

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA

Olimpija Krincienė

**IKIMOKYKLINĖS ĮSTAIGOS PEDAGOGINIO PERSONALO
EDUKACINIO AKTYVUMO SKATINIMAS: ĮSTAIGOS VADOVO
VEIKSMO TYRIMAS**

Magistro darbas

Šiauliai, 2007

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA

IKIMOKYKLINĖS ĮSTAIGOS PEDAGOGINIO PERSONALO
EDUKACINIO AKTYVUMO SKATINIMAS: ĮSTAIGOS VADOVO
VEIKSMO TYRIMAS

Magistro darbas

Socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas (O3S)

Magistro darbo autorius Olimpija Krincienė

Vadovas doc. dr. A. Blinstrubas

Recenzentas:

MAGISTRO DARBO RECENZIJA

Magistro darbo autorius

Darbo
tema.....

Recenzentas

1. Tyrimo problematikos ir aktualumo pagrįstumas

2. Temos ir problematikos atitiktis darbo turiniui ir studijų kryptčiai

3. Tyrimo tikslo realizavimo lygis

4. Tyrimo objekto identifikavimas ir tyrimo metodų taikymo kokybė

5. Teorinių šaltinių analizės kokybė

6. Tyrimo rezultatų pagrįstumo lygis

7. Rezultatų naujumas, jų teorinis ir praktinis reikšmingumas

.....
.....
.....

8. Išvadų pagrįstumas, rezultatų, siūlymų, prognozių logiškumas

.....
.....
.....

9. Autoriaus savarankiškumas nagrinėjant temą, jo asmeninis įnašas

.....
.....
.....
.....

10. Stilius ir kalbos taisyklingumas

.....
.....
.....

11. Mokslinių šaltinių, dokumentų, statistinių duomenų panaudojimas

.....
.....
.....

12. Darbo techninis įforminimas

.....
.....
.....

13. Recenzento suformuluoti klausimai darbo gynimui

.....
.....
.....
.....

14. Galutinė recenzento išvada, įvertinimas pažymiu

.....
.....
.....

Data: Parašas, vardas, pavardė.....

SANTRAUKA

Olimpija Krincienė

Ikimokyklinės įstaigos pedagoginio personalo edukacinio aktyvumo skatinimas: įstaigos vadovo veiksmo tyrimas. Magistro darbas.

Šiuolaikinėje visuomenėje vykstantys nuolatiniai pokyčiai, sąlygoti daugybės priežasčių, įtakoja įvairias gyvenimo sritis, taip pat ir ikimokyklinių įstaigų pedagoginio personalo edukacinį aktyvumą. Akivaizdu, jog švietimo sistema, jos struktūriniai elementai, taip pat ir ikimokyklinio ugdymo institucijos, turi įgyvendinti pedagogikos, kurios pagrindas – humanistinė psichologija, tikslus.

Pagrindinis darbo tikslas – išanalizavus teorinius darbo objekto aspektus, atlikti pedagoginio personalo edukacinio aktyvumo skatinimo įvertinimą.

Pirmoje darbo dalyje analizuojamos koncepcinės edukacinio aktyvumo skatinimo prielaidos. Antroje darbo dalyje formuluojama ikimokyklinės įstaigos edukacinio aktyvumo skatinimo tyrimo metodika. Praktinėje darbo dalyje gvildenami reflektyviosios ikimokyklinės įstaigos – lopšelio darželio “Žiburėlis” pedagoginio personalo praktikos ypatumai ir realizavimo galimybės.

SUMMARY

Olimpija Krincienė

Promotion of pedagogic staff educational activity in preschool institution: the survey of action of the Head of institution. Master's work.

Due to many reasons modern society faces the continual changes, that have a significant impact upon every domain, and the educational activity of pedagogical personnel in preschool institution is not an exception. Obviously, the educational system, its structural elements and the institutions of preschool education also have to accomplish the purposes of humanistic psychology and pedagogics.

The objective of this work is to evaluate theoretical aspects of the objective of this work and to accomplish a survey of stimulating educational activity.

The first section of the work is up for analyzing conceptional assumptions of stimulating educational activity. The methodology of action survey is formed in the second part of this work. The author seeks to evaluate the practical activity of pedagogical personnel in kindergarten in the last part of master thesis.

TURINYS

IVADAS	11
1. PEDAGOGŲ EDUKACINIO AKTYVUMO KONCEPTUALIZACIJA	13
1.1. Edukacinis aktyvumas: samprata ir esmė.....	13
1.2. Edukacinio aktyvinimo būdai ir priemonės.....	14
1.3. Edukacinio aktyvumo skatinimas ugdymo įstaigose.....	19
1.4. Edukacinio aktyvumo raiška ir skatinimas ikimokyklinėse įstaigose.....	22
2. PEDAGOGINIO PERSONALO EDUKACINIO AKTYVUMO SKATINIMO TYRIMO METODIKOS PARENGIMAS	27
2.1. Veiksmo tyrimas kaip socialinio tyrimo metodas.....	27
2.2. Veiksmo tyrimo lopšelyje-darželyje „Žiburėlis“ metodika.....	32
3. LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽIBURĖLIS“ PEDAGOGINIO PERSONALO AKTYVUMO SKATINIMO TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ.....	39
3.1. Lopšelio-darželio „Žiburėlis“ charakteristika.....	39
3.2. Veiksmo tyrimo rezultatų analizė.....	40
3.2.1. Ikimokyklinės įstaigos pedagoginio personalo veiklos analizė ir tobulinimas	41
3.2.2. Ikimokyklinės įstaigos pedagoginio personalo motyvacijos įvertinimas ir skatinimas....	47
3.2.3. Lopšelio darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo informuotumas apie ugdymo metodus.....	51
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	58
LITERATŪRA.....	60
PRIEDAI.....	63

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Terminų „motyvas“, „motyvacija“ ir „motyvavimas“ sampratos	15
2 lentelė. Darbuotojų motyvavimo priemonės	17
3 lentelė. Atliktų motyvacijos tyrimų apžvalga	17
4 lentelė. Ikimokyklinių ugdymo institucijų pagrindės veiklos kryptys	23
5 lentelė. Vaikų, lankiusių ikimokyklinės ugdymo įstaigas 2003 m. Šiaurės šalyse, dalis pagal amžių, proc.	25
6 lentelė. Vaikų, lankiusių ikimokyklinės ugdymo įstaigas 2003 m. Lietuvoje dalis pagal amžiaus grupes, kaime ir mieste, proc.	25
7 lentelė. Veiksmo tyrimo priežasčių, priemonių bei rezultatų pavyzdžiai	30
8 lentelė. 1 etapas: lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo subjektyvių diskursų, individualių reprezentacijų (poreikių, lūkesčių, interesų) įvardijimas ir derinimas (pedagoginio personalo veiklos vertinimas ir analizė)	45
9 lentelė. 2 etapas: veiklos tikslo apibrėžimas, dalyvių išsipareigojimai ir resursų paieška (pedagoginio personalo veiklos vertinimas ir analizė)	46
10 lentelė. 3 etapas: naujų veiklų inicijavimas ir vykdymas (pedagoginio personalo veiklos vertinimas ir analizė)	46
11 lentelė. 4 etapas: individualus vertinimas bei refleksija (pedagoginio personalo veiklos vertinimas ir analizė)	46
12 lentelė. Veiksniai, skatinantys lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoges kokybiškai atlikti pedagogo funkcijas	47
13 lentelė. Veiksniai, trukdantys kokybiškai atlikti pedagogo funkcijas	48
14 lentelė. Naujausios informacijos gavimo būdai	48
15 lentelė. 1 etapas: lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo subjektyvių diskursų, individualių reprezentacijų (poreikių, lūkesčių, interesų) įvardijimas ir derinimas (pedagoginio personalo motyvacijos įvertinimas ir skatinimas)	49
16 lentelė. 2 etapas: veiklos tikslo apibrėžimas, dalyvių išsipareigojimai ir resursų paieška (pedagoginio personalo motyvacijos įvertinimas ir skatinimas)	50
17 lentelė. 3 etapas: naujų veiklų inicijavimas ir vykdymas (pedagoginio personalo	

motyvacijos įvertinimas ir skatinimas)	50
18 lentelė. 4 etapas: individualus vertinimas bei refleksija (pedagoginio personalo motyvacijos įvertinimas ir skatinimas)	50
19 lentelė. Ugdymo metodų sampratos	51
20 lentelė. Tyrimo dalyvių žinomi bei taikomi netradiciniai tyrimo metodai	53
21 lentelė. 1 etapas: lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo subjektyvių diskursų, individualių reprezentacijų (poreikių, lūkesčių, interesų) įvardijimas ir derinimas (pedagoginio personalo informuotumas apie ugdymo metodus)	54
22 lentelė. 2 etapas: veiklos tikslo apibrėžimas, dalyvių įsipareigojimai ir resursų paieška (pedagoginio personalo informuotumas apie ugdymo metodus)	54
23 lentelė. 3 etapas: naujų veiklų inicijavimas ir vykdymas (pedagoginio personalo informuotumas apie ugdymo metodus)	55
24 lentelė. 4 etapas: individualus vertinimas bei refleksija (pedagoginio personalo informuotumas apie ugdymo metodus)	56

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Edukacinio aktyvumo skatinimo modelis ikimokyklinėje įstaigoje	20
2 pav. Edukacinės novacijos įtaka organizacijos kaitai	21
3 pav. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų skaičiaus dinamika 1980-2004 metais	24
4 pav. Vaikų, lankančių ikimokyklinės įstaigas, aprėpties dinamika 1980-2003m.	24
5 pav. Lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo operacionalizacija	34
6 pav. Veiksmo tyrimo lopšelyje-darželyje „Žiburėlis“ procesas	35
7 pav. Lopšelio-darželio „Žiburėlis“ struktūra	40
8 pav. Pedagoginio personalo amžius	40
9 pav. Pedagogių darbo stažas	40

ĮVADAS

Temos aktualumas. Lietuvai atgavus nepriklausomybę, atsirado galimybė kurti savo šalies švietimo sistemą ir jai bei jos struktūriniams elementams formuluoti ir deleguoti misiją, tikslus, atliepiančius pažangias pasaulio, ypač Europos, švietimo tendencijas bei Lietuvos savitumą. Lietuvos švietimo reformavimui iškilo uždavinys ne tik suformuluoti minėtas misijas, tikslus, bet ir juos realizuoti (Targamadžė, 2001, p.42). Socialinės institucijos garantuoja, kad mokymasis aprėptų visus amžiaus tarpsnius. Vadinasi ikimokyklinio ugdymo įstaiga tampa nuolat besimokančių vaikų ir suaugusių bendrija, įsijungusia į bendrą socialinį edukacinį modelį. Įstaigos veiklą sąlygoja įvairūs veiksniai: išoriniai ir vidiniai. Šie veiksniai turi įtakos edukacinio stimuliavimo realizavimui ikimokyklinėje įstaigoje, nagrinėjant ugdytojo ir ugdytinio sąveiką.

Šiuolaikinėje visuomenėje vykstantys nuolatiniai pokyčiai, sąlygoti daugybės priežasčių, įtakoja įvairias gyvenimo sritis, taip pat ir ikimokyklinių įstaigų pedagoginio personalo edukacinį aktyvumą. Akivaizdu, jog švietimo sistema, jos struktūriniai elementai, taip pat ir ikimokyklinio ugdymo institucijos, turi įgyvendinti pedagogikos, kurios pagrindas – humanistinė psichologija, tikslus.

Temos naujumas. Pedagoginio personalo edukacinis aktyvumas kaip mokslo tyrimo objektas pradėtas tyrinėti palyginus neseniai – tik antroje XXa. pusėje. Edukacinis aktyvumas – nauja mokslinė sritis. Ši problema Lietuvoje beveik neanalizuojama, mažai aptariama mokslinėje literatūroje, nors yra labai aktuali visiems ugdymo proceso dalyviams – ugdytojams, ugdytiniams bei kitoms procesu suinteresuotoms šalims. Reikia pažymėti, jog Lietuvoje ši problema yra visiškai nauja ir kol kas mažai nagrinėta pedagogų ir tuo labiau akademinės visuomenės.

Fundamentaliuoju požiūriu darbas yra naujas tuo, jog jame pateikiama susisteminta edukacinio aktyvumo koncepcinė esmė. Taikomuoju aspektu darbo naujumas atsiskleidžia tuo, jog remiantis atlikta mokslinės literatūros analize buvo suformuota tyrimo specifika atspindinti tyrimo metodika, kuria grindžiamas pirmą kartą atliekamas lopšelio - darželio “Žiburėlis” pedagoginio personalo edukacinio aktyvumo įvertinimas.

Tyrimo problema teoriniu aspektu yra susijusi su pedagoginio personalo edukacinio aktyvumo skatinimo teorine esme. Praktiniu požiūriu darbo tyrimo problema yra susijusi su tuo, jog lopšelio-darželio “Žiburėlis” pedagogės kvalifikuotos, turinčios ilgametę darbo patirtį, tačiau stokoja

iniciatyvumo, nesiekia aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, todėl sunkiai sekasi prisitaikyti prie nuolat kintančios aplinkos.

Tyrimo objektas – lopšelis-darželis „Žiburėlis“. **Tyrimo dalykas** - edukacinis aktyvumas lopšelyje-darželyje „Žiburėlis“.

Pagrindinis **darbo tikslas** – išanalizavus teorinius darbo objekto aspektus, atlikti pedagoginio personalo edukacinio aktyvumo skatinimo įvertinimą. Numatytam tikslui pasiekti yra keliami šie **uždaviniai**:

1. išanalizuoti edukacinio aktyvumo koncepciją;
2. atlikti edukacinio aktyvinimo būdų ir priemonių įvertinimą;
3. įvertinti teorines edukacinio aktyvumo skatinimo prielaidas;
4. išanalizuoti edukacinio aktyvumo raišką ir skatinimą ikimokyklinėse įstaigose;
5. atlikti lopšelio darželio “Žiburėlis” vadovo veiksmo tyrimo rezultatų analizę.

Metodai. Pagrindinis šiame darbe naudotas metodas yra teorinė problemos analizė, pagrįsta Lietuvos bei kitų šalių mokslininkų išvadomis ir samprotavimais. Darbe taip pat buvo taikyti ir kiti bendrieji mokslinio tyrimo kokybiniai ir kiekybiniai tyrimo metodai (mokslinės literatūros analizė, loginė lyginamoji analizė bei sintezė, sisteminimas ir klasifikavimas, koncepcinis modeliavimas, atvejo analizė, veiksmo tyrimas, interviu).

Darbui parengti naudota literatūra. Pagrindiniai informacijos šaltiniai, panaudoti rengiant baigiamąjį magistro darbą, buvo įvairių šalių mokslininkų, besispecializuojančių edukacinio aktyvumo skatinimo srityje, mokslinės monografijos, straipsniai mokslo darbų rinkiniuose, periodiniuose moksliniuose žurnaluose bei pedagogikos praktikos leidiniuose.

Darbo struktūra. Šį darbą sudaro trys pagrindinės dalys, sudarytos iš poskyrių. Pirmoje darbo dalyje analizuojamos koncepcinės edukacinio aktyvumo skatinimo prielaidos. Antroje darbo dalyje formuluojama ikimokyklinės įstaigos edukacinio aktyvumo skatinimo tyrimo metodika. Praktinėje darbo dalyje gvildenami reflektyviosios ikimokyklinės įstaigos – lopšelio- darželio “Žiburėlis” pedagoginio personalo praktikos ypatumai ir realizavimo galimybės.

1. PEDAGOGŲ EDUKACINIO AKTYVUMO KONCEPTUALIZACIJA

1.1. Edukacinis aktyvumas: samprata ir esmė

Ugdymosi institucija funkcionuoja dinamiškoje aplinkoje ir tam tikroje ugdymo realybėje, kurios sąlygiškai galima išskirti penkis lygmenis (Bitinas, 1996):

- societarinį (čia paprastai formuluojami ugdymo tikslai);
- socialinį pedagoginį (konstruojama sistema ugdymo tikslams įgyvendinti);
- institucinį (optimizuojama ugdymo dalyvių veikla);
- interpersonalinį (nagrinėjama ugdytojo ir ugdytinio sąveika)
- intrapersonalinį (analizuojama ugdomoji sąveika asmenybės fenomeno aspektu).

Ugdymo institucijos, kaip organizacijos, veiklą sąlygoja įvairūs veiksniai: išoriniai (kultūriniai, technologiniai, gamtinių išteklių, politiniai, teisiniai, ekonominiai, demografiniai, socialiniai), vidiniai (vertybių, techninė-technologinė, struktūrinė, psichosocialinė, valdymo posistemės). Be abejo, šie veiksniai turi įtakos edukacinio aktyvumo realizavimui švietimo įstaigose, nes tai įgyvendinama interpersonaliniu ugdymo realybės lygmeniu ugdymo procese, kurio vystymui minėtieji veiksniai gali sudaryti palankias prielaidas, arba atvirkščiai (Targamadžė, 2001, p.42).

Edukacinio aktyvumo samprata turėtų būti analizuojama, įvertinant penkis ugdymo realybės lygmenis: societarinį, socialinį pedagoginį, institucinį, interpersonalinį, intrapersonalinį bei jo realizavimo orientyrą-atitinkamos krypties asmenybės teoriją (Targamadžė, 2000). Šių lygmenų analizė edukacinio aktyvumo požiūriu, leidžia teigti, kad societarinio bei socialinio pedagoginio ugdymo realybės lygmenys (juose veikia teisiniai, ekonominiai, politiniai, gamtinių išteklių, technologiniai, kultūriniai, socialiniai, demografiniai, edukaciniai veiksniai) sudaro išorines, o institucinis lygmuo (jam būdingi vertybių – dominuojanti mokyklos kultūra, klimatas, filosofija, grupių ir individų tikslai; psichologinės – žmogiškieji ištekliai; požiūriai, motyvai, komunikavimo ryšiai, kvalifikacija; struktūrinės – užduotys, darbo grupės, valdžia, informacijos srautai, procedūros, taisyklės; techninės – technologinės – informacija, technika, technologija; valdymo – tikslų kėlimas, planavimas, išteklių nustatymas, realizavimas, kontrolė – posistemų veiksniai) – vidines prielaidas edukaciniam aktyvumui realizuoti. Šie veiksniai atskleidžia, jog edukacinis aktyvumas, realizuojamas interpersonaliniame lygmenyje jis taps paskata individui ugdytis. Taigi, edukacinio aktyvumo sąvokinė erdvė apima visus

ugdymo realybės lygmenis. Ji prasideda ugdymo tikslais ir jų ištakomis, baigiasi realizuotu ar nerealizuotu (kartais iš dalies) ugdymo tikslu interpersonaliniame (asmenybės) lygmenyje. Visi ugdymo realybės lygmenys turi įtakos ugdymo tikslo realizavimui (Targamadžė, 2001, p.44).

Literatūros šaltiniuose (Kaušylienė 2001, Targamadžė 2000) edukacinis aktyvumas apibūdinamas skirtingai, tačiau visada pabrėžiama švietimo organizacijų veikla ir šių organizacijų bei individo sąsaja. Šiame darbe naudojama ikimokyklinį ugdymą atspindinti edukacinio aktyvumo samprata. Ji apibrėžiama, kaip tikslingas adaptacijos gebėjimų plėtotę įgalinančios ugdymo aplinkos formavimas ikimokyklinėje įstaigoje. Formuluojuotą sampratą akcentuojama lankstus įvairovę atspindinčios įstaigos veiklos organizavimas ir alternatyvių aktyvinančių edukacinių sąlygų sudarymas.

1.2. Edukacinio aktyvinimo būdai ir priemonės

Aktyvinimo sistema – tai priemonių ir būdų visuma, motyvuojančių ar skatinančių darbuotojus siekti organizacijos tikslų bei užtikrinti personalo pasitenkinimą darbu. Anot J. Barvydienės ir K. Kasiulio (1998), šio laikotarpio darbuotojų aktyvinimas remiasi atskiromis individų skatinimo priemonėmis. Tai motyvacijos veiksnių rinkinys, kuris turi sudaryti vieningą sistemą.

Visame pasaulyje organizacijos susiduria su problema, kokią aktyvinimo sistemą geriausia taikyti. Nėra nei vienos tokios sistemos, kuri galėtų būti taikoma bet kuriuo atveju. Kadangi kiekvienoje organizacijoje yra unikali situacija, kuriai turi būti taikomos atitinkamos priemonės. Be to, kiekvienas žmogus yra individualybė, su savo poreikiais, norais, troškimais bei tobulėjimo galimybėmis. Todėl kiekvienam darbuotojui skirtingą įtaką daro skatinamieji veiksniai. Todėl išskyla būtinybė išanalizuoti skatinančiuosius / motyvuojančius veiksnius.

Žmogaus elgesys visada yra motyvuotas. Kartais žmogus stropiai atlieka savo darbą, tačiau kartais jo vengia. Bet kuriuo atveju reikėtų ieškoti jo elgesio motyvų. Tam, kad šiame darbe atliekama mokslinės literatūros analizė būtų išsamesnė, visų pirma tikslinga apibrėžti sąvokų motyvas, motyvacija ir motyvavimas sampratas (1 lent.).

Terminų „motyvas“, „motyvacija“ ir „motyvavimas“ sampratos

Autorius	Apibrėžimas
Motyvas	
D.Antinienė (2002)	Motyvai – tai veiklos priežastys, susijusios su subjektyvių poreikių patenkinimu.
J.Kasiulis, V.Barvydienė (2003)	Motyvas – tai veiklos priežastis, susijusi su objektyvių poreikių patenkinimu, t.y. įsisąmoninus įtampą sukėlusias priežastis ir suradus objektą, kuris padės ją pašalinti, poreikis tampa veiklos motyvu.
I.Bakanauskienė (1992)	Motyvas – tai vidinė paskata, ankstinas, impulsas ar ketinimas, verčiantis žmogų vienaip ar kitaip elgtis
Motyvacija	
L.Juozaitienė (2003)	Motyvacija – tai savęs bei kitų skatinimas tam tikrai veiklai, siekiant tikslų
KTU Savivaldos mokymo centras (2003)	Motyvacija – tai psichologinė savybė, lemianti asmens įsipareigojimo laipsnį. Į ją įeina veiksniai, sukeliantys, nukreipiantys ir palaikantys žmogaus elgesį tam tikra įsipareigojimo kryptimi.
F.S.Butkus (2003)	Motyvacija tai savęs ir kitų pažadinimo veiklai procesas, siekiant savų ir organizacijos tikslų. Tai konkrečių aktyvinimo priemonių ir būdų visuma, naudojama darbuotojų suinteresuotumui, aktyvumui didinti.
J.Kasiulis, V.Barvydienė (2003)	Motyvacija – elgesio (veiksmų, veiklos) skatinimo sistema, kurią sukelia įvairūs motyvai.
I.Bučiušienė (1996)	Darbo motyvacija yra iš sąmoningų ir nesąmoningų jėgų kylanti energija, kuri veikia individo ryšius su užduotimi ir sąlygoja jo elgesio darbe orientaciją ir pokyčius.
Motyvavimas	
KTU Savivaldos mokymo centras (2003)	Motyvavimas – tai savęs ir kitų raginimas veikti asmens ar organizacijos naudai
J.Kasiulis, V.Barvydienė (2003)	Motyvavimas – darbuotojų motyvacijos poreikis.

Taigi, remiantis 1 lentelėje pateikiamais sąvokų motyvai ir motyvacija aiškinimais, šie terminai suprantami trimis skirtingais būdais. Jie reiškia:

- 1) **Tikslus**, kuriuos turi žmonės. Pasiekimai, statusas, jėga, draugai ir pinigai yra paprasčiausiai traktuojami kaip svarbūs žmogaus motyvai. Jie sudaro pagrindą tam tikrai veiklai, sprendimams, paskatinantiems elgesį, kuris padeda pasiekti šiuos tikslus. Tai yra vienas svarbiausių skirtingų žmonių tipų rezultatų.
- 2) **Mąstymo procesus**, kurie skatina žmones siekti tam tikrų tikslų. Žmonės turi arba siekia išsilavinimo ir ieško draugų bei tikisi santykių tarp jų elgsenos ir rezultatų. Kitaip tariant, žmonės siekia suprasti, ką turi daryti ir kaip tai pasiekti. Šie mąstymo procesai apima individus, priimančius **sprendimus** dėl tam tikrų tikslų ir priemonių jiems pasiekti.
- 3) **Socialinius procesus**, kuriais vieni individai bando pakeisti kitų elgesį. Vadovai nuolatos bando rasti būdų, kaip priversti pavaldinius sunkiau dirbti, kooperotis arba veikti su didesne iniciatyva ar kūrybingumu ir t. t. Visuomenė bando išmokyti žmones vertinti turtą ir statusą, įgytą sunkiai dirbant ir gyvenant monogamišką šeimyninį gyvenimą. Daugelis žmonių iš tikrųjų mokosi ir nukreipia savo poreikius pinigų, pasiekimų ir kitų poreikių link kai kuriais daugiau ar mažiau sutartais būdais. Šie socialiniai procesai apima mėginimus paveikti dalykus, kuriuos daro kiti žmonės.

Motyvu paprastai tampa įsisąmonintas poreikis. Žmogus, pajutęs kokį nors trūkumą ir įtampą, visų pirma stengiasi suprasti, kas ją sukelia ir ieško būdų tai pašalinti. Įsisąmoninus įtampą sukėlusias priežastis ir suradus objektą, kuris padės ją pašalinti (t.y. supratęs savo poreikį ir jo patenkinimo galimybes), šis poreikis tampa veiklos motyvu, skatina pradėti aktyviai veikti. Taigi, poreikis perauga į motyvą, kai žmogus aptinka veiklos objektą, padėsiantį šį poreikį patenkinti. Motyvu gali būti mūsų interesai, įsitikinimai, vertybės, gyvenimo tikslai. Kai kada veiklą skatinančių motyvų funkcijas gali atlikti ir emocijos, pavyzdžiui, aistra (Antininė ir kt., 2002, p.103). Kokio nors elgesio paskata gali būti susijusi ir su mada, noru pritapti prie kitų žmonių, prie savo grupės ir panašiai.

Mokslinėje literatūroje nurodomos priemonės, kuriomis disponuoja įmonių vadovai, darbuotojų motyvacijai didinti. L. Marcinkevičiūtė (Marcinkevičiūtė, 2003) straipsnyje „Darbuotojų motyvavimo modeliai“ išskiria dvi motyvavimo priemones: materialinės motyvavimo priemonės ir psichologinės motyvavimo priemonės (žr. 2 lent.).

Darbuotojų motyvavimo priemonės

Materialinės motyvavimo priemonės		Psichologinės motyvavimo priemonės
Piniginės	Nepiniginės	
Dalyvavimas dalijant pelną (pvz. išmokos iš skatinimo fondo); darbo apmokėjimas (pvz. premijos, priemokos ir priedai už viršvalandžius); išlaidų kompensavimas (pvz. išlaidų transportui apmokėjimas, sveikatos draudimo programos); premijos (Kalėdų, Velykų ir kt. švenčių išmokos, darbo drausmė); sutaupyto lėšų padalijimas (pvz. dividendų gavimas už organizacijos akcijas).	Vertingos dovanos; nuolaidos įsigyjant įmonės produkciją; valdiškas automobilis ir kt.; sporto klubų abonementai; stažuotės;	Darbo įvertinimas; darbo sąlygos; darbo turinys; sprendimų priėmimo laisvė; padėkos raštai; kvalifikacijos kėlimas; palankus psichologinis klimatas; drausminių nuolaidų panaikinimas; pasitenkinimas darbu; pasitikėjimas ir atsakomybė; nusiskundimų analizė; personalo rengimo strategija; saviraiškos galimybės; užimtumo garantijos ir kt.

Šaltinis: Marcinkevičiūtė, L. (2005) Teoriniai ir praktiniai darbuotojų motyvavimo modeliai.

Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. Nr. 34.

Švietimo įstaiga, veikiama išorinių jėgų, turi pastoviai evoliucionuoti. Žmogus turi būti pripažįstamas kaip socialinė būtybė toks koks yra su savo gabumais, sugebėjimais, privalumais, ribotumais ir silpnybėmis. Motyvuojant darbuotojus būtina įvertinti ne tik materialines, bet ir humanistines paskatas.

Žvelgiant tiek iš teorinės, tiek iš praktinės dimensijos, iki šiol atlikta nemažai motyvacijos tyrimų, keleto iš jų aprašymai pateikiami 3 lentelėje.

Atliktų motyvacijos tyrimų apžvalga

Autoriai	Tirta darbuotojų motyvacija, metodika	Tyrimo rezultatai

3 lentelės tęsinys kitame puslapyje

D.C. McClelland, D.H. Burnham (2003)	Vertinama vadovų motyvacija. Metodika nepateikiama, tačiau atliekami išsami tyrimo rezultatų analizė, pajvairinta praktiniais pavyzdžiais, grafikais.	Esminė tyrimo išvada: kadangi geresni vadovai yra labiau motyvuoti, galima teigti, jog savo motyvaciją jie išreiškia demokratiniu vadovavimo stiliumi, kuris yra efektyvesnis nei kiti analizuoti vadovavimo stiliai. Nustatyta, jog kuo moralesnis valdymo stilius, tuo didesnės bendrovės pardavimų apimtys; didesnės pardavimų apimtys neretai įtakoja darbo užmokesčio padidėjimą, o tai didina darbuotojų motyvaciją.
C. Silverthorne, (1996)	Darbuotojų motyvacija privačiame ir viešajame sektoriuose. Pateikiama nepilna metodika.	Esminiai tyrimo rezultatai atskleidžia, jog Taivano privataus sektoriaus darbuotojų motyvacija aukštesnė negu JAV įmonių, tačiau motyvacijos lygis viešajame sektoriuje panašus. Taivane darbuotojų valdymas labiau grindžiamas motyvaciją skatinančiais vadovavimo stiliais.
W.J. Randall (http://www.stsc.hill.af.mil/crossstalk/2004/01/0401Jensen.html)	Darbuotojų motyvacija. Pateikiama nepilna metodika.	Pagal „Y“ teoriją, prastai motyvuoti darbuotojai gali pasiekti savo tikslų susikoncentruodami ties organizacijos tikslais. „Y“ teorijos darbuotojus motyvuoja savęs realizavimo galimybės, socialinių ir pagarbos poreikių tenkinimas labiau negu saugumo poreikis, kuris pabrėžiamas „X“ teorijoje.
B.Baird (1995)	Studentų motyvacija. Pateikiama nepilna metodika.	Nustatyta, jog studentų motyvaciją efektyviausiai kelia motyvaciniai metodai bei kontroliuojantis valdymo stilius. Nustatyta, jog vadovai turi įgyvendinti studentų įdarbinimo politiką ir studentams pasiūlyti tokias veiklas, kurios didintų studento kaip darbuotojo naudingumą ir tenkintų studento akademinis bei socialinius poreikius, kas didintų motyvaciją.

Norėdamos įgyvendinti savo tikslus švietimo įstaigos bei jų vadovai panaudoja motyvavimo principus. Darbuotojo darbo motyvacija pasireiškia visomis paskatomis, jėgomis ir įtakos rūšimis – žinomomis ar nežinomomis, kurios sukelia pagrindą darbuotojui norėti pasiekti kažkokį tikslą. Vadovui reikia žinoti apie šiuos veiksnius, sąlygojančius motyvaciją, tam, kad galėtų paskatinti darbuotojus dirbti sunkiau, greičiau, efektyviau ir entuziastingai. Darbuotojus iš dalies motyvuoja poreikis gyventi ir humaniški poreikiai: pasitenkinimas darbu, valdymo garantijos, kolegų dėmesys ir kt. Pirmuoju motyvu gali būti organizacijos atlyginimo sistema, o mažiau svarbus motyvas yra darbo pobūdis.

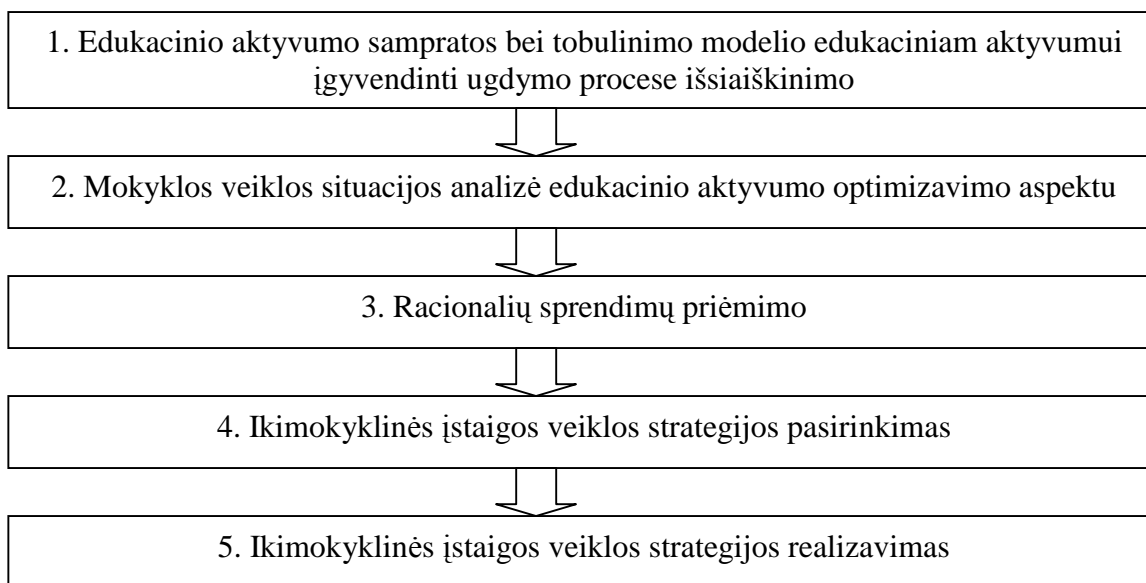
1.3. Edukacinio aktyvumo skatinimas ugdymo įstaigose

Daugelio išsivysčiusių pasaulio šalių švietimo politika remiasi visuomenės atsinaujinimo, edukacinio aktyvumo idėjomis. Tam, kad šios idėjos būtų realizuotos, švietimo sistema turi būti modernizuojama, t.y. konkrečiame visuomenės raidos etape turi pasižymėti aukštesnėmis už bendrą visuomenės lygį specifinėmis kokybėmis ir siekti paspartinti bendrą visuomenės raidą (Baranauskienė, 2003, p.62).

Ugdymo įstaigų veikloje, remiantis atitinkama filosofija, daugiau ar mažiau rezultatyviai realizuojama švietimo įstaigos vizija, misija ir tikslai. Šios veiklos projektavimas – svarbus veiksmas, ypač tada, kai organizacijos misijos bei tikslų įgyvendinimui siekiama optimaliai panaudoti turimus ir galimus išteklius. Edukaciniam aktyvumui įgyvendinti tikslinga taikyti modelį, susidedantį iš penkių sąveikaujančių etapų (žr. 1 pav.).

Kiekvienas iš šių etapų yra reikšmingas. Perėjus į kitą etapą ir pastebėjus nesklandumų, dera grįžti į ankstesnį ir jį įvertinti. Penktajame etape, realizavus strategiją, atlikus kontrolę ir nustačius, jog veikla yra rezultatyvi, grįžtama į ankstesnius etapus ir ieškoma nesklandumų bei jų šalinimo galimybių (Tarmagadzė, 2001, p.46).

Pateiktasis modelis yra viena iš ugdymo įstaigos veiklos, orientuotos į jos rezultatyvumą, įgyvendinant edukacinį aktyvumą, schemų. Tai gairės, o ne instrumentas, padedantis išmatuoti ikimokyklinės įstaigos veiklos rezultatyvumą, siekiant realizuoti edukacinį aktyvumą.



1 pav. Edukacinio aktyvumo skatinimo modelis ikimokyklinėje įstaigoje

Sudaryta pagal: Targamadzė, V. (2001) Edukacinis stimuliavimas Lietuvos bendrojo lavinimo mokykloje. *Ugdymo psichologija*. Nr. 2(9), p.46.

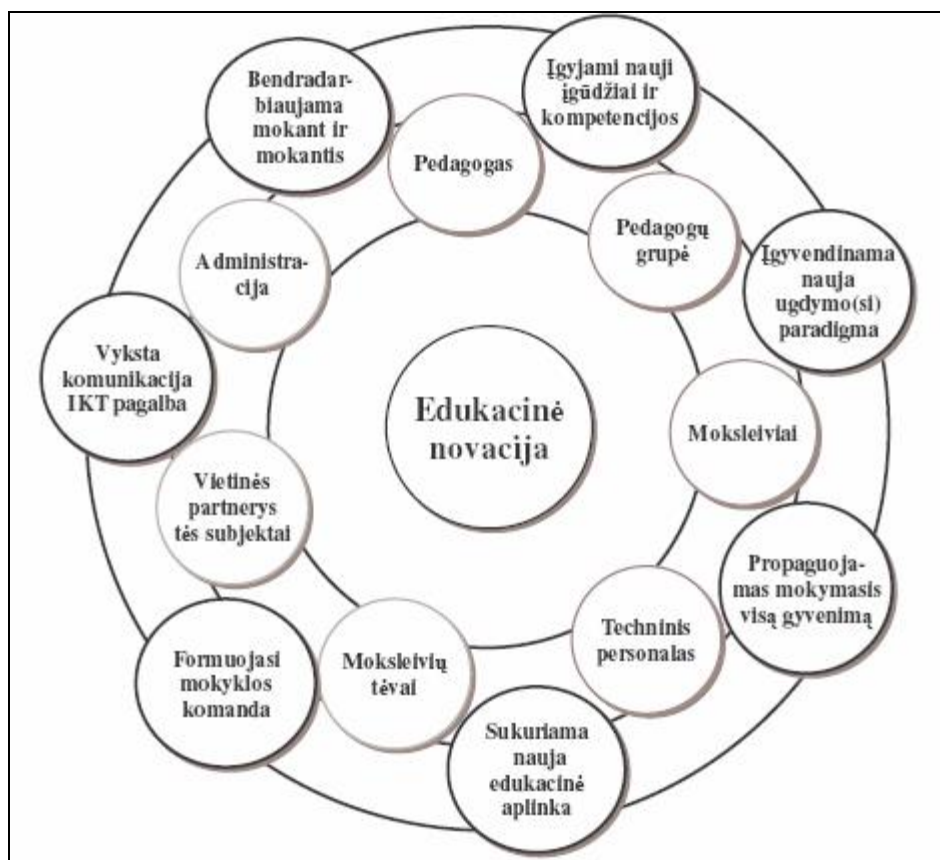
Kaip vieną iš edukacinio aktyvumo skatinimo priemonių galima išskirti novacijų ugdymo įstaigoje diegimą. Vykstant švietimo kaitai, edukacinės novacijos gali būti diegiamos įvairiuose lygmenyse ir apimti skirtingus objektus. Edukacinių novacijų diegimas gali vykti skirtingais keliais: jos gali „užgimti“ organizacijos viduje, švietimo sistemoje arba patekti iš išorinių šaltinių (Janiūnaitė, Rupainienė, 2003, p.7).

Edukacinės novacijos gali būti diegiamos įvairiuose lygmenyse ir orientuotos į tam tikrus objektus. Janiūnaitė (2000) pastebi, kad išskiriami du lygmenys, į kuriuos orientuotos edukacinės novacijos: pagrindinį (švietimo sistema, įvairios posistemės, pavyzdžiui, ikimokyklinio ugdymo) ir institucinį (švietimo institucijos ir jos aplinkos).

Jucevičius (1998) akcentuoja, kad novacija konkrečiai organizacijai turi būti nauja ir iš esmės keičianti nusistovėjusią tvarką. Iš tiesų, nauja edukacinė idėja, praktika ir procesas gali daryti perversmą ankstesniame mokyklos kaip organizacijos gyvenime.

Kaip edukacinė novacija įtakoja pokyčius mokykloje, galima pailiustruoti „krumpliaračio“ metafora (žr. 2 pav.), t.y. idealiu variantu, kaip turėtų vykti (o kai kuriose institucijose ir vyksta) edukacinės novacijos diegimo procesas ugdymo institucijoje, kai susipina novacijos diegimo objektai ir lygmenys bei diegimo subjektai.

Edukacinė novacija patalpinta „krumpliaračio“ centre todėl, kad ji yra pradžių pradžia – raktas, priverčiantis sukurti mechanizmą. Jei pradinis jo pasukimas pakankamai stiprus, mechanizmas suksis nesustojęs. Aplink pirmajame rate išdėstyti mokyklos subjektai, galintys tapti novacijos įgyvendinimo iniciatoriais, „pasukančiais raktą“. Jais gali būti bet kuris bendruomenės narys ar nariai: mokytojas, jų grupė, vienas mokyklos vadovų ar jų komanda, moksleiviai ar jų grupė, moksleivių tėvai ir kt. Jei edukacinės novacijos diegimo motyvai bus pakankamai įtikinami, o tikslai patrauklūs, naujomis idėjomis, pokyčių dvasia novacijos įgyvendinimo iniciatorius ar iniciatoriai „užkrės“ ir kitus mokyklos subjektus, vis daugiau jų diegs naujų idėjų, praktiką ar procesą savo aplinkoje. Tokiu būdu bus galima kalbėti apie modulinę edukacinę novaciją, apimančią atskirų mokymo dalykų integraciją, mokyklos organizacijos atskiras posistemas (Janiūnaitė, Rupainienė, 2003, p.9).



2 pav. Edukacinės novacijos įtaka organizacijos kaitai

Šaltinis: Janiūnaitė, B., Rupainienė, V. (2003) Europinių projektų įtakos esminius pokyčius patiriančios šalies švietimui ypatumai. Edukacinių novacijų įvairiapusiškumas europiniuose mokyklų projektuose.

Socialiniai mokslai. Nr. 2(39), p.9.

Sprendimus priimti, taikyti ar atmesti pedagogines inovacija lemia pagrindinės išankstinės sąlygos: ankstesnė pedagogo patirtis, šiuolaikinių problemų ir poreikių pajauta, kūrybiškumas ir mokytojų inovatyvumas. Pedagogų demografinės charakteristikos, asmeniniai psichosocialiniai kintamieji ir komunikacinis elgesys tiesiogiai daro įtaką inovacijų įtikimumui, pasireiškiančiam inovacijų suprantamumo ir priimtumo požymiais: santykinė pažanga, suderinamumu, galimybe išbandyti ir matomumu (Šidlauskienė, 2006, p.135).

1.4. Edukacinio aktyvumo raiška ir skatinimas ikimokyklinėse įstaigose

Šiandieninėje Lietuvoje ikimokyklinio ugdymo įstaiga traktuojama kaip lygiavertė šeimos partnerė, akcentuojama šeimos ir ugdymo įstaigos sąveika, ugdymas ikimokyklinėje įstaigoje perima geriausias šeimos tradicijas, tėvai įtraukiami į ugdymo procesą, šeima ir institucija derina interesus ir lūkesčius bei požiūrį į vaiko ugdymą, rūpinimąsi šeimų švietimu, skatina tėvų nuostatų į ugdymą kaitą.

Visas ikimokyklines ugdymo institucijas, kaip pirminę švietimo sistemos grandį, jungia veikla fizinių ir dvasinių galių sklaidai; vaiko socializacija, savalaikis brandumas mokyklai, bendradarbiavimas su šeima, tinkamos aplinkos vaiko ugdymui(si) kūrimas. Ikimokyklinių ugdymo įstaigų paskirtis - vaikų nuo 1 iki 6 (7) metų ugdymas, apimantis ugdymo procesą ir turinį, metodus bei organizavimo formas, materialinę bazę, įstaigų valdymą, šeimos ir darželio (lopšelio) sąveiką. Taigi vaikų darželis pagal sisteminę analizę nėra viena specifinė, tik mažiems vaikams skirta institucija, o universali šiuolaikinė švietimo ir šeimos socialinės pagalbos institucija, taip pat naujosios edukacinės politikos (mokymosi visą gyvenimą) strategijos grandis, demokratinės gyvensenos principų plėtros institucija, atvira pasaulio ir nacionalinės kultūros tradicijoms (Juodaitytė, 2000, p.40). Mokslininkės nuomone, vaikų darželio veikla turėtų plėstis šioms kryptims:

- naujosios ideologijos visuomenėje vaiko atžvilgiu palaikymo(vaikas visavertis žmogus);
- šeimos edukacinių teisių stiprinimo;
- Švietimo sistemos tobulinimo, orientuojantis į mokymo(si) visą gyvenimą galimybes.

Vadinasi, pagrindinės ikimokyklinių ugdymo institucijų veiklos kryptys yra edukacinė, socialinė, kultūrinė bei integralinė veiklos (žr. 4 lent.).

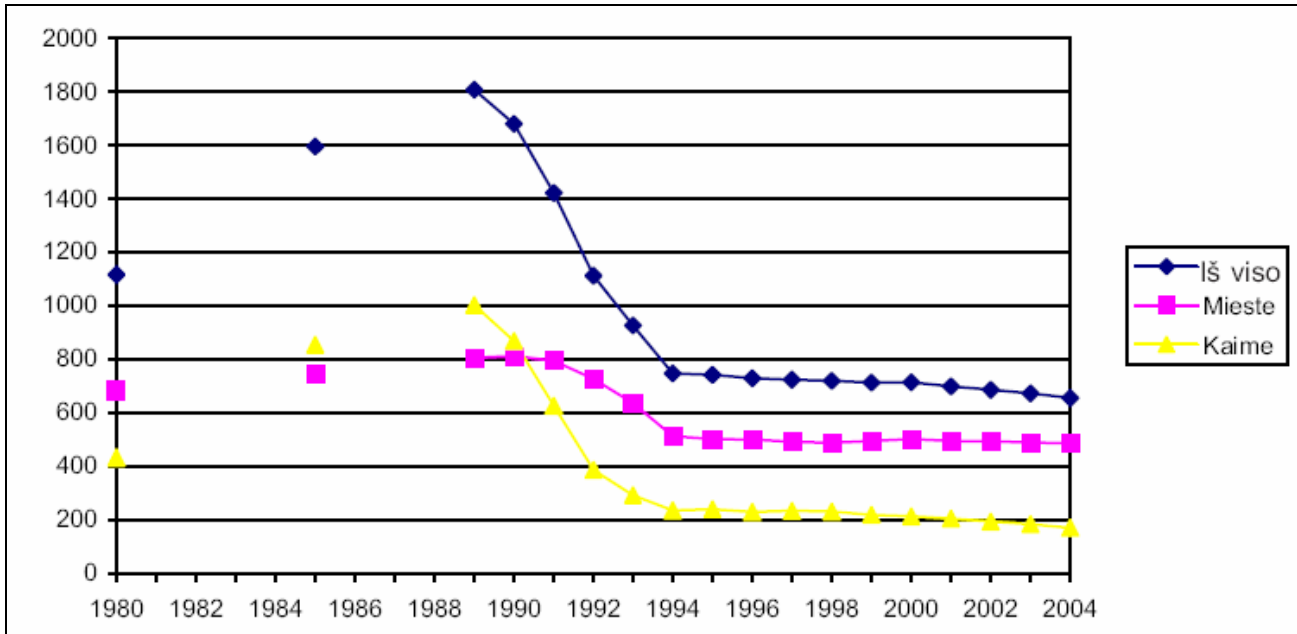
Ikimokyklinių ugdymo institucijų pagrindės veiklos kryptys (Sudaryta pagal: Juodaitytė, 2000)

Veiklos kryptys	Aprašymas
Edukacinė veikla	Veikla, skirta įstaigos lygmens ugdymo tikslams pasiekti (apima ir tėvų švietimą, inforvamimą, konsultavimą, papildomąjį vaikų ugdymą ir kt.).
Socialinė veikla	Veikla, skirta vaikams sėkmingai socializuotis šiuolaikiniame gyvenime; specialiųjų poreikių vaikų ugdymas ir pagalba jiems.
Kultūrinė veikla	Pagalba vaikui įgyti tautinę tapatinę, tradicijų puoselėjimas, įvairūs kultūriniai renginiai bendruomenei.
Integralinė veikla	Tai besimokančių grupių partnerystė įstaigos lygmeniu, regiono, miesto, šalies mastu, dalyvavimas tarptautiniuose projektuose.

Ikimokyklinis ir priešmokyklinis ugdymas bei jo organizavimas Lietuvoje reglamentuojamas Švietimo įstatyme (2003 06 17) bei remiantis Švietimo ir mokslo ministerijos norminiais aktais, tačiau už šio ugdymo įstaigų plėtrą, aprūpinimą atsakingos savivaldybės ir kiti steigėjai (Purvaneckienė, 2005, p.176). Ikimokyklinio ugdymo organizavimas ir finansavimas yra savarankiška savivaldybių funkcija, ir visas problemas, susijusias su ikimokyklinio ugdymo sistemos formavimu, savivaldybės sprendžia pačios. Ikimokyklinio ugdymo plėtra yra suinteresuota ir valstybė, ir tėvai: ikimokyklinis ugdymas yra efektyvi socialinės adaptacijos bei mokymosi nesėkmių, skurdo ir atskirties prevencijos priemonė. Išplėtotas ikimokyklinis ugdymas sudaro sąlygas derinti darbą ir vaikų auginimą.

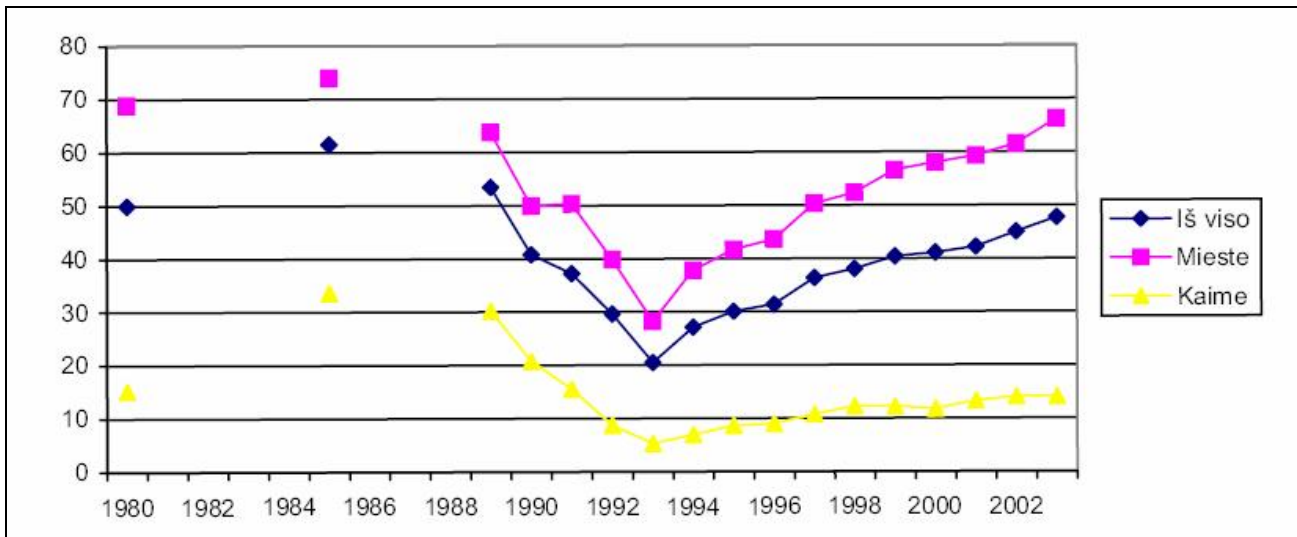
Daugiausia ikimokyklinio ugdymo įstaigų šalyje buvo prieš pat Nepriklausomybės atkūrimą. Nuo tada jų nuolat mažėjo (3 pav.). Šių ugdymo įstaigų skaičius tebemažėja.

Vaikų, lankančių ikimokyklinio ugdymo įstaigas, skaičius iki 1992m. mažėjo labai stipriais tempais. Nuo 1989 iki 1993 metų ikimokyklinių ugdymo įstaigų lankomumas mieste sumažėjo daugiau negu perpus (nuo 74 proc. iki 29,4 proc.), tai kaime – apie šešis kartus (nuo 33,6 proc. iki 5,5 proc.). 2000–2001 m. ikimokyklinio ugdymo įstaigas lankė 58 proc. mieste gyvenančių vaikų ir 11,8 proc. kaime gyvenančių vaikų (Ikimokyklinis ugdymas, 2001, p.92). Tačiau 1994-2002m. laikotarpiu šių vaikų skaičius didėjo ir pasiekė beveik tokį pat lygį, kaip ir 1989m. Vaikų, lankančių ikimokyklines įstaigas, skaičiaus mažėjimo priežasčių buvo įvairių: ir mažėjantis gimstamumas, ir didesnės paslaugų kainos, ir „moterų gražinimo į šeimą“ ideologija, kuri labai tiko pridengti savanaudiškus ekonominius tikslus, siekiant privatizuoti vaikų darželių patalpas (Purvaneckienė, 2005, p.178).



3 pav. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų skaičiaus dinamika 1980-2004 metais

Šaltinis: Purvaneckienė, G. (2005) Švietimo politika ir ikimokyklinio bei priešmokyklinio ugdymo plėtra. *Acta Pedagogica Vilnesia*, Nr. 15, p.178.



4 pav. Vaikų, lankančių ikimokyklinės įstaigas, aprėpties dinamika 1980-2003m.

Šaltinis: Purvaneckienė, G. (2005) Švietimo politika ir ikimokyklinio bei priešmokyklinio ugdymo plėtra. *Acta Pedagogica Vilnesia*, Nr. 15, p.178.

Tose šalyse, kur aprūpinimas vaiko priežiūros institucijų pakanka ir jos prieinamos visiems norintiems, jas lanko gerokai daugiau vaikų (5 lentelė).

5 lentelė

Vaikų, lankusių ikimokyklinės ugdymo įstaigas 2003 m. Šiaurės šalyse, dalis pagal amžių, proc.

<i>Amžius, m.</i>	<i>Danija</i>	<i>Islandija</i>	<i>Norvegija</i>	<i>Suomija</i>	<i>Švedija</i>
0	9,4	7,8	2,0	1,4	0
1	72,4	54,7	29,8	27,5	44,6
2	84,3	89,2	50,6	43,9	86,9
3	91,1	93,3	76,6	62,3	90,9
4	93,5	94,0	84,2	68,5	85,7
5	97,3	92,9	86,5	73,0	96,9

Šaltinis: (2004) *The Nordic countries in figures 2004*. Nordic Council of Ministers.

Lietuvoje, nors kasmet lankančių ikimokyklinės įstaigas vaikų dalis ir didėja, vis dėlto aprėptis šiek tiek mažesnė (6 lentelė)

6 lentelė

Vaikų, lankusių ikimokyklinės ugdymo įstaigas 2003 m. Lietuvoje dalis pagal amžiaus grupes, kaime ir mieste, proc.

	<i>Iš viso</i>	<i>Kaime</i>	<i>Mieste</i>
Iš viso (1–6 m.)	47,7	14,1	66,2
Iki 3 m.	17,8	3,8	26,5
3–6 m.	62,1	19,6	84,3

Šaltinis: (2004) *Švietimas 2003*. Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas.

Visuomenės požiūriu ikimokyklinės vaikų ugdymo institucijos turi atlikti dvi pagrindines funkcijas: ugdymo ir priežiūros. Šios funkcijos yra dviejų – švietimo ir socialinės – politikų sandūroje. Nagrinėjant dokumentus, reglamentuojančius švietimą, susidaro įspūdis, kad Lietuvoje daugiausia dėmesio skiriama pirmai funkcijai ir ypač jos edukacinei komponentei (Purvanekienė, 2005, p.179). Ikimokyklinės įstaigos ugdomoji erdvė turi žadinti vaiko smalsumą, kūrybingumą, domėjimąsi

įvairiomis veiklos formomis, problemomis, turi atitikti vaikų poreikius, amžiaus tarpsnio ypatumus. Todėl kuo įvairesnė ir tikslingiau parengta aplinka, tuo intensyviau vaikas pažįsta pasaulį, įgyja gebėjimų, kurie jam vėliau padės sėkmingai mokytis mokykloje (Landsbergienė, Jankauskienė, 2006, p.313).

Remiantis atlika mokslinės literatūros analize, galima teigti, kad švietimo paslaugų ikimokyklinėse ugdymo institucijose realizavimas - tai edukacinių, socialinių, kultūrinių, integracinių paslaugų dermė.

2. PEDAGOGINIO PERSONALO EDUKACINIO AKTYVUMO SKATINIMO TYRIMO METODIKOS PARENGIMAS

2.1. Veiksmo tyrimas kaip socialinio tyrimo metodas

B. Janiūnaitė nurodo, jog analizės, įvertinimo procedūros šiuolaikinėje novatoriškai dirbančio pedagogo edukacinėje praktikoje turėtų būti įgyvendinamos pasitelkiant ne tik veiksmo tyrimo, bet ir refleksijos metodą (2004, p.139).

Refleksijos reikšmės pedagogų veikloje idėja nėra nauja. Jau Dewey (1904), kritikuodamas tuometinio švietimo vystymąsi, teigė, kad siekiant išvengti šokinėjimo nuo vieno naujo metodo prie kito, vienintelė išeitis yra mokytojų rankose. Refleksija, visų pirma, akcentuoja savęs, savo veiklos apmąstymą, įgalina pedagogą suvokti ne tik save, koks esu, bet ir savo ryšius su pasauliu bei įgalina visa tai reguliuoti, valdyti, keisti (Jovaiša, 1993).

Refleksija – tai įprotis arba menas analizuoti savo veiksmus, sprendimus ir veiklos rezultatus, sutelkiant dėmesį į tų rezultatų siekimą (Stoll ir Fink, 1998). *Kuo refleksija yra svarbi besimokančiai organizacijai?* Patirties apmąstymas ir analizė arba refleksija - svarbi pedagogo veiklos tobulinimo galimybė. Ugdymo tyrėjai pateikia žinių apie bendriausius dalykus, bet ne apie konkrečius atvejus.

Refleksyvumas yra gebėjimas kritiškai analizuoti savo veiklą, kad ją būtų galima tobulinti. Nors idealus ugdymo procesas yra siekiamybė, kaip tolimas horizontas, jo vis tiek būtina siekti. Atliekami veiksmo tyrimai – svarbi kvalifikacijos tobulinimo dalis, nes leidžia geriau pamatyti, kaip keičiasi klasė, apmąstyti ugdymo veiksmus, sąveiką su ugdytiniais, įsitikinti taikomų metodų efektyvumu, išbandyti naujoves (Jurašaitė-Harbison, 2004).

Prasmingai refleksijai reikia duomenų arba faktų, kuriuos būtų galima analizuoti. Vienas iš produktyviausių būdų refleksyviajam mąstymui skatinti yra dienoraštis. Dienoraščiai – tai asmeniniai dokumentai, kuriuose laisva forma užrašomi mokytojui svarbūs įvykiai, mintys ir jausmai. Dienoraščio rašymas jau yra tam tikra refleksija, nes mokytojas prisimena įvykius ir juos vertina. Tačiau šio būdo šalininkai ir propaguotojai rekomenduoja kartą per savaitę peržvelgti įrašus ir patyrinėti ten fiksuotas problemas, kurios siejasi su mokymo programa, mokymu, mokyklos klimatu ir pan. Tačiau ši analizė turi būti tikslinga, t.y. stengiantis apibendrinti problemą, išvelgti priežastis ir rasti būdą jai išspręsti (Simonaitienė, 2002).

Atsižvelgiant į esminius refleksijos ypatumus, pedagogui iškyla būtinybė tirti savo paties veiklą, t.y. atlikti savo veiksmo tyrimą (Janiūnaitė, 2004, p.141).

Tik nuolat tobulinant save – stebint, tiriant savo veiklą – įmanoma kūrybiškai įgyvendinti savo profesinius siekius. Todėl šiuo metu pedagoginė literatūra ypač daug dėmesio skiria pačių pedagogų – auklėtojų, mokytojų – veiksmo tyrimui (angl. - *action research*) (Jurašaitė-Harbison, 2004).

Veiksmo tyrimas yra bendras terminas, įvardijantis tyrimą, kurį atlieka mokytojai, administratoriai ir kitimokymo įstaigose dirbantys pedagogai, spręsdami vietinio lygio problemas (Charles, 1999, p.289). Veiksmo tyrimas – tai kvietimas mokytis, spręsti sudėtingas profesines problemas, kurios kyla kiekvieną dieną. Tai būdas nenurimti, drąsiai atsiliepti į socialinius pokyčius ir keistis pačiam. Taigi veiksmo tyrimą galima apibūdinti kaip sistemingą tyrinėjimą, kurį atlieka pedagogai, švietimo įstaigų vadovai ir kiti suinteresuoti asmenys siekdami surinkti informaciją apie tai, kaip veikia įstaiga, kaip moko pedagogas, kaip ir ko išmoksta mokiniai. Tokios informacijos rinkimo tikslas – keisti esamą padėtį, ieškoti naujų veiklos būdų, kurie visiems ugdymo proceso dalyviams užtikrintų teigiamus pokyčius. Vadinasi, veiksmo tyrimą atlieka vienas pedagogas arba grupė, kurie nori spręsti konkrečias problemas (Jurašaitė-Harbison, 2004).

Veiksmo tyrimai – tai praktinės pakraipos tyrimai, pagrįsti veiksmais, nukreiptais į kurios nors praktinės situacijos valdymą, siekiant ją keisti ar tobulinti arba tam tikros problemos sprendimą (Kadelis, 2002). Pavyzdžiui, mokytojas pastebėjo, jog klasėje kažkas yra negerai, kyla kokių nors nesklaidumų. Jis pats nutaria taisyti susidariusią situaciją, remdamasis savo sukaupta patirtimi ir žiniomis. Tuo tikslu bando įvairius veiklos būdus ir stebi, kokią tai daro įtaką esamai situacijai. Ir jeigu iš kart nepavyksta išspręsti kilusios problemos, imasi kitų būdų arba koreguoja, kol galiausiai pavyksta problemą išspręsti. Tai lyg savotiškas mėgėjiškas eksperimentas, kuriam būdinga tai, jog problema sprendžiama pasitelkus įvairius praktinius veiksmus. Šiuo atveju eksperimentatorius yra ir veiksmų įgyvendintojas (VDU Švietimo studijų centras, 2006, p.11).

Švietimo įstaigų veiklos efektyvumas tiesiogiai siejamas tiek su vadyba (vadovavimo veiklos ypatybės, funkcijų pasidalinimas ir kt.) tiek su edukologija (profesinės veiklos mokymas profesinės kompetencijos vystymas), tad moksliniai įstaigos veiksmo tyrimai atliekami atsižvelgiant į šių mokslų tarpusavio sąsajas.

K. F. Osterman ir R. B. Kottkamp įsitikinimu, veiksmo tyrimai reikalingi dėl to, kad suteiktų profesinio tobulėjimo galimybę, kurios esmė – refleksyvi pedagoginė veikla. O tai svarbu profesionalams, nes (Jurašaitė-Harbison, 2004): 1) visiems iš jų turi būti suteikta galimybė augti, tobulėti, mokytis; 2) prisiimti atsakomybę už savo profesinį tobulėjimą; 3) gauti informacijos apie savo veiklą; 4) bendradarbiauti vieniems kitus turtinant.

Veiksmo tyrimas mokslinėje literatūroje (Gerulaitis, 2007, p.97) traktuojamas kaip kokybinis eksperimentas. Pastarasis turi dvi esmines, teoriškai apibrėžtas charakteristikas: dalyvavimo ir bendruomeniškumo. Veiksmo tyrimas yra ypatingas savo profesinės veiklos įvertinimo ir tobulinimo būdas. Ši savęs įvertinimo ir tobulinimo koncepcija, kurios šaknys siekia sistemų teorijos ir konstruktyvizmo paradigmą, kilo iš anglosaksiškosios pasaulio dalies. Veiksmo tyrimas turi keletą pagrindinių tikslų: tiesiogiai kurti žinias ir veiksmus, naudojamus grupės žmonių – per tyrimą, suaugusiųjų švietimą ir sociopolitines akcijas; naudojant konstravimo procesą ir pačių žmonių žinias, įgalinti žmones kitam, gilesniam lygiui (Gerulaitis, 2007, p.97-98).

Atliekant veiksmo tyrimą, specialistui reikia sugebėti nustatyti būtinus faktus, stebint. Vėliau, kai duomenys jau yra surinkti, pedagogui tenka priimti teisingus sprendimus. Tam, kad būtų prieita prie tikslų išvadų, derėtų skirti pakankamai laiko stebėjimui, atsakomajai reakcijai bei apmąstymui. Veiksmo tyrimo tikslas yra akivaizdus: asmens, programos ar organizacijos tobulinimas, didinant profesionalumą bei gerinant kokybę (Bauer, Messner, 2004, p.39).

Veiksmo tyrimas yra trijų pakopų spiralinis procesas susidedantis iš *planavimo, veiklos ir refleksijos* (rezultatų įvertinimo ir apmąstymo) (Lewin, 1947). Šiandieninei veiksmo tyrimų teorijai ir praktikai daugiausiai įtakos turėjo *John Dewey, Kurt Lewin, Les Corey, Donald Shön* pažiūros ir tyrimai. *Kuo veiklos tyrimas yra svarbus besimokančiai organizacijai? Kodėl reikia veiklos tyrimo ir kaip tai siejasi su mokymusi?* Tirdamas savo veiklą mokytojas kaupia informaciją ir tampa išmanantis apie savo klasės poreikius, joje taikytinus mokymo būdus ir scenarijus. Jis arba ji gali savarankiškai priimti sprendimus dėl programos tobulinimo, klasės veiklos keitimo, mokymosi spartos, vietos ir t.t. Tyrimas ne tik skatina mokytoją analizuoti savo mokymą ir tikrinti, ar veiksmingi jo/jos taikomi mokymo būdai, bet ir tobulina tyrėjo gebėjimus, vysto asmeninį meistriškumą ir profesionalumą (Simonaitienė, 2002).

Veiksmo tyrimas – tai ne tik įrankis patobulinti mokymo praktiką (organizacijos veiklą), bet ir būdas keisti organizacijos elgseną. Kaip teigia Calhoun (1994), pirminė veiksmo tyrimų idėja buvo siejama su organizacijoje egzistuojančių kultūros normų keitimu nuo individualizmo, autonomijos ir atsiribojimo, prie bendradarbiavimo ir integracijos. Veiksmo tyrimas inicijuoja, skatina ir palaiko dirbančio mokytojo mokymąsi ir ugdo mokymosi įgūdžius.

K. Lewin (1947) išskiria keturias veiksmo pakopas: planavimą, veikimą, stebėjimą bei apmąstymą.

Šios fazės atspindi: 1) tikslų tyrimo klausimo formulavimą; 2) literatūros nagrinėjamu klausimu analizę, kuri padeda išgryninti ir patikslinti klausimą, 3) naujos pedagoginės situacijos projektavimą; 4) praktinių tyrimo klausimų išryškirimą – kokius duomenis rinkti, kokius duomenų rinkimo būdus naudoti, kokiais materialiniais ir laiko ištekliais disponuoti, kaip laikytis etikos principų ir t.t. 5)

duomenų rinkimą; 6) duomenų analizę ir išvadų formulavimą; 7) tyrimo medžiagos taikymą ir skleidimą, norint tyrimo rezultatais pasidalinti su kitais. (VDU Švietimo studijų centras, 2006, p.14-15).

Skiriamos septynios pagrindinės veiklos tyrimo charakteristikos (Gerulaitis, 2007, p.96-97):

- 1) veiksmo tyrimas yra edukatyvus: taikant veiklos tyrimą, pirmiausia kyla dalyvių savigarba, supratimas ir žinios;
- 2) veiksmo tyrimas sąveikauja su individualiais kaip socialinių grupių nariais: veiksmo tyrimo dėmesys yra nukreiptas į pagalbą grupėms pasiekti tikslų;
- 3) tyrimas orientuotas į problemą, specifinį kontekstą ir ateities perspektyvas: problemų sprendimo neatidėliojamoje situacijoje „įrankis“;
- 4) įtraukia pokyčius: svarbiausias kriterijus – akivaizdūs planuoti pokyčiai. Veiksmo tyrimas sujungia socialinius veiksmus ir pokyčius kaip tyrimo dalį;
- 5) siekiama pagerinimo ir įtraukimo: be sveikatos ir socialinės gerovės, tikslas yra pagerinti profesinę patirtį, praktikos procesą visiems paslaugų tiekėjams ir vartotojams, įtraukiant juos į pokyčių procesus;
- 6) apima ciklišką procesą, kuriame yra susiję tyrimas, veiksmai ir vertinimai. Veiksmo tyrimas yra dinamiškas procesas, apimantis tris elementus – tyrimą, veiksmus ir vertinimą;
- 7) viskas grindžiama tyrimo metu susiklosčiusiais santykiais, kai dalyviai įtraukiami į pokyčių procesą.

Veiksmo tyrimą galima iliustruoti, kaip parodyta 7lentelėje.

7 lentelė

Veiksmo tyrimo priešasčių, priemonių bei rezultatų pavyzdžiai

Ankstesnė būklė	Įdiegtos naujos priemonės	Išvada (siekiamas rezultatas)
nedrausmingumas	nauja drausmės sistema	geresnis elgesys?
nekintantis schematiškas žmogaus vaizdas vaikų lipdiniuose	kinestetinės patirties panaudojimas	pakitusi plastiškesnė žmogaus schema (patikrinta)

Šaltinis: VDU Švietimo studijų centras (2006) *Mokomoji medžiaga mokytojų kvalifikacijos tobulinimo programai: "Veiklos tyrimas pedagoginės praktikos kaitai"*. [žiūrėta 2007.04.15]. Prieiga per internetą:

www.mkc.lt/dokumentas/mokymosi_medziaga_II/veikime_kitaip.pdf > p.16.

Šio metodo savitumas yra tas, kad tyrėjas negali iš anksto suplanuoti tyrimo eigos, nes neaišku, kaip gali keistis situacija. Ir jeigu tikruose eksperimentiniuose tyrimuose viskas suplanuojama nuo pradžios ir vėliau mažai kas keičiama, tai, šiuo atveju, bandant praktiškai išspręsti kurią nors problemą, tyrimas vyksta „bandymų ir klaidų“ keliu. Tai reiškia, jeigu kuris nors veiksmas neduoda norimo rezultato, jis keičiamas kitu ir t.t. (VDU Švietimo studijų centras, 2006, p.12).

- Kai kuriuose šaltiniuose veiksmo tyrimai apibūdinami kaip „planinga pokyčių strategija“, “eksperimentinio mokymo procesas” ir pan. Analizuojant veiksmo tyrimus, galima pastebėti, kad akcentuojami skirtingi tyrimo aspektai. Taigi nurodoma (Kardelis, 2002), jog veiksmo tyrimai: Sprendžia praktines problemas, kartu plėsdami mokslo žinias (tačiau šiuo atveju jie, kaip moksliniai taikomieji tyrimai gali būti traktuojami tik tada, kada juos atliekant prisilaikoma pripažintų tyrimų metodologijos reikalavimų);
- Didina dalyvių kompetenciją;
- Kuria bendradarbiavimo aplinką (bendradarbiavimas remiasi prielaida, kad mokytojai, sudarydami tyrimo planą bei sprenddami iškilusius klausimus, yra aktyvūs problemos formulavimo dalyviai);
- Vyksta cikliniu procesu;
- Siekia suprasti sudėtingas socialines situacijas bei įvykusius pokyčius (čia svarbu pabrėžti, kad mokytojas betarpiškai veikiantis tam tikroje aplinkoje, jos sudėtingumą ir pokyčius suvokia skirtingai negu pašalinis tyrėjas, todėl gali geriau pasirinkti problemos sprendimo būdus ir ją efektyviau išspręsti);
- Vykdomi laikantis etikos normų;
- Dažnai naudoja atvejų tyrimą;
- Tam tikra problema tirama konkrečioje pedagoginėje aplinkoje, dėl ko tyrimo eiga, metodų pasirinkimas, informacijos rinkimas ir kiti tyrimo metodologijos elementai didele dalimi priklauso nuo besikeičiančių aplinkos sąlygų, todėl, savaime suprantama, jie negali būti stabilūs ir iš anksto aptarti;
- Yra dialogo pobūdžio;
- Stengiasi būti emancipaciniais (tyrime nėra hierarchijos, o tik atviras visų tyrimo dalyvių bendradarbiavimas).

Veiksmo tyrimas gali būti atliekamas, jei yra sukurtos tam tikros sąlygos (Jurašaitė-Harbison, 2004):

- 1) pedagogas arba grupė pedagogų turi turėti galimybę savarankiškai priimti sprendimus tais klausimais, kuriais planuoja atlikti tyrimą.
- 2) pedagogas arba grupė pedagogų užsibrėžia tikslą – siekti naujų profesinių žinių ir įgūdžių bei aukštesnių ugdymo rezultatų.
- 3) ugdytojas nuolat apmąsto savo pedagoginę patirtį, nes jis tvirtai įsitikinęs, kad noras tobulinti savo veiklą yra profesinė pareiga.
- 4) pedagogas sistemingai taiko tyrimo metodus apmąstydamas savo profesinę patirtį.
- 5) pedagogas numato konkrečią problemą, kaip rinks duomenis; juos analizuoja, interpretuoja ir sudaro veiksmų planą.

Veiksmo tyrimų perspektyva šiandien siejama su socialiniu produktyvumu (pritaikomumu). Tai ypatingai aktualu edukologijos mokslų srityje dėl akivaizdžiai pasireiškiančios “praktikos inercijos” problemos. Veiksmo tyrimų tikslas – praktikoje patikrinti teorinį sprendimą. Edukologijoje teorinių sprendimų sukūrimo pagrindumas priklauso ne tiek nuo „mokslinių“ tiesų, kiek nuo jų naudingumo konkrečiai praktinei situacijai. Todėl šio tipo tyrimais teorinių sprendimų teisingumas yra patvirtinamas per praktiką (Kardelis, 2002). Lietuvoje veiksmo tyrimo metodas buvo sėkmingai naudojamas konstruojant bendradarbiavimo ir partnerystės modelius: ankstyvosios reabilitacijos tarnybose, tenkinant specialiuosius ugdymo poreikius bendrojo lavinimo mokyklose ir kt.

2.2. Veiksmo tyrimo lopšelyje-darželyje “Žiburėlis” metodika

Ikimokyklinės įstaigos pedagoginio personalo edukacinio aktyvumo skatinimo tyrimas atliekamas Šiaulių m. lopšelyje-darželyje „Žiburėlis“. Pasirinktas veiksmo tyrimas - tai praktinės pakraipos tyrimas, pagrįstas veiksmais nukreiptais į pedagogų edukacinį aktyvumo skatinimą, siekiant atsiliesti į socialinius pokyčius ir keistis pačiam. Tai sistemingas tyrinėjimas, siekiant surinkti informaciją apie tai kaip veikia įstaiga, kaip moko pedagogas. Tokios informacijos rinkimo tikslas – keisti esamą padėtį, ieškoti naujų veiklos būdų, kurie visiems ugdymo proceso dalyviams užtikrintų teigiamus pokyčius. Tyrimo metodika konstruojama remiantis veiklos tyrimo ir etapais ir kitomis teorinėmis prielaidomis, aptartomis 2.1 šio darbo poskyryje.

Tyrimo tikslas – nustatyti, kokios įstaigos vadovo taikomos vadybinės motyvavimo priemonės veiksmingai skatina lopšelio-darželio “Žiburėlis” pedagogų edukacinį aktyvumą. **Tyrimo uždaviniai:**

- charakterizuoti pedagogų edukacinio aktyvumo situaciją lopšelyje-darželyje “Žiburėlis”;
- parengti lopšelio-darželio “Žiburėlis” vadovo PEAS autorinę teoriją.

Hipotezė: ikimokyklinės įstaigos vadovo tikslingas psichologiškai pagrįstas motyvavimo vadybinių priemonių taikymas didina ikimokyklinės įstaigos pedagogų edukacinį aktyvumą.

Tyrimo bazė - lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginis personalas.

Metodologinės nuostatos. Atliekant tyrimą, į ikimokyklinio ugdymo įstaigą lopšelių-darželių „Žiburėlis“ žvelgiama edukacinio aktyvumo aspektu, remiantis tokiais metodologinėmis nuostatomis:

- sisteminiu principu – į viską, kas vyksta lopšelyje-darželyje „Žiburėlis“, žiūrima kaip į sistemų, esančių viduje ir išorėje sąveiką;
- lopšelis-darželis „Žiburėlis“ yra organizacija, kurią galima nagrinėti kaip socialinę sistemą, pasižyminčią veiklinės sistemos požymiu, kur kurio nors elemento eliminavimas ar papildymas paprastai ją pertvarko į kitą, naują (kokybine prasme) arba sugriauna.

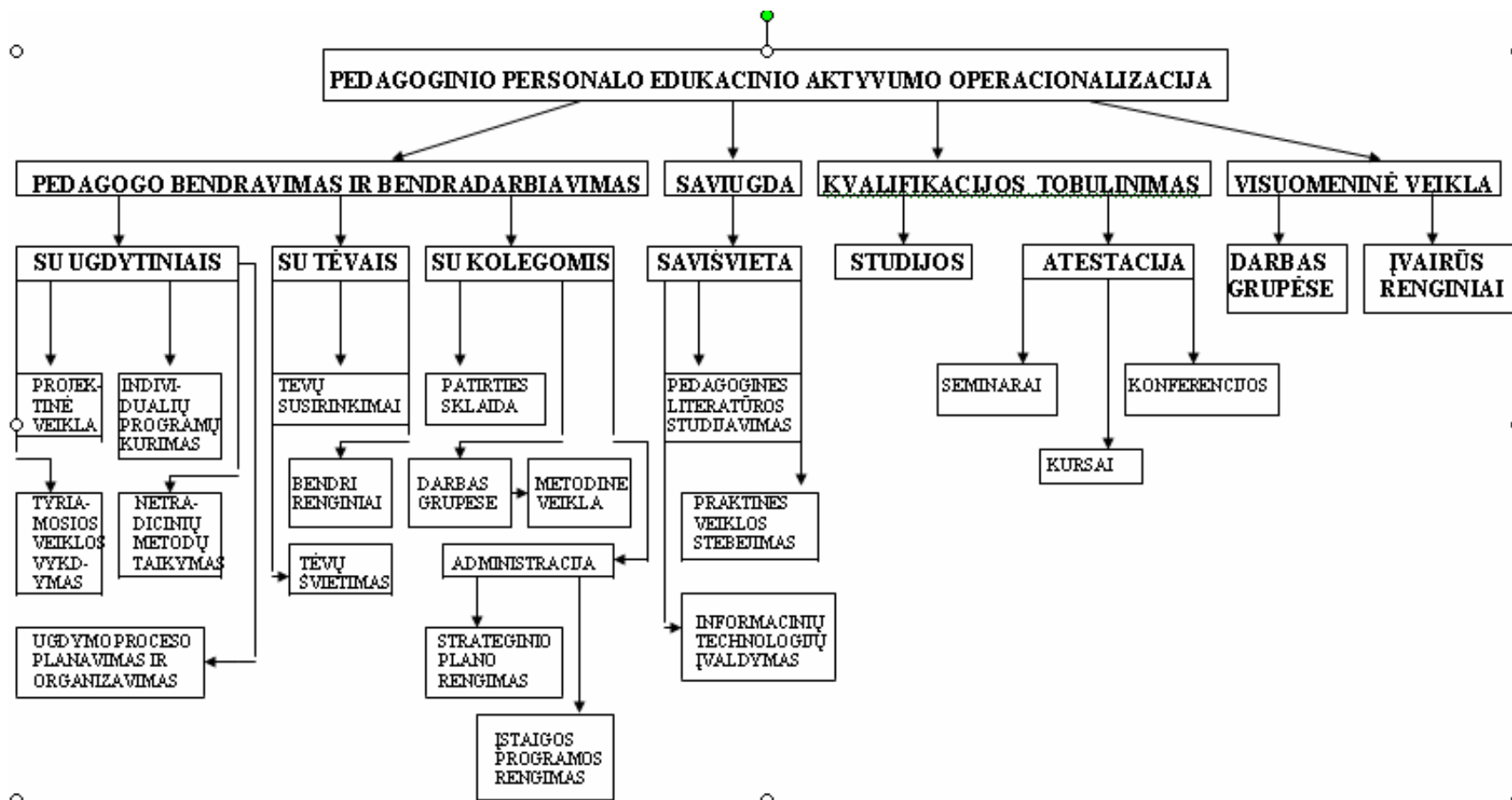
Tyrimo priklausomojo kintamojo apibrėžtis. Priklausomas kintamasis apibrėžiamas kaip pasyvus kintamasis, kaip socialinis elgesys, kuriam yra daroma eksperimentinė įtaka, poveikį. Magistro darbo tyrime ikimokyklinės įstaigos pedagoginio personalo edukacinis aktyvumas apibrėžiamas kaip tyrimo priklausomas kintamasis.

Tyrimo nepriklausomojo kintamojo apibrėžtis. Tai, ką inicijuoja, stimuliuoja, manipuliuoja bei veikia tyrėjas, yra vadinama nepriklausomu kintamuoju. Nepriklausomu kintamuoju, kaip stimulu, tyrėja siekia sukelti tiriamo reiškinių (šio tyrimo atžvilgiu – pedagogų edukacinio aktyvumo) pokyčius.

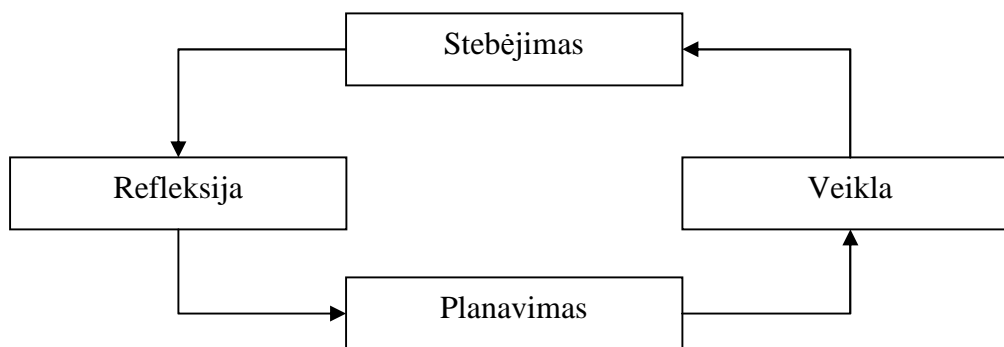
Tiriamos įstaigos – lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo edukacinio aktyvumo operacionalizacija atsispindi 5 pav.

Atlikus pedagogų edukacinio aktyvumo operacionalizaciją pasirenkamas segmentai „pedagogo bendravimas ir bendradarbiavimas su ugdytiniu“ (ugdymo proceso organizavimas, netradicinių ugdymo metodų taikymas).

Tyrimo eiga. Veiksmo tyrimas, atliekant šio darbo objekto analizę yra suvokiamas kaip keturių pakopų spiralinis procesas, apimantis struktūrines dalis, kurios atsispindi 6 pav. Veiklos tyrimo vienas iš pagrindinių principų yra plano rengimas ir plano įgyvendinimas (Gerulaitis, 2007, p.100). Tiriamos ugdymo įstaigos edukacinio aktyvumo skatinimo tyrimas grindžiamas ne tik planavimu, veikla bei refleksija, bet ir detalesniais principais bei etapais.



5 pav. Lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo operacionalizacija



6 pav. Veiksmo tyrimo lopšelyje-darželyje „Žiburėlis“ procesas

Tyrimo etapai buvo numatyti dar prieš pradėdant eksperimentą, tačiau buvo palikta daug erdvės eksperimentavimo lankstumui, situacijų savitumui. Siekta, kad tyrimo metodika nebūtų rigidiška, o, priešingai, jai pačiai įtaką galėtų daryti eksperimento dalyviai. Eksperimento metodika traktuotina kaip pusiau struktūrizuota, nes iš anksto numatomi bendri principai ir uždaviniai, o konkrečius veiksmus ir sprendimus diktuoja ugdymo realybė, ugdymo situacijų individualumas. Remiantis D. Gerulaičio (2007, p.25) išskirtais tėvų įsitraukimo į vaiko ugdymosi procesą plėtotės specialiojoje mokykloje tyrimo etapais, numatyti šie eksperimento ikimokyklinėje įstaigoje etapai:

I etapas: eksperimento dalyvių subjektyvių diskursų, individualių reprezentacijų (poreikių, lūkesčių, interesų) įvardijimas ir derinimas. Šiame etape buvo siekiama konkrečios situacijos dalyvių (ikimokyklinės įstaigos pedagoginių darbuotojų) poreikių bei interesų išsakymo bei pasidalyti savo supratimu apie edukacinio aktyvumo skatinimą. Siekiama visų dalyvių skirtingų interesų išryškavimo, įvardijimo, net interesų konfrontacijos. Būtent šiame etape atsiskleidžia skirtingos situacijų ir tikslų reprezentacijos, nevienodas edukacinio aktyvumo skatinimo vertinimas. Šis etapas yra svarbus tuo, kad individai praplečia savo ir kitų dalyvių reprezentacijų santykį. Vėliau siekiama dalyvių reprezentacijų derinimo ir sutarimo dėl svarbiausio, prioritetinio vaiko ugdymo poreikio, lūkesčio, intereso.

II etapas: veiklos tikslo apibrėžimas, dalyvių įsipareigojimai ir resursų paieška. Visiems dalyviams sutarus dėl pagrindinio poreikio, lūkesčio, intereso, srities, kur būtų galima skatinti edukacinį aktyvumą, siekiama išsiaiškinti intereso ar poreikio turinį.

C.M. Charles (1999) apibūdina apklausą kaip skatinančių veiksmų seka, naudojamą atsakymams iš tiriamųjų ir informantų gauti. Ir išskiria dvi tyrimuose labiausiai taikomas apklausos rūšis: *interview* (pokalbis) arba anketinė apklausa. Šiame tyrimo etape atliekama anketinė apklausa „Pedagogo veiklos vertinimas ir analizė“, kurios respondentai – tiriamos ikimokyklinės įstaigos

pedagoginis personalas. Anketos tikslas – nustatyti pedagogų požiūrį į savo veiklos vertinimą, ikimokyklinio ugdymo paskirtį, naujus darbo metodus, dominuojančias ugdymo technologijas, planavimo nuostatas, ugdymo institucijos pokyčių pobūdį. Klausimyną sudarė 22 įvairaus tipo klausimai: atviri ir uždari (žr. 1 pried.). Veiksmo tyrime apklausa derinama su dalyvavimu jame. Tai reiškia, kad tyrėjas nelieka pasyviu stebėtoju – tyrimas reikalauja įsipareigojimų ir atsidavimo dirbant su kitais žmonėmis.

Antrasis etapas apėmė ir individualių pokalbių bei interviu su lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagogėmis organizavimą.

Pokalbis – tai diagnostinis metodas, kuriuo tiriama asmenybė. Sumaniai naudojantis šiuo metodu gaunama gili ir patikima informacija. Tyrėjas nuoširdžiai, geranoriškai ir jautriai vesdamas pokalbį, gali atskleisti savo ketinimus, neišsakytas mintis ir net svajones. Visa iš pokalbio gaunama informacija gali būti trejopa (Tidikis, 2003, p.459):

- 1) apie tiriamojo elgesį;
- 2) apie aplinkos faktorius, lemiančius tiriamojo elgesį;
- 3) apie subjektyvius faktorius, lemiančius tiriamojo elgesį (vidinių asmenybės sąlygų – įvairių nuostatų, įsitikinimų apibūdinimas ir interpretacijos).

Taigi, pokalbis yra kaip asmenybės diagnostinis metodas.

Kardelio teigimu, „interviu - tai vienas iš apklausos rūšių, integruotų į stebėjimo metodų grupę: o kartu tai ir abipusis sandėris tarp klausančiojo ir atsakančiojo“ (Kardelis, 2005, p.196). Anot Kardelio (2005), tiriamasis interviu apibrėžiamas kaip tyrėjo inicijuotas dviejų asmenų pokalbis, kurio tikslas – gauti būtiną tyrimo uždaviniams informaciją: būdingas tiriamojo interviu bruožas tas, kad visa informacija gaunama žodžiu.

Kardelis (2005) tyrimo praktikoje nurodo galimus keturių tipų interviu:

- 1) struktūruotas (klausimai ir visa procedūra numatomi iš anksto, ir interviu eigoje mažai kas keičiama, šiuo atveju situacija esti apibrėžta);
- 2) nestruktūrizuotas (be detalaus plano, klausinėjama laisva; situacija atvira, galinti keistis);
- 3) neprimestinis (kilęs iš psichiatrijos, kada klausinėjantysis nesistengia išlaikyti numatytos pokalbio linijos, o pasiduoda pokalbio eigai);
- 4) kryptingas (klausinėjantis ypatingą dėmesį kreipia į subjektyvius respondento atsakymus apie jam žinomą situaciją, su kuria jis supažindino prieš interviu; iš gautų atsakymų tyrėjas gali spręsti, ar patvirtino jo iš kelta hipotezė, ar ne).

Pasak Kardelio (2005), daugiausia dėmesio skiriama struktūrizuotiems interviu, kurie labiausiai paplitę socialiniuose moksluose. Tokie interviu vadinami *tiriamaisiais interviu*.

Kokybinio tiriamojo interviu privalumas – galimybė aprėpti daugelio pašnekovų požiūrius į konkretų objektą ir aprašyti įvairiapusį, prieštaravimų kupiną žmogiškąjį pasaulį.

Pagrindinė *kokybinio tiriamojo interviu* metodologinė **problema** – kaip gauti patikimas ir validžias žinias apie socialinę realybę, remiantis skirtingais tarpusavyje sąveikaujančių žmonių požiūriais. Taikant interviu metodą, daugelio autorių nuomone, neišvengiama problemų. Kardelis (2005) nurodo šias pagrindines problemas:

- 1) informacijos, gautos interviu būdu, patikimumas. Siekiant didesnio apklausos patikimumo, reikia stengtis sumažinti visas galimas paklaidas, kurios gali atsirasti dėl respondento, ir dėl interviu gavėjo kaltės. Paklaidą galima sumažinti aiškiai formuluojant klausimus, laikantis apklausos procedūros, kad respondentas turėtų supratimą, apie ką kalbama.
- 2) Taikant žodinį interviu, nesunku paaiškinti tyrimo tikslą, tačiau laisva interviu atsakymų forma apsunkina duomenų apdorojimą, be to, sunkiau nuspręsti, kaip toliau tęsti interviu, nes po atsakymo reikia priimti sprendimą. Visa tai rodo, kad interviu, kaip apklausos metodas, yra gana sudėtingas, reikalaujantis tam tikro pasiruošimo.

Kadangi tyrimo respondentų atranka buvo ribota, interviu šiame darbe naudojamas kaip savarankiškas informacijos rinkimo metodas. Visi tyrimo dalyviai interviu dalyvavo tiesiogiai, taigi, interviu atlikti nebuvo taikoma pasiekimo per tarpininkus strategija, kuri remiasi neformaliais ryšiais. Šis interviu gali būti priskirtinas nuomonių, pažiūrų vertinimo interviu kategorijai. Atliekamas interviu apėmė tokius vykdymo etapus:

- 1) susipažinimas su norimais nagrinėti klausimais, literatūra;
- 2) interviu organizavimo plano parengimas;
- 3) siekiamų gauti duomenų apmąstymas;
- 4) uždavinių ir jiems spręsti būdų numatymas;
- 5) atrankinės tyrimo imties numatymas.

III etapas: naujų veiklų inicijavimas ir vykdymas. Apsibrėžę bendrąjį tikslą, tyrimo dalyviai sukuria edukacinio aktyvumo skatinimo planą. Inicijuojamos naujos veiklos neapibrėžiamos nei laike, nei erdvėje, kiekviena veikla numatoma pagal sutartą tikslą ir poreikį. Todėl veikla gali apsiriboti ir ikimokykline erdve, ritmika, tačiau veiklos gali būti realizuojamos ir kitose aplinkose bei institucijose. Tikimasi, kad veiksmų plane numatytose veiklose visi tyrimo dalyviai dalyvaus lygeverčiai ir intensyviai.

IV etapas: edukacinio aktyvumo skatinimo įvertinimas ir refleksija. Labai svarbus veiklos tyrimo etapas yra tyrimo eigos, rezultatų vertinimas ir dalyvių refleksijos. Eksperimento vertinimas ir refleksija atliekama individualiai. Su kiekvienu atskiros atvejo dalyviu aptariami veiklos pokyčiai,

pasiekimai, naujos galimybės. Vėliau eksperimento vertinimas ir refleksija atliekama grupėje, visiems dalyviams kartu, taikant Delfi grupės metodikos principus. Taip jie turi galimybę ne tik vėl iš naujo išsakyti savo įsitraukimo patirtį eksperimento metu, tačiau ir išgirsti kitų atvejų patirtis, susikurti bendresnę įsitraukimo galimybių reprezentaciją.

Tyrimo imtis ir vieta. Tyrime naudota netikimybinė, tikslinė, patogioji imtis. Socialinio konstruktyvizmo metodologija, kurios laikomasi tyrime, akcentuoja, kad naujos žinios kuriasi praktinio patyrimo ir teorinio žinojimo sandūroje, sinergetikoje. Todėl edukacinio aktyvumo skatinimo tyrimas turėjo būti projektuojamas būtent tokioje vietoje, kur praktinė patirtis ir teorinis žinojimas gali glaudžiai sąveikauti. Tokia vieta buvo pasirinktas Šiaulių miesto lopšelis – darželis „Žiburėlis“. Tyrime dalyvavo pedagoginis ikimokyklinės įstaigos personalas.

Tyrimo etika. Pirmas žingsnis mažinti tyrimo etines dilemas buvo visų tyrimo dalyvių informuotumas ir tyrimo tikslų paaiškinimas. Tyrėja, atlikdama veiksmo tyrimą konkrečioje ikimokyklinio ugdymo įstaigoje, laikėsi šių tyrimo etikos principų:

- 1) dalyvių informavimo;
- 2) potencialios žalos sumažinimo;
- 3) konfidencialumo bei privatumo apsaugojimo.

Taip pat vadovautasi tokiais etikos principais, kaip slaptumas, anonimiškumas, sąžiningumas, teigiamo poveikio siekis, kurie traktuojami kaip neatsiejama veiksmo tyrimo atlikimo dalis. Buvo siekiama nepažeisti visų tyrimo dalyvių interesų. Buvo stengiamasi akcentuoti pokyčius, pozityvius aspektus, negatyvius aspektus paliekant ne kaip kritikos objektą, o kaip pokyčių inicijavimo galimybę.

3. LOPŠELIO-DARŽELIO „ŽIBURĖLIS“ PEDAGOGINIO PERSONALO AKTYVUMO SKATINIMO TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

3.1. Lopšelio-darželio „Žiburėlis“ charakteristika

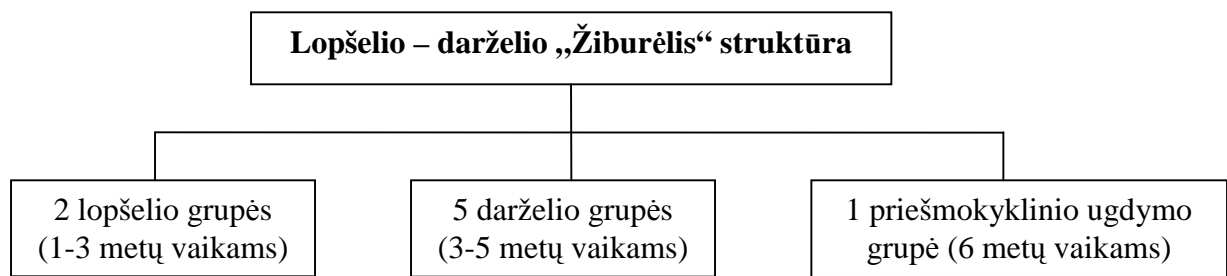
Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatyme (2003, 7str.) nurodoma, kad ikimokyklinio ugdymo paskirtis – padėti vaikui tenkinti prigimtinius, kultūros, taip pat ir etninius, socialinius, pažintinius poreikius. Priešmokyklinio ugdymo paskirtis - padėti vaikui pasirengti sėkmingai mokytis pagal pradinio ugdymo programą.

Lopšelis – darželis „Žiburėlis“ yra ikimokyklinio ugdymo įstaiga ir savo veiklą grindžia Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu, Seimo patvirtintu Švietimo įstatymo nauja redakcija, Lietuvos Respublikos švietimo koncepcija, kuria nuosekliai rėmėsi Švietimo reforma, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimais, Valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatomis, Vaiko gerovės valstybės politikos strategija 2005-2012 metų, Vaiko teisių konvencija, Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymu ir kitais vaikų ugdymą reglamentuojančiais aktais, Švietimo ir mokslo ministerijos ir steigėjo priimtais teisės aktais, įstaigos nuostatais, darbo tvarkos taisyklėmis bei darbuotojų pareiginiiais aprašais.

Lietuvos švietimo sistemoje įdiegus priešmokyklinį ugdymą, vaiko ugdymas iki mokyklos turi dvi pakopas: ikimokyklinio ugdymo (taip pat ir ankstyvojo ugdymo) ir priešmokyklinio ugdymo. Jų ugdymo turinį reglamentuoja skirtingos programos. Šiuo metu ikimokyklinio ugdymo įstaiga – lopšelis-darželis „Žiburėlis“ dirba ir ugdymo procesą organizuoja, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos (ŠMM) rekomenduojama Vaikų darželių programa „Vėrinėlis“, „Ankstyvojo ugdymo vadovas“, ŠMM patvirtinta „Bendraja priešmokyklinio ugdymo ir ugdymo(si) programa“. Ugdytinių ugdymas orientuotas į kūrybinį – kompleksinį ugdymo metodą per veiklą, žaidimą.

Nuo 2007 metų rugsėjo mėn. ikimokyklinės įstaigos dirbs pagal savo parengtas programas, todėl vadovaujantis Ikimokyklinio ugdymo kriterijų aprašu pedagogų bendruomenė kuria savo įstaigos programą.

Lopšelis - darželis „Žiburėlis“ yra bendrosios paskirties Šiaulių miesto savivaldybės biudžetinė įstaiga. Lopšelio – darželio struktūra atspindi 7 paveiksle. Iš viso ikimokyklinio ugdymo įstaigoje veikia 8 ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo grupės.



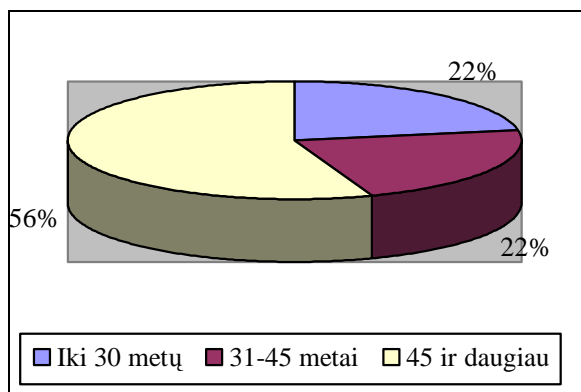
7 pav. Lopšelio-darželio „Žiburėlis“ struktūra

Lopšelyje-darželyje „Žiburėlis“ dirba 18 kvalifikuotų pedagogų, iš jų:

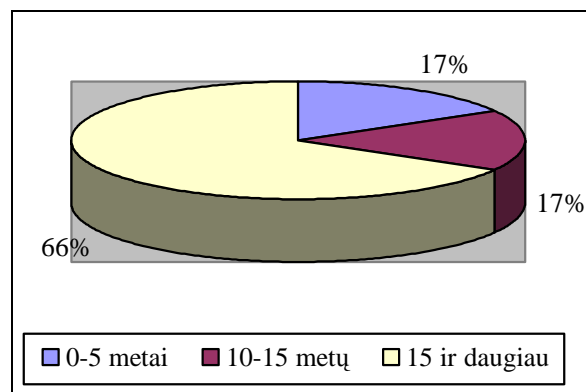
- direktorė – 1,
- ikimokyklinio ugdymo auklėtojų - 13,
- priešmokyklinio ugdymo pedagogė - 1,
- logopedė - 1,
- meninio ugdymo mokytoja - 1,
- pavaduotoja ugdymui – 1.

Lopšelio-darželio logopedas teikia specialiąją pedagoginę pagalbą specialiujų poreikių vaikams su kalbos ir kalbėjimo sutrikimais.

Didžioji dalis lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo (78 proc.) yra įgijusios aukštąjį išsilavinimą, o 22 proc. pedagogių – aukštesnįjį; 4 pedagogės mokosi antrosios pakopos (magistrantūros) studijose (1 iš jų – Šiaulių universitete). 12 pedagogų yra įgijusios vyresniojo auklėtojo kvalifikaciją, 1 – metodininko, 2 – III vadybinę kvalifikacinę kategoriją, o 3 pedagogės neturi kvalifikacijos. Didžioji dalis pedagogių yra vyresnės nei 45 m. (žr. 8 pav.), o darbo stažas siekia iki 15 ir daugiau metų (žr. 9 pav.).



8 pav. Pedagoginio personalo amžius



9 pav. Pedagogių darbo stažas

Ikimokyklinė įstaiga organizuoja vaikų maitinimą, sudaro higienines, materialines, pedagogines-psichologines sąlygas, rūpinasi pedagogų kvalifikacijos tobulinimu, vykdo pedagogų atestaciją, taiko įvairias darbo formas su tėvais.

3.2. Veiksmo tyrimo rezultatų analizė

3.2.1. Ikimokyklinės įstaigos pedagoginio personalo veiklos analizė ir tobulinimas

Atlikta anketinė apklausa „Pedagogo veiklos vertinimas ir analizė“ atskleidžia:

- pedagogų požiūrį į ikimokyklinio ugdymo institucijos paskirtį, naudingumą vaiko ugdymui ir socializacijai;
- pedagogų požiūrį į ikimokyklinio ugdymo institucijose inicijuojamas naujoves (kas inicijuoja pokyčius, kas skatina, kokie veiksniai stabdo jų praktinį realizavimą ir kt.);
- pedagogų darbo savianalizės ypatybes (kokius naujus metodus taiko darbe, kokios problemos, trukdo optimaliai siekti numatytų tikslų, švietimo pagalbos poreikį ir kt.)

Pirmuoju tyrimo anketos klausimu lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagogių buvo prašoma pagal sbarbą pažymėti darbo sritis, kurioms skyrė daugiausia laiko. Nustatyta, jog respondentės daugiausia darbo laiko skiria:

- 1) vaiko priežiūrai ir globai (daugiausiai);
- 2) pedagoginiam darbui su vaikais;
- 3) pasirengimui veiklai;
- 4) vaiko veiklos organizavimui;
- 5) pedagoginiam darbui su tėvais;
- 6) dokumentų pildymui (mažiausiai).

Pastebima, jog auklėtojos dalyvavo aplinkosaugos ugdymo ir vaikų sveikatos gerinimo projektuose, vykdė grupės projektus. Auklėtojų teigimu, svarbiausias joms yra ugdytojo vaidmuo ikimokyklinėje įstaigoje, todėl dominuoja tokios ugdymo technologijos, kaip konstruktyvi vaiko ir pedagogo sąveika, ugdymas pavyzdžiu, ugdančiosios aplinkos sudarymas. Pedagogių teigimu, jos turėjo galimybes šiais mokslo metais susipažinti su dokumentais, reglamentuojančiais ikimokyklinių institucijų veiklą, naujomis ugdymo programomis, metodinėmis rekomendacijomis. Apie naujoves jos buvo informuojamos seminarų metu, skaitydamos metodinę literatūrą, dalyvaudamos metodinio būrelio pasitarimuose. Kaip pastebi auklėtojos, labiausiai įstaigoje pokyčius inicijuoja administracija.

Teigiama, jog laiko stoka ir biurokratizmas (popierizmas) yra pagrindinės priežastys, stabdančios pokyčius darželyje. Vardija kokią dokumentaciją pildė: grupės knyga, auklėtojos dienynas, įvairios anketos, tėvų komiteto susirinkimų protokolai, grupės veiklos planas, grupės projektas, trumpalaikiai projektai, vaikų pasiekimų, adaptacijos dokumentacija. Labiausiai, anot pedagogių, joms reikėtų specialistų (pavyzdžiui, psichologo, specialiojo pedagogo) konsultacijų. Kad galėtų sėkmingai dirbti darželyje pedagogės vardija šias problemas: didelis vaikų skaičius grupėje bei specialiųjų poreikių vaikų integracija. Įstaigą iš kitų ikimokyklinių įstaigų išskiria dalyvavimas daugelyje miesto renginių, darželio organizuojami renginiai įtraukia vietos bendruomenę, dirba kūno kultūros specialistas. Pastebima, jog šiais mokslo metais buvo per daug organizuota renginių. Tik kartą per metus yra pertvarkoma grupės ar darželio aplinka. Kai kurios grupės praėjusiais mokslo metais labai atsinaujino: atliktas remontas, patiesti nauji linoleumai, nupirkta modernių ugdymo priemonių judėjimo, šeimos ir stalo žaidimų kampeliuose, įsigijo naujos grožinės literatūros. Auklėtojų teigimu, daugiausiai laiko per praėjusius mokslo metus skyrė pedagoginiam darbui su vaikais, vaikų veiklos organizavimui, pasirengimui veiklai. Turėjo galimybę šiais mokslo metais susipažinti su naujomis ugdymo programomis, informaciją gaudavo skaitydamos metodinę literatūrą, dalyvaudamos metodinio būrelio pasitarimuose. Įvardija priežastis, stabdančias pokyčius institucijoje: laiko stoka, pokyčių baimė, popierizmas, finansų stoka. . Teigia, jog nevisada įvertinamos auklėtojų pastangos, tėvų pagarbos trūkumas, trūksta abipusio pasitikėjimo. Priverstinis organizavimas ir dalyvavimas visuose konkursuose ir renginiuose, kurių siūlo atsisakyti, trikdo pedagogių darbą. Teigiamai atsiliepia apie darželio aplinkos estetiškumą, šiltą auklėtojų bendradarbiavimą.

Kita pedagogė nurodė, jog daugiausiai laiko per šiuos mokslo metus skyrė vaiko priežiūrai ir globai, pedagoginiam darbui su vaikais, vaikų veiklos organizavimui. Į anketos klausimus kartojasi atsakymai apie dalyvavimą projektuose, pedagogo vaidmenį, galimybę susipažinti su naujovėmis, informacijos gavimą bei dažniausiai administracijos inicijuojamus pokyčius įstaigoje. Taip pat pritaria, jog trūksta laiko, materialaus paskatinimo, didelis popierizmas, finansų stoka, priverstinis organizavimas ir dalyvavimas visuose renginiuose, trikdo pedagogių veiklą, todėl vaikai nebeįaučia švenčių prasmės, . Teigia, jog trūksta pagarbos ir pasitikėjimo auklėtojos darbu, neįvertinamos pastangos, sugaištas laisvas laikas. Įstaigą iš kitų ikimokyklinių įstaigų išsiskiria gražia aplinka, šiltas auklėtojų ir jų padėjėjų bendravimas, tvarkingos grupės, virtuvė, kabinetai. Auklėtoja kartojasi ir teigia, jog tik kartą per metus vykdomi projektai ir pertvarkoma grupės ar darželio aplinka. Kaip pastebi auklėtoja, dominuojančios ugdymo technologijos: ugdymas pavyzdžiu ir ugdančiosios aplinkos sudarymas. Išvardija šią dokumentaciją, kurią tenka pildyti: grupės knyga, auklėtojos dienynas,

anketos, tėvų komiteto susirinkimų protokolai, išvykų, adaptacijos dokumentacija ir pan. „Čiauškučių“ grupėje įsigyta naujų žaislų, metodinių priemonių ir literatūros, į grupę atėjo nauja auklėtoja.

Dar viena tyrime dalyvavusi auklėtoja, pritaria anksčiau išsakytoms pedagogių mintims, priduria, jog be ugdytojo dar yra svarbus ir šeimos konsultanto vaidmuo pedagogui. Auklėtoja žada tęsti studijas magistrantūroje, todėl tikisi gauti daugiau informacijos apie naujoves ikimokyklinio ugdymo srityje. Pasigenda specialiojo pedagogo konsultacijų, kadangi teko susidurti su „sunkiais“ vaikais, turinčiais elgesio problemų ir tam abejingais tėvais. Prie dokumentacijos pildymo priskiria ir priešmokyklinio amžiaus vaikų aprašus, renginių konspektus, lankomumo tabelius, turizmo renginių programų rašymą, renginių nuostatų kūrimą ir pan. „Kodėlčiukų“ grupėje vyko kasmetinis remontas, įsigyta daug stalo žaidimų, pagaminta metodinių priemonių, grupę pradėjo lankyti daug naujų vaikų.

Apibendrinant atlikto tyrimo rezultatus, pastebima, jog respondentės daugiausia darbo laiko skiria (vardijama eilės tvarka, pagal respondentų priskirtų balų skaičių):

- 1) vaiko priežiūrai ir globai (daugiausia);
- 2) pedagoginiam darbui su vaikais;
- 3) pasirengimui veiklai;
- 4) vaiko veiklos organizavimui;
- 5) pedagoginiam darbui su tėvais;
- 6) dokumentų pildymui (mažiausiai)

Auklėtojos dalyvavo projektuose vaikų sveikatai gerinti, kūrė grupių projektus specialiųjų poreikių vaikų ugdymui gerinti. Ikimokyklinio ugdymo pedagogo svarbiausiais vaidmenimis respondentų nuomone yra: ugdytojas ir globėjas. Lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginis personalas pritaria, kad vaikų ugdymas šiuolaikinėje visuomenėje reikalauja naujų ikimokyklinio ugdymo metodų ir formų. Kalbėdamos apie savo darbe aptartus naujus ugdymo metodus, auklėtojos paminėjo tik projekto ir dramos metodus. Pedagogės turėjo galimybę susipažinti su dokumentais reglamentuojančiais ikimokyklinių institucijų veiklą, metodinėmis rekomendacijomis dėl ikimokyklinio ugdymo. Apie naujoves ikimokyklinio ugdymo srityje auklėtojos informaciją gauna lankydamos kursus, seminarus, užsiima savišvieta, dalyvauja metodiniuose rateliuose, studijuoja, tęsia studijas.

Labiausiai įstaigoje inicijuoja pokyčius įstaigos administracija. Pagrindinės priežastys, stabdančios pokyčius lopšelyje-darželyje „Žiburėlis“ yra šios:

- biurokratizmas (popierizmas);
- laiko stoka;

- skurdi įstaigos materialinė bazė;
- žinių stoka ;
- materialaus paskatinimo.

Kad darbe galėtų jaustis geriau auklėtojos pageidautų: specialistų konsultavimo (psichologo, socialinio pedagogo, specialiojo pedagogo), informavimo, žinių atnaujinimo. Pagrindinės problemos, pedagogių įvardijamos, kurios trukdo sėkmingam darbui vaikų darželyje yra didelis vaikų skaičius grupėse bei pedagogių skatinimas dalyvauti įvairiuose mieste organizuojamuose konkursuose, renginiuose.

Dominuojančios ugdymo technologijos pedagogų taikomos darbe su vaikais - tai konstruktyvi vaiko ir pedagogo sąveika, svarbu ir ugdančiosios aplinkos sudarymas, ugdymas pavyzdžiu, tiesioginis mokymas, tačiau nežymiai taikomas ir tiesioginis ugdymas.

Pedagogės išskyrė šiuos teigiamus lopšelio-darželio “Žiburėlis” aspektus: įstaiga turi savo tradicijas; draugiški darbuotojų tarpusavio santykiai; didelis dėmesys skiriamas vaikų ugdymo sąlygų gerinimui; dalyvavimas projektinėje veikloje mieste ir Respublikoje; „graži aplinka; turtingos, gražios grupės; ilgametė darbuotojų patirtis; darnus kolektyvas; dalyvavimas įvairiuose miesto renginiuose; sudaromos sąlygos lankyti organizuojamuose kursuose, seminaruose; geras mikroklimatas.

Išskiriami šie lopšelio-darželio “Žiburėlis” trūkumai bei problemos:

- darželis nepakankamai apšiltintas, būtina pakeisti langus, duris;
- daugiau reikėtų įsigyti medinių statinių lauke vaikams;
- nepakankamas finansavimas;
- konfliktų metu palaikoma tėvų nuomonė, bet ne auklėtojų;
- nevienodi reikalavimai vaikų ugdytojams ir pedagogams;
- mažinti popierizmą;
- nepakankamas materialus aprūpinimas, nepakankama materialinė bazė;
- kartais sudaroma dirbtinė įtampa;
- nepasitikima darbuotojo kompetencija.

Pedagogų aprašomi pokyčiai grupėse per 2006m.: iš moksleivio krepšelio lėšų gausiai papildė grupę ugdomosiomis priemonėmis, metodine, grožine literatūra, stalo žaidimais; miegamajame pakeisti langai; pertvarkė grupėje esančius veiklos kampelius, pagal ugdytinių amžių papildė ugdymo priemonėmis, atsinaujino, perdažė baldus; grupė praturtinta naujomis ugdymo priemonėmis; pakeista grupės aplinka; papildyta naujais žaislais, spaudiniais ir priemonėmis; atliktas dalinis grupių remontas; pedagogės įsigijo individualiai metodinę literatūrą, bet buvo kurios visiškai neįsigijo

Domėtasi pedagogių naudojamomis planavimo formomis, nuostatomis ikimokykliniame ugdyme. Naudojamos šios planavimo formos: 1) ilgalaikis - ketvirčiui; 2) trumpalaikis – savaitei.

Nuostatos:

- priešmokyklinio ugdymo pedagogė planuoja atsižvelgdama į Priešmokyklinio ugdymo programą, priešmokyklinio ugdymo standartus; atsižvelgia į vaikų gebėjimus, žinias, į kalendorines šventes, miesto renginius, darželio renginius, vaikų poreikius, pageidavimus.
- ikimokyklinio ugdymo pedagogės planuodamos veiklą vadovaujasi pagrindinių kompetencijų ugdymu: komunikavimo, pažinimo, menine, socialine, sveikatos saugojimo.
- Atsižvelgia į vaikų amžių, žinių lygį, sezoniškumą, kalendorines šventes, renkasi temas ir spontaniškai, pagal vaikų idėjas . Vadovaujasi programomis „ Ankstyvojo ugdymo programa“, „Vėrinėlio“, idėjomis vaikų saviraiškai ir kūrybai. Didelį dėmesį kreipia, kad pasirinkta tema būtų aktuali vaikams.
- Ugdo vaikų gebėjimus per žaidimą, atkreipia dėmesį į vaikų pasiūlymus, žinias, jų gilinimą, sugebėjimus. Į ugdytinių poreikius, žinių ir gebėjimų lygį, kas sunkiausiai sekasi vaikams.

Tyrimo duomenys leidžia identifikuoti esminius tikslus, problemas bei veiksmus, kurių būtina imtis (žr. 8 - 11 lent.). Anketinė apklausa atskleidė, jog pedagogėms nepakanka žinių apie veiklos planavimą, netradicinių ugdymo metodų taikymą.

8 lentelė

1 etapas: lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo subjektyvių diskursų, individualių reprezentacijų (poreikių, lūkesčių, interesų) įvardijimas ir derinimas (pedagoginio personalo veiklos vertinimas ir analizė)

Dalyviai	Poreikiai, lūkesčiai, interesai
Auklėtojos	Auklėtojos siekia prisitaikyti prie nuolat kintančios aplinkos, kokybiškiau ir efektyviau atlikti savo darbą.
Ikimokyklinės įstaigos vadovė	Ikimokyklinės įstaigos vadovė siekia tobulinti ugdymo veiklą, eliminuojant kokybišką pedagogių veiklą ribojančius veiksnius.
Sutarimas dėl pagrindinio poreikio (visi bendru sutarimu)	Bendru auklėtojų ir lopšelio-darželio „Žiburėlis“ vadovės susitarimu siekiama kurti modernią ugdymo sampratą bei siekti edukacinio aktyvumo veikloje, kadangi tai įtakoja vidiniai ir išoriniai veiksniai.

**2 etapas: veiklos tikslo apibrėžimas, dalyvių įsipareigojimai ir resursų paieška
(pedagoginio personalo veiklos vertinimas ir analizė)**

Veiklos tikslas	Uždaviniai	Resursų paieška ir panaudojimas	Sprendimai dėl veiklų
Veiklos tikslas – šiuolaikiniai edukaciniai tikslai akcentuoja pedagogo ir vaiko sąveikos svarbą ugdymo ir ugdymosi procese	1) Skatinti pedagogą sąveikauti su vaiku pagal vaiko ugdymosi ir emocinius poreikius. 2) Skatinti pedagogus pokyčiams.	Tam, kad ikimokyklinės įstaigos pedagogės nesusidurtų su menko informuotumo apie pokyčius problema, būtina parengti pokyčių valdymo strategiją.	Susitikimų su auklėtojomis metu buvo nutarta, jog su pokyčių valdymo strategija turi būti supažindintas kiekvienas lopšelio-darželio „Žiburėlis“ darbuotojas.

3 etapas: naujų veiklų inicijavimas ir vykdymas (pedagoginio personalo veiklos vertinimas ir analizė)

Dalyviai	Konkrečios veiklos ir veiksmai
Auklėtojos	Domėtis darželyje inicijuojamais ir vykdomais pokyčiais.
Ikimokyklinės įstaigos vadovė	Ikimokyklinės įstaigos vadovės kompetencijoje šie veiksmai - parengti pristatymą apie veiklos planavimą, informuoti pedagoges apie pokyčius, inicijuoti tobulinti ugdymo proceso planavimą .

4 etapas: individualus vertinimas bei refleksija (pedagoginio personalo veiklos vertinimas ir analizė)

Dalyviai	Individuali eksperimento eigos ir rezultatų refleksija
Auklėtojos	Anketinio tyrimo, kuriame dalyvavo lopšelio-darželio pedagogės, metu pastebėta, jog respondentės atsakinėjo į pateiktus klausimus truputį jaudindamosi, buvo ne visai atviros, susikausčiusios.
Ikimokyklinės įstaigos vadovė	

Atlikus lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo veiklos vertinimą ir analizę, buvo atliekamas ikimokyklinės įstaigos pedagoginio personalo informuotumo apie ugdymo metodus tyrimas.

3.2.2. Ikimokyklinės įstaigos pedagoginio personalo motyvacijos įvertinimas ir skatinimas

Dabartinė švietimo sistema kelia pedagogui naujus reikalavimus ne tik profesijos, bet ir asmenybės požiūriu. Siekiant išugdyti visapusišką ugdytinio asmenybę, reikia ir visapusiškos pedagogo asmenybės. Nuo pedagogų asmenybės savybių ir kompetencijų priklauso darželio ugdytinių ugdymas. Dėl to ieškant pedagogo veiklos tobulinimo būdų, vis dažniau akcentuojama pedagogo profesinė savimonė, atsidavimas savo profesinei veiklai, pasitenkinimo savo darbu siekimas.

Individualaus pokalbio metu tyrimo respondentėms uždavus klausimą „kas skatina kokybiškai atlikti pedagogo funkcijas?“, buvo sulaukta įvairių atsakymų, kurie pagal prasmę gali būti klasifikuojami į keturias pagrindines grupes (žr. 12 lent.).

12 lentelė

Veiksniai, skatinantys lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoges kokybiškai atlikti pedagogo funkcijas

Veiksnių grupės	Vidiniai veiksniai	Pasitenkinimo darbu veiksniai	Išoriniai veiksniai	Materialiniai veiksniai
Veiksniai	Asmeninė paskata, pati save skatina, vidiniai motyvai, siekis įgauti pasitikėjimą, pati	Darbo pomėgis, noras įdomiau pateikti..., gerai ugdyti vaikus, teigiamas požiūris į darbą,	Vadovas, ugdytinių tėvai, darželio kolektyvas, kolegijų konkurencija, vadovų pagyrimai, tėvėlių vertinimas, profesija reikalauja, kad tėveliai būtų patenkinti, ugdytiniai ir	piniginiai reikalai, materialiniai motyvai, piniginiai.

	iš savęs.	pašaukimas.	tėvai.	
--	-----------	-------------	--------	--

Nagrinėjant lopšelio – darželio “Žiburėlis” pedagoginio personalo teiginius apie veikos motyvus, pastebėta, kad atsakymai atspindi santykį su profesija ir vertinami įvairiai. Skiriasi pedagogių požiūris į pedagoginės veiklos funkcijų atlikimą. Motyvacija konkrečiu atveju siejama su veikla ir neatskiriama nuo ugdytinių bei ugdytinių tėvų poreikių, skatinančių veikti vienaip ar kitaip. Saviraiškos ir galimybių realizavimo poreikiai taip pat svarbūs.

Sekančiu klausimu, pateiktu pedagogėms individualių pokalbių metu, buvo teirujamasi, kas trukdo kokybiškai atlikti pedagogo funkcijas. Į šį klausimą buvo sulaukta įvairių atsakymų, kurie pagal prasmę gali būti klasifikuojami į tam tikras grupes (žr. 13 lent.).

13 lentelė

Veiksniai, trukdantys kokybiškai atlikti pedagogo funkcijas

Veiksnių grupės	Teiginiai
Vidinės motyvacijos stoka	Per mažai laiko pasiruošti veiklai; laiko stoka, pasirengimui; žinių trūkumas; kompiuterinio raštingumo įgūdžių neturėjimas; prieiga prie interneto, jei neranda medžiagos.
Materialinių išteklių trūkumas	Metodinių priemonių ir žaislų trūkumas; priemonių trūkumas; ugdymo priemonių trūkumas; pasyvi tėvų pagalba; tarpusavio darbuotojų santykiai; per didelis vaikų skaičius; integruoti vaikai.

Išsakyti auklėtojų teiginiai apie esamus trukdžius leidžia teigti, jog pagrindiniai veiksniai, trukdantys kokybiškai atlikti pedagogo funkcijas yra materialiniai įstaigos nepritekliai, metodinių priemonių ir žaislų stoka, ugdymo priemonių stygius, skurdi ugdomoji aplinka, patenkinamos ugdymo sąlygos, laiko stoka pasirengimui, kompiuterinio raštingumo įgūdžių neturėjimas bei žinių stoka.

Sekančiu individualių pokalbių metu užduotu klausimu buvo siekiama nustatyti, koku būdu pedagogės gauna naujausią informaciją. Respondentės pateikė tokius atsakymus: iš vadovų, interneto, leidinių „Žvirblių takas“, „Dialogas“, pavaduotojos ugdymui, televizijos, pedagoginės spaudos, kolegijų, skaitydama savo iniciatyva, skaitydama naujausia literatūrą, metodinių pasitarimų, seminarų, kursų metu, bendraudama su kolegėmis. Visi pateikti atsakymų variantai gali būti klasifikuojami į tam tikras grupes (žr. 14 lent.).

Naujausios informacijos gavimo būdai

Teiginių grupės:	Teiginiai
Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo renginiai	Metodiniai pasitarimai; seminarai; kursai.
Vadovų bei bendradarbių teikiama informacija	Vadovų informacija; vadovų naujausių žinių perteikimas; pavaduotojos ugdymui; bendraujant su kolegėmis
Informacinės ir komunikacinės technologijos	Internetas, televizija
Spaudiniai	Pedagoginė literatūra, spaudiniai („Žvirblių takas“, „Dialogas“); skaitydama naujausią literatūrą.
Saviugda	Pati skaito, savo iniciatyva,

Taigi, pastebima, jog pedagogės apie naujoves informaciją gauna įvairiais būdais. Tam, kad pedagogai aktyviau ir kūrybingiau taikytų naujus metodus, jiems turi būti sudarytos galimybės susipažinti su įvairiomis naujovėmis, sudarytos sąlygos dalyvauti seminaruose. Pedagogų nuomone, jiems svarbu žinoti dokumentus, reglamentuojančius ikimokyklinių įstaigų veiklą.

1 etapas: lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo subjektyvių diskursų, individualių reprezentacijų (poreikių, lūkesčių, interesų) įvardijimas ir derinimas (pedagoginio personalo motyvacijos įvertinimas ir skatinimas)

Dalyviai	Poreikiai, lūkesčiai, interesai
Auklėtojos	
Ikimokyklinės įstaigos vadovė	Ikimokyklinės įstaigos pedagogų profesinio darbo motyvacijos supratimas padėtų geriau suvokti praktinius pedagoginės veiklos procesus, pagrindines vertybes ir nuostatas, skatinančias siekti ugdymo tikslų realizavimo, pedagogų edukacinio aktyvumo.
Sutarimas dėl	Didinti ikimokyklinės įstaigos pedagoginio personalo motyvaciją bei

pagrindinio poreikio (visi bendru sutarimu)	pasitenkinimą darbu.
--	----------------------

16 lentelė

2 etapas: veiklos tikslo apibrėžimas, dalyvių įsipareigojimai ir resursų paieška (pedagoginio personalo motyvacijos įvertinimas ir skatinimas)

Veiklos tikslas	Uždaviniai	Resursų paieška ir panaudojimas	Sprendimai dėl veiklų
Veiklos tikslas – tobulinti dalykinę, pedagoginę kvalifikaciją, motyvuoti auklėtojas pedagoginei veiklai, savęs vertinimui ir pažinimui.	1) sudaryti galimybes susipažinti su įvairiomis naujovėmis, 2) sudaryti sąlygas dalyvauti seminaruose.	Pedagoginio personalo motyvavimo priemonių ir metodų paieška.	Siekiant didinti lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo motyvaciją dirbti, ikimokyklinio ugdymo įstaigoje buvo organizuojamas seminaras.

17 lentelė

3 etapas: naujų veiklų inicijavimas ir vykdymas (pedagoginio personalo motyvacijos įvertinimas ir skatinimas)

Dalyviai	Konkrečios veiklos ir veiksmai
Auklėtojos	Dalyvavimas dviejų dienų seminare „Savęs įsivertinimas ir motyvavimas sėkmei“
Ikimokyklinės įstaigos vadovė	Seminaro organizavimas.

18 lentelė

4 etapas: individualus vertinimas bei refleksija (pedagoginio personalo motyvacijos įvertinimas ir skatinimas)

Dalyviai	Individuali eksperimento eigos ir rezultatų refleksija
Auklėtojos	Didžiajai daliai pedagogių seminaras buvo įdomus ir naudingas.
Ikimokyklinės įstaigos vadovė	<p>Seminaro metu buvo stebimas pedagogių domėjimasis seminaro tema ir turiniu, pedagogių pozicija dėl dalyvavimo jame. Buvo išklausomos nuomonės apie seminarą. Respondentės seminaru buvo susidomėjusios, patenkintos dalyvavimu. Į diskusiją pradžioje įsitraukė gana nedrąsiai, tačiau vėliau dalyvavo aktyviau. Iš pradžių vadovo dalyvavimas jas kiek suglumino, tačiau vėliau respondentės jautėsi neblogai. Praktinio užsiėmimo metu pastebėta, jog viena pedagogė visas problemas nuo savęs siekia perkelti kitam, kita pedagogė laikėsi „puolimo“ taktikos. Tai pastebima ir šių auklėtojų veikloje.</p> <p>Po seminaro taip pat buvo stebima pedagogių reakcija. Pedagogai patenkinti gauta informacija, jų emocijos teigiamos. Kai kurios pedagogės aktyviau pradėjo domėtis psichologiniais klausimais ir noriai lankyti kvalifikacijos seminarus.</p>

3.2.3. Lopšelio darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo informuotumas apie ugdymo metodus

Auklėtojos mažai žino apie ugdymo metodus ir būdus bei ugdymo technologijas. Siekiant nustatyti lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagogių informuotumą apie ugdymo metodus, atliktas interviu su ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogėmis.

Pirmuoju interviu klausimu respondenčių buvo prašoma nurodyti, kas, jų nuomone, yra ugdymo metodai. Sugrupuoti atsakymai į šį klausimą atsispindi 19 lentelėje.

19 lentelė

Ugdymo metodų sampratos

Teigiami, motyvuoti atsakymai	Nemotyvuoti atsakymai
-------------------------------	-----------------------

<p>1) Ugdymo veikloje pasirenkami būdai, žaidybinė forma, tiesioginiai ,netiesioginiai; 2) priemonių ir būdų visuma ugdymo tikslams pasiekti; 3) ugdymo būdas; 4) medžiagos perteikimo būdas; 5) būdas parinkti ugdymo įvairovę, kaip sudominti vaikus, įdomiau, geriau siekti tikslų; 6) veiklos būdai ugdymo tikslams pasiekti; 7) kaip vaikams leidžiu atsiskleisti veikloje, sukuria sąlygas; 8) lavinti vaiko meninius gebėjimus, per įvairius žanrus.</p>	<p>1) kaip mes dirbame su vaikais, kad vaikai lavėtų ir ką vaikai duoda mums; 2) ką aš duodu vaikams; 3) nežinojo.</p>
---	--

Atlikus respondentų pateiktų atsakymų analizę matyti, kad didžioji dalis pedagogių turi teorinių žinių apie ugdymo metodus.

Sekančiu interviu klausimu, tyrimo dalyvių buvo prašoma nurodyti, kokius ugdymo metodus jos žino. Dažniausiai pedagogių paminėti tyrimo metodai yra šie:

- pokalbis (10 tyrimo dalyvių);
- demonstravimas (8);
- žaidimas (7);
- tradiciniai, netradiciniai (5);
- minčių lietus (3);

Dažniausiai respondenčių minimi metodai buvo *pokalbis, demonstravimas, žaidimas*. Respondentės paminėjo ir kitus jų žinomus metodus: *pašnekesiai per televizorių, grupės žinios, eksperimentas, stebėjimas, pavyzdys, dialogas, vaizdinis, terapijos, autoriaus kėdė, pirštų žaidimai, dramos, blyksnis, diskusija, darbas grupelėmis, sniego gniūžtė, improvizacija, individuali pagalba, klausimai – atsakymai, žodiniai, praktiniai, vaizdiniai*.

Siekiant nustatyti, kokius netradicinius metodus žino lopšelio-darželio “Žiburėlis” pedagogės, interviu metu joms buvo užduotas trečiasis klausimas. Į šį klausimą sulaukta tokių atsakymų:

- minčių lietus (7 tyrimo dalyvės);
- interviu (6);
- autoriaus kėdė (5);
- diskusija (3);
- inscenizavimas (2);
- blyksnio (2);
- projekto metodas (2);

- kiti (advokatavimas, ryto ratas, žaidimas, burbulų, tamsioji – šviesioji pusė, sniego gniūžtė, improvizavimas, muzikinis telefonas, žodžių bokštas, taip-ne, euritmijos, pantomima, televizijos laidelė.

Respondentai vardijo įvairius netradicinius ugdymo metodus, dažniausiai buvo minimas minčių lietus, gana dažnai nurodyti ir šie metodai: interviu, autoriaus kėdė, diskusija, inscenizavimas, blyksnio, projekto metodai.

Sekančiu klausimu tyrimo dalyvių teirautasi, kokius netradicinius metodus jos taiko ugdymo procese. Respondentės minėjo šiuos metodus: inscenizavimas (dramos), minčių lietus, interviu, dialogas, žaidimai, ryto ratas, autoriaus kėdė, projekto metodas, blyksnio, advokatavimas, diskusija, stebėjimas, eksperimentas, meditacija, minčių tinklas, žodžių mūšis, pastabi akis, pokalbis telefonu, už ir prieš. Dvi tyrimo dalyvės nežinojo, kokius netradicinius metodus jos taiko ugdymo procese.

Anot tyrimo dalyvių, dažniausiai naudojami metodai, - tai inscenizavimas (dramos), minčių lietus, interviu, dialogas, žaidimai. Kiti minėtieji metodai taikomi rečiau.

Remiantis atsakymų trečiąjį bei ketvirtąjį klausimus variantais, galima sudaryti palyginamąją lentelę, kurioje atsispindi lopšelio-darželio “Žiburėlis” pedagogių žinomi bei taikomi netradiciniai ugdymo metodai.

20 lentelė

Tyrimo dalyvių žinomi bei taikomi netradiciniai tyrimo metodai

Respondenčių žinomi netradiciniai metodai	Respondenčių taikomi netradiciniai metodai
Minčių lietus, interviu, autoriaus kėdė, diskusija, inscenizavimas (dramos), blyksnio, projekto metodas, advokatavimas, ryto ratas, žaidimas.	Inscenizavimas (dramos), minčių lietus, interviu, žaidimai, ryto ratas, autoriaus kėdė, projekto metodas, blyksnio, advokatavimas, diskusija.
Respondentų žinomi, bet nepaminėti ,kad naudojami netradiciniai metodai	Paminėti kiti netradiciniai metodai
Burbulų, tamsioji – šviesioji pusė, sniego gniūžtė, improvizavimas, muzikinis telefonas, žodžių bokštas, taip-ne, euritmijos (kalba, garsas, judesys), pantomime, televizijos laidelės.	Dialogas, stebėjimas, eksperimentas, meditacijos, minčių • edagog, žodžių mūšis, pastabi akis, pokalbis, telefonas, už ir prieš.

Paskutiniuoju interviu klausimu respondenčių teirautasi, kodėl taikomi netradiciniai ugdymo metodai. Sulaukta tokių atsakymų į šį tyrimo klausimą: kad būtų vaikams įvairesnė, įdomesnė veikla,

pačiai įdomiau organizuoti veiklą, kad vaikai geriau suprastų, aktyviau dalyvautų, sudomintų vaikus nekasdiene veikla, įvairiais būdais, pagrindinius metodus papildyti naujais, pačiam pedagogui nepatinka užsisėdėti, ieško naujovių ir jas taiko darbui paįvairinti.

Tyrimo metu nustatyta, jog auklėtojos žino netradicinius metodus, tačiau juos retai taiko dėl informacijos apie ugdymo metodus stokos. Pastebėta, kad kai kurios pedagogės žino netradicinius, metodus juos nusako, tačiau neįvardija taikomų metodų sąvokas. Teorinės pedagogių žinios yra kiek platesnės negu jų realus praktinis taikymas, todėl, galima teigti, kad žinias apie netradicinius metodus reikėtų susisteminti, pagilinti turimas teorines žinias.

21 lentelė

1 etapas: lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo subjektyvių diskursų, individualių reprezentacijų (poreikių, lūkesčių, interesų) įvardijimas ir derinimas (pedagoginio personalo informuotumas apie ugdymo metodus)

Dalyviai	Poreikiai, lūkesčiai, interesai
Auklėtojos	Auklėtojos siekia ugdymo procesą pritaikyti ugdytinių poreikiams.
Ikimokyklinės įstaigos vadovė	Ikimokyklinės įstaigos pedagogės kvalifikuotos, turinčios ilgametę darbo patirtį, tačiau stokoja iniciatyvumo, nesiekia aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, todėl sunkiai sekasi prisitaikyti prie nuolat kintančios aplinkos. Mokymosi per visą gyvenimą nuostata reikalauja vaikų naujų kompetencijų ugdymo, o tam reikia naujų programų, naujų ugdymo metodų ir formų. Būtina įvertinti, kokie pedagogų poreikiai ir interesai skatina ar trukdo sėkmingesnei ugdymo funkcijų realizavimo veiklai, išsiaiškinti pedagogų veiklą skatinančius ir ribojančius veiksniai.
Sutarimas dėl pagrindinio poreikio (visi bendru sutarimu)	Bendru auklėtojų ir lopšelio-darželio „Žiburėlis“ vadovės susitarimu siekiama paskatinti auklėtojas ieškoti ugdymo proceso atitikimo ugdytinių poreikiams būdų, paskatinti pedagoges gilinti dalykines žinias, siekti veiklos įdomumo bei edukacinio aktyvumo veikloje, kadangi tai įtakoja vidiniai ir išoriniai veiksniai.

22 lentelė

2 etapas: veiklos tikslo apibrėžimas, dalyvių įsipareigojimai ir resursų paieška (pedagoginio personalo informuotumas apie ugdymo metodus)

Veiklos tikslas	Uždaviniai	Resursų paieška ir panaudojimas	Sprendimai dėl veiklų
Paskatinti auklėtojas gebėti taikyti įvairius netradicinius ugdymo metodus ar technologijas, kadangi grupė vienija skirtingų gebėjimų ir poreikių vaikus.	1) auklėtojų ugdymo procese naudojamus ugdymo metodus papildyti netradiciniais ugdymo metodais; 2) suteikti auklėtojoms informacijos apie netradicinius ugdymo metodus.	Atlikta anketinė apklausa “Pedagogo veiklos vertinimas ir analizė” atskleidė, jog auklėtojos yra nepakankamai informuotos apie netradicinius ugdymo metodus. Siekiant eliminuoti šią problemą, ar bent jau sušvelninti jos esamą ir potencialų neigiamą poveikį būtina surengti informacinį pranešimą.	Nuspręsta surengti informacinį pranešimą. Parengti padalomą medžiagą apie netradicinius ugdymo metodus.

23 lentelė

3 etapas: naujų veiklų inicijavimas ir vykdymas (pedagoginio personalo informuotumas apie ugdymo metodus)

Dalyviai	Konkrečios veiklos ir veiksmai
Auklėtojos Ikimokyklinės įstaigos vadovė	2006m. lapkričio 15 d. buvo surengtas informacinis pasitarimas, kuriame dalyvavo šio tyrimo autorė ir lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagogės. Pasitarimo metu buvo aptartos galimos priemonės, siekiant supažindinti įstaigos personalą su netradiciniais ugdymo metodais. Pasitarimo metu buvo priimtas sprendimas, jog metodinės grupės pavaduotoja ugdymui parengs pranešimą apie netradicinius ugdymo metodus ir būdus. Pavaduotoja ugdymui ši pranešimą parengė. 2006m.

	<p>gruodžio 10-20 d. informaciją apie netradicinius ugdymo metodus atnaujino ir pedagogėms išdalino dalomąją medžiagą, taip pat buvo pateiktas rekomenduojamų savarankiškai studijuoti straipsnių sąrašas. Po šio pranešimo auklėtojos buvo informuotos, jog jų veikla ir netradicinių ugdymo metodų taikymas bus stebimas.</p>
--	---

24 lentelė

4 etapas: individualus vertinimas bei refleksija (pedagoginio personalo informuotumas apie ugdymo metodus)

Dalyviai	Individuali eksperimento eigos ir rezultatų refleksija
Auklėtojos	Pokalbio su lopšelio-darželio pedagogėmis metu pastebėta, jog respondentės atsakinėjo į pateiktus klausimus truputį jaudindamosi, buvo ne visai atviros.
Ikimokyklinės įstaigos vadovė	<p>Informacinio susirinkimo metu tyrimo autorė stengėsi pagirti auklėtojas už pastangas, domėjimąsi ugdymo proceso tobulinimu. Pastebėta, jog tyrimo dalyvės jautėsi pamalonintos.</p> <p>Po informacinio pranešimo apie netradicinių ugdymo metodų taikymą, lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagoginio personalo veikla buvo stebima. Vizitų metu buvo pastebėta, jog dažniausiai naudojami tradiciniai ugdymo metodai, atsižvelgiama į vaikų amžių. Priešmokyklinio ugdymo grupėje stengtasi naudoti netradicinius ugdymo metodus atsižvelgiant į iškeltą veiklos tikslą. Nustatyta, jog įvairesnius ugdymo metodus taiko jaunesnės specialistės, išskyrus dirbančią studentę (jai dar nelabai sekasi dėl žinių ir susidomėjimo stokos).</p> <p>Nuolatinė kontrolė ir veiklos stebėjimas sukėlė pedagogių nepasitenkinimą. Sulaukta netgi tokių priekaištų kaip: „kodėl neleidžiama ramiai dirbti?“, „ko iš manęs norima?“. Pastebėta, jog kai kurios pedagogės tapo nervingesnės, pradėjo jausti įtampą. Tokia reakcija paskatino atidžiau vykdyti veiklą.</p> <p>Individualių pokalbių su auklėtojomis metu kai kurios auklėtojos pačios pradėdavo kalbėti apie tai, kokį naują metodą taiko. Pastebėtas pedagogių iniciatyvumas, domėjimasis naujovėmis. Vėliau pedagoginis personalas priprato prie veiklos stebėjimo, dažno vadovo lankymos grupėse.</p>

Tikrinant auklėtojų pildomus dienynus pastebėta, kad ne tik priešmokyklinės grupės dienyne nurodomi netradiciniai ugdymo metodai, bet ir kitų grupių auklėtojų dienyuose. Tai vertintina kaip pažangus pokytis. Lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagogės pradėjo ieškoti naujos informacijos, net ir pasyvesnės auklėtojos, kreipdavosi su klausimais į pavaduotoją ugdymui. Pavaduotoja pokalbių metu pripažino, kad ji per silpnai vykdė pedagogų ugdomosios veiklos organizavimo kontrolę bei perteiktą metodinių naujovių taikymą praktinėje veikloje. Ji yra vyresnio amžiaus, ir tyrimo autorei, kaip ikimokyklinės įstaigos vadovei, atrode nepagarbu jai nuolat reikšti pastabas. Tyrimo autorė šią vadybinę klaidą pripažįsta. Diskusijų su lopšelio-darželio pedagoginiu personalu metu buvo pastebėta, jog darželio pedagogėms sudėtinga prisitaikyti prie nuolatinės kaitos procesų. Ugdomoji veikla atliekama taikant tradicinius ugdymo metodus. Auklėtojos lanko kvalifikacijos tobulinimo kursus, tačiau vangiai taiko juose įgytas žinias, neretai kursai išklausomi, tačiau suteiktos teorinio pobūdžio žinios netaikomos praktinėje veikloje. Tyrimo autorės nuomone, kai kurios pedagogės nedrįsta to daryt, netvirtai jaučiasi, galbūt trūksta žinių ar nepakankamai pasitiki savo gebėjimais taikyti naujoves darbe. Lopšelyje-darželyje „Žiburėlis“ dirba nemažai vyresnio amžiaus pedagogių, įgyjusių išsilavinimą sovietiniais laikais, tad pedagogės susiduria ir su itin šiuolaikiškų reikalavimų problema. Ugdymo procesas reikalauja nuolatinio pedagogo tobulėjimo, nes situacija nuolat kinta. Darbe su vaikais turėtų dominuoti konstruktyvi vaiko ir pedagogo sąveika, turėtų būti naudojamas ugdymas pavyzdžiu, spontaniškas ugdymas, gerinama ugdančioji aplinka. Pedagogės kvalifikacijos tobulinimui bei atestacijai pasiekia numatytą rodiklių lygį, parodo atviras veiklas, gamina didaktines ugdymo ir vaizdines priemones ir kt., tačiau tuo aktyvumas ir baigiasi. Pastebėta, jog didžioji dalis pedagoginio personalo nenori rodyti iniciatyvos, iš esmės tik vykdo tiesioginius įpareigojimus. Tačiau lopšelyje-darželyje „Žiburėlis“ dirba ir aktyvių pedagogių, kurios profesionaliai atlieka savo darbą, domisi metodine literatūra, dalyvauja metodinėje veikloje, gilina teorines žinias, tačiau dauguma nesidomi naujais ugdymo metodais, nerengia projektų grupės problemoms spręsti, aplaidžiai pildo auklėtojos dienyną, paviršutiniškai planuoja ir atlieka savo veiklą. Todėl edukacinio aktyvumo skatinimas lopšelyje-darželyje „Žiburėlis“ yra būtinas.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Teorinių darbo objekto aspektų analizė ir atliktas pedagoginio personalo edukacinio aktyvumo skatinimo įvertinimas leidžia daryti tokias išvadas:

- 1) Edukacinis aktyvumas apibūdinamas skirtingai, tačiau visada pabrėžiama švietimo organizacijų veikla ir šių organizacijų bei individo sąsaja. Darbe naudota ikimokyklinį ugdymą atspindinti edukacinio aktyvumo samprata, - ji apibrėžiama, kaip tikslingas adaptacijos gebėjimų plėtotę įgalinančios ugdymo aplinkos formavimas ikimokyklinėje įstaigoje.
- 2) Aktyvinimo sistema – tai priemonių ir būdų visuma, motyvuojančių ar skatinančių darbuotojus siekti organizacijos tikslų bei užtikrinti personalo pasitenkinimą darbu. Nustatyta, jog motyvacija gali būti interpretuojama kaip: tikslai, mąstymo procesas, ar socialinis procesas. Mokslinėje literatūroje išskiriami keturi pagrindiniai darbuotojų motyvavimo būdai: 1) motyvavimas darbo užmokesčiu; 2) motyvavimas pokalbiu; 3) motyvavimas darbo vertinimu; 4) motyvavimas darbu. Visos šios veiklos yra glaudžiai susijusios su vadovavimu, o jų atlikimo sėkmė taip pat didele dalimi priklauso nuo planavimo bei kontrolės.
- 3) Švietimo paslaugų ikimokyklinėse ugdymo institucijose realizavimas - tai edukacinių, socialinių, kultūrinių, integracinių paslaugų dermė.
- 4) Pagrindiniai edukacinio aktyvumo skatinimo lopšelyje-darželyje „Žiburėlis“ įvertinimo ir refleksijos tikslai buvo: įvertinti pedagoginio personalo edukacinio aktyvumo skatinimo patirtį bei pedagogų poziciją; atlikti veiklos tyrimo refleksijas grupėje; įvardyti rezultatus; identifikuoti edukacinio aktyvumo skatinimo proceso kategorijas. Siekiant nustatyti kokios įstaigos vadovo taikomos vadybinės motyvavimo priemonės veiksmingai skatina lopšelio-darželio „Žiburėlis“ pedagogų edukacinį aktyvumą, buvo atliktas įstaigos vadovo veiksmo tyrimas. Tikslas buvo įgyvedinamas anketinės apklausos, interviu bei pokalbio metodais. Atliktas veiksmo tyrimas atskleidė, jog tyrimo hipotezė buvo patvirtinta: ikimokyklinės įstaigos vadovo tikslingas psichologiškai pagrįstas motyvavimo vadybinių priemonių taikymas didintų ikimokyklinės įstaigos pedagogų edukacinį aktyvumą, kadangi to įstaigos personalas ypač pasigenda. Tyrimas atskleidė, jog auklėtojos yra informuotos apie netradicinius metodus, tačiau retai jos taiko, dėl netvirtų žinių apie ugdymo metodus.

Rekomendacijos:

- Daugelio išsivysčiusių pasaulio šalių švietimo politika remiasi visuomenės atsinaujinimo, edukacinio aktyvumo idėjomis. Tam, kad šios idėjos būtų realizuotos, švietimo sistema turi būti modernizuojama, t.y. konkrečiame visuomenės raidos etape turi pasižymėti aukštesnėmis už bendrą visuomenės lygį specifinėmis kokybėmis ir siekti paspartinti bendrą visuomenės raidą
- Analizuojant pedagogių teiginius galima teigti , kad žinias apie netradicinius metodus reikėtų susisteminti, pagilinti turimas žinias.

LITERATŪRA

- 1) Antinienė, D. (2002) ir kt. *Psichologija studentui*. Kaunas: KTU I-kla.
- 2) Baird, B. (1995) Motivating Student Employees: Examples from Collections Conservation. *Library Resources & Technical Services*. Vol. 39, No. 4, October, p.410-416.
- 3) Bakanauskienė, I. (1992) Personalo motyvas: pagrindinių veiksnių ir metodų sistemos analizė. *Inžinerinė ekonomika*. Kaunas: Technologija.
- 4) Baranauskienė, R. (2003) Anglų kalbos mokytojų studijų reflektvyioji praktika – aukštojo mokslo paradigmos virsmo ir jo raiškos įgalinimo veiksnys. *Socialiniai mokslai*. Nr. 2 (39).
- 5) Barvydienė, J., Kasiulis, K. (1998) *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: Technologija.
- 6) Bauer, C., Messner, E. (2004) Tobulinant mokymo procesą veiklos tyrimo metodu. *Sukurk veidrodį savo mokyklai*. [žiūrėta 2007.04.16]. Prieiga per internetą: <www.i-probenet.net/bookletLITHUANIAN.pdf>
- 7) Bučiūnienė, I. (1996) *Personalo motyvavimas: mokomoji knyga*. Kaunas: Technologija.
- 8) Butkus, F. S. (2003) Vadyba: organizacijos veiklos operatyvaus valdymo pagrindai. Vilnius : Eugrimas.
- 9) Calhoun, E. F. (1994). How to Use Action Research in Self-Renewing School. Association for Supervision and Curriculum Development.
- 10) Charles, C.M. (1999) *Pedagoginio tyrimo įvadas*. Vilnius: Alma litera.
- 11) Gerulaitis, D. (2007) *Tėvų išitraukimo į vaiko ugdymo(-si) procesą plėtotė specialiojoje mokykloje. Daktaro disertacijos santrauka*. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
- 12) Janiūnaitė, B. (2000). Edukacinių novacijų diegimo ypatumai Lietuvos švietimo sistemos modernizavimo kontekste: metodologiniai aspektai. *Socialiniai mokslai*, Nr. 3 (24).
- 13) Janiūnaitė, B. (2004) *Edukacinės novacijos ir jų diegimas*. Kaunas: Technologija.
- 14) Janiūnaitė, B., Rupainienė, V. (2003) Europinių projektų įtakos esminius pokyčius patiriančios šalies švietimui ypatumai. Edukacinių novacijų įvairiapusiškumas europiniuose mokyklų projektuose. *Socialiniai mokslai*. Nr. 2(39).
- 15) Jovaiša, L. (1993) *Pedagogikos terminai*. Kaunas: Šviesa.
- 16) Jucevičius, R. (1998) *Strateginis organizacijų vystymas*. Kaunas: Pasaulio lietuvių kultūros, mokslo ir švietimo centras.

- 17) Juozaitienė, L. (2003) *Verslo ir vadybos įvadas*. Šiauliai: ŠU I-kla.
- 18) Jurašaitė-Harison, E. (2004) Veiksmo tyrimo vaidmuo siekiant profesionalumo. *Žvirblių takas*. Nr. 6.
- 19) Kardelis, K. (2002) *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vilnius: Judex.
- 20) Kardelis, K. (2005) *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai: vadovėlis*. Šiauliai: Lucilijus.
- 21) Kasiulis, J., Barvydienė, V. (2003) *Vadovavimo psichologija*. Kaunas: KTU I-kla.
- 22) Kaušylienė, A. (2001) *Mokyklų tinklo, siekiančio jaunimo edukacinio stimuliavimo, kūrimo prielaidos ir galimybės*. Socialinių mokslų daktaro disertacija. Kaunas: Technologija.
- 23) Landsbergienė, A., Jankauskienė, L. (2006) Priešmokyklinės grupės aplinka. *Metodinės rekomendacijos ikimokyklinio ugdymo programai rengti*. Vilnius : Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos Švietimo aprūpinimo centras.
- 24) Lewin, K. (1947), Action Research and minority problems. *Journal of social issues*. 2, p. 34-36.
- 25) Marcinkevičiūtė, L. (2005) Teoriniai ir praktiniai darbuotojų motyvavimo modeliai. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 34.
- 26) McClelland, D.C., Burnham, D.H. (2003) Power Is the Great Motivator. *Harvard Business Review*, January, Vol. 81, Issue 1.
- 27) Purvaneckienė, G. (2005) Švietimo politika ir ikimokyklinio bei priešmokyklinio ugdymo plėtra. *Acta Pedagogica Vilnesia*, Nr. 15.
- 28) Randall, W. Jensen *Extreme Software Cost Estimating*. [žiūrėta 2007.04.06] Prieiga per internetą: <<http://www.stsc.hill.af.mil/crosstalk/2004/01/0401Jensen.html>>
- 29) Silverstone, C. (1996) Motivation and Management Styles in the Public and Private Sectors in Taiwan and a Comparison With the United States. *Journal of Applied Social Psychology*. Vol. 26 Issue 20.
- 30) Simonaitienė, B. (2002) Šiuolaikinė mokykla: ką turi žinoti ir gebėti mokytojai ir mokyklos vadovai, kad mokykla taptų besimokančia organizacija? [žiūrėta 2007.04.14]. Prieiga per internetą: <www.mkc.lt/dokumentas/mokymosi_medziaga/ar_musu_tikslas_MBO.doc>
- 31) Stoll, L., Fink, D. (1998). Keičiame mokyklą. Vilnius: Margi raštai.
- 32) Šidlauskienė, V. (2006) Švietimo kaitos mikrokontekstas: pedagogų prisitaikymas ir pasipriešinimas. *Acta Pedagogica Vilnesia*. Nr. 17.
- 33) Targamadžė, V. (2000) Edukacinio stimuliavimo sąvokinė erdvė. *Socialiniai mokslai*. Nr. 1 (22).
- 34) Targamadžė, V. (2001) Edukacinis stimuliavimas Lietuvos bendrojo lavinimo mokykloje. *Ugdymo psichologija*. Nr. 2(9).

- 35) VDU Švietimo studijų centras (2006) *Mokomoji medžiaga mokytojų kvalifikacijos tobulinimo programai: "Veiklos tyrimas pedagoginės praktikos kaitai"*. [žiūrėta 2007.04.15]. Prieiga per internetą: <www.mkc.lt/dokumentas/mokymosi_medziaga_II/veikime_kitaip.pdf>
- 36) (2001) *Ikimokyklinis ugdymas*. [žiūrėta 2007.04.25]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/apzvalgos/sv01_39.pdf>
- 37) (2003) Darbo paieškos efektyvumo didinimas: mokomoji knyga. Kaunas: KTU Savivaldos mokymo centras.
- 38) (2004) *Švietimas 2003*. Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas.
- 39) (2004) *The Nordic countries in figures 2004*. Nordic Council of Ministers.

PRIEDAI

1 priedas

ŠIAULIŲ LOPŠELIS-DARŽELIS „ŽIBURĖLIS“

ANKETA PEDAGOGUI

PEDAGOGO 2005-2006 M. M. VEIKLOS VERTINIMAS IR ANALIZĖ

Pažymėkite eilės tvarka, kurioms darbo sritims skyrėte daugiausia laiko (1 – daugiausia skyrėte laiko; 6 – mažiausiai):

- vaiko priežiūra ir globa
- pedagoginis darbas su vaikais
- pedagoginis darbas su tėvais
- vaiko veiklos organizavimas
- pasirengimas veiklai
- dokumentacijos pildymas
- kita (įrašykite) _____

Ar Jūs dalyvavote tiksliniuose projektuose/programose? Jei taip, tai pažymėkite kuriuose?

- Vaikų teisių apsaugai gerinti;
- Vaikų sveikatai gerinti;
- Spec. poreikių vaikų ugdymui gerinti;
- Socialinės atskirties vaikų integracijai gerinti;
- Meninio ugdymo;
- Tėvų švietimui gerinti;
- Kita (įrašykite) _____

Pažymėkite, koks ikimokyklinio ugdymo pedagogo vaidmuo Jums yra svarbiausias:

- Globėjas
- Ugdytojas
- Konsultantas
- Šeimos konsultantas
- Kita (įrašykite) _____

Ar vaikų ugdymas šiuolaikinėje visuomenėje reikalauja naujų ikimokyklinio ugdymo metodų ir formų?

- Taip
- Iš dalies
- Ne

Apie kokius naujus ugdymo metodus diskutavote savo darbe?

Ar turėjote galimybės susipažinti su naujovėmis?

- dokumentais, reglamentuojančiais ikimokyklinių institucijų veiklą
- naujomis ugdymo programomis

metodinėmis rekomendacijomis dėl ikimokyklinio ugdymo
 užsienio vaikų darželių patirtimi
kita (įrašykite) _____

Kokiu būdu gavote informaciją apie naujoves ikimokyklinio ugdymo srityje?
 lankiau įvairius kursus, seminarus
 užsiėmiau savišvieta
 dalyvavau metodiniuose rateliuose
 tęsiu studijas (pvz., magistrantūroje)
kita (įrašykite) _____

Kas labiausiai Jūsų įstaigoje inicijuoja pokyčius? (Pažymėkite vieną atsakymą)
 įstaigos administracija
 patys pedagogai
 tėvai
 švietimo skyrius
kita (įrašykite) _____

Kokios pagrindinės priežastys, stabdančios pokyčius institucijoje?
 žinių stoka
 laiko stoka
 pokyčių baimė
 materialaus paskatinimo stoka
 skurdi įstaigos materialinė bazė
 biurokratizmas (popierizmas)
 finansų stoka
kita (įrašykite) _____

Kokios jums reikia pagalbos, kad galėtumėte geriau jaustis darbe?
 sudaryti sąlygas žinių atnaujinimui
 informavimo
 specialistų konsultavimo (psichologo ir pan.)
kita (įrašykite) _____

Įvardinkite 3 pagrindines problemas, kurios trukdo Jūsų sėkmingam darbui vaikų darželyje:
 konsultavimo stoka
 priverstinis organizavimas ir dalyvavimas visuose konkursuose
 didelis skaičius vaikų grupėje
 sunki tėvų materialinė situacija
 skurdi įstaigos materialinė bazė
 pastovios darbo vietos neužtikrinimas
 biurokratizmas (popierizmas)
kita (įrašykite) _____

Išvardinkite 3 teigiamus dalykus, išskiriančius Jūsų įstaigą:

1.
2.
3.

Išvardinkite pagrindinius Jūsų įstaigos trūkumus, kuriuos galėtumėte pašalinti:

Įstaigoje nuolat siūlomos naujovės, siekiant sėkmingiau dirbti su vaikais:

Teiginiai	Dažnai (1 kartą per mėnesį)	Katais (1 kartą per pusę metų)	Retai (1 kartą per metus)	Niekada
Vykdomi projektai				
Organizuojami netradiciniai renginiai				
Pertvarkoma grupės ar darželio aplinka				
Kita (įrašykite)				

Dominuojančios ugdymo technologijos Jūsų darbe su vaikais:

__spontaniškas ugdymas

__konstruktyvi vaiko ir pedagogo sąveika

__ugdymas pavyzdžiu

__ugdančiosios aplinkos sudarymas

__tiesioginis mokymas

Kokie pokyčiai įvyko Jūsų grupėje 2005-2006 m. m.?

Kokią metodinę literatūrą įsigijote šiais mokslo metais?

Kokios galimos planavimo formos ikimokykliniame ugdyme ir kokias dažniausiai naudojate?

Kokiomis nuostatomis vadovaujate planuodamos veiklą?

Į ką atkreipiate didžiausią dėmesį planuodamos?

Kokiais atvejais ir kaip į ugdymo turinio planavimą įtraukiate kitus bendruomenės narius?

Kaip gaunate informaciją apie ugdymo planavimą?

Išvardinkite, kokią dokumentaciją pildėte:

Ko reikėtų atsisakyti?

DĖKOJAME J