pedagogų adaptaciją ikimokyklinėje įstaigoje būtų tikslinga išskirti profesinę, socialinę ir psichologinę adaptacijos rūšis. Šias adaptacijos rūšis pavyko išskirti analizuojant pedagogų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatus, kuriais remiantis buvo sudaromi tyrimo instrumentai.

2. Užsienio autoriai pradedantįjį pedagogą apibūdina kaip paskutinių metų studentą ir pirmų – trečių metų pedagogą. Laikotarpis, per kurį jaunas žmogus tampa atsakingu pedagogu, laikomas kritiniu mokytojo karjere, todėl natūralu, jog šiuo laikotarpiu patiria sunkumų. Šiame tyrime dalyvavę pradedantieji pedagogai atrinkti remiantis anksčiau minėta metodika.

3. Atliekant mokslinės literatūros bei X organizacijos ugdomųjų veiklų stebėjimo analizę ir pradedančiųjų pedagogų nuomonių analizę galima teigti, jog darbo radžioje iškelta hipotezė pasitvirtino. Remiantis X organizacijos pradedančiųjų pedagogų ugdomosios veiklos stebėjimo analize galima daryti išvadą, jog pradedantieji pedagogai geba planuoti ir organizuoti ugdymąjį procesą, t.y. geba tinkamai iškelti veiklų tikslus, parinkti tinkamus ugdymo būdus ir metodus, mokomąją medžiagą, kurti ugdomąją aplinką, tikslingai naudoti laiką veiklose, vertinti vaikų pasiekimus.

4. Analizuojant X organizacijos ugdomosios veiklos dokumentus pastebėta, kad pradedantieji pedagogai patiria nežymių sunkumų, tokių kaip: planuojant veiklas būdingas formuluočių netikslumas, nekonkretumas, negebėjimas individualizuoti užduotis. Išryškėjo kūno kultūros užsiėmimų planavimo ir organizavimo sunkumai.

5. Vertinant pradedančiuosius pedagogus pagal patiriamos adaptacijos rūšis, nustatyta, jog: **Profesinę adaptaciją** patyrusiems pradedantiesiems pedagogams daugiausiai problemų kėlė ugdymo diferencijavimas ir individualizavimas. Pagalbos pedagogai kreipėsi į ilgiau dirbančius kolegas, naudojo žinias įgytas universitete, informacijos ieškojo internete bei metodinėje literatūroje. Pradedantiesiems pedagogams labiausiai žinių trūko kūno kultūros planavimo ir organizavimo srityje, darbo su specialiųjų poreikių vaikais bei ugdymo būdų ir metodų parinkimo srityje. **Socialinė – psichologinį adaptaciją** patyręs pradedantysis pedagogas tapęs pagrindiniu grupės pedagogu prisiima didesnę atsakomybę nei būdamas ne pagrindiniu pedagogu. Pradžioje pedagogai

nepasitiki savimi, tačiau tuo pat metu jaučiasi įvertinti darbdavių. Daugumai pradedančiųjų pedagogų didelių sunkumų nekelia bendravimas ir bendradarbiavimas su kolegomis ar ugdytinių tėvais, tačiau ir vienoje ir kitoje srityje išryškėjo ta pati problema – pradedančiųjų pedagogų nepasitikėjimas savimi, kuris gali kilti dėl žinių ar patirties trūkumo, ilgiau dirbančių kolegų nepalaikymo, darbų delegavimo ką tik pradėjusiam dirbti pedagogui ir pan.

6. Tyrimu nustatyta, jog daugiau nei pusė pradedančiųjų dirbti pedagogų darbo pradžioje neturėjo priskirto mentoriaus. Pradedantieji pedagogų nuomonių analizė atskleidė mentoriaus turėjimo naudą. Mentorai suteikia kolegoms patarimų, pasiūlymų, pagalbą. Pedagogai, darbo pradžioje, neturintys priskirto mentoriaus, dažniausiai pagalbą kreipdavosi į direktoriaus pavaduotoją ugdymui ir į kolegas, dirbančius toje pačioje įstaigoje arba į kartu grupėje dirbantį kolegą. Visi šie veiksniai prisidėjo prie sėkmingo adaptacijos valdymo.

REKOMENDACIJOS

Aukštajai mokyklai, rengiančiai pedagogus:

- Atlikus pradedančiųjų pedagogų nuomonių tyrimą pastebėta, kad daugeliui pedagogų sunkumų kėlė kūno kultūros veiklų planavimas ir organizavimas (pedagogai nežinojo kaip tiksliai parodyti judesius, nežinojo veiklos struktūros ir pan.), todėl siūloma atidžiau peržiūrėti paskaitų, susijusių su kūno kultūros veiklų planavimu ir organizavimu bei ugdymo individualizavimu ir diferencijavimu, turinį;
- Rekomenduojama į studijų programą įtrauktistudijų dalykų:
 - ✓ kuriose būsiami pedagogai būtų supažindinami su dokumentų tvarkymo pavyzdžiais (dienynai, elektroniniai dienynai, tabelių skaičiavimas, vaikų turizmo dokumentų pildymas, ilgalaikis ir trumpalaikis planavimas, plano detalizavimas ir pan.);
 - ✓ kuriose pedagogai būtų supažindinti su vaikų pasiekimų vertinimo sistema (ikimokyklinio ugdymo metodinės rekomendacijos);
 - ✓ kuriose būtų ruošiama dirbti su specialiuųjų poreikių vaikais, pavyzdžiui, vaikais, kurie turi autizmo, hiperaktyvumo požymių. Taip pat kaip išlaikyti tęstinumą grupėje po logopedinių pratybų, t.y. pedagogai turėtų turėti bent kelias paskaitas, kuriose būtų mokoma kaip taisyklingai tarti garsus (liežuvio, lūpų padėtis, sukandimas, ugdymo būdai metodai);
 - ✓ kuriose būtų supažindinama su projektų rašymo ir įgyvendinimo specifika (sveikatos, aplinkosaugos, tarptautiniai projektai, instituciniai, tarpgrupiniai projektai);
 - ✓ kuriose būtų supažindinama su skirtingų kartų bendravimo ypatumais (t.y. kaip sutarti jaunajai ir vyresniajai kartoms).

REKOMENDACIJOS

Ikimokyklinių įstaigų vadovams ir pedagogams:

- Atlikus pradedančiųjų pedagogų nuomonių tyrimą pastebėta, kad daugeliui pedagogų sunkumų kėlė kūno kultūros veiklų planavimas ir organizavimas (pedagogai nežinojo kaip tiksliai parodyti judesius, nežinojo veiklos struktūros ir pan.), todėl siūloma pedagogams dažniau kelti kvalifikaciją įvairiomis formomis, pagal galimybes įstaigose įgyti trūkstančių žinių, pavyzdžiui mentoriaus priskyrimas, kitų pedagogų veiklų stebėjimas ir pan.;
- darbo pradžioje supažindinti pedagogus su dokumentų tvarkymo specifika (dienynai, elektroniniai dienynai, tabelių skaičiavimas, vaikų turizmo dokumentų pildymas, ilgalaikis ir trumpalaikis planavimas, plano detalizavimas, vaikų pasiekimų pildymo sistema ir pan.);
- skatinti pradedančiuosius pedagogus bendradarbiauti su įstaigos logopedu, kuris galėtų suteikti žinių, kaip išlaikyti ugdymo tęstinumą grupėje;
- skatinti pedagogus nuolat tobulinti savo kvalifikaciją seminaruose, konferencijose, internete;
- skatinti jaunų ir vyresnių kolegų bendravimą ir bendradarbiavimą, pavyzdžiui darbas bendrose darbo grupėse, projektuose.

LITERATŪRA

1. Arends R. I. (1998). *Mokomės mokyti*. Vilnius: Margi raštai.
2. Baršauskienė V., Janulevičiūtė B. (1999). *Žmoniškieji santykiai*. Kaunas. Technologija.
3. Bobrova L. (2009). *Būsimųjų kūno kultūros pedagogų psichosocialinės adaptacijos ypatumai gyvenimo stiliaus kaitos kontekste*. Prieiga internetu: <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2009~ISSN_1648-8776.N_1_22.PG_24-32/DS.002.0.01.ARTIC>.
4. Bolognese A. F., (2002). *Employee resistance to organizational change*. Prieiga internetu:<<http://www.newfoundations.com/OrgTheory/Bolognese721.html>>.
5. Bražiūnienė I. *Socialinė adaptacija ir socializacija vaikystėje*. Prieiga internetu : <<http://www.poliklinika.lt/?Element=ViewArticle&TopicID=210&ArticleID=114&Lang=LT>>.
6. Burškaitienė R., Vilkonienė M. (2009). *Priešmokyklinio ugdymo kokybė: samprata ir esminiai vadybos aspektai*. Jaunųjų mokslininkų darbai. Nr. 2 (23)
7. Butkus F.S. (2006). *Darbas vadyba gyvenimas*. Vilnius: Eugrimas.
8. Butkus F.S. (2008). *Vadyba kiekvienam*. Vilnius. Eugrimas.
9. Čiužas A. (2005). *Akademinis jaunimas permainų metais*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
10. Dessler G. (2001). *Personalo valdymo pagrindai*. Kaunas. Poligrafija ir informatika.
11. Dukynaitė R., Stundža M. (2013). OECD PISA 2012 rezultatų pristatymas. Prieiga internetu:<https://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/686_f51836d864358476c32d0a3923e6be58.pdf>.
12. Eby T. L., Durley R. J., Evans S. C., Ragins R. B. (2006). *The relationship between short-term mentoring benefits and long-term mentor outcomes*. Journal of Vocational Behavior, Vol. 69, No 3, p. 424-444.
13. Europos komisija (2013). *Pagrindiniai duomenys apie Europos mokytojus ir mokyklų vadovus*. Prieiga internetu: <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice./documents/key_data_series/151LT.pdf>.
14. Fullan M. (1998). *Pokyčių jėgos:Skverbimasis į ugdymo reformos gelmes*. Vilnius. Tyto alba.

15. Gaižauskienė G. (2013). *Darbuotojų adaptacijos situacijos vertinimas turizmo organizacijoje "Novaturas". Baigiamasis bakalauro darbas.* Prieiga internetu :<http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2013~D_20130906_110641-37135/DS.005.0.01.ETD>.
16. Gedvilienė G., Laužackas R., Lileikienė T. ir kt. (2008). *Ko reikia šiuolaikiniam mokytojui? Aktualus mokytojų kvalifikacijos tobulinimo turinys. Mokomoji knyga mokytojams.* Vilnius. Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija.
17. Goddard R., Goddard M. (2006). *Beginning teacher burnout in Queensland schools: Associations with serious intentions to leave.* The Australian Educational Researcher, 33(2), 61–75.
18. Gražulis V., Bazienė B., (2009). *Darbuotojų socializacija Lietuvos ikimokyklinėse įstaigose – mitas ar realybė (situacijos analizė).* Filosofija. Sociologija. T. 20. Nr. 4, p. 344 – 353.
19. Hawk P. (1986). *Begining Teacher Programs: Benefits for the Experiends Educator in Recruiting and Inducting Quality Personnel for Shoools.* Action in Teacher Education. Nr. 8.
20. *Ikimokyklinio ugdymo įstaigas lanko 70 proc. 1–6 metų amžiaus vaikų*(2016). Prieiga internetu :<<http://www.ikimokyklinis.lt/index.php/naujienos/svietimo-ir-mokslo-naujienos/ikimokyklinio-ugdymo-istaigas-lanko-70-proc-16-metu-amziaus-vaiku/22079>>.
21. *Ilgalaikių pedagogų stažuocių galimybių studija* (2015). Vilnius. Prieiga internetu: <<file:///C:/Users/Namai/Downloads/Ilgalaikiu-pedagogu-stazuociu-galimybiu-studija-fin.pdf>>.
22. Indrašienė V. (2008). *Socialinių darbuotojų požiūris į vadovo funkcijas socialines paslaugas teikiančioje organizacijoje.* Socialinis darbas. Nr. 7(3). Prieiga internetu: <https://www.mruni.eu/upload/iblock/af8/7_indrasiene.pdf>.
23. Jonušaitė S., Žydžiūnaitė V., Merkys G. (2005). *Socialinio pedagogo adaptacijos kokybinė diagnostika.* Pedagogika. Nr.76.
24. Jovaiša L. (1993). *Edukologijos įvadas.* Kaunas: Technologija.
25. Jovaiša L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas.* Vilnius: Gimtasis žodis.
26. Jucevičienė P. (1996). *Organizacijos elgsena. Vadovėlis.* Kaunas. Technologija.
27. Jurašaitė-Harison E. (2006). *Pedagginės kompetencijos: apibrėžimai, modeliai ir raiška.* Žvirblių takas. Nr. 2. Vilnius: Gimtasis žodis.
28. Kardelis K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Vadovėlis.* Kaunas. Judex.

29. Kerevičienė J. (2014). *Pedagoginės psichologijos užrašai. Mokomoji knyga aukštųjų mokyklų studentams.* Prieiga internetu <http://www.khf.vu.lt/dokumentai/failai/katedru/germanu/vukhf_Kereviciene_Pedagogines_psichologijos_uzrasai.pdf>;
30. Komenskis J. Amosas. (1986). *Pedagoginiai raštai.* Kaunas. Šviesa.
kompetencijos ypatumai. Pedagogika. Mokslo darbai, t. 61, p. 133-138.
31. Kvalifikacinių reikalavimų valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) vadovams aprašas (2007). Valstybės žinios. Nr. 83. Prieiga internetu : <<https://www.smm.lt/uploads/documents/Konkursai/4051.pdf>>.
32. Lietuvos nacionalinė UNESCO komisija. *Mokymasis visą gyvenimą.* Prieiga internetu : <<http://www.unesco.lt/svietimas/mokymasis-visa-gyvenima>>.
33. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas (2011). Prieiga internetu: <www.upc.smm.lt/svietimas/dokumentai/Svietimo%20istatymas.doc>.
34. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2015). Prieiga internet : <<http://www.darbo-kodeksas.lt/#>>.
35. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2003). *Priešmokyklinio ugdymo pedagogo pavyzdinis pareiginis aprašas.* Prieiga internetu : <<https://www.smm.lt/web/lt/pedagogams/.../kvalifikaciju-reikalavimai-pedagogams>>.
36. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2005). *Pavyzdinis auklėtojo pareigybės aprašymas.* Prieiga internetu: <<https://www.smm.lt/uploads/documents/veikla/Veiklos.../aukletejo%20aprasas.doc>>.
37. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2008). *Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatai.* Prieiga internetu : <<http://www.upc.smm.lt/tobulinimas/atestacija/>>.
38. Lietuvos respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2012). Pedagogų rengimo reglamentas. Prieiga internetu : <www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=395105>.
39. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija (2012). *Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija.* Prieiga internetu : <www.upc.smm.lt/naujienos/pkt/koncepcija.php>.
40. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija (2013). *Švietimo kokybė. Švietimo problemos analizė.* Nr. 10 (96).

41. Lietuvos švietimo plėtotės strateginės nuostatos. Gairės. 2003 – 2012 m. Vilnius. „Dialogo“ redakcija. Prieiga internetu: <www.smm.lt/uploads/.../2003_2012_metu...%20svietimo.../svietimo.gaires.pdf>.
42. Lipnevičienė G., Augienė D. (2002). *Būsimųjų pradinių klasių mokinių bendravimo*
43. Litvinienė J. (1999). *Tėvų ir ikimokyklinių įstaigų pedagogų bei jų auklėtinių požiūris į vaikų darželius. Lietuvos vaikų darželis: praeitis ir dabartis*. Vilnius.
44. Lūžaitė-Kajėnienė J. (vertėja). (2015). *Japoniškas auklėjimas*. Prieiga internetu: <<http://www.bernardinai.lt/straipsnis/2012-03-17-tatjana-timofejeva-japoniskas-auklejimas/78954>>.
45. Mačianskienė N., Gedvilienė G., Linkaitytė G., Teresevičienė M. (2004). *Suaugusiųjų mokymasis. Mentoriavimas*. Kaunas. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
46. Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas. Technologija.
47. Martyšiūtė J. (2010) *Ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų vadybinės kompetencijos: Klaipėdos regiono ikimokyklinio ugdymo įstaigų personalo bei vadovų atvejo analizė. Magistro darbas*. Prieiga internetu: <http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2010~D_20100903_125215-34996/DS.005.0.01.ETD>.
48. Mathis R., Jackso J. (2004). *Sociologija*. Kaunas. Vytauto didžiojo universitetas.
49. Merfeldaitė O., Railienė A. (2012). *Pedagogų kvalifikacijostobulinimo analizė: pedagogų karjeros procesometmenys*. Mykolo Riomerio universitetas. Social work, 11(2), p. 367–378.
50. Mitkienė G. (2006). *Mokytojų požiūris į pirmuosius darbo metus ir pedagogų rengimo kokybę Lietuvos aukštosiose universitetinėse mokyklose*. Prieiga internetu: <http://jaunasis-mokslininkas.asu.lt/smk_2006/pedagogika/Mitkiene%20Gaile.pdf>.
51. *Mokytojas*. Prieiga internetu :<<https://lt.wikipedia.org/wiki/Mokytojas>>.
52. Monkevičienė O., Autukevičienė B. (2008). *Pradedančiojo pedagogo profesinės raidos etapai, patiriami sunkumai ir mentoriaus paramos ypatumai*. Prieiga internetu: <<http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367163841665/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>>.
53. Monkevičienė O., Stankevičienė K. ir kt. (2007). *Mentoriaus rengimo vadovėlis. Dėstytojo knyga*. Kaunas. Technologija.

54. *Naujų darbuotojų adaptacijos sistemos k organizacijoje tyrimas.* (2004). Kaunas. Prieiga internetu :<<http://gid.lt/sociologija/nauju-darbuotoju-adaptacijos-sistemas-k-organizacijoje-tyrimas>>.
55. Portner H. (1998). *Mentoring New Teacher.* Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
56. Poteliūnienė S., Šatikauskaitė E. (2015). *Pradedančiųjų kūno kultūros mokytojų profesinę adaptaciją mokykloje veikiančios veiksniai.* Sporto mokslas.
57. Pradedančiųjų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo rekomendacijų ir reikalavimų modelio projektas. (2014). Prieiga internetu: <http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/rezultatai/Pradedanciuju_pedagogu_kvalifikacijos_tobulinimo_rekomendaciju_ir_reikalavimu_modelio_projektas.pdf>.
58. Prakapas R. (2013). *Mokytojų profesinė karjera: neišnaudotos ar nepanaudotos galimybės?* Prieiga internetu: <www.upc.smm.lt/tobulinimas/renginiai/.../Kaunas_2013-10-28_R.Prakapas.pptx>.
59. Pukelis K. (1998). *Mokytojų rengimas ir filosofinės studijos.* Kaunas. Versmė.
60. Puskunigienė J. (2012). *Jaunųjų pedagogų adaptavimo sistema mokykloje. Magistro darbas.* Vilnius. Prieiga internetu :<http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2012~D_20120608_113100-94948/DS.005.0.01.ETD>.
61. Sakalas A. (1998). *Personalo vadyba.* Vilnius. Margi Raštai.
62. Sakalas A. Šilingienė V. (2000). *Personalo valdymas.* Kaunas: Technologija.
63. Shoal E., Erlich I., (2010). *Mapping and interpreting novice physical education teachers' self-perceptions of strengths and difficulties.* Physical Education and Sport Pedagogy, 15(1), 85–101.
64. Sinkevičius R. (2011). *Ikimokyklinių švietimo įstaigų vadybos ypatumai. Magistro baigiamasis darbas.* Vilnius. Prieiga internetu : < vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2011~D.../DS.005.0.01.ETD>.
65. Stankevičienė A., Lobanova L. (2006). *Personalo vadyba organizacijos sistemoje: mokomoji knyga.* Vilnius. Technika.
66. Stripeikis O. *Verslo valdymas. Verslininkystės įvadas. 9 tema.* Prieiga internetu :<<https://fcis.vdu.lt/~o.stripeikis@evf.vdu.lt/FOV1-00094DBE/FOV1-00095038/9%20Tema%20-%20Verslo%20valdymas.pdf>>.
67. Survutaitė D., Žilionis J., Laužikas J. (2003). *Apie mokyklos ir šeimos ryšius.* Pedagogika. Mokslo darbai, t. 68, p. 71-75.

68. Swap W., Leonard D., Shields M., Abrams L. (2001). *Using Mentoring and Storytelling to Transfer Knowledge in the Workplace*. Journal of Management Information Systems. Vol. 18. No 1, p. 95-114.
69. Šalčius A., Šarkiūnaitė I. (2011). *Žmogiškųjų išteklių valdymas*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
70. Šeibokienė G. (2004) *Mintys apie naująją Pedagogų rengimo koncepciją*. Žvirblių takas. Nr. 4. Vilnius. Gimtasis žodis.
71. Tamošiūnas T. (1998). *Profesinio ir ikiprofesinio pedagogų rengimo sąveika : daktaro disertacija: socialiniai mokslai, edukologija (07 S) / Šiauliai*. Šiauliai universitetas.
72. UAB „Eurotela“. *Pradedančiųjų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo ir pagalbos jiems teikimo pirmaisiais pedagoginio darbo metais poreikių ir galimybių tyrimo ataskaita* (2013). Klaipėda. Klaipėdos mokslo ir technologijų parkas.
73. Vaičiulytė J. (2006). *Mokytojų globėjų (mentorių) rengimo idėjos lietuvoje ir vakarų europoje. Magistro darbas*. Vilnius. Prieiga internetu: <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2006~D_20060627_130042-84261/DS.005.0.02.ETD>.
74. Vaitkevičiūtė V. (2007). *Tarptautinių žodžių žodynas*, Vilnius. Žodynas.
75. VšĮ „Efektyvaus valdymo sprendimų centras“ ekspertų grupė (2015). *Pedagogo karjeros aprašo projektas*. Vilnius. Prieiga internetu: <www.upc.smm.lt/projektai/pkt/.../PEDAGOGO-KARJEROS-APRASO-projektas.docx>.
76. Želvys R. (1995). *Bendravimo psichologija*. Vilnius. Valstybinis leidybos centras.
77. Želvys R. (2000). *Švietimo vadyba ir kaita*. Vilnius. Prieiga internetu : <<http://www.senoji.vpu.lt/bibl/elvpu/17649.pdf>>.
78. Želvys R. (2003). *Švietimo organizacijų vadyba*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
79. Žukauskienė R. (2008). *Kokybiniai ir kiekybiniai metodai*. Prieiga internetu: <rzukausk.home.mruni.eu/wp-content/uploads/kokybiniai-ir-kiekybiniai-tyrimai1.ppt>.
80. Žukauskienė R. *Aprašomieji tyrimai. 3 tema*. Prieiga internet :<rzukausk.home.mruni.eu/wp-content/uploads/3-b-aprasomieji-stebejimas-interviu.ppt>.
81. Žvirblytė V. (2009). *Socialinio darbo programos absolventų adaptacija darbo vietoje. Magistro baigiamasis darbas*. Vilnius.

PRIEDAI

ANKETA

„PRADEDANČIOJO PEDAGOGO ADAPTACIJA IKIMOKYKLINĖJE ĮSTAIGOJE“

Šiuo tyrimu siekiama palengvinti pradedančiajam ikimokyklinio ugdymo pedagogui, baigusiam Šiaulių universitetą, įsilieti į darbo procesą.

Klausimynas parengtas remiantis Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatais (2008). Patvirtintais Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. lapkričio 24 d. įsakymu Nr. ISAK-3216



Anketą užpildysite per – 20-30 min.

KLAUSIMYNAS YRA ANONIMINIS


Šioje anketoje yra atviro tipo klausimų, į kuriuos atsakyti yra **LABAI SVARBU**, kad būtų galima kuo tiksliau interpretuoti tyrimo duomenis. Anketoje nėra „teisingų“ ar „neteisingų“ atsakymų. Tiesiog reikia pareikšti savo nuomonę. Jūsų atsakymai nebus naudojami pavieniui. Skelbsiu tik apibendrintus duomenis.





Dėkoju už atsakymus!


Tyrimą atlieka Šiaulių universiteto Ugdymo mokslų ir socialinės gerovės fakulteto Edukologijos specialybės magistrantė Eglė Galkauskienė. Norint gauti informacijos apie atliekamą tyrimą, galite kreiptis tel. +370 629 18 703 arba el.paštu galkauskienee@gmail.com

Jūsų amžius 		Miestas(miestelis, kaimo gyv.), kurioje dirbate 	
---	--	---	--


Ar tai pirma ikimokyklinė įstaiga, kurioje dirbate?	Taip
	Ne


Jei į šalia esantį klausimą atsakėte NEIGIAMAI, kokios priežastys lėmė darbovietės pakeitimą? 	
---	--

Aukštoji mokykla, kurioje studijavote 	
Išsilavinimas	<input type="radio"/> Bakalauras Studijų programa 
	<input type="radio"/> Magistras Studijų programa 
	<input type="radio"/> Kita (įrašykite, jei persikvalifikavote ar baigėte papildomas studijas) 

Jūsų darbo patirtis (metai) 	
---	--

Su kokio amžiaus vaikais esate dirbę? (Galimi keli pasirinkimai)	0-3 m. lopšelis
	3-4 m. Ikimokyklinis amžius
	4-5 m. Ikimokyklinis amžius
	5-6 m. Ikimokyklinis amžius
	6-7 m. Priešmokyklinis amžius
	Mišrus amžius

Šiuo metu dirbate	Pagrindine auklėtoja vienoje grupėje
	Auklėtoja keliuose grupėse
	Kita 

Jei šiuo metu dirbate pagrindine auklėtoja, kiek laiko dirbate
kitose pareigose? 

PROFESINĖ ADAPTACIJA


1. Aprašykite savo asmeninę patirtį apie žemiau pateiktus teiginius. (pavyzdžiui, jūsų sėkmės, su kokiais sunkumais susidūrėte, kur ieškojote pagalbos, informacijos, kas padėjo, ir pan.).

❖ Ilgalais ir trumpalaikis planavimas 


.....
.....

❖ Mokomosios medžiagos parinkimas, ugdymo būdai, metodai 

.....
.....

❖ Vaikų pasiekimų vertinimas 

.....
.....





2. Kokios srities metodinės medžiagos labiausiai trūko? 

.....
.....



SOCIALINĖ – PSICHOLOGINĖ ADAPTACIJA


3. Kaip Jums sekėsi darbo pradžioje (t.y. kokios mintys, baimės, sunkumai ar stereotipai jus lydėjo)? Prašau pakomentuoti žemiau esančias situacijas:


KLAUSIMAS NESKIRTAS PEDAGOGAMS, KURIE SU VAIKAIS DIRBA KELIAS DIENAS AR SAVAITES, T.Y. TRUMPAI VADUOJA KITĄ PEDAGOGĄ.


- ❖ kai tapote pagrindine (iu) auklėtoja (u) 
-
- ❖ kai keitėsi auklėjamų vaikų amžius 
-
- ❖ kai keitėsi kolega (grupės pedagogas) 
-
- ❖ kai keitėsi kolega (auklėtojos padejėjas, logopedas, muzikos pedagogas, pavaduotojas, direktorius ir pan.) 
-

4. Bendravimas ir bendradarbiavimas (sėkmės, sunkumai, baimės, jausmai ir pan.):

- ❖ Su bendradarbiais (dalyvavimas darbo grupėse, užimamas vaidmuo, renginių organizavimas, bendra metodinė veikla ir kt.) 
-
- ❖ Su ugdytinių tėvais (atsakymai į tėvų klausimus, informavimas apie vaikų pasiekimus, tėvų įtraukimas į įstaigos gyvenimą ir pan.) 
- Ar norėtumėte tobulinti savo kvalifikaciją?
 - Taip
 - Ne

5. Jei į prieš tai esantį klausimą atsakėte teigiamai, įvardinkite kuriose srityse norėtumėte kelti savo kvalifikaciją? 


6. Jei į prieš tai esantį klausimą atsakėte teigiamai, įvardinkite kuriose srityse norėtumėte kelti savo kvalifikaciją? 

7. Jei į prieš tai esantį klausimą atsakėte teigiamai, įvardinkite kuriose srityse norėtumėte kelti savo kvalifikaciją? 


ADAPTACIJOS VALDYMAS

8. Ar turėjote oficialiai priskirtą mentorių darbo pradžioje?


- Taip
- Ne

9. Jei į prieš tai pateiktą klausimą atsakėte teigiamai, aprašykite savo patirtį, kaip vyko jūsų partnerystė (t.y. bendravimas, susitikimų dažnumas, veiklų aptarimas ir pan.) 

.....

10. Jei į 8 klausimą atsakėte neigiamai, galbūt įstaigoje buvo asmuo, į kurį kreipėtės pagalbos. Pakomentuokite situaciją (kaip vyko bendravimas, patirties perėmimas ir pan.) 

.....

11. Kaip Jūs suprantate sąvoką “Adaptacija”? 

.....

12. Kokie veiksniai palengvintų pradedančiojo pedagogo adaptaciją ikimokyklinėje įstaigoje?

- Paskirtas mentorius
- Kitų kolegų pagalba
- Asmeninės iniciatyvos
- Pačio pedagogo asmeninės savybės
- Paskaitos aukštojoje mokykloje šia tema

Kita 