

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS  
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

**Vilija Butikienė**

Edukologijos magistrantūros studentė

**IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGOS  
PEDAGOGINIO PERSONALO ATRANKOS KRITERIJŲ TYRIMAS**

Magistro darbas

Mokslinė vadovė  
soc. m. dr. Birutė Šilėnienė

Šiauliai, 2008

Darbas originalus ..... Vilija Butikienė

Vilija Butikienė. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos personalo atrankos kriterijų tyrimas. Edukologijos magistro darbas/ mokslinė vadovė soc. m. dr. Birutė Šilėnienė; Šiaulių universitetas, Edukologijos katedra. – Šiauliai, 2008. – 71 p.

## SANTRAUKA

Ankstyvosios vaikystės amžiaus tarpsnio vaikus ugdo šeima ir ikimokyklinių įstaigų pedagogai, todėl svarbu, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigoje dirbtų tinkamiausi šiam darbui pedagogai. Ikimokyklinis ugdymas gali būti analizuojamas ne tik instituciniu, bet ir intrapersonaliniu lygmenimis, todėl vertinant ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų atranką, galima teigti, kad pedagoginėje veikloje atsiranda papildoma dedamoji – veiklos priklausomybė nuo darbuotojo pašaukimo profesijai. Profesinio kryptingumo aspektas vertinant ikimokyklinio ugdymo pedagogą ir įtraukiant šį kriterijų į pedagoginio personalo atranką gali būti vertinamas kaip švietimo vadybos naujovė ikimokyklinio ugdymo įstaigoje.

**Tyrimo objektas** – ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų atrankos kriterijai. **Tyrimo tikslas** – išsiaiškinti pagrindinius ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagoginio personalo atrankos kriterijus, įvertinant formaliuosius kvalifikacinius reikalavimus bei pedagogo profesinį kryptingumą. **Uždaviniai**: atskleisti ikimokyklinio ugdymo sistemos kaitos bruožus; nustatyti ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesinio pašaukimo ir profesionalumo sąsajas; nustatyti ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinį kryptingumo vertinimo kriterijus. Tyrimas atliekamas naudojant šiuos teorinius, empirinius bei statistinius **tyrimo metodus**: mokslinės literatūros analizė, dokumentų turinio analizė, anketinė apklausa, struktūrizuotas interviu, kokybinis vaikų prezentacijų tyrimas, kiekybinė ir kokybinė empirinio tyrimo metu gautų duomenų analizė.

Darbe analizuojama ikimokyklinio ugdymo sampratos kaita retrospektyviniu aspektu, pedagogo profesinio pašaukimo ir veiklos sąsajos, nusakomos pedagoginio personalo atrankos ypatybės, vertinamas pedagoginis personalas tinkamumo ir kryptingumo požiūriu, pateikiamas ugdytinių auklėtojos „svajonių modelis“ ir nusakomi pagrindiniai pedagoginio personalo atrankos kriterijai ikimokyklinio ugdymo įstaigoje.

Vilija Butikienė. Research of the Preschool Educational Institution Pedagogical Staff Selection Criteria. Master of Science Final Work of Education Management/ Research Advisor: PhD. Birutė Šilėnienė, Šiauliai University, Department of Education – Šiauliai, 2008. – 71 p.

## SUMMARY

Family and preschool educational institutions' pedagogical staff are responsible for children education and upbringing in infancy period, in childhood. That is reason for selection of really suitable persons and educators. Preschool education might be analyzed by institutional and intrapersonal level. With evaluation of preschool educational institutions in institutional level originate education activity dependence of avocation. Involvement of singleness of profession aspect to the selection criteria of educators of preschool educational institutions is innovation of education management in the preschool education institution.

**Object of research** is criteria of preschool education institutions educators' selection. **Main goal** of research is to clarify main criteria of educators' selection for the preschool educational institutions, with evaluations of formal requirements for qualification and involvement of singleness of profession aspect. **Tasks of research** are: to educe the changes of the preschool education system; to stand correlation of preschool educators' avocation and professionalism; to determinate criteria of preschool education institutions educators' selection. **Methods of research:** theoretical (analysis of science literature, content analysis of documents), empirical qualitative and quantity (questioning, structural interviewing, presentations research, statistical qualitative data analysis).

In the Final Work there are evaluation of preschool education changes, analysis of dependence between educators' avocation and professionalism, selection criteria, evaluation of pedagogical staff peculiarities and verification with opinion of management staff and „dream model“ of children, there are defined main criteria of pedagogical staff selection for preschool education institution.

# TURINYS

ĮVADAS .....	5
1. IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGOS PERSONALO SAMPRATOS KAITA .....	9
1.1. Ikimokyklinio ugdymo retrospektyva .....	9
1.2. Šiuolaikinio ikimokyklinio ugdymo bruožai .....	12
1.3. Pedagoginio pašaukimo problema .....	18
1.4. Pedagoginės veiklos profesionalizacija .....	23
1.5. Pedagoginio personalo atrankos ypatumai .....	28
2. IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGOS PERSONALO VERTINIMAS .....	33
2.1. Tyrimo organizavimas, metodika, imties charakteristika .....	33
2.2. Ikimokyklinių ugdymo įstaigų personalo profesinių kompetencijų savianalizė .....	39
2.3. Ikimokyklinių ugdymo įstaigų personalo asmeninių savybių vertinimas .....	44
2.4. Ikimokyklinių ugdymo įstaigų personalo kvalifikacijos vertinimas .....	46
3. IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGOS PEDAGOGŲ ATRANKOS KRITERIJŲ VERTINIMAS .....	53
3.1. Auklėtojo „svajonių modelis“ įstaigos ugdytinių požiūriu .....	53
3.2. Ikimokyklinės įstaigos personalo atrankos kriterijai vadovų požiūriu .....	56
IŠVADOS .....	63
REKOMENDACIJOS .....	65
LITERATŪRA .....	67
PRIEDAI .....	71

## IVADAS

**Aktualumas.** Vertinant Lietuvos pastarųjų metų struktūrinius ekonomikos, socialinius, politinius pokyčius, galima teigti, kad šalis, įgyvendina rinkos ekonomiką ir įvairių ūkio sričių reformas ir tampa stabilios demokratijos valstybe, kurioje švietimas yra prioritetinga valstybės remiama raiškos sritis. Dėl Lietuvoje vis dar ryškių paskutiniųjų dviejų dešimtmečių socialinės, ekonominės ir politinės transformacijos padariniai, visuomenės ir mentaliteto kaitos problema vis dar aktuali. Ankstyvosios vaikystės amžiaus tarpinio vaikus ugdo šeima ir ikimokyklinių įstaigų pedagogai. Ikimokyklinio ugdymo įstaigoje visų pirma ugdomos asmeninės savybės ir nuo pat mažumės įtvirtinami socialiniai įgūdžiai. Ikimokyklinio ugdymo pedagogams būtina aktyviai tęsti visuomenės kaitą, formuojant laisvoje, demokratinėje valstybėje gimusius ir augančius vaikus, kurie lems tolesnę visuomenės kaitą, todėl svarbu, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigoje dirbtų tinkamiausi šiam darbui pedagogai.

Pagrindiniai pedagoginio personalo atrankos ypatumai išskiriami atsižvelgiant į tai, kad ikimokyklinis ugdymas gali būti analizuojamas instituciniu ir intrapersonaliniu lygmenimis (Kvieskienė, 2003, 2005). Vertinant ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų atranką personalo vadybos aspektu, galima teigti, kad kiekvienos organizacijos veiklos kokybė daugiausia priklauso nuo personalo kvalifikacijos ir motyvacijos, tačiau pedagoginėje veikloje atsiranda papildoma svarbi dedamoji – veiklos priklausomybė nuo darbuotojo pašaukimo profesijai. Taigi, ikimokyklinio ugdymo pedagogų atrankos požiūriu, mokėjimas pasirinkti tinkamus žmones į svarbiausias pareigas ikimokyklinio ugdymo įstaigoje yra kritiškai svarbus sėkmingos veiklos veiksnys.

Ikimokyklinio ugdymo pedagogų kvalifikacijos ir atrankos problemų įvardijimas atskleidžia ugdymo įstaigos vadovybės siekius užtikrinti vaikų visavertę raidą ir gerovę. Šie tikslai ikimokyklinio ugdymo įstaigoje neatsiejami nuo racionalaus žmonių išteklių panaudojimo.

**Temos iširtumas.** Ikimokyklinio ugdymo pedagogų atrankos kriterijų formavimo požiūriu yra svarbūs šie mokslininkų teoriniai ir empiriniai darbai:

- vertinantys ankstyvosios vaikystės ypatumus bei ugdymo problemas šiuo amžiaus tarpsiu (Aramavičiūtė, 1998; Adaškevičienė, 2000; Mondeikienė, 2000; Vasiliauskas, 2006; Dailidienė, 2000; Andriekienė, Ruzgienė, 2001; Bitinas, 2001; Gailienė, 2001; Brėdikytė, 2002; Grinevičienė, 2002; Braslauskienė, Šmitienė, 2002; Juodaitytė, 2003a; Čepienė, Žakaitienė, 2007),

- nusakantys vaiko socializacijos bruožus modernėjančioje visuomenėje raidą (Jonutytė, 1999; Mumgaudis, 1999; Monkevičienė, 2000; Kučinskienė, 2000; Jucevičienė, Janiūnaitė, 2000; Rupšienė, 2001; Lukoševičius, Kvieskienė, 2005; Raudys, 2006; Vasiliauskas, 2006; Jonutytė, Braslauskienė ir kt., 2006),

- išryškinantys laikmečio iššūkius bei apibūdinantys pedagogų rengimo kaitą profesinių ir asmeninių kompetencijų požiūriu (MsLaughlin, 1997; Kregždė, 1988; Petrauskaitė, 1996; Jovaiša, 1999; Dirgėlienė, 1999; Kučinskienė, Kučinskas, 2000; Stanišauskienė, 2000; Navaitienė, 2000; Laužackas, Pukelis, 2000; Kavaliauskienė, 2001, 2007; Malinauskas, 2001; Andriekienė, 2001; Tamošiūnas, Filipavičienė, Bondarenko, Šutinienė, Tvinkūnienė, Krukauskienė, 2002; Juodaitytė, 2003b; Braslauskienė, Eidėjūtė, 2003; Tijūnėlienė, 2004; Jurevičiūtė, 2004; Pukelis, 2004, 2007; Jurašaitė, 2005; Navickienė, Pukelis, 2006; Saulėnienė, Židžiūnaitė, Katiliūtė, 2006; Merkys, Urbonaitė-Šlyžiuvienė ir kt., 2006; Neifachas, 2007; Autkevičienė, 2007).

Pastebėtina, kad daugiausia tiriama atskirų ikimokyklinės pedagogikos objektų, procesų ar tiesioginės pedagoginės veiklos ar socializacijos problematika. Minėtuose mokslo darbuose galima išskirti edukologijos mokslo tyrimų kryptį, susiformavusią apie 2000 m., kuri susijusi su pedagogų kvalifikacijos, tinkamumo, pedagoginio pašaukimo bei asmeninių savybių darnos problema (Kregždė, 1988; Petrauskaitė, 1996; Kavaliauskienė, 2001, 2007; Braslauskienė, Eidėjūtė, 2003; Pukelis, 2004, 2007). Atsižvelgiant į visuomenėje vyraujančią masinį aukštojo mokslo siekimą, vykstančią švietimo sistemos reformą, perteklinį ikimokyklinio ugdymo pedagogų skaičių bei smuktelėjusį pedagogo profesijos prestižą visuomenėje, galima tvirtinti, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesiniam tinkamumui, atrankai, įsidarbinimo galimybėms bei profesinei karjerai skiriamas paviršutiniškas dėmesys tiek švietimo tyrėjų, mokslininkų, tiek švietimo politikos lygmenyse.

**Problema.** Siekiant vaiko gerovės ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje bei spartesnės visuomenės kaitos, būtina pedagoginio personalo atranka. Ar visada formalius reikalavimus atitinkantis pedagogas iš tiesų yra geras pedagogas? Kokį pedagogą priimtų į darbą ikimokyklinės įstaigos vadovas? Koks pedagogas patinka vaikams?

**Tyrimo objektas.** Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų atrankos kriterijai.

**Hipotezė.** Ikimokyklinio ugdymo pedagogų kvalifikacijos, tinkamumo ir atrankos problemų įvardijimas leidžia daryti prielaidą, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogas, atsakingas už visavertį vaiko ugdymą įstaigoje, turi būti atrenkamas ne tik pagal formalius reikalavimus, bet atsižvelgiant ir į profesinio kryptingumo veiksnį, kuris neatsiejamas nuo savęs pažinimo bei vertinimo.

**Tyrimo tikslas.** Išsiaiškinti pagrindinius ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagoginio personalo atrankos kriterijus, įvertinant formaliuosius kvalifikacinius reikalavimus bei pedagogo profesinį kryptingumą.

**Uždaviniai:**

1. Atskleisti ikimokyklinio ugdymo sistemos kaitos bruožus.
2. Nustatyti ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesinio pašaukimo ir profesionalumo sąsajas.
3. Įvertinti ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijas kaitos požiūriu.
4. Nustatyti ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinio kryptingumo vertinimo kriterijus.
5. Išskirti ikimokyklinio ugdymo pedagogų atrankos ypatumus.
6. Numatyti ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagoginio personalo atrankos kriterijus.

**Tyrimo metodai.** Tyrimas atliekamas naudojant šiuos teorinius, empirinius bei statistinius tyrimo metodus:

- **Teoriniai:** mokslinės literatūros analizė, dokumentų turinio analizė.
- **Empiriniai:** anketine apklausa, struktūrizuotas interviu.
- **Statistiniai:** kiekybinė ir kokybinė empirinio tyrimo metu gautų duomenų analizė.

**Tyrimo imtis ir organizavimas.** Tyrimo imtis atitinka tyrimo populiaciją, kurią sudaro Šakių miesto ir rajono ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagoginis personalas. Imties dydis – tai 11 įstaigų vadovų, direktorių ir pavaduotojų, bei 93 pedagogai. Imtis yra reprezentatyvi Šakių rajono ikimokyklinio ugdymo pedagogų požiūriu, todėl tyrimo išvados bus taikomos tik Šakių rajono ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų atrankos kriterijams formuoti. Kokybinis ugdytinių svajonių auklėtojo prezentacijų tyrimas buvo atliktas Šakių lopšelyje darželyje „Klevelis“, tyrime dalyvavo 39 ugdytiniai 3-7 metų amžiaus. Ugdytinių tyrimo imtis atrinkta naudojant „patogios“ imties principą – tyrėja yra šios ikimokyklinio ugdymo įstaigos direktorė, todėl pažįsta įstaigos vidinę aplinką, gali teisingai interpretuoti vaikų pasisakymus.

**Tyrimo etapai:**

1. 2006 m. rugsėjo – gruodžio mėn.: tyrimo temos bei problemos aptarimas, tikslo, uždavinių, hipotezės formulavimas, bibliografijos sudarymas, tyrimo įvado rengimas.
2. 2007 m. sausio – birželio mėn.: mokslinės literatūros analizė, teorinis tyrimo pagrindimas.
3. 2007 m. rugsėjo – spalio mėn.: empirinio tyrimo koncepcijos formavimas, tyrimo instrumento sukūrimas.
4. 2007 m. lapkričio – gruodžio mėn.: ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų apklausa pagal klausimyną pedagogams (žr. 1 priedas), siekiant nustatyti pedagogų tinkamumą pasirinktai profesijai vertinant pedagogų savęs pažinimą, turimą kvalifikaciją ir jos tobulinimo poreikius.

Tuo pačiu metu vykdoma ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovaujančių darbuotojų apklausa pagal klausimyną ekspertams (žr. 2 priedas), siekiant nustatyti pedagogų ir vadovų vertinimo atitiktį ir verifikuoti pedagogų atitikimo pasirinktai profesijai savęs vertinimą.

5. 2008 m. sausio mėn.: interviu su ugdymo įstaigų vaikais, siekiant sukurti auklėtojo „svajonių modelį“. Siekiant nustatyti, koks auklėtojas labiausiai patinka vaikams, buvo atliktas kokybinis vaikų auklėtojo prezentacijų tyrimas. Tyrėja fiksavo kiekvieno vaiko vardą, amžių ir pasisakymą. Vertinant auklėtoją, pirmiausia domimasi jo dalykine kompetencija, tačiau svarbu yra ir psichologinė aplinka, kurioje vyksta ugdymo procesas. Nustatyta, kad kiekvienas turi savo lyderio išsivaizdavimą, ir jei esamas lyderis ir svajonių lyderis, šiuo atveju, auklėtojas, sutampa – galima tikėtis puikių pedagoginės veiklos rezultatų. Auklėtinių suformuoto auklėtojo idealo įvardijimas ir teorinis jo pagrindimas yra veiksminga priemonė siekiant pedagogų veiklos, elgesio kaitos. Ugdymo procesui ir sąveikai šiame procese nagrinėti remiamasi N.M. Stumpf (2003) galių teorija dėl pedagogų pozicinės galios taikymo bei transformacinės lyderystės teorija (Antoniakis, Cianciolo, Stenberg, 2004; Barbuto, 2005).

6. 2008 m. vasario - balandžio mėn.: empirinio tyrimo duomenų analizė, išvadų rengimas, darbo apipavidalinimas.

**Naujumas.** Šiame darbe laikomasi požiūrio, kad profesinis kryptingumas – svarbiausia profesinio pašaukimo dalis, apimanti asmens motyvaciją, profesinius interesus, nuostatas, požiūrius, įsitikinimus ir pan. Formalioje įprastoje darbuotojų atrankoje profesinis kryptingumas, apimantis psichologinius ir fizinius asmens gebėjimus, individualius charakterio bruožus, mokslininkų ir praktikų yra vertinamas kaip nesvarbus darbuotoją apibūdinantis veiksnys, t.y. tolygus nevertinimui. Siekiant atrinkti darbui geriausius pedagogus, būtina į ikimokyklinės įstaigos pedagogų atrankos kriterijus įtraukti profesinį kryptingumą vertinantį kriterijų, o tam neišvengiamai reikia harmonizuoti mokslinius požiūrius dėl pedagogo profesijos pasirinkimo racionalumo ir pedagoginio pašaukimo. Jei bendruoju atveju kiekvienos organizacijos veiklos kokybė daugiausia priklauso nuo personalo kvalifikacijos ir motyvacijos, tai pedagoginėje veikloje atsiranda papildoma svarbi dedamoji – veiklos priklausomybė nuo darbuotojo pašaukimo profesijai. Profesinio kryptingumo aspektas vertinant ikimokyklinio ugdymo pedagogą ir įtraukiant šį kriterijų į pedagoginio personalo atranką yra švietimo vadybos naujovė.

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro įvadas, 3 skyriai, išvados ir rekomendacijos, literatūros sąrašas, 10 priedų. Darbą iliustruoja 11 lentelių ir 16 paveikslų. Darbo apimtis (be priedų) 71 puslapis.



# 1. IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGOS PERSONALO SAMPRATOS KAITA

## 1.1. Ikimokyklinio ugdymo retrospektyva

Ugdymo istorija perima visa, ką nauja yra davę kai kurie ugdymo veikėjai ar pedagoginės minties autoriai (pavyzdžiui, Konfucijus, Sokratas, Platonas, Aristotelis, Kvintilianas, Šv. Augustinas, J. A. Komenskis, Ž. Ž. Ruso, J. H. Pestalocis, J. F. Herbartas, A. Dystervėgas, K. Ušinskis, Dž. Diuji, J. Vabalas-Gudaitis, S. Šalkauskis, J. Laužikas, M. Lukšienė, L. Jovaiša, B. Bitinas, L. Šiaučiukėnienė, J. Vaitkevičius ir kt.). Tūkstančių pedagogų, kurių didelė dalis nežinomi, patirtį žmonija kaupė iš kartos į kartą. S. Šalkauskis pedagogikos istoriją vertino kaip vaidinančią tarpininkaujamą rolę tarp pedagogikos mokslo ir praeities ugdymo patyrimo.

Vaikų darželis, kaip reiškinys ir ugdymo institucija, Lietuvoje jau žinomi daugiau kaip 160 metų. Darželių kūrimosi pradžia Lietuvoje nedaug atsiliko nuo Europos ir kitų pasaulio valstybių. Lietuva atsidūrė vienoje gretoje su didžiosiomis pasaulio valstybėmis, kurių teritorijoje vaikų darželiai tuo laiku dar tik kūrėsi (Jonutytė, Braslauskienė ir kiti, 2006):

- Rusijoje – 1863 m.,
- JAV – 1855 m.,
- Vokietijoje – 1837 m.

Yra žinoma, kad 1847 m. Klaipėdoje buvo įsteigtas pirmasis vaikų darželis (Jonutytė, Braslauskienė ir kiti, 2006). Padvariuose grafitės Marijos Tiškevičiūtės iniciatyva 1898 m. buvo įsteigtas pirmasis lietuviškas vaikų darželis. Prie tvėnkinio stovinčiame dvaro ligoninės pastate vasaros lauko darbų metu savo vaikus atvedavo į darbus einančios samdinės (Mažosios Lietuvos istorijos muziejaus informacija, 2008). Šiauliuose pirmasis vaikų darželis buvo įsteigtas 1927 m. spalio 15 d. (Šiaulių „Aušros“ muziejaus informacija, 2008).

XIX a. pradžioje pirmieji vaikų darželiai Nepriklausomoje Lietuvoje buvo atidaryti 1920 m. Nei valstybė, nei savivaldybės savo darželių neturėjo, visus juos įsteigė ir dažniausiai išlaikė visuomeninės draugijos (apie trečdalį visų šalyje veikusių darželių buvo atidariusi Lietuvos vaiko draugija, kelias dešimtis – Šv. Vincento Pauliečio draugija), parapijos, vienuolijos ir pavieniai privatūs asmenys (Jucevičienė, 1997). Dėl nuo viduramžių dominavusios nuostatos, kad gailestingųjų pareiga padėti vargšams, bažnyčia tapo viena pirmųjų institucijų, skatinusių labdarą ir vargšų globą bei kūrusių pirmuosius vaikų darželius (Kvieskienė, 2003). Miestelėnu, valstiečių šeimų ikimokyklinio amžiaus vaikų buvo auklėjami namie.

Ikimokyklinių įstaigų kūrėjai lankydavosi gretimuose kraštuose, stebėdavo ten veikusius darželių darbu, pedagoginėje spaudoje analizuodavo F. Frėbelio, M. Montessori, O. Dekrolio

sistemų patirtis. Visos sistemos buvo vertinamos gana kritiškai, darželių pedagogai ir vadovai buvo skatinami derinti jas prie vietos sąlygų (Jonutytė, Braslauskienė ir kiti, 2006).

Juridiškai vaikų darželis buvo įteisintas 1936 m. vasario 13 d. „Vaikų darželių ir aikštelių įstatymu“, kuriame išreiškiama tautinio ugdymo nuostata - vaikų kiemeliuose turi būti kalbama vaikų gimtąja kalba, auklėjama tautiškumo ir tėvų religijos, doros dvasia (Jucevičienė, 1997; Jonutytė, Braslauskienė ir kiti, 2006).

Prasidėjus 1940 m. okupacijai, veikė 172 darželiai, juos lankė 6,5 tūkst. vaikų. Tuometinė Švietimo ir Vidaus reikalų ministerijos materialiai rėmė tik apie trečdalį visų darželių. Beveik kas trečiame Lietuvos darželyje dirbo įvairių kongregacijų vienuolės. Reikiamą išsilavinimą jos dažniausiai įgydavo privačiuose darželių vedėjų kursuose. Darželiuose vaikai buvo ne tik maitinami ir auklėjami: neturtingų šeimų vaikams vienuolynai rengdavo kalėdines eglutes, Motinos dienos minėjimus ir pan., iš rinkliavų, aukų parengdavo jiems dovanėlių, saldumynų, drabužėlių (Jucevičienė, 1997).

Keičiantis santvarkai, keitėsi svarbiausi visuomenės gyvenimo, o tuo pačiu ir ugdymo, principai. Po sovietinės okupacijos buvo primestas kitoks požiūris į vaikų auklėjimą, į ikimokyklinį ugdymą. Šeimos reikšmė pradėta ignoruoti, o pirminė teisė į vaikų ugdymą suteikta visuomenei (Rupšienė, 2001; Rajeckas, 2001). Žymūs Lietuvos pedagogai ir mokslininkai priešinosi vykdomai priešmokyklinio ir ankstyvo mokyklinio amžiaus vaikų rusinimo politikai, kai kurie mokslininkai už pilietiškus ir drąsius poelgius netgi buvo atleidžiami iš pareigų, ignoruojama jų mokslinė veikla. Ikimokyklinių įstaigų darbas pradėtas ideologizuoti. Besikeičiantis valstybės požiūris, ekonomikos būklė tiesiogiai atspindėjo ikimokyklinių įstaigų veikloje. Pokariu, kai visos jėgos buvo metamos ekonomikai atstatyti, socialinės lengvatos buvo minimalios, šeima nebesugebėjo be valstybės paramos gyventi visaverčio gyvenimo, todėl masiškai buvo steigiami lopšeliai ir darželiai. 1967–1968 m. ikimokyklines įstaigas lankė 64 % visų Lietuvos vaikų (Jonutytė, Braslauskienė ir kiti, 2006).

Lietuvai atgavus Nepriklausomybę, siekiama vėl grįžti prie tradicinių ugdymo, šeimos ir tikėjimo vertybių (Dirgėlienė, 1999; Dailidienė, 2000; Beržinskis, 2004; Jonutytė, Braslauskienė ir kt, 2006). 1988 m. paskelbtas Tautinės mokyklos koncepcijos projektas, kuris laikomas Lietuvos švietimo reformos pradžia. Švietimo reforma remiasi demokratine Lietuvos ir Europos švietimo patirtimi ir humaniškumo, demokratiškumas, nacionalumo, atsinaujinimo principais bei vertybėmis. 1990 m. įvyko esminis tautos ir žmogaus savimonės bei jos formavimosi posūkis. Sovietinės mokyklos išugdytą visuomenę buvo būtina keisti į kitokio mentaliteto visuomenę. 1992 m. Vyriausybės patvirtinta Lietuvos švietimo koncepcija, yra pagrindinis ir svarbiausias konceptualus švietimo reformos dokumentas.

Lietuvos švietimo istorija laikotarpiu po Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo sąlygiškai gali būti skirstoma į tris etapus:

I etapas – 1990–1997 m.,

II etapas – 1998–2002 m.,

III etapas – nuo 2003 m.

Pirmajame švietimo reformos etape buvo parengti teoriniai švietimo reformos pagrindai (mokyklų tipų, ugdymo turinio koncepcijos) bei juridiniai reformos dokumentai (švietimo įstatymas, mokyklų nuostatai ir kt.). Tolesniuose etapuose buvo reorganizuotos švietimo valdymo struktūros – ministerija, savivaldybių švietimo skyriai ir kt., pradėta profesinių bei aukštesniųjų mokyklų pertvarka, reorganizuojama aukštųjų mokyklų sistema. Lietuvoje pradėta kurti vieninga tęstinė (permanentinė) ugdymo diferencijavimu ir integravimu besiremianti švietimo sistema, aprėpanti formalųjį bei neformalųjį švietimą, valstybinių bei privačių švietimo įstaigų tinklą. Švietimo reforma praktikoje buvo įgyvendinama per visų švietimo sistemos elementų kaitą: naujų švietimo tikslų ir uždavinių, struktūros nustatymą, naujų programų, mokymo planų sukūrimą, ugdymo proceso ir metodų atnaujinimą, švietimo sistemos valdymo, pedagogų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo tobulinimą (Jonutytė, Braslauskienė ir kt., 2006).

Dėl besikeičiančių politinių, ekonominių ir socialinių sąlygų kito ikimokyklinių įstaigų būklė. Pastebėta, kad daugiausia ikimokyklinio ugdymo įstaigų įregistruota būtent 1990 m., tačiau jau nuo 1990 m. iki 1993 m. ikimokyklinių įstaigų skaičius sumažėjo perpus (Jonutytė, Braslauskienė ir kiti, 2006) ir per pirmuosius penkerius Nepriklausomybės metus ikimokyklinių ugdymo įstaigų kaimuose sumažėjo nuo 868 iki 239, miestuose – nuo 813 iki 502 (Vaikų teisių apsaugos inspektoriaus informacinis biuletenis, 2007). Tuštėjant darželiams, juos pradėta masiškai uždaryti (nuo 1995 m. pagal savivaldybių švietimo skyrių pateiktą informaciją buvo uždaryti 82 darželiai), privatizuoti arba reorganizuoti į darželius-mokyklas, kai kurie kaimo ikimokyklinio ugdymo objektai buvo reorganizuoti į socialinės rūpybos objektus – tapo senelių, invalidų namais (Vaikų teisių apsaugos inspektoriaus informacinis biuletenis, 2007).

Vaikų mažėjimo darželiuose tendencijas skatino valstybės politika. Paramos šeimai (1991 m.), Valstybinių pašalpus šeimoms, auginančioms vaikus (1994 m.) įstatymai suteikė tėvams pasirinkimo laisvę, kur ugdyti vaiką. Atkūrus nepriklausomą Lietuvą, ikimokyklinėse įstaigose pradėta dirbti laikantis įvairių ugdymo kryptų. 1989 m. priimta Lietuvos vaikų ikimokyklinio ugdymo koncepcija, 1991 m. patvirtinta Eksperimentinė vaikų ugdymo programa. 1993 m. priimtos dvi valstybinės programos (Jonutytė, Braslauskienė ir kiti, 2006):

- 1) „Ikimokyklinio ugdymo gairės“ - programa tėvams ir pedagogams;
- 2) „Vėrinėlis“ - programa vaikų darželiams.

Nors valstybinių lopšelių-darželių poreikis vėl padidėjo 2000 m., tačiau nuo 1995 m. iki 2006 m. nauji darželiai buvo pastatyti tik 4 miestuose ir rajonuose – Vilniaus mieste, Neringos, Pakruojo ir Vilniaus rajonuose (Vaikų teisių apsaugos inspektoriaus informacinis biuletenis Nr. 9, 2007). Tuo metu atsirado ir naujo tipo ikimokyklinių įstaigų – tai mokyklos-darželiai, priešmokyklinės grupės ir klasės. Imta steigti privačias ikimokyklinio ugdymo įstaigas, kuriose būdavo realizuojamos netradicinio turinio ikimokyklinis ugdymas:

- Valdorfo (Valdorfo pedagogikos Lietuvoje koncepcija. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas 2004-05-17, Nr.ISAK-761),

- Montesori (Montesori pedagogikos Lietuvoje samprata. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas 2004-06-23, Nr.ISAK-1009),

- Suzuki ugdymo programos (Ikimokyklinio ugdymo programų kriterijų aprašas. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. 247. 2005-04 18 Nr. ISAK-627).

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog daugiausia darželių priklauso savivaldybėms, privačių yra nedaug. Tėvai dažnai pasigenda privačių darželių, nes pagrindinis privačių darželių privalumas tas, kad jų grupėse yra mažiau vaikų ir tai, kad daugiau dėmesio skiriama kiekvienam vaikui (Vaikų teisių apsaugos inspektoriaus informacinis biuletenis Nr. 9, 2007).

*Apibendrinant, galima teigti, kad ugdymo istorija akumuliuoja ir derina ateitį bei praeitį, o tai padeda suvokti dabartį ir analizuojant istorinę ikimokyklinio ugdymo raidą, svarbu ją gretinti su visuomenės istorine socialine raida.*

## **1.2. Šiuolaikinio ikimokyklinio ugdymo bruožai**

Lietuvos švietimo koncepcijoje (1992) apibrėžta švietimo sistemos paskirtis bei pagrindiniai principai – permanentinė, ugdymo diferencijavimu ir integravimu besiremianti Lietuvos švietimo sistema sukurta ugdymo tikslams įgyvendinti bei grindžiama Europos kultūros vertybėmis: asmens nelygstamos vertės, artimo meilės, prigimties žmonių lygybės, sąžinės laisvės, tolerancijos, demokratinių visuomenės santykių teigimu. Švietimo reforma remiasi demokratine Lietuvos ir Europos švietimo patirtimi bei humanizmo, demokratiškumo, nacionalumo bei atsinaujinimo principais.

Lietuvos švietimo koncepcijoje (1992) teigiama, kad ikimokyklinio ugdymo sistema yra neatskiriama struktūrinė ir prasminė bendros švietimo sistemos dalis. Remiantis Lietuvos švietimo koncepcija (1992), galima išskirti šiuos pagrindinius ikimokyklinio ugdymo bruožus:

- Ikimokyklinis ugdymas yra Lietuvos švietimo sistemos formaliojo ugdymo posistemėje nuosekliojo ugdymo struktūrinė dalis (Naujoje Švietimo įstatymo redakcijoje (2001) 5-ame straipsnyje „Švietimo sistema“ įtvirtinami skirtumai tarp ikimokyklinio ir priešmokyklinio

ugdymo, t.y. formaliajam švietimui priskiriamas priešmokyklinis, pradinis, pagrindinis, vidurinis ir specialusis ugdymas, profesinis mokymas, aukštesniosios ir aukštojo mokslo studijos, o neformaliajam švietimui priskiriamas ikimokyklinis ugdymas ir neformalusis vaikų, jaunimo bei suaugusiųjų švietimas, taigi, nuo neformalaus ikimokyklinio ugdymo atskiriama ir formalizuojama priešmokyklinio ugdymo sritis.)

- Ikimokyklinis ugdymas atliepia pagrindinius vaiko saugumo, aktyvumo, saviraiškos poreikius.

- Ikimokyklinio ugdymo uždavinys – skatinti vaiko savarankiškumą, iniciatyvą, kūrybiškumą bei saugoti ir stiprinti vaiko sveikatą.

- Ikimokyklinio ugdymo paskirtis – padėti vaikams tenkinti prigimtines, kultūros, taip pat etninius, socialinius, pažintinius poreikius.

- Iki mokyklos ugdoma šeimoje, lopšeliuose (iki 3 metų) ir darželiuose (iki 6-7 metų).

- Ikimokyklinėse įstaigose vadovaujamosi LR Švietimo ir mokslo ministerijos aprobuotomis bendrosiomis programomis, jas individualizuojant, laisvai renkantis darbo formas bei metodus.

- Lopšelių ir darželių lankymas nėra privalomas.

- Vaikai vestini į darželį nuo ketverių ar penkerių metų, kad rengtųsi mokyklai ir formuotųsi jų bendravimo įgūdžiai.

- Idant darniai būtų pereinama nuo ikimokyklinio ugdymo į pradinį mokymąsi, mokyklose steigiamos parengiamosios grupės (klasės) darželių nelankiusiems 5-6 metų vaikams, t.y. veikia Priešmokyklinio ugdymo sistema.

- Veikia tautinių mažumų ikimokyklinio ugdymo institucijos ir visų pakopų bendrojo lavinimo mokyklos, kurios ugdymo procesą organizuoja pagal bendruosius šios koncepcijos principus.

*Lietuvos formaliojo švietimo sistemai būdingas ugdymo perimamumo principas, užtikrinant sistemos lankstumą ir įvairovę.*

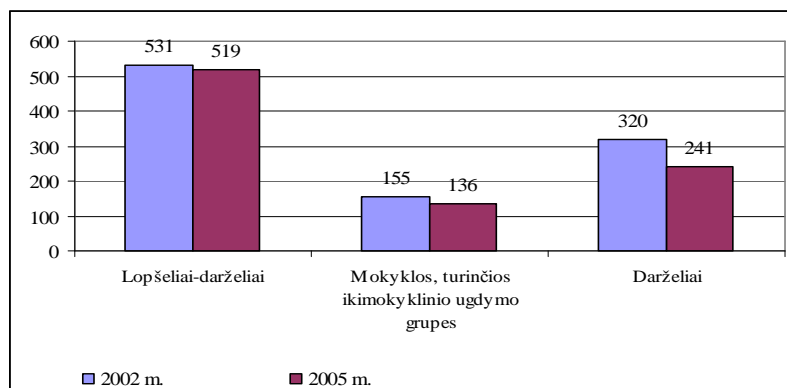
Lietuvos švietimo koncepcijoje (1992) suformuluoti pagrindiniai struktūriniai, valdymo bei personalo kvalifikacijos reikalavimai. Ikimokyklinės ugdymo įstaigos – tai lopšelis, lopšelis-darželis, darželis, specialiųjų poreikių turinčių vaikų ikimokykliniam ugdymui skirtas lopšelis, lopšelis-darželis, darželis, sanatorinės-reabilitacinės įstaigos. Našlaičiai ir beglobiai vaikai ugdomi vaikų globos įstaigose. Ikimokyklinė ugdymo įstaiga, padėdama šeimai, laiduodama sistemos lankstumą ir įvairovę, vykdo vaikų globos ir ugdymo funkcijas. Vertinant pagal švietimo lygmenis, ikimokyklinis ugdymas, apimdamas ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, priklauso nuliniam švietimo lygmeniui.

Lietuvos švietimo reforma sudarė sąlygas liberalizuoti institucinį ikimokyklinį ugdymą, aktyviau dalyvauti šeimai, bendruomenei. Lietuvos švietimo koncepcijoje (1992) deklaruojamas ir užtikrinamas tautinių mažumų ikimokyklinis mokymas. Sudaroma galimybė vaikams ir jaunimui įsigyti savąja tautine kultūra paremtą bendrąjį išsilavinimą, dalį dalykų dėstant jų gimtąja kalba. Kartu ši mokykla padeda vaikams ir jaunimui integruotis į Lietuvos kultūrą, Lietuvos valstybės ir visuomenės gyvenimą. Šiose mokyklose vartojami Lietuvoje parengti vadovėliai bei Kultūros ir švietimo ministerijos aprobuoti užsienio vadovėliai. Viena iš dėstomų šiose mokyklose kalbų yra valstybinė lietuvių kalba, kurios mokinsys, baigdamas mokyklą turi būti išmokęs tiek, kad galėtų tęsti mokslą (taip pat studijuoti aukštojoje mokykloje) dėstomąja valstybine kalba. Tautinių bendruomenių iniciatyva gali būti steigiamos šeštadieninės (sekmadieninės) mokyklos.

Su ikimokyklinio ugdymo sistema susijęs vaiko brandinimas mokyklai. Naujasis, 2003 m. Švietimo įstatymas, įteisino priešmokyklinį ugdymą ir 2005–2006 m. m. perėjimą prie jo visuotinumui. Priešmokyklinio ugdymo koncepcija (2000) įtvirtino priešmokyklinio ugdymo, kaip nuosekliojo švietimo sistemos pakopos, idėją, numatė priešmokyklinio ugdymo įgyvendinimo parengiamuosius darbus ir etapus. 2000 m. patvirtinta „Priešmokyklinio ugdymo koncepcija“, 2002 m. priimta „Bendroji priešmokyklinio ugdymo ir ugdymosi programa“ (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas 2002-06-24, Nr. 1147. Valstybės žinios, 2003, Nr. 5-214). Programa reglamentuoja priešmokyklinėje grupėje vykstantį ugdymą. Joje nusakyti pagrindiniai vaikų nuo 5 iki 6/7 metų ugdymo(si) tikslai, principai, būtinos kompetencijos, nurodytos vaikų ir ugdytojų veiklos kryptys ir būdai, teikiantys galimybę padėti vaikui per vienerius metus pasiruošti mokyklai.

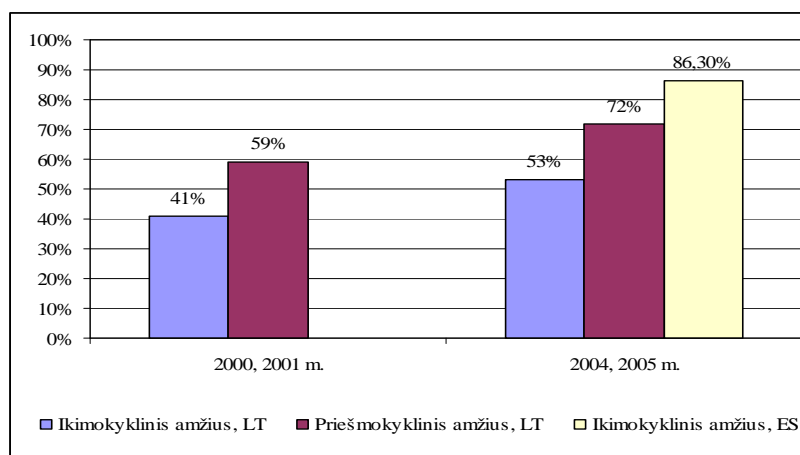
LR Seimo patvirtintos ilgalaikės švietimo strategijos iki 2012 m. vienas siekių yra švietimo prieinamumo ir socialinio teisingumo užtikrinimas. Šis siekis pabrėžia ikimokyklinio ugdymo paslaugų išplėtimą, ypač socialinę atskirtį patiriantiems ir socialinės rizikos šeimų vaikams; visuotinio priešmokyklinio ugdymo sistemos sukūrimą ir išplėtojimą (Švietimo tyrimai 2004/5, 2006; Jonutytė, Braslauskienė ir kiti, 2006).

Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo plėtros 2007–2012 metų programoje pateikiami Statistikos departamento prie LR Vyriausybės duomenys apie ikimokyklinio ugdymo įstaigų skaičiaus 2002–2005 m. dinamiką (žr. 1 pav.). Ikimokyklinių ugdymo įstaigų skaičius pastebimai mažėjo. Vertinant ugdymo įstaigų santykinį sumažėjimą, galima pastebėti, kad sparčiausiai mažėja darželių – nuo 320 iki 214, t.y. 24,7 % (žr. 1 pav.), pakankamai daug sumažėjo ir mokyklų, turinčių ikimokyklinio ugdymo klases, skaičius – nuo 155 iki 136, t.y. 12,3 %.



1 pav. **Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo įstaigų skaičiaus kaita Lietuvoje**  
(Paimta iš „Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo plėtros 2007–2012 metų programos“, 2007. p. 2)

Pokyčiai, vaizduojami 1 paveiksle, susiję su vis ankstesniu moterų grįžimu į darbo rinką ir poreikiu lopšeliams padidėjimui, nes lopšelių-darželių skaičius pakito mažiausiai – sumažėjo nuo 531 iki 519, t.y. tik 2,3 %. Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo plėtros 2007–2012 metų programoje nurodomos ir pagrindinės priežastys – tai gimstamumo mažėjimas, emigracija, darbo rinkos pokyčiai, finansinės savivaldybių galimybės. Konstatuojama, kad mažėjant ugdymo įstaigų skaičiui ugdymo, dėl didėjančio gyventojų užimtumo, mažėjančio nedarbo ir išaugusio priešmokyklinio ugdymo poreikio jas lanko vis daugiau šalies ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaikų (žr. 2 pav.).



2 pav. **Ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaikų ugdymas darželiuose Lietuvoje ir ES šalyse, %**  
(Paimta iš „Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo plėtros 2007–2012 metų programos“, 2007. p. 2)

Kaip rodo statistinių duomenų diagrama (žr. 2 pav.), 2004 m. ikimokyklinio ugdymo įstaigose buvo ugdoma 53 % vaikų, t.y. lyginant su 2000 m. (41%) skaičius padidėjo 12 %, bet Lietuva dar atsilieka nuo bendros ES šalių tendencijos ugdyti vaikus darželiuose – net 33,3 % mažiau ikimokyklinio amžiaus vaikų Lietuvoje lanko ugdymo įstaigas lyginant su ES vidurkiu

2004 m., t.y. lankančiųjų ikimokyklinio ugdymo įstaigas keturmečių ES šalyse vidurkis – 86,3 %, Lietuvoje – 53 %. Tai galima paaiškinti ikimokyklinio ugdymo įstaigų Lietuvoje sistemos darbuotojų problema – 2000-2005 m. pedagoginių darbuotojų skaičius sumažėjo 2,5 %, auklėtojų sumažėjo 4,3 %, ir 2005 m. pabaigoje vienam auklėtojui vidutiniškai teko apie 10 vaikų (Vaikų teisių apsaugos kontrolieriaus informacinis biuletenis Nr. 9, 2007). Vaikų teisių apsaugos inspektoriaus apibendrinime apie ikimokyklinio ugdymo įstaigų Lietuvoje sistemos ir teikiamų paslaugų problemas (2007), atskleidžiant skirtumus tarp miesto ir kaimo vietovių, daroma prielaida, kad itin mažą ikimokyklinių įstaigų lankomumą kaimuose lemia ne tik nepakankamas šių įstaigų skaičius ar įvairūs socialiniai reiškiniai (nedarbas, skurdas, tėvų piktnaudžiavimas alkoholiu, socialinė atskirtis), bet ir ta aplinkybė, kad šeimos neišgali mokėti už ikimokyklinio ugdymo paslaugas. Nėra ikimokyklinio ugdymo paslaugas teikiančių įstaigų įvairovės, nes pradėjus teikti ikimokyklinio ugdymo paslaugas, pavyzdžiui, dienos, daugiafunkciniuose centruose, atskirose srityse besispecializuojančiuose centruose ir pan., galima būtų išplėsti tėvų galimybes pasirinkti ikimokyklinio ugdymo įstaigas, atsižvelgti į paslaugų kokybę, įvairovę ir pan. Taigi, esanti ikimokyklinio ugdymo kaita ir požiūris į priešmokyklinį vaiko ugdymą, kintant požiūriui į vaiko ugdymą, įgyvendinant humanistinės, demokratiškos, atviros Lietuvos mokyklos idėjas, yra nepakankami.

Kita vertus, I. Jonutytės, R. Braslauskienės ir kt. (2006) atliktas ikimokyklinio ugdymo pasirinkimo galimybės tyrimas atskleidė ikimokyklinio ugdymo sistemos Lietuvoje holistinį pobūdį, pretenduojantį į visuminį asmenybės ugdymą, t.y. ikimokyklinio amžiaus vaikų ugdymas yra sudedamoji švietimo dalis, kurios raidai būdingi šie etapai:

- 1) ikimokyklinio amžiaus vaikų institucinės priežiūros atsiradimas ir kvalifikuotos pagalbos šeimai plėtojimas;
- 2) įsikūrimas specialių institucijų – vaikų darželių, kurie papildo vaikų elementaraus lavinimo grandį;
- 3) atsiradimas ikimokyklinio ugdymo pedagogų, kurie realizuoja ir tobulina ikimokyklinio vaikų ugdymo sistemas;
- 4) perėjimas nuo institucinio ugdymo į holistinį vaiko ugdymą vaikystėje, integruojantį šeimos ir vaikų įstaigos ugdymą humanistine kryptimi, skatinantį įdiegti socialinę-kultūrinę įvairovę, demokratinės gyvensenos principus.

Vaikų teisių apsaugos kontrolieriaus apibendrinime dėl ikimokyklinio ugdymo įstaigų padėties, nustatytos šios problemos:

1. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų skaičius šalyje mažėja. Šio ugdymo paslaugos nėra prieinamos visiems pageidaujantiems, ypač kaimo vietovėse. Tikėtina, kad vėlesnė kaimo vaikų mokymosi starto pradžia gali turėti neigiamos įtakos tolesnei jų mokymosi sėkmei. Be to,



nepakankamas ikimokyklinio ugdymo paslaugų prieinamumas kaimo vietovėse taip pat užkerta kelią vaikų prižiūrintiems tėvams grįžti į darbo rinką.

2. Dalyvavimo ikimokykliniame ugdyme miesto ir kaimo situacija skiriasi ir yra nepalanki kaime gyvenantiems vaikams. 2005 m. iš viso ikimokyklinio ugdymo įstaigas lankė 52,6 % vaikų, mieste – 72,7 %, kaime – 18,3 %. Skirtumus tarp miesto ir kaimo lemia toje teritorijoje esančių įstaigų skaičius bei įvairūs socialiniai reiškiniai: nedarbas, skurdas, tėvų piktnaudžiavimas alkoholiu, socialinė atskirtis ir kt.

3. Nėra sukurtos tarpinstitucinio bendradarbiavimo sistemos, užtikrinančios kokybiško ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo prieinamumą, vaikui ir jo šeimai kompleksiskai teikiant socialinę paramą ir švietimo pagalbą, sudarančias sąlygas kuo anksčiau identifikuoti socialinės rizikos vaikus ir laiku suteikti kompleksinę pagalbą šiems vaikams ir jų šeimoms.

4. Savivaldybėse nėra duomenų bazių, kuriose būtų centralizuotai kaupiama įvairi informacija apie ikimokyklinio ir priešmokyklinio amžiaus vaikus, duomenys kaupiami atskirų institucijų ir žinybų tikslinėse duomenų bazėse ir kitoms institucijoms nėra prieinami.

5. Reikia tobulinti teisės aktus, reglamentuojančius duomenų apie socialinės rizikos vaikus ir jų šeimas rinkimą ir jos panaudojimą, teikiant kompleksinę pagalbą socialinės rizikos vaikams ir jų šeimoms. Juntama tarpinstitucinio bendradarbiavimo stoka su sveikatos priežiūros institucijomis. Nors institucijų, įstaigų, atsakingų už švietimo, socialinių paslaugų teikimą veiklą, vaiko teisių apsaugą, reglamentuojančiuose teisės aktuose yra minimas tarpinstitucinis bendradarbiavimas, tačiau jis nėra įgyvendintas.

6. Visapusišką vaikų darželio veiklą stabdo valstybės finansinės paramos stoka vaikų darželiams.

7. Stokojama informacijos apie šeimoms teikiamas ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo paslaugas, ypač kaimo vietovėse. Tai trukdo savivaldybėms adekvačiai įvertinti šeimų poreikius, o šeimos negali pasinaudoti jau esamomis paslaugomis, kadangi apie jas neturi informacijos. Neveikia konsultacinės informacinės pagalbos tėvams sistema, iš dalies dėl nepakankamo apsirūpinimo kompiuterinėmis technologijomis, ypač kaimo vietovėse.

8. Nėra parengtų pavyzdinių ikimokyklinio ugdymo įstaigų valgiaraščių. Šalyje turėtų būti atliekamos studijos vaikų mitybos klausimais, tačiau nei Visuomenės sveikatos priežiūros tarnyba, nei jai pavaldūs visuomenės sveikatos centrai apskrityse nevykdė tiesioginių vaikų sveikatos studijų, susijusių su vaikų mityba.

9. Trūksta specializuotų paslaugų ikimokyklinėse įstaigose. Labiausiai jaučiamas psichologo paslaugų poreikis.

10. Tėvų ikimokyklinio ugdymo pasirinkimo galimybes apriboja nelankstus ikimokyklinio ugdymo paslaugų organizavimas, ikimokyklinio ugdymo įstaigų įvairovės stoka – turėtų būti

daugiau privačių, savaitinių darželių, darželių, dirbančių pagal netradicines programas, papildomo ugdymo, specializuotos pagalbos paslaugų įstaigų.

*Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos ikimokyklinis ugdymas istorinėje raidoje patyrė itin didelių pokyčių tiek kiekybės, tiek ir kokybės prasme. Svarbiausias pokytis užfiksuotas naujoje Švietimo įstatymo redakcijoje (2001) 5-ame straipsnyje „Švietimo sistema“, kur įtvirtinti skirtumai tarp ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo, t.y. formaliajam švietimui priskiriamas priešmokyklinis, o neformaliajam švietimui priskiriamas ikimokyklinis ugdymas, t.y. nuo neformalaus ikimokyklinio ugdymo atskiriama ir formalizuojama priešmokyklinio ugdymo sritis.*

### **1.3. Pedagoginio pašaukimo problema**

Kaip taisyklė, priimant į darbą naują darbuotoją dažniausiai yra vertinama tik pretendento formali kvalifikacija, t.y. formalaus pripažinimo laipsnis, nusakantis darbuotojo tinkamumą dirbti vienokį ar kitokį darbą, patvirtintas įgaliotų institucijų išduotais diplomais (Pukelis, 2007). Šiuolaikinėje edukologijoje stiprėja naujas požiūris į pedagogų kvalifikaciją ne tik formaliojo pripažinimo, bet ir pedagoginio pašaukimo būtinumo aspektu.

Pašaukimas apibūdinamas kaip vidinių individo savybių – motyvų, nuostatų, charakterio ypatybių, ilgalaikių polinkių veiklai ar profesijai, kurioje asmenybė išvelgia galimybę siekti gyvenimo tikslų, idealų bei potencinių galių – išraiška. Pašaukimas susiformuoja lemiamas tam tikrų veiksnių ir reiškiasi kaip tam tikras įsitikinimas, pareigos jausmas (Pukelis, 2007) tiek individo, tiek visuomenės lygmenyse, bei užtikrina socialinę pažangą (Stanišauskienė, 2000). Lietuvoje mokslinėmis profesinio pašaukimo problemomis domėtasi jau 1918–1940 m.: tuo metu publikuoti A. Gučo, J. Vabalo-Gudaičio, E. Petkevičiūtės ir kitų tyrėjų darbai. Vėliau psichologinius ir pedagoginius profesijos rinkimosi klausimus tyrė L. Jovaiša (1978, 1993, 1998, 1999), S. Kregždė (1982, 1988, 1999), O. Kregždienė (1971, 1974, 1980, 1986), H. Galkytė (1977), D. Beresnevičienė (1990, 1995), R. Petrauskaitė (1996), V. Kavaliauskienė (2001, 2007), K. Pukelis (1998, 1999, 2004, 2007) bei kiti.

Profesiją nuo darbo skiria žmogaus sąveika su konkrečiomis darbo aplinkybėmis. Žmogus yra būtina ir svarbiausia darbo sąlyga, t.y. *subjektyvusis profesijos aspektas*, kuris atskleidžia individo patirtį, santykį su tam tikra veikla ir yra vadinamas pašaukimu (Pukelis, 2007).

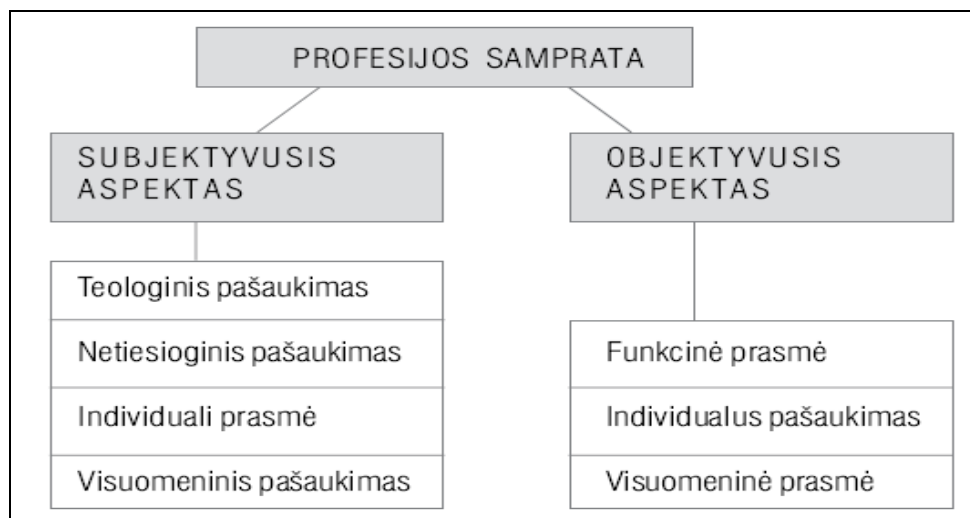
Istoriškai subjektyvusis profesijos aspektas, pašaukimas, reiškėsi teologinėmis tradicijomis, kaip pareigos ir tarnavimo Dievui pašaukimas, kuris ilgainiui transformavosi į visuomenės bei individo pašaukimą (Pukelis, 2007). Pastaruoju metu atliekami krikščioniškąją religiją grįsti pašaukimo tyrimai (Bendrasis katechezės vadovas, 1997; Popiežiškosios dvasinių pašaukimų globos draugijos nuostatai, 1998), kuriuose kalbant apie pašaukimų skatinimą,

dėmesys kreipiamas į apibrėžtus evangelinius pedagoginius elementus: sėti, lydėti, auklėti, formuoti, išvelgti. Dvasininkų pašaukimo tyrimuose iškeliami pašaukimų ir auklėjimo krizė, t.y. galima rasti pedagogų ir dvasininkų profesinio pašaukimo lygiagrečių. Lyginant tyrimų rezultatus, galima teigti, kad pedagogų ir dvasininkų pašaukimo problematika labai artima: nors sistemų tikslai ir pagrindinės strategijos dažnai yra aiškios, tačiau konkrečios priemonės, kurių reikėtų imtis norint sužadinti jaunuolių atvirumą pašaukimui, lieka gana miglotos. Ši neaiški sąsaja su auklėjimo sistema, kuri turėtų ne tik nustatyti tikslą, bet ir pasiūlyti pedagoginius būdus, kaip jį pasiekti. Konstatuojama, kad auklėjimo sistema Bažnyčioje ir už jos ribų yra labai silpna, pabrėžiama, kad daugelis pedagogikos vietų (grupė, bendruomenė, oratorija, mokykla ir ypač šeima) yra silpnos (Bendrasis katechezės vadovas, 1997). Paradoksalu, bet pašaukimų krizė Bažnyčios yra vertinama kaip pedagogikos bei ugdymo būdų krizė.

K. Jurevičiūtė (2004), analizuodama vieno ryškiausių profesinio elgesio plėtros tyrėjų D. E. Siuperio darbus, išryškina kitą subjektyvų profesijos aspektą – žmonės nevienodai tinka įvairioms profesijoms, nes skiriasi jų gebėjimai, interesai, asmenybės. Panašaus požiūrio laikosi ir plačiausiai pašaukimo klausimus Lietuvoje tyrę bei sistemine L. Jovaiša (1999), V. Kavaliauskienė (2001), K. Pukelis (2004, 2007). Jų teigimu, pašaukimo esmė – tai asmenybės ir konkrečios darbo rūšies santykis. Nors asmenybės pašaukimas vertinamas kaip nedalomas reiškinys, L. Jovaiša (1999) pabrėžiama dirbančio ir profesijos neturinčio žmogaus pašaukimo skirtumus, nuo kurių priklauso psichologinė pedagoginio profesinio pašaukimo sandara. L. Jovaiša (1999) apibūdindamas dirbančių iš pašaukimo žmonių būseną, konstatuoja, kad šiuo atveju profesinis pašaukimas pasireiškia kaip asmenybės veiklos motyvacinų, potencinių, charakterio bruožų derinys, sąlygojantis darbinio gyvenimo prasmę, o „ieškančiųjų“ pašaukimas autoriaus apibūdinamas kaip aktyvus ilgalaikis polinkis veiklai, kurioje asmenybė daugiau arba mažiau sąmoningai išvelgia galimybę sėkmingai realizuoti savo gyvenimo tikslus bei idealus, potencines galias, charakterio ypatybes.

Galima teigti, kad *objektyvusis profesijos aspektas* pasireiškia profesijos pasirinkimo racionalumu. Analizuojant psichologinę pedagogo profesinio pašaukimo struktūrą, daugelio tyrėjų (Petrauskaitė, 1996; Bitinas, 2000; Kavaliauskienė 2001; Andriekienė, Ruzgienė, 2001; Andriekienė, 2001; Jurevičiūtė, 2004; Pukelis, 2004; Autukevičienė, 2007) nuomonė remiasi F. Parsono 1903 m. išdėstyta profesijos pasirinkimo koncepcija, kurio esmę sudaro individo savęs pažinimo, profesijoms keliamų reikalavimų žinojimo bei teisingo šių dviejų veiksmų atitikimo suvokimo veiksniai. Ši koncepcija traktuojama kaip pašaukimo raiška, susijusi su polinkio ir gebėjimo darna, todėl savo esme profesinis pašaukimas – tai atitinkamas žmogaus ir pasirinktos profesinės veiklos santykis, kylantis iš žmogaus prigimties ir sukeliantis jos jėgas siekiant numatyto tikslo (Jurevičiūtė, 2004).

Apibendrinant teiginius, galima grafiškai vaizduojant subjektyviojo ir objektyviojo profesijos aspektų sąveiką (žr. 3 pav.).



3 pav. **Objektyviojo ir subjektyviojo aspektų sąveika profesijos sampratoje** (Paimta iš Pukelis K. (2007). Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodika. Vilnius: Mintis. P. 94)

Profesinį pašaukimą traktuojant kaip svarbiausią vidinį profesijos rinkimosi motyvą, galima siekti idealiojo profesinio pašaukimo modelio, t.y. modeliuoti profesinio pašaukimo raišką kaip lygiaverčių struktūrinių dalių – profesinio kryptingumo ir profesinio tinkamumo – dermę. Dermę galima pasiekti, jei bus siekiama harmonijos tarp šių pašaukimo raiškos dalių (Bitinas, 2000; Braslauskienė, Šmitienė, 2002; Braslauskienė, Eidėjūtė, 2003; Jurevičiūtė, 2004; Pukelis, 2004, 2007): reikminės motyvacijos, kognityvios motyvacijos, emocinės potencinės motyvacijos, charakterio sričių.

Objektyviojo ir subjektyviojo profesinio pašaukimo veiksmų sąveika suteikia galimybę teigti, kad profesinis pašaukimas yra vientisas darinys, nes jį sudarantys struktūriniai elementai yra glaudžiai susiję ir vienas kitam daro įtaką. Kita vertus, reikšmingiausiu pašaukimo veiklos elementu skiriamas polinkis į atitinkamą veiklą, profesinius interesus ir vertybes, rodančias asmens pasaulėžiūros, gyvenimo ir darbo prasmės bei idealo suvokimą (Jovaiša, 1999; Kavaliauskienė, 2001, 2006; Jurevičiūtė, 2004; Tijūnėlienė, 2004). Motyvacinei ir potencinei sričiai priklausančių psichinių darinių dermė daro įtaką teigiamiems charakterio srities bruožams, tinkamiems tai arba kitai profesijai, formavimuisi, o atitinkamos asmenybės charakterio ypatybės lemia polinkį į tam tikrą profesiją.

Skirtingų autorių atlikti teoriniai bei empiriniai diagnostiniai būsimųjų pedagogų profesijos pasirinkimo racionalumo (Petrauskaitė, 1996), tautiškumo (Dirgėlienė, 1999; Vasiliauskas, 2000), kūrybiškumo (Tijūnėlienė, 2004), vertybinių nuostatų (Čiužas, Ratkevičienė,

Stankevičius, Vosyliūtė 2005), socialinių kompetencijų ugdymo (Kučinskienė, Kučinskas, 2000, Kvieskienė, 2003, 2005), profesinio pašaukimo (Jurevičiūtė, 2004; Kavaliauskienė, 2001, 2007) kvalifikacijos ir kompetencijos (Laužackas, Pukelis, 2000; Malinauskas, 2001; Andriekienė, 2001; Gailienė, 2001; Braslauskienė, Eidėjūtė 2003; Jurašaitė, 2005) ugdymo, ugdymo karjerai (Kučinskienė, 2000, Kavaliauskienė, 2001; Autukevičienė, 2007), profesinio kryptingumo formavimo (Kregždė, 1988; Navaitienė, 2000) tyrimai atskleidžia nuomonių įvairovę vertinant pedagogų profesinio pašaukimo ir jo struktūros dalių svarbą, šių dalių ir paties pašaukimo santykį.

Šio darbo problemos aktualumo požiūriu bei remiantis atliktų tyrimų rezultatais ir apibendrinimais (Jovaiša, 2002; Jurevičiūtė, 2004, Pukelis, 2007), galima teigti, kad, kita vertus, ši įvairovė atspindi harmoningos asmenybės profesinį tapsmą, grindžiamą profesiniu pašaukimu, kuri formuoja (sudaro) objektyvūs ir subjektyvūs veiksniai (žr. 3 pav.):

1. Objektyvusis išorinis socialinis materialusis profesijos pasirinkimo pagrindumas (materialinės gerovės siekimas, socialinės garantijos, karjeros galimybės, naudingumas visuomenei, profesijos prestižas, įtaka ir pan.).

2. Subjektyvusis vidinis personalusis tinkamumas ir kryptingumas (būdo bruožai, temperamentas, savo atitikties pasirinktai veiklai suvokimas, pažintinio ir kūrybinio intereso stiprumas, priešinimosi neigiamai įtakai pobūdis ir pan.).

Nors 3 paveiksle pateikiama binarė veiksmų sistema, K. Pukelis (2007), sekdamas L. Jovaiša (2002), išskiria dar vieną, autorės nuomone, tarpinį tarp vidinių ir išorinių veiksmų, tai profesijos prasmės patyrimo veiksmį, tačiau ši darbo problemos aktualumo požiūriu labiau priimtinas anksčiau pateiktas skirstymas į dvi dalis, objektyvius bei subjektyvius veiksmius (žr. 3 pav.). Pedagoginės veiklos specifinis bruožas tas, jog susiklostę sąlygos kiekvienam individui kurti save, tobulėti kaip žmogui, pasirengti kūrybiškai ir kokybiškai ateities veiklai, kai reiks įgyvendinti savo pašaukimą. Pedagoginis procesas drauge yra valdomas procesas ir ypač tai svarbu pradinėje jo grandyje, ugdant ankstyvosios vaikystės amžiaus tarpsnio vaikus. Tad natūraliai iškyla kūrybiško ikimokyklinio ugdymo sistemos pedagogo problema (Kavaliauskienė, 2001; Tijūnėlienė, 2003; Pukelis, 2004, 2007).

Idealojo profesinio pašaukimo raiškos modelio svarbiausios sudedamosios dalys yra profesinis kryptingumas ir profesinis tinkamumas (Jurevičiūtė, 2004).

Analizuojant empirinius profesinio pašaukimo tyrimus, mokslinėje pedagoginėje literatūroje aptinkama įvairių profesinio tinkamumo ir profesinio kryptingumo sampratų bei šių pašaukimą formuojančių veiksmų sąveikos aiškinimų. Bene geriausiai profesijos pasirinkimo ir profesinio pašaukimo sąsajas atskleidžia R. Petrauskaitės (1996) atliktas Klaipėdos universiteto Pedagogikos fakulteto studentų profesijos pasirinkimo racionalumo tyrimas, kuriame pritaikyta

„Fukujama-test“ metodika. Šiame tyrime profesinis pašaukimas kaip toks neįvardijamas, autorė siūlo naudoti profesijos pasirinkimo racionalumo terminą, t.y. asmenybei pažįstant (įsisamoninant) pagrindines savo ir pasirenkamos profesijos savybes bei savo atitikimą šioms savybėms, būsimos profesinės karjeros perspektyvas, prestižą bei naudingumą šaliai ir pan.

Vieni autoriai (Petrauskaitė, 1996; Jovaiša, 1999) profesinį kryptingumą tapatina su profesiniu pašaukimu, o kai kurie tyrėjai (Kavaliauskienė, 2001, 2007; Tijūnelienė, 2004) jį traktuoja net kaip profesinį tinkamumą. Egzistuoja požiūris (Šeibokienė, 1999; Mumgaudis, 1999; Navaitienė, 2000; Beržinskis, 2004; Jurevičiūtė, 2004), kad profesinis pašaukimas – sudedamoji platesnio ir visa apimančio, kalbant apie žmogaus ir profesijos santykį, profesinio kryptingumo dalis, arba, kitaip tariant, profesinis kryptingumas – svarbiausia profesinio pašaukimo dalis, apimanti asmens motyvaciją (profesinius interesus, nuostatas, požiūrius, įsitikinimus ir pan.). Apibendrinant galima remtis K. Jurevičiūtės (2004) ir K. Pukelio (2007) teiginiais apie esminius darbo pagal pašaukimą bruožus – tai džiaugsmas ir gyvenimo jėga, sudaranti žmogaus dvasios gyvenimo esmę, ir dėl to atsiradęs emocinis asmens santykis laikytinas pagrindiniu pašaukimo komponentu, o emocinis nusiteikimas profesijos atžvilgiu giliai susijęs su gyvenimo prasmės poreikio klausimu ir teigiamomis profesinėmis nuostatomis. Tai itin svarbu ikimokyklinio ugdymo pedagogams.

Analizuojant ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagoginio personalo formavimą reglamentuojančius dokumentus (Darželio-mokyklos bendrieji nuostatai, 2002; Pavyzdinis auklėtojo pareigybės aprašymas, 2005; Pedagogų profesinės kvalifikacijos vertinimo ir pripažinimo nuostatai, 2002; Valstybinė pedagogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos programa, 2005; Mokytojų atestacijos nuostatai, 2007; Metodinės rekomendacijos mokytojų veiklai vertinti) išryškėja galima ikimokyklinio ugdymo pedagogų nepakankamos kvalifikacijos bei profesinių kompetencijų trūkumo priežastis – tai antraeilis (arba visiškai neminimas) profesinio pašaukimo, t.y. kryptingumo vertinimas, kuris gali būti netinkamos profesinės veiklos priežastimi. Siekiant keisti įprastą situaciją ikimokyklinio ugdymo pedagoginio personalo formavimo praktikoje, galima papildyti ikimokyklinio ugdymo personalo atrankos sistemą profesinio pašaukimo (tinkamumo ir kryptingumo) vertinimo kriterijais. Tikėtina, kad bus galima visiškai ar bent dalinai išvengti netinkamos pedagogo veiklos, nukreiptos į ankstyvosios vaikystės amžiaus tarpsnio vaikus. Priešingu atveju kyla grėsmė, kad bus kenkiama ne tik vaikams, bet kentės ir patys pedagogai, nejausdami pasitenkinimo darbe, jau nekalbant apie valstybės nuostolius – iššvaistytas lėšas pedagogo parengimui, pašlijusį ikimokyklinės įstaigos pedagogo prestižą visuomenėje bei bendrai nepalankiai, prieštaringai vertinamą pedagogo profesiją šiuolaikinėje visuomenėje.

*Profesinis pašaukimas gali būti vertinamas kaip intelektualiai ir emociškai susiejantis pedagogą su jo pasirinkta veikla, kasdien motyvuojantis elgesį bei veiksmus, suteikiantis jėgų sudėtingomis akimirkomis, išreiškiamas emociju nusiteikimu, prasmės suvokimu bei teigiamomis profesinėmis nuostatomis, gali būti lygiaverčiu atrankos kriterijumi formuojant ikimokyklinės įstaigos pedagoginį personalą.*

#### **1.4. Pedagoginės veiklos profesionalizacija**

Mokslininkų (Jurevičiūtė, 2004; Pukelis, 2004, 2007) dėmesys nukreiptas į profesionalizacijos procesą ir akcentuojama, kad siekiantis profesionalumo asmuo neturėtų būti paliekamas pats sau, bet būtų mokomas „profesionalumo“. Pedagoginės veiklos profesionalizacija šiame darbe analizuojama ikimokyklinės įstaigos veiklos valdymo bei administravimo, pedagoginio personalo kompetencijų bei kvalifikacijos, žmogiškųjų išteklių valdymo sąveikos aspektu.

Šiuolaikinės ikimokyklinės įstaigos organizacinė struktūra bei valdymas reglamentuojamas bendraisiais darželio-mokyklos nuostatais (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas 2000-11-24, Nr.1418. Valstybės žinios, 2000, Nr. 103-3265). Nuostatai reglamentuoja darželių-mokyklų tikslus ir uždavinius, komplektavimo ypatumus, įsipareigojimus, valdymą bei administravimą ir kitus aspektus. Ikimokyklinei ugdymo įstaigai vadovauja ir už jos veiklą atsako direktorius. Direktorius funkcijas apibrėžtos Ikimokyklinės ugdymo įstaigos nuostatuose. Direktorius atsako už ikimokyklinio ugdymo uždavinių įgyvendinimą, saugų vaikų ugdymą toje įstaigoje, vaikų su specialiaisiais poreikiais integravimą, rengia įstaigos veiklos planą, metinį darbo planą, veiklos ataskaitą, rūpinasi pedagogų profesine kvalifikacija ir ryšių su šeimomis palaikymu. Veikia ir savivaldos institucijos: ikimokyklinės įstaigos taryba, pedagogų taryba. Tėvai turi teisę dalyvauti ikimokyklinės įstaigos savivaldos institucijų veikloje, vaikų ugdymo procese, gauti informaciją apie vaiko ugdymo sąlygas ir rezultatus. Jie privalo bendradarbiauti su ikimokyklinės įstaigos darbuotojais, sprendžiant vaikų ugdymo ir globos klausimus. Ikimokyklinio švietimo programų vykdymą finansuoja mokyklos steigėjas, mokiniai (jų atstovai) bei rėmėjai teisės aktų nustatyta tvarka. Ikimokyklinė ugdymo įstaiga finansuojama iš valstybės ar savivaldybės biudžeto pagal asignavimų valdytojo patvirtintą sąmatą. Įstaigos, dalyvaujančios tarptautiniuose projektuose, gauna paramos iš projektų rėmimo fondų. Nuo 2003 m. priešmokykliniam ugdymui skiriamas moksleivio krepšelis.

Pedagoginio personalo profesionalumas itin priklauso nuo pedagogų kvalifikacijos, kompetencijos ir išsilavinimo, tinkamumo darbui su ankstyvosios vaikystės amžiaus tarpsnio vaikais bei pedagoginio pašaukimo darnios sąveikos. Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo

plėtos 2007–2012 metų programoje pažymėta, kad Ekonominio bendradarbiavimo plėtos organizacijos (EBPO) švietimo ekspertai 2002 metų Lietuvos švietimo apžvalgoje atkreipė dėmesį į lėtai pertvarkomą ikimokyklinio ugdymo pedagogų rengimą. Studijų kokybės vertinimo centro 2005 metų ataskaitoje nurodytos dar šios tobulintinos pedagogų rengimo sritys:

- kritinis studentų, būsimųjų ikimokyklinio ugdymo pedagogų, mąstymas,
- reflekyviosios praktikos nuostatos ir įgūdžiai,
- tyriminiai įgūdžiai,
- studentų gebėjimas diferencijuoti ugdymą,
- studentų laimėjimų vertinimas,
- ikimokyklinio ugdymo studijų programų holistinis kryptingumas.

Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo plėtos 2007–2012 metų programoje (2007) ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesionalumo situacija konstatuojama kaip nepakankama, nes kvalifikacijos tobulinimo, tęstinių studijų sistema nepakankamai sisteminga ir kryptinga, dažnai epizodiška. Daugiau dėmesio būtina skirti praktiniams pedagogų gebėjimams, t. y. mokymo individualizavimo, darbo su specialiujų poreikių vaikais, dalykų integracijos ir kitiems.

Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo plėtos 2007–2012 metų programoje (p. 5-6) išdėstomos metodologinių pagrindų studijų programos gerins ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo paslaugas teikiančių pedagogų rengimo kokybę, bus išleisti 5 metodiniai leidiniai dėstytojams, parengtos ir įgyvendintos 5 tikslinės kvalifikacijos tobulinimo programos dėstytojams, rengiantiems ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogus. Ikimokyklinio ugdymo auklėtojų, priešmokyklinio ugdymo pedagogų, ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų, kitų darbuotojų kvalifikacija bus tobulinama sistemingai pagal akredituotas kvalifikacijos tobulinimo programas. Bus organizuota ne mažiau kaip 2300 dienų seminarų, skirtų įvairių švietimo lygmenų specialistams mokytis, juose dalyvaus ne mažiau kaip 5500 klausytojų (kiekvienas klausytojas ne mažiau kaip 10 dienų).

Dokumente „Bendrieji Europiniai principai mokytojų kompetencijoms ir kvalifikacijoms“ (2005) pabrėžiama nuostata, kad mokytojas turi gebėti efektyviai dirbti trijose persidengiančiose veiklos srityse:

1) dirbant su informacija, technologijomis ir žiniomis, gebėti dirbti su skirtingo pobūdžio žiniomis jas analizuodamas, tikrindamas, reflektuodamas, perduodamas efektyviai taikant technologijas, sukurdamas ir valdydamas mokymosi aplinkas, pasirinkdamas mokymo būdus, derindamas platų mokymo/si strategijų spektrą prie mokinių poreikių, gilindamas savo žinias ir supratimą, mokydamasis iš savo patirties ir mokymąsi traktuodamas kaip visą gyvenimą trunkantį procesą;



2) dirbant su žmonėmis, mokiniais, kolegomis ir kitais partneriais mokytojo veikla turi būti pagrįsta socialiniais ryšiais ir kiekvieno mokinio gebėjimų plėtojimu, atsižvelgiant į asmenybės raidą ir vystymąsi, bendraujant su kitais žmonėmis būtina remtis pasitikėjimu savimi, gebėti individualiai dirbti su mokiniais, padedant jiems tapti aktyviais visuomenės nariais, gebėti pasirengti ir tobulinti bendradarbiavimo veiklas, kurios didina mokinių kolektyvine, inteligenciją, bendrauti bei bendradarbiauti su kolegomis, siekiant pagerinti mokymą ir mokymąsi;

3) dirbant su visuomene ir visuomenėje vietiniu, regioniniu, nacionaliniu, europiniu ir globaliniu lygmenimis mokytojas turi prisidėti prie mokinių rengimo tapti ES piliečiais, suprasti ir įvertinti mokymosi visą gyvenimą svarbą, skatinti mobilumą ir bendradarbiavimą Europoje, pagarbą įvairioms kultūroms ir jų supratimą, gebėti nustatyti bendras vertybes, būti susipažinęs su etiniais žinių visuomenės aspektais, gebėti efektyviai dirbti vietos bendruomenėje su partneriais ir skirtingų interesų grupių atstovais, savo patirtį panaudojant kokybės užtikrinimo sistemos tobulinimui.

Mokytojų kompetencijos centro tyrime „Pedagogų rengimo tobulinimas. Pedagoگو rengimo standarto gairių projekto tyrimo ataskaita“ (2006) analizuojamas ikimokyklinio amžiaus vaikų auklėtojo rengimo standartas (Ikimokyklinio amžiaus vaikų auklėtojo rengimo standartas: V profesinio išsilavinimo lygis (2001). Vilnius: LR Švietimo ir mokslo ministerija). Šiame standarte mokslininkų išskiriamos ikimokyklinio ugdymo pedagogo kompetencijų grupės (žr. 1 lentelę): kognityvinės kompetencijos, funkcinės kompetencijos, asmeninės kompetencijos, etinės kompetencijos.

Lietuvos pedagogo kompetencijų ir Europos kvalifikacijų sąrangos kompetencijų lyginamosios analizės rezultatai pateikiama 1 lentelėje.

Analizės rezultatai atskleidžia, kad ikimokyklinio amžiaus vaikų auklėtojo rengimo standarte vyrauja asmeninės kompetencijos (12-a kompetencijų), funkcinų yra šešios, o etinių kompetencijų šiame standarte – tik viena.

Standarte pagrindinis dėmesys skiriamas šioms funkcinų kompetencijų grupės kompetencijoms (žr. 1 lentelę): organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo, ugdymo/si aplinkų kūrimo bei dalyko turinio planavimo ir tobulinimo. Asmeninių kompetencijų grupėje ryškiausia yra mokinio pažinimo kompetencija. Įvardijamos ir kitos kompetencijos: bendravimo ir bendradarbiavimo, profesinio tobulėjimo bei tarpkultūrinė. Iš etinių kompetencijų grupės standarte akcentuojama auklėtinių motyvavimo ir paramos jiems kompetencija.

**Ikimokyklinio amžiaus vaikų auklėtojo profesinių kompetencijų atitikimas Europos kvalifikacijų sąrangos kompetencijoms** (Paimta iš „Pedagogų rengimo tobulinimas. Pedagogų rengimo standarto gairių projekto tyrimo ataskaita“, 2006)

<b>Europos kvalifikacijų sąrangos kompetencijos</b>	<b>Profesinės kompetencijos</b>
Kognityvinės kompetencijos	Gebėjimas visapusiškai lavintis ir turtinti savo asmenybę. Gebėjimas tobulėti ir keistis kūrybiškai reaguojant į šiuolaikinio pasaulio pokyčius ir siekiant būti aktyviu pokyčių dalyviu.
Funkcinės kompetencijos	Gebėjimas tobulėti ir keistis kūrybiškai reaguojant į šiuolaikinio pasaulio pokyčius ir siekiant būti aktyviu pokyčių dalyviu. Žinoti ikimokyklinės įstaigos gyvenimo organizavimo ir valdymo dėsningumus. Gebėjimas dirbti komandoje. Gebėjimas išmanyti ikimokyklinės įstaigos gyvenimo organizavimo ir valdymo dėsningumus. Gebėjimas kurti vaiko prigimtį atitinkančią ir fizines bei dvasines jo galias stimuliuojančią aplinką. Žinoti esminius vaiko poreikius, jų tenkinimo ir poveikio būdus bei galimybes. ir taikyti šias žinias ugdymo procese.
Asmeninės kompetencijos	Gebėjimas puoselėti vidines vaiko galias, lemiančias normaliąją asmenybės raidą. Žinoti esminius vaiko poreikius, jų tenkinimo ir poveikio būdus bei galimybes, gebėti taikyti šias žinias ugdymo procese. Gebėjimas išmanyti vaiko raidos ypatumus ir specifinius poreikius, gebėti šias žinias taikyti ugdymo procese. Gebėjimas saugoti ir stiprinti vaiko sveikatą. Gebėjimas išmanyti bendravimo ir bendradarbiavimo esmę, prasmę ir ypatumus. Gebėjimas pažinti šeimą kaip struktūrinį visuomenės elementą ir išmanyti ugdymo šeimoje specifiką. Gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti su įvairiomis institucijomis bei pavieniais bendruomenės nariais. Gebėjimas visapusiškai lavintis ir turtinti savo asmenybę. Gebėjimas tobulėti ir keistis kūrybiškai reaguojant į šiuolaikinio pasaulio pokyčius ir siekiant būti aktyviu pokyčių dalyviu. Gebėjimas sudaryti vaikams galimybę perimti bendrąsias žmonijos vertybes bei tautos dvasinės kultūros pagrindus. Gebėjimas ugdyti sociokultūrinę vaikų kompetenciją. Žinoti pedagoginės sąveikos principus.
Etinės kompetencijos	Gebėjimas išmanyti vaikų raidos ypatumus ir specifinius poreikius ir šias žinias taikyti ugdymo procese.

Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinę veiklą reglamentuoja „Pavyzdinis auklėtojo pareigybės aprašymas“ (Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005-11-11 Nr. ISAK-2249) ir „Mokytojų atestacijos nuostatai“ (2007). Šiuose dokumentuose nurodomi profesinės veiklos prioritetai (veiklos sritys, profesinės kompetencijos, veiklos metodai ir pan.).

Vaikai ugdomi pagal ikimokyklinio ugdymo programą, kurią švietimo teikėjai, remdamiesi „Ikimokyklinio ugdymo programų kriterijų aprašu“, rengia ir sistemingai atnaujina pagal LR švietimo įstatyme (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853) numatytą tvarką. Programoje turi būti atskleidžiamas požiūris į vaiką ir jo ugdymą remiantis Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija, ratifikuota 1995 m. (Žin., 1995, Nr. 60-1501), Vaiko gerovės valstybės politikos koncepcija, patvirtinta LR Seimo 2003 m. (Žin., 2003, Nr. 52-2316), atsižvelgiama į

ikimokyklinio ugdymo ekspertų komisijos rekomenduotas ikimokyklinio ugdymo programos bei regiono savitumą.

Vaikų ugdymo tikslai, kurie grindžiami bendražmogiškais vertybinėmis nuostatomis (tautiškumo, pilietiškumo, demokratiškumo ir kt.), uždaviniai turi būti aiškūs, konkretūs, įgyvendinami, atitikti vaikų amžių, individualias jų ypatybes, tenkinti vaikų ir tėvų (globėjų) lūkesčius, atitikti realias švietimo teikėjo galimybes bei neprieštarauti šiuolaikinės pedagogikos nuostatomis. Ugdymo turinys, metodai ir priemonės, kurie turi padėti įgyvendinti išsikeltus uždavinius ir aprėpti visų vaikui reikalingų kompetencijų (socialinės, komunikavimo, pažinimo, sveikatos saugojimo, meninės) ugdymą. Ugdymo turinys išdėstomas pagal kompetencijas arba pasirinktą pedagoginę sistemą, projektus arba temas ir pan. Numatomi ugdymo metodai bei pagrindinės ugdymo priemonės planuojamam ugdymo turiniui įgyvendinti. Pedagogai turi teisę laisvai rinktis ir tobulinti pedagoginės veiklos formas ir metodus, atitinkančius reformuoto ikimokyklinio ugdymo nuostatas, skatinti kaitą. Grupės auklėtoja privalo pritaikyti specialiųjų poreikių turintiems vaikams ugdymo metodus, parinkti tinkamas ugdymo priemones.

Vaikų ugdymui darželiuose rekomenduojama kompleksinio ugdymo sistema. (Ikimokyklinio ugdymo programų kriterijų aprašas; Valdorfo pedagogikos Lietuvoje koncepcija; Montessori pedagogikos Lietuvoje samprata). Ji teikia optimalias sąlygas realizuoti ikimokyklinio ugdymo tikslus, laikantis pagrindinių švietimo reformos principų, keičiant požiūrį į vaikų mokymą (atsisakoma akademinio dalykinio mokymo, jį keičiant vaiko ugdymu – auklėjimu, lavinimu, mokymu, per ikimokyklinukams būdingą veiklą, pačių vaikų patyrimą ir išgyvenimus jos metu). Taikant kitus ugdymo metodus, atsižvelgiama į šiuos dalykus (Ikimokyklinio ugdymo programų kriterijų aprašas; Pedagogų profesinės kvalifikacijos vertinimo ir pripažinimo nuostatai):

1) pedagogai turi jausti atsakomybę už naujų metodų taikymo rezultatus bei objektyviai informuoti tėvus apie naujų metodų privalumus ir trūkumus,

2) pasirinktas metodas neturi prieštarauti naujai ugdymo kryptčiai,

3) valstybinių vaikų darželių programų realizavimas privalomas bet kuria pedagogine metodikos sistema dirbantiems darželiams,

4) ugdymo programa labai siaurinama, plečiama ir keičiama tik išimtiniais atvejais, suderinus su tėvais ir pakeistą programą aprobavus Švietimo ir mokslo ministerijos ekspertų komisijoje.

Ugdymui gali būti taikoma ir lavinamoji dalykinė (bet modernizuota) sistema, o pedagogai gali kurti savas mišrias metodines sistemas ar modifikuoti, peržiūrėti, keisti anksčiau pasiūlytas.

*Sekant šiuolaikiniais reikalavimais, pedagogas turi gebėti efektyviai dirbti trijose persidengiančiose veiklos srityse, dirbant su informacija, technologijomis ir žiniomis, su*

*žmonėmis, mokiniais, kolegomis ir kitais partneriais, su visuomene ir visuomenėje vietiniu, regioniniu, nacionaliniu, europiniu ir globaliniu lygmenimis, todėl ir Lietuvos ikimokyklinio amžiaus vaikų auklėtojo rengimo standarte labiausiai išryškinamos asmeninės kompetencijos, iš kurių svarbiausia mokinio pažinimo kompetencija. Tai atliepia ir pedagogų atrankos kriterijų formavimą įtraukiant profesinio kryptingumo, pedagogo savęs pažinimo, vertinimą.*

### **1.5. Pedagoginio personalo atrankos ypatumai**

Pagrindiniai pedagoginio personalo atrankos ypatumai išskiriami atsižvelgiant į tai, kad ikimokyklinis ugdymas gali būti analizuojamas instituciniu ir intrapersonaliniu lygmenimis (Kvieskienė, 2003, 2005).

Analizuojant bendriausią institucinį lygmenį, pirmiausia nagrinėjamas ugdymo teisinis reguliavimas, finansavimo lygis, pagrindinės vertybės. Ugdymas instituciniu lygmeniu suprantamas kaip visuomenės institucijų, skirtų (tiesiogiai ar netiesiogiai) ugdymui, funkcionavimas. Šiuo lygmeniu nagrinėjami institucijų tarpusavio ryšiai, konstruojama ugdymo sistema, kurioje kiekviena iš institucijų atlieka priskirtas funkcijas (Kvieskienė, 2003, 2005). Kai ugdymas analizuojamas instituciniu lygmeniu, svarbiausias yra organizacinis aspektas, t.y. ugdymo institucija laikoma tokia organizacija, kurios paskirtis optimizuoti ugdymo proceso dalyvių veiklą (Kvieskienė, 2003, 2005). Kai instituciniu lygmeniu ugdymas yra sėkmingas, galime tikėtis visuomenės tobulėjimo. Ir atvirkščiai, kai institucijos prastai organizuotos, jų nesėkmės perauga į visuomenės problemas. Intrapersonaliniu lygmeniu ugdomoji sąveika yra vidinis individo asmenybės fenomenas, kurio esmė – šio individo tobulinimasis (Kvieskienė, 2003). Šie teiginiai pagrindžia pagrindinę tyrimo idėją dėl ikimokyklinio ugdymo pedagogų atrankos – mokėjimas pasirinkti tinkamus žmones į svarbiausias pareigybes ikimokyklinio ugdymo įstaigoje yra kritiškai svarbus sėkmingos veiklos veiksnys.

Instituciniu požiūriu darbuotojų atrankos procesas yra nuosekli vienalytė seka, kurią sudaro šios grandys (Sakalas, Šilingienė, 2000; Dessler, 2001; Robbins, 2003):

1. Personalo planavimas ir prognozavimas, siekiant nustatyti, kokių išteklių trūksta.
2. Verbavimas, potencialių išorės ir vidaus kandidatų numatymas ir pradinis jų interviu.
3. Testavimas, įvairių tikrinimo metodų taikymas tinkamiems kandidatams atrinkti.
4. Galutinė atranka vykdoma suteikiant galimybę kandidatams susitikti su tiesioginiais padalinių vadovais, atsižvelgiant į pastarųjų nuomonę.

*Personalo planavimas ir prognozavimas, atsižvelgiant į tai, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos gali būti valstybės ir privačios, gali būti skirtingas, nes valstybės įstaigoms yra reguliuojama personalo struktūra, skaičius bei įstaigos biudžetas, o privačiose įstaigose šiuo*

aspektu galima didesnė įvairovė. Kiekvienu atveju, planuojant priimti darbuotoją, organizacijos vadovas turi atlikti aiškiai apibrėžti, kokias pareigas, funkcijas turės atlikti darbuotojas, koks atsakomybės lygis bus suteiktas, ar jis turės sau pavaldžių darbuotojų; nustatyti kokių rezultatų darbuotojas turės pasiekti ir kokias užduotis atlikti; įsivaizduoti, kokio žmogaus reikia, negalvojant apie konkrečius žmones, o tiesiog apie savybes, kuriomis jie turėtų pasižymėti (Sakalas, Šilingienė, 2000). A. Sakalas ir V. Šilingienė (2000) siūlo darbdaviams darbuotojų atrankai, be darbo vietos ir pareigų aprašymo, paruošti asmens savybių aprašymą, siekiant sudaryti galimybę būsimajam darbuotojui įsijungti į organizaciją kaip nariui, kuris pasižymi ne vien savybėmis, tinkančiomis siūlomam konkrečiam darbui atlikti, bet ir atitinkančiomis organizacijos kultūrą. *Šie veiksmai gali būti pagrindu atrankos formaliems kriterijams formuoti.* Remiantis šiuo teiginiu ir pedagoginio pašaukimo svarba (1.3. poskyris), galima teigti, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos vadovas, vykdydamas pedagogų atranką, turi į atrankos kriterijus įtraukti ir pedagoginio pašaukimo nustatymo kriterijus.

Su atrankos kriterijų nustatymu yra susijęs *darbuotojo verbavimo arba paieškos* etapas (Robbins, 2003). Darbuotojus galima rinktis iš vidaus ar išorės kandidatų (Dessler, 2001; Sakalas, Šilingienė, 2000). S. Robbins (2003) pabrėžia, kad atsiranda tokiu pasirinkimu susijusių problemų. Darbo vietą siūlant jau dirbančiam žmogui galima skatinti karjeros siekimą organizacijoje, pasirinktas žmogus jau žino įmonę, jos politiką ir toks būdas yra pigiausias paieškos ir atrankos būdas. Negalima nuspėti, ar tai išties pats geriausias žmogus, kuris galėtų patekti į tą darbo vietą, nes ieškoma iš apibrėžto žmonių rato; sumažėja naujų idėjų, naujų sugebėjimų galimybė. Jei karjeros sistema labai aiškiai suplanuota ir nekeičiama, nepapildoma labai aiškiais uždaviniais, kuriuos darbuotojas turėtų pasiekti, organizacijos viduje atsiranda užtikrintumo jausmas. Tada darbuotojai jaučiasi pernelyg ramūs ir nebesistengia gerai dirbti. Kita vertus, žmogaus paieška iš išorės kainuoja daugiau laiko ir pinigų, ir organizacijai tenka nuspręsti, kas bus paieškos vykdytojai - personalo skyrius, konsultacinė kompanija ar agentūra. Dažnai organizacijos kombinuoja šiuos būdus.

Ikimokyklinės įstaigos personalo atrankos aspektu, aktualūs šie *personalo testavimo arba atrankos* būdai:

- anketinių duomenų, rekomendacijų analizė (formalieji kvalifikacijos įrodymai),
- kandidato testavimas,
- interviu,
- priėmimas bandomajam laikotarpiui.

Formalusis būdas apima kandidato atitikimo formaliems reikalavimams nustatymą ir iš esmės tai yra kvalifikacijos bei formaliųjų kompetencijų įrodymas atitinkamais dokumentais (Sakalas, Šilingienė, 2000; Robbins, 2003). Populiariausias darbuotojų paieškos būdas, kurį

vykdo pati organizacija, – pagal rekomendacijas (Sakalas, Šilingienė, 2000). Autoriai išvelgia teigiamų ir neigiamų rekomendavimo bruožų. Teigiama tai, kad rekomenduodami buvę (ar esami) vadovai daugiau ar mažiau žino, kaip darbuotojas dirba, koks jis žmogus, ko iš jo galima tikėtis. Yra ir neigiamas aspektas – kolektyvas ne visada gerai priima tokiu būdu į organizaciją patekusį žmogų, be to, daug sunkiau jį tampa atleisti. Kandidato testavimas ir interviu atskleidžia praktinius gebėjimus, ir yra taikomi priklausomai nuo pareigybės, į kurią kandidatuojama. Testai taikomi kognityviniams (pažintiniams) gebėjimams, motoriniams fiziniams gebėjimams, asmenybės bruožams, interesams bei laimėjimams, intelektui įvertinti. Intelektu testai (grupėmis ir individualūs) taikomi bendriesiems, visuminiams bruožams vertinti, pvz., reikšti mintis, atminčiai. Interesų patikrinimas nurodo, kiek kandidato interesai sutampa su jau dirbančiais tokią darbą žmonėmis (Dessler, 2001). Autoriai (Sakalas, Šilingienė, 2000; Dessler, 2001; Robbins, 2003) pažymi, kad esama ir specifinių gebėjimų įvertinimų, kurie skirti įvertinti kandidatų gebėjimą atlikti konkretų darbą. *Prie šių vertinimų galima priskirti ir ikimokyklinio ugdymo pedagogų tinkamumo ir kryptingumo vertinimą.* Šie vertinimai dalinai panašūs į asmenybės ir interesų vertinimo testus, kurie pripažįstami kaip sunkiausia vertinami bei interpretuojami (Dessler, 2001). Šie testai veiksmingiausi, nes galima nustatyti sąryšį tarp išmatuojamos kandidato savybės (pvz., atsakomybės lygmens) ir sėkmės darbe (Dessler, 2001). Vertinant kandidatą testais, dažnai kyla nepasitenkinimas testuotojais, objektyvumu, todėl šie metodai Lietuvoje taikomi vangiai.

Neformalioji atrankos dalis kaip taisyklė yra interviu, pokalbis, su kandidatais. Šiuos pokalbius tarp kandidatų ir darbdavio atstovo gali organizuoti ir praveisti tiek žmogiškųjų resursų valdymo bendrovių specialistai, tiek patys darbdavio atstovai. Interviu taip pat padeda įvertinti darbuotojo asmenines savybes, ypač gebėjimą bendrauti, labiau atskleidžia kandidato profesinę patirtį ir motyvaciją. Interviu metu sudaroma galimybė darbdaviui ar atrankos specialistui įvertinti kandidato tinkamumą konkrečiai darbo vietai pagal žodinius atsakymus, o kandidatui nuspręsti, ar organizacija, pareigybė, darbo vieta ir sąlygos jam tinka. Todėl pokalbiui rimtai pasirengti reikia ne tik kandidatui, bet ir darbdaviui (Sakalas, Šilingienė, 2000; Dessler, 2001). Interviu gali būti struktūruotas ir nestruktūruotas. Nestruktūruoto interviu metu užduodami klausimai, neturint iš anksto paruošto plano. Nors toks pokalbis gali būti labai sėkmingas, tačiau dažniausiai jo nauda yra mažiausia. Nestruktūruoto interviu metu patyręs ir komunikabilus pretendentas gali pakreipti pokalbį norima linkme ir taip išvengti neparankių klausimų (Sakalas, Šilingienė, 2000). Taip pat reikia atsižvelgti į tai, kad kandidatai, gaudami skirtingus klausimus, atsiduria nelygiose sąlygose. Struktūruotas interviu turi griežtą planą – klausimai užduodami tam tikra seka, vienodi visiems, atsakymai žymimi užpildant standartizuotą formą. Struktūruotas interviu žymiai efektyvesnis, nei nestruktūruotas, eliminuojama subjektyvumo veiksnys, kai keli

asmenys, vertinantys vieną kandidatą, nestruktūruoto interviu metu dažniausiai pateikia labai skirtingus vertinimus. Taigi, asmuo, atliekantis atranką, turėtų turėti sudarytą klausimų sąrašą ir griežtai jo laikytis (Dessler, 2001). Pagal klausimų pobūdį, interviu gali būti situacinis, t.y. skirtas kandidato savo elgesio prognozavimui vertinti (Dessler, 2001) arba poelgių analizės, kai kandidatų klausiama, kaip jie pasielgė praityje esant vienai ar kitai situacijai. Pagal interviu vedimo pobūdį, jie gali būti individualūs arba grupių, serijiniai ar nuoseklūs. Nustatyta, kad vedančio interviu asmens sprendimus gali įtakoti šie veiksniai (Dessler, 2001):

1. Skubotas vertinimas arba pirmo įspūdžio efektas, kai dažnai pirmos kelios interviu akimirkos nulemia subjektyvią atrankos vedėjo nuomonę.

2. Atrankos vedėjo neigiamas nusiteikimas arba išankstinės informacijos turėjimas apie kandidatą, ir tai veikia jo nuomonę ir sprendimus.

3. Kontrasto efektas, kai po labai blogai pasirodžiusio kandidato seks vidutinio tinkamumo – jis pasirodys kaip geras kandidatas, ir taip gali būti priimtas netinkamas žmogus.

4. Atrankos vedėjo susikurti stereotipai, klaidingi įsivaizdavimai apie lyčių vaidmenis, orientavimasis tik į vieną kandidatų savybę ignoruojant kitas, ne mažiau svarbias.

5. Skubos poreikis pasamdyti žmogų menkina interviu naudą.

6. Neverbalinio elgesio įtaka. Rezultatams turi reikšmės ne tik, ką kandidatas sako, bet ir kaip jis elgiasi, pvz., kūno kalba, 80% lemia kandidato įvertinimą (Dessler, 2001, p.136).

G. Dessler (2001) išskiria *netradicinius* būsimų *darbuotojų verbavimo* būdus. Organizacijos itin domisi būsimų specialistų rengimo institucijomis ir jų studentais, šiems dar tik įgyjant reikiamą profesiją ar kvalifikaciją. Toks būdas vertinamas kaip svarbus būsimų specialistų šaltinis. Įmonės, organizacijos siūlo studentams vietas praktikai atlikti, skiria vardines stipendijas, premijas ir pan. Šiuo siekiama atrinkti kandidatus, kuriais verta toliau domėtis, bei sudominti būsimuosius specialistus savo organizacija. Kandidatai gali būti atrenkami pagal kontrolinį kandidatų savybių sąrašą, kuris sudaromas atsižvelgiant į konkrečius organizacijos poreikius. Dažniausia yra vertinama motyvacija, bendravimo įgūdžiai, išsilavinimas, išvaizda, elgesys. Taip pat G. Dessler (2001) išvelgia ir problemų, susijusių su šiuo atrankos būdu:

- palyginti brangu ir užima daug laiko, nes reikia pasirengti (lankstinukai, vizitų derinimas, interviu grafikai, interviu vedimas ir protokolavimas),

- nepakankamas verbuotojų pasirengimas, pasitaiko, kad verbuotojai skiria nepakankamai dėmesio kandidatams, jaučiasi esą pranašesni, nesugeba atrinkti kandidatų dėl subjektyvaus lyties, fizinio patrauklumo ar pan. vertinimų.

Kiekvienai veiklai galimi ir kiti alternatyvūs darbuotojų atrankos metodai. Tai verbavimas internetu bei įvairesnės darbo jėgos, pvz., vyresnio amžiaus žmonių, vienišų tėvų, vyrų, ilgai nedirbusių asmenų ir pan., paieška.

Atsižvelgiant į požiūrį, kad vertinant darbuotojus ir potencialius darbuotojus, pakankamai reikšmingas yra darbuotojų pastovumas. Mažiau vertinami linkę dažnai keisti darbo vietą, dėl nepastovumo, noro nuolat tikrinti savo vertę, išbandyti save, įsitikinti, ar jiems nebūtų sudėtinga susirasti kitą darbą, jei reikėtų, ir ar pakankamai daug uždirba esamoje darbovietėje. Daugiau vertinami darbuotojai, prisirišę prie darbovietės, linkę saugoti ir branginti savo darbo vietą, sukaupti savo galias, sugebėjimus ir gauti rezultatą (Robbins, 2003).

Svarbi atrankos proceso dalis yra *galutinis žmogaus atsirinkimas*, kai jau turimi realiausi kandidatai. Tada svarbu gyvenimo aprašymai, rekomendacijos, testavimai, jeigu reikia, ir išsamus atrankos pokalbis. Negalima pamiršti tokios vertybinės kategorijos kaip savęs vertinimas. Nuo to, ar žmogus patenkintas savimi, nuo to, kaip jis vertina savo poelgius, gebėjimus, vietą visuomenėje bei savo socialines pretenzijas, priklauso jo elgsena ir orumas. Sprendžiant savęs vertinimo problemas vėl tenka susidurti su kriterijais bei jų įsisąmoninimu. Pliuralistinėje visuomenėje individas save vertinti gali jam labiausiai patinkančiais bei parankiausiai aspektais ir šitaip išvengti griežtesnio reiklumo sau (Kvieskienė, 2003). R. Petrauskaitė (1996) atskleidžia S. Fukujamos metodiką, pagal kurią profesijos pasirinkimas tapatinamas su savianalize, profesijos pažinimu ir profesinius bandymus. Ši metodika, pagrįsta senovės graikų filosofo Platono teiginiais apie profesijos pasirinkimą, senovės Kinijos bei Japonijos mokslininkų pažiūromis į etines profesijos pasirinkimo problemas (žmogus dirba kokybiškai tik tada, kai jaučia malonumą dirbdamas pasirinktą darbą), šiuolaikinių mokslininkų profesinio rengimo, gamybos valdymo, žmonių individualių skirtumų testavimo ir pan. rezultatais, atspindi žmonių siekį tinkamai įsidarbinti.

Ugdymo veikloje nuolat reikėtų orientuotis į valstybės gyvenimui svarbiausius idealus ir išlaikyti pasiekiamą reiklumo laipsnį (Kvieskienė, 2003). Daugelyje demokratinių kraštų svarbiausiomis vertybėmis laikoma lygiateisiškumas, socialinis ir ekonominis teisingumas (tolydumas), pagarba žmogaus teisėms, civilizuotumas, tolerancija, asmeninė ir pilietinė atsakomybė, savigarba, orumas. Per didelis reiklumas gali daugelį ugdytinių atstumti nuo dalyvavimo visuomenės gyvenime ir nuvesti į kultūros vertybių sumenkinimo, marginalijos, sferą (Kvieskienė, 2003).

*Sekant A. Sakalo, V. Šilingienės (2000), G. Dessler (2001), S. Robbins (2003) personalo valdymo teorijomis bei R. Petrauskaitės (1996) adaptuota S. Fukujamos profesijos pasirinkimo metodika, darytina išvada, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogo atranka, suteikianti galimybę atskleisti geriausiai konkretų darbą atliekantį pedagogą, gali būti vykdoma įvertinant pedagoginį tinkamumą (biografinių duomenų analizė, sveikatos tikrinimas) bei pedagoginį kryptingumą (rekomendacijų analizė, asmenybės bei interesų testas, struktūruotas individualus situacinis interviu).*



## 2. IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGOS PERSONALO VERTINIMAS

### 2.1. Tyrimo organizavimas, metodika, imties charakteristika

Vertinant ikimokyklinio ugdymo auklėtoją, pirmiausia domimasi jo dalykine kompetencija, tačiau svarbi ir psichologinė aplinka, kurioje vyksta ugdymo procesas. Pagrindinės empirinio tyrimo koncepcijos yra šios:

1. N. M. Stumpf. (2003) galių teorija teigia, kad pedagogų pozicinės galios taikymas bus efektyvus, jei vyks per sąveiką, per dialogą.

2. Transformacinės lyderystės teorija (Antoniakis, Cianciolo, Stenberg, 2004; Barbuto, 2005) nustatyta, kad kiekvienas turi savo lyderio įsivaizdavimą, ir jei esamas lyderis ir svajonių lyderis, šiuo atveju, auklėtojas, sutampa – galima tikėtis puikių pedagoginės veiklos rezultatų. Auklėtinių suformuoto auklėtojo idealo įvardijimas ir teorinis jo pagrindimas yra veiksminga priemonė siekiant pedagogų veiklos, elgesio kaitos.

Ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų ir pedagogų personalo tyrimo imčiai sudaryti buvo naudojamas sluoksninės (stratifikuotos) netikimybinės gražintinės (dėl palyginus nedidelio imties dydžio) atrankos būdas pagal šiuos kriterijus:

– imtis suskirstoma į 2 sluoksnius – ikimokyklinių įstaigų vadovai (direktoriai, pavaduotojai) bei pedagogai,

– kiekvienoje dalių buvo taikoma paprastoji, negražintinė, atsitiktinė atranka.

Sudarant tiriamųjų vaikų imtį buvo laikomasi nuomonių pasikartojimo principo – fiksuojant vaikų apibūdinimus buvo stebima, kokie apibūdinimai pradeda kartotis, o tada prezentacijų tyrimas nutraukiamas. Taip apklausiant vaikus grupėse visose ikimokyklinio ugdymo įstaigose ir buvo atsitiktinai sudaryta 39 vaikų nuo 3 iki 7 metų amžiaus respondentų grupė.

#### **Empirinio tyrimo etapai:**

1. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų apklausa pagal savęs pažinimo anketą pedagogams (1 priedas), siekiant nustatyti, kaip pedagogai atlieka savianalizę šiais aspektais:

- profesinės veiklos sričių svarbos,
- profesinių kompetencijų,
- asmeninių savybių,
- pasiekimų vertinimo ir svarbos,
- profesinės kvalifikacijos tobulinimo,
- profesinės veiklos perspektyvos.

2. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovaujančių darbuotojų apklausa pagal klausimyną vadovams ekspertams (žr. 2 priedas), siekiant nustatyti pedagogų ir vadovų vertinimo atitiktį ir verifikuoti pedagogų savęs vertinimą atitinkant pasirinktai profesijai.

3. Interviu su ugdymo įstaigų vaikais, siekiant sukurti auklėtojos „svajonių modelį“.

Siekiant nustatyti, kokia auklėtoja labiausiai patinka vaikams, buvo atliktas kokybinis vaikų auklėtojo prezentacijų tyrimas. Kokybinis vaikų apibūdinimų tyrimas sudaro galimybę atskleisti vaikų samprotavimų esmę, nustatyti lūkesčius. Vaikams buvo pateikta užduotis – prašoma mintyse sukurti savo svajonių auklėtoją. Leidžiama pagalvoti 5–10 minučių. Kad užduotį lengviau būtų atlikti, vaikų paklausama, kokie žmonės jiems labiausiai patinka, ką reiškia būti geru, kokia turi būti auklėtojo išvaizda, kaip turi kalbėti auklėtojas ir ką jie norėtų veikti su savo svajonių auklėtoju. Vaikai pasakojo, kokį žmogų išivaizdavo ir kodėl pasirinko tas jo savybes. Tyrėjas fiksavo kiekvieno vaiko vardą, amžių ir pasisakymą. Nuomonių sąvadas pateikiamas 3 priede. Vaikų buvo prašoma nusakyti, ką jiems reiškia geras auklėtojas. Atsakymai buvo užrašomi, skirstomi pagal amžiaus grupes ir pagal požymius. Šiuo siekiama patenkinti vaiko poreikį dalyvauti priimant jam svarbius sprendimus, ugdyti kritinį mąstymą ir palyginti vaikų nuomonę su kompetencijomis, kurios būtinos įgyti ikimokyklinio ugdymo pedagogams.

Anketa pedagogams (žr. 1 priedas) ir įstaigų vadovaujantiems darbuotojams, ekspertams (žr. 2 priedas), sudaryta remiantis K. Pukelio (2004, 2007) išskirtomis pagrindinėmis pedagogo kompetencijomis, Europos kvalifikacijų sąvadu ir Lietuvos ikimokyklinio ugdymo pedagogo kompetencijų aprašu bei R. Petrauskaitės (1996) S. Fukujamos testo adaptuota metodika „F-test“. Anketomis siekiama nustatyti pedagogų atrankos kriterijus, pagal kuriuos būtų galimybė atrinkti tinkamus pedagogus darbui ikimokyklinio ugdymo įstaigoje.

Anketų pedagogams ir vadovams, ekspertams, struktūrinės dalys panašios, nes pedagogų atsakymai, t.y. pedagogų profesinis kryptingumas, bus verifikuojamas ekspertų, įstaigų vadovų, klausimynu - jei pedagogų savęs pažinimo ir ekspertų vertinimai koreliuoja, tai tikrai šių savybių reikia pedagogui, kad pedagogas būtų tinkamas, nes tik save pažindamas pedagogas gerai dirbs (Petrauskaitė, 1996; Kavaliauskienė, 2001; Jovaiša, 2002; Pukelis, 2004, 2007).

Atsakymai, būdingumas, reikšmingumas, vertinimai, pateikiami 5 balų vertinimo skale: 5 – labai geras, labai aukšto lygmens; 4 – geras, aukšto lygmens; 3 – patenkinamas, vidutinio lygmens; 2 – blogas, žemo lygmens; 1 – beveik nebūdingas, nepastebimas.

Anketas sudaro šios dalys:

**A dalis.** Profesinių kompetencijų vertinimas.

1 klausimas. Nustatoma pedagogui ir vadovui pagrindinių veiklos sričių svarba.

2 klausimas. Įgytos arba būtinos (ekspertų požiūriu) profesinės kompetencijos pagal Europos kvalifikacijų sąrangą.

**B dalis.** Asmeninės savybės, profesinis kryptingumas.

3, 4 klausimai. Asmeninių savybių būdingumas ir reikšmingumas (pagal „F-test“ metodiką, Petrauskaitė, 1996). Profesinis kryptingumas nustatomas pagal pedagogų savęs pažinimo, vertinimo rezultatus, asmenybės savybes, nuostatas, vertybes – siekiama tai išskirti kaip kriterijų atrenkant darbuotojus. Naudojamas R. Petrauskaitės (1996) pateikiamas savybių sąrašas. 4-uoju klausimu prašoma reitinguoti ikimokyklinio ugdymo pedagogams būdingas savybes, svarbiausią žymint 10, ir taip iki 1. Ekspertų bei lyginamuoju metodu (vadovai anketoje taip pat reitinguoja savybes, abu savybių rinkiniai lyginami tarpusavyje) nustatomos pagrindinės asmeninės savybės, kurios gali būti profesinį kryptingumą apibūdinantys ikimokyklinės ugdymo įstaigos personalo atrankos kriterijai.

**C dalis.** Vertinimo įtaka.

5 klausimas. Požiūrio į vertinimą darbe nustatymas susijęs su tolesniu profesinės kvalifikacijos tobulinimo poreikio vertinimu. Daugelis ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų dirba ilgą laiką vienoje ir toje pačioje įstaigoje, tačiau pedagogų kvalifikacija yra ganėtinai žema.

6, 7, 8 klausimai. Vertinimo priimtimumo ir reikšmingumo lygmens pedagogui nustatymas. Suvokdamas vertinimą kaip trūkumą išsakymą, o ne kaip stimulą tobulėti, pedagogas vengia atestuotis, kelti kvalifikaciją, tuo mažindamas galimybę ugdytiniais turėti aukštos kvalifikacijos pedagogą.

**D dalis.** Kvalifikacija ir kvalifikacijos tobulinimas.

9 klausimas. Pasiekimų profesinėje veikloje nustatymas.

10 klausimas. Pedagogo profesinės veiklos perspektyvų prognozavimas.

11 klausimas. Tobulintinų kvalifikacijos sričių išskyrimas (trūkstamų kompetencijų nustatymas).

**E dalis.** Respondentų socialinė charakteristika. 13-18 klausimai.

**Tyrimo imties charakteristika.** Tyrimo imtį sudaro visos 9 Šakių miesto ir rajono ikimokyklinio ugdymo įstaigos, kuriose apklausti šie respondentai:

- 93 pedagogai,
- 11 vadovaujančių darbuotojų,
- 39 ugdytiniai.

Pažymėtina, kad visi tyrime dalyvavę pedagogai ir vadovai yra moterys. Respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas pateikiamas 2 lentelėje.

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų ir vadovų pasiskirstymas pagal pareigybes**

(N=104)

Pareigybė	Direktorė	Direktorės pavaduotoja ugdymui	Priešmokyklinio ugdymo pedagogė	Ikimokyklinio ugdymo pedagogė	Meninio ugdymo pedagogė	Logopedė	Socialinė pedagogė
Resp. skaič.	3	8	12	68	8	2	3

Kaip matome iš duomenų, pateiktų 2 lentelėje, ikimokyklinio ugdymo įstaigose dirba net 5 sričių pedagogės: priešmokyklinio ugdymo, ikimokyklinio ugdymo, meninio ugdymo, logopedės ir socialinės darbuotojos, iš viso yra 93 pedagogai. Bendras ugdytinių skaičius tiriamosiose įstaigose 754. Pedagogų ir ugdytinių santykis skirtingas: vienam pedagogui tenka vidutiniškai nuo 6,8 iki 12 ugdytinių, bendruoju atveju – 8,1 ugdytinio. Tai šiek tiek mažesnis ugdytinių skaičius, nei vidutiniškai Lietuvoje – 10 (1.1. poskyris).

Respondentų pasiskirstymas pagal amžių pateikiamas 3 lentelėje.

3 lentelė

**Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų ir vadovų pasiskirstymas pagal amžių, %**

(N=104)

Amžiaus grupė	20-30 m.	31-40 m.	41-50 m.	51-60 m.	Virš 60 m.
Pedagogai	10,8	4,3	64,5	16,1	4,3
Vadovai	0	0	36,4	27,3	36,4

Pagal 3 lentelėje pateiktus duomenis galima spręsti apie vadovų ir pedagogų vidutinį amžių. Daugiausia pedagogų (64,4 %) yra 41-50 m. amžiaus grupėje, o vadovų – 41-50 m. ir virš 60 m. amžiaus – po 36,4 %. Įprasta, kad vadovaujantys darbuotojai dažniausia yra vyresni už pedagogus.

Duomenys apie tiriamųjų išsilavinimą pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė

**Respondentų išsilavinimas, %, (N=104)**

Išsilavinimas	Aukštasis universitet., bakalauro kvalifikac. laipsnis	Aukštasis universitet., magistro kvalifikac. laipsnis	Aukštasis neuniversitetinis	Aukštesnysis, spec.vidurinis	Dar studijuoja
Pedagogai	31,2	0,0	15	43,0	10,8
Vadovai	36,4	27,3	36,4	0,0	36,4

Aukštąjį universitetinį išsilavinimą turi 31,2 % pedagogų ir 36,4 % vadovų (žr. 4 lentelę). Pažymėtina, kad nėra nė vieno pedagogo, turinčio magistro laipsnį, o tai tarpu net 27,3 % vadovų

turi magistro kvalifikaciją. Aukštąjį neuniversitetinį, koleginių, išsilavinimą turi 15 % pedagogų ir 36,4 % (daugiau nei 2 kartus) vadovų. Šį faktą galima paaiškinti galiojančia Valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų vadovų priėmimo į pareigas tvarka (LR švietimo ir mokslo ministro įsak. Nr.1192, 2001-08-03), kuri reglamentuoja valstybinių ir savivaldybių švietimo įstaigų (išskyrus aukštąsias mokyklas) įstaigų vadovų priėmimą į pareigas atviro konkurso būdu. Vienas pagrindinių reikalavimų yra aukštasis išsilavinimas, o tuo tarpu baigtos magistrantūros vadybos studijos; išklaustytos švietimo vadybos kvalifikacijos tobulinimo programos; aukštasis universitetinis išsilavinimas ir pedagoginė psichologinė kvalifikacija (aukštasis pedagoginis išsilavinimas) pretendentai į ikimokyklinio ugdymo įstaigas vertinami tik kaip privalumai. Aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą turintys pedagogai priklauso virš 60 m. amžiaus grupei, todėl nemato tikslo studijuoti toliau dėl pensinio amžiaus apribojimų, o vadovai, turintys aukštojo universitetinio mokslo bakalauro kvalifikaciją dar studijuoja edukologijos magistratūroje, t.y. planuoja tęsti savo vadybinę karjerą.

Vyraujantis pedagogų išsilavinimas – aukštesnysis, spec. vidurinis. Ši tendencija rodo, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigoje pedagogams stinga motyvacijos siekti išsilavinimo, kelti kvalifikaciją. Šį teiginį patvirtina studijuojančių pedagogų ir vadovų santykis: vadovų magistratūros studijose yra 3,4 karto daugiau nei pedagogų (žr. 4 lentelė). Šie duomenys liudija pedagogų pasyvumą kelti kvalifikaciją ar siekti įstaigos vadovo karjeros (nėra nė vieno pedagogo turinčio magistro kvalifikacinį laipsnį). Įstaigų vadovai yra aukštesnio išsilavinimo, nei pedagogai. Iš dalies tai susiję su reikalavimais, keliamais užimant vadovo pareigybes, o kita vertus, kaip tradicija vyrauja skyrimas į įstaigos vadovo pareigybes geriausias srities specialistus.

Analizuojant apklausos duomenis paaiškėjo, kad vidutiniškai pedagogai dirba tiriamojoje įstaigoje 20,7 metų, o vadovai – 23 metus. Taigi, tiek vadovai, tiek pedagogai dirba savo įstaigose beveik visą savo profesinės veiklos laiką, yra patyrę ir atsidavę savo įstaigai darbuotojai. Vadovų ir pedagogų pedagoginio darbo stažo suvestinė pateikiama 5 lentelėje.

5 lentelė

**Pilnas pedagoginio darbo stažas, %, (N=104)**

<b>Grupė</b>	<b>0-5 m.</b>	<b>6-10 m.</b>	<b>11-15 m.</b>	<b>16-20 m.</b>	<b>21-25 m.</b>	<b>virš 25 m.</b>
Pedagogai	10,8	5,4	4,3	5,4	48,4	20,0
Vadovai	0,0	0,0	27,3	0,0	36,4	36,4

Lyginant pagal pilną pedagoginio darbo stažą (žr. 5 lentelę), 10,8 % tyrime dalyvavusių pedagogų yra pradedantieji specialistai, kurių darbo stažas iki 5 m., bei jauni specialistai (5,4 %), kurių darbo stažas iki 10 m. Daugiausia apklausoje dalyvavusių pedagogų (48,4 %) yra patyrę darbuotojai, turintys darbo stažą 21-25 m., bei virš 25 m. - 20 % pedagogų. Daugiau nei

ketvirtadalis tyrime dalyvavusių vadovų turi 11-15 metų pedagoginio darbo stažą, o likę respondentai pedagoginį darbą dirba jau virš 20 metų.

Pedagogų pasiskirstymas pagal kvalifikacinę kategoriją pateikiamas 6 lentelėje.

6 lentelė

**Pedagogų kvalifikacinė kategorija, %, (N=93)**

<b>Auklėtoja</b>	<b>Vyr. auklėtoja</b>	<b>Metodininkė</b>	<b>Ekspertė</b>	<b>Neatestuota</b>
24,7	68,8	4,3	0,0	2,2

Taigi, apibendrinant ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų profesinę kvalifikaciją, galima teigti, kad didžiausia pedagogų grupė - 68,8 % respondentų - yra vyresniosios auklėtojos, 24,7% pedagogų turi auklėtojos kvalifikacinę kategoriją (žr. 6 lentelę). Aukščiausios eksperto kvalifikacinės kategorijos neturi nė vienas pedagogas, ir tik 4 pedagogės, o tai sudaro 4,3 % visų pedagogų skaičiaus, turi metodininko kvalifikaciją. Šie faktai liudija nepakankamą pedagogų siekį kelti profesinę kvalifikaciją, atestuotis ir įgyti aukštesnę kvalifikacinę kategoriją, nors turi itin didelį pedagoginio darbo stažą – apie pusę pedagogų dirba nuo 21 m. iki 25 m. (žr. 5 lentelę). Tiesa, neatestuotos yra tik dvi (2,2 %) pedagogės. Tai jaunos pedagogės, kurios dar studijuoja Vilniaus pedagoginiame universitete ir abi siekia įgyti socialinio pedagogo kvalifikaciją. Šių pedagogių darbo stažas įstaigoje tik vieneri ir treji metai.

Tyrime dalyvavusių Šakių vaikų darželio „Klevelis“ ugdytinių duomenų sąvadas pateikiamas 6 priede. Pasiskirstymas pagal amžių pateikiamas 7 lentelėje.

7 lentelė

**Ugdytinių pasiskirstymas pagal amžių, %, (N=39)**

<b>Ugdytinio amžius, m.</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Skaičius, %	7,7	17,9	59,0	20,5

Kaip matoma iš duomenų suvestinės 7 lentelėje, daugiausia savo nuomonę pareiškė 6-mečiai (59 %) bei 7-mečiai (20,5 %) ir 5-mečiai (17,9 %). Viena mergaitė buvo 3-jų metų amžiaus (7,7 % respondentų). Pagal lytį ugdytiniai pasiskirstė taip: mergaičių – 56 %, berniukų – 44 %. Taigi, apytikriai po lygiai atstovaujama abiem lyčių grupėms.

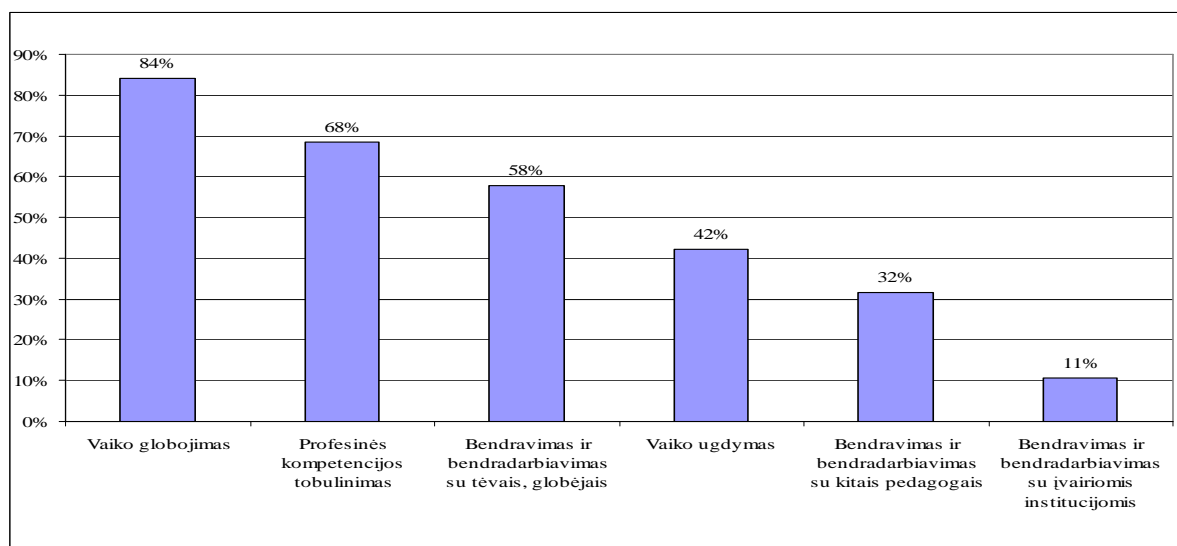
*Apibendrinant tiriamosiose įstaigose dirbančiuosius pedagogus ir vadovus, galima teigti, kad šiose įstaigose dirba vidutiniško amžiaus pedagogės, turinčios pakankamai ilgą pedagoginio darbo tiriamosiose įstaigose patirtį, spec. vidurinę išsilavinimą ir vyr. auklėtojo kvalifikacinę kategoriją, o įstaigų vadovai, nors ir būdami vyresnio amžiaus, labiau linkę kelti kvalifikaciją, nei pedagogai.*

## 2.2. Ikimokyklinių ugdymo įstaigų personalo profesinių kompetencijų savianalizė

Ikimokyklinių įstaigų pedagoginio personalo savęs pažinimo anketos **A dalies** klausimais (žr. 1 priedas) siekiama nustatyti, kaip pedagogai suvokia savo profesinės veiklos sričių svarbą bei šiuolaikinių Europos kvalifikacijų sąraangoje numatytų profesinių kompetencijų sau būdingumą.

Ikimokyklinio ugdymo pedagogui itin svarbu suvokti ir vertinti savo profesinės veiklos sričių svarbą (1 klausimas). Anketoje išvardintos veiklos sritys K. Pukelio (2007) traktuojamos kaip pagrindinės pedagoginės veiklos. Pedagogai vienos ar kitos veiklos svarbą matavo skalėje nuo 5 (labai aukštas svarbos lygmuo) iki 1 (nepastebimas).

Svarbiausia veiklos sritimi vertinimų (5, labai aukštas svarbos lygmuo) veiklos sričių pasiskirstymas pateikiamas 4 paveiksle.



4 pav. Svarbiausios profesinės veiklos sritys ikimokyklinio ugdymo pedagogams (N=93)

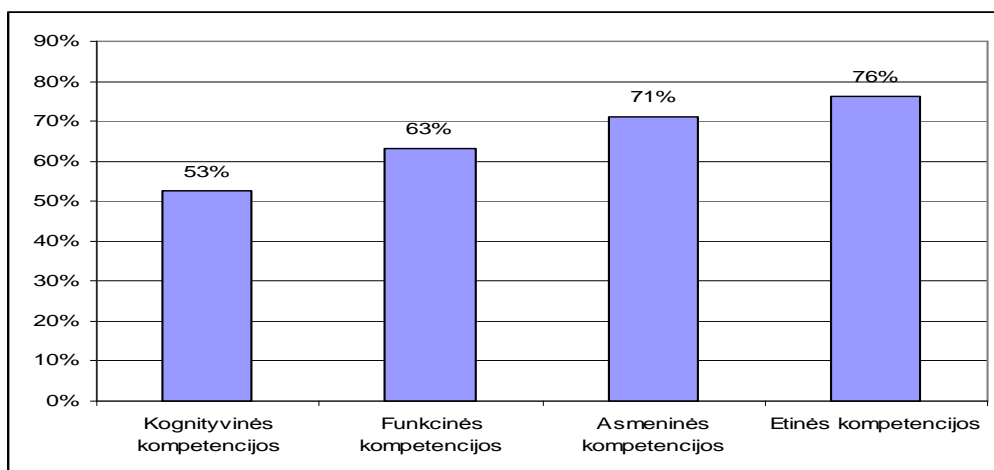
Akivaizdu, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogams svarbiausia veiklos sritis yra vaiko globojimas (žr. 4 pav.) – taip šią veiklos sritį vertina 84 % respondentų. Vaiko ugdymą svarbiausia veikla įvardija 42 % respondentų, t.y. perpus mažiau pedagogų, kuriems svarbiausia vaiko globa. Ši nuomonė atitinka į ankstyvosios vaikystės amžiaus tarpsnio vaikus nukreiptas veiklas, t.y. globą ir ugdymą, nors derėtų sustiprinti ugdymo svarbos suvokimą tiriamosiose įstaigose.

Profesinės kvalifikacijos tobulinimo sritis yra svarbiausia 68 % respondentų – tai įrodo respondentus suvokiant kvalifikacijos reikšmę jų darbe. Kita vertus, pagal demografinių duomenų (išsilavinimo) vertinimą (žr. 4 lentelė), vyraujantis pedagogų išsilavinimas – aukštesnysis, spec. vidurinis, nėra turinčių magistro kvalifikaciją. Galima tik numanyti, kad

pedagogai nesieja išsilavinimo siekimo su profesinės kvalifikacijos tobulinimu, nes daugiau nei pusė (68 %) tyrime dalyvavusių pedagogų, įvertindami profesinės kvalifikacijos kėlimą kaip svarbiausią jiems veiklos sritį, visgi vangiai siekia išsilavinimo (žr. 4 lentelę), tyrimo metu studijuojančiųjų magistratūroje pedagogų užfiksuota mažiau, nei įstaigų vadovų.

Gana prieštaringai pedagogai vertina bendravimo ir bendradarbiavimo veiklų svarbą. Bendravimo ir bendradarbiavimo su ugdytinių tėvais ir globėjais sritis svarbiausia yra 58% pedagogų (žr. 4 pav.), vadinasi, šie pedagogai noriai bendrauja su ugdytinių šeimomis, siekia vaiko ugdymo dermės įstaigoje ir šeimoje. Pastebėtina, kad tarp kolegų bendravimas nėra laikoma svarbiausia veikla, tik 32 % respondentų ji aktuali. Dar prastesnė padėtis vertinant bendravimą ir bendradarbiavimą su įvairiomis institucijomis – ši sritis rūpi tik 11 % respondentų. Tai gali netiesiogiai paaiškinti pedagogų nenorą siekti išsilavinimo – nebendradarbiaujant prarandama informacija, o juk šalies ir apskričių pedagogų profesinės raidos centrai ar kiti valstybės ir savivaldybių, bendruomenių institucijų švietimo padaliniai ir yra tos institucijos, su kuriomis reiktų aktyviau bendradarbiauti ne tik įstaigų vadovams, bet ir pedagogams. Kita vertus, matyt tiriamosiose įstaigose priimta, kad bendradarbiavimo su kitomis institucijomis funkcija yra daugiau įstaigos vadovo prerogatyva, o ne pedagogo.

Pedagogų anketos **B dalis** skirta požiūriui profesines kompetencijas, būtinas įgyti pedagogui. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų veiklos sričių vertinimas lemia ir profesinių kompetencijų būdingumo lygmenį (žr. 5 pav.).



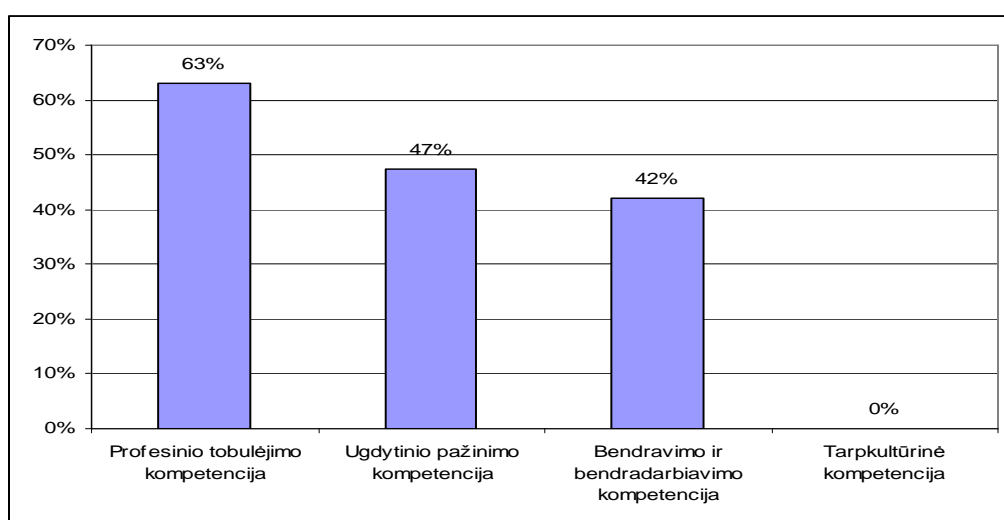
5 pav. Labai aukšto ir aukšto būdingumo lygmens pedagogų profesinių kompetencijų pasiskirstymas (N=93)

Labai geras, labai aukšto būdingumo lygmuo (anketos skalėje vertinamas 5) bei geras, aukšto būdingumo lygmuo (anketos skalėje vertinamas 4) yra pedagogų etinių profesinių kompetencijų vertinimas, taip savo kompetencijų būdingumą vertino 76 % respondentų. Šios kompetencijos – tai ugdytinių motyvavimas ir parama jiems bei ugdytinių pažangos



pripažinimas. Tik šiek tiek mažiau pedagogų (71 %) gana aukštai vertino asmeninių kompetencijų grupę, kurią sudaro ugdytinio pažinimo, bendravimo ir bendradarbiavimo, profesinio tobulėjimo bei tarpkultūrinė (multikultūrinis, politinis, ekonominis, socialinis aspektu) kompetencijos.

Sugretinus veiklos sričių (žr. 4 pav.) ir kompetencijų vertinimus (žr. 5 pav.) išryškėja prieštaravimas tarp palyginus nedidelio pedagogų skaičiaus (58 %, 32 %, 11 %) pasirinkimų bendradarbiavimo veiklų kaip svarbiausių, t.y. gana žemai vertinamos bendradarbiavimo veiklos sričių svarbos, ir 71 % pedagogų, vertinančių asmeninių kompetencijų grupę kaip būdingiausių jiems. Šiam prieštaravimui išsiaiškinti 6 paveiksle pateikiamas asmeninių kompetencijų grupės labai aukšto būdingumo vertinimas.



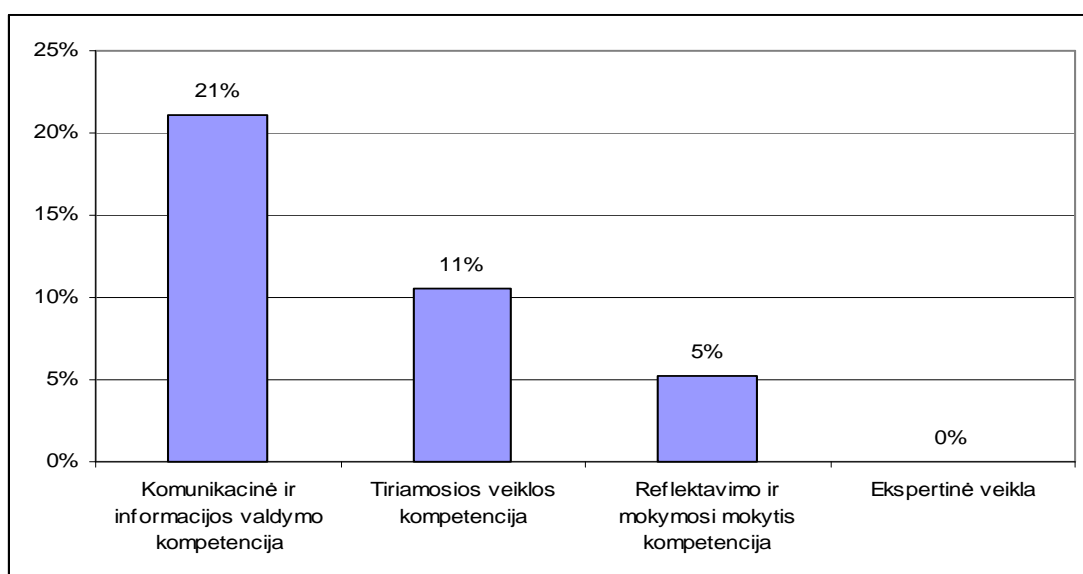
6 pav. Labai aukšto būdingumo lygmens pedagogų asmeninės kompetencijos (N=93)

Iš 6 paveiksle pateiktų duomenų akivaizdu, kad šioje kompetencijų grupėje, bendradarbiavimo kompetenciją kaip labai aukšto būdingumo lygmens pripažįsta tik 42 % pedagogų. Su bendradarbiavimo kompetencija glaudžiai siejama ir multikultūrinė kompetencija, o jos, kaip aukšto būdingumo lygmens kompetencijos, nevertino nė vienas pedagogas. Nors bendradarbiavimo kompetenciją pasirinko tik šiek tiek mažiau, 47 %, pedagogų nei ugdytinio pažinimo kompetenciją, tačiau net 63 % pedagogų labai aukšto būdingumo lygmeniu sau įvertina profesinio tobulėjimo kompetenciją. Galima numanyti, kad toks asmeninių profesinių kompetencijų pasiskirstymas (žr. 6 pav.) ir lemia neaukštą bendradarbiavimo profesinės veiklos srities kaip labai svarbios ir svarbios pasirinkusių pedagogų skaičių (žr. 4 pav.).

Tenka konstatuoti, kad funkcinių kompetencijų labai aukšto būdingumo bei aukšto būdingumo lygmuo būdingas tik 63 % pedagogų, o kognityvinės kompetencijos tuo pačiu lygmeniu būdingos tik 53 % respondentų (žr. 5 pav.). Natūralu, kad toks funkcinių kompetencijų būdingumo lygmuo suponuoja 68 % pedagogų profesinės kompetencijos tobulinimo veiklos

srities vertinimą kaip svarbios ir pačios svarbiausios (žr. 4 pav.). Aukštas ir labai aukštas kognityvinių kompetencijų būdingumas tik 53 % respondentų (žr. 5 pav.) reiškia, kad 47 % pedagogų tai būdinga vidutiniu ir žemesniu lygmeniu, o tai, analogiškai samprotaujant, paaiškina ir palyginus žemą pedagogų išsilavinimą – 43 % pedagogų turi spec. vidurinį išsilavinimą, bei nežymus studijuojančiųjų kiekis - 10,8 % (žr. 4 lentelė).

Detaliau analizuojant kognityvinių (pažintinių, žinių, mokymosi) kompetencijų grupę aukšto būdingumo kompetencijų grafinė analizė, pateikiama 7 paveiksle, paaiškina pedagogų esamo išsilavinimo bei turimos profesinės kvalifikacinės kategorijos (žr. 5 lentelę) nekėlimo priežastis.

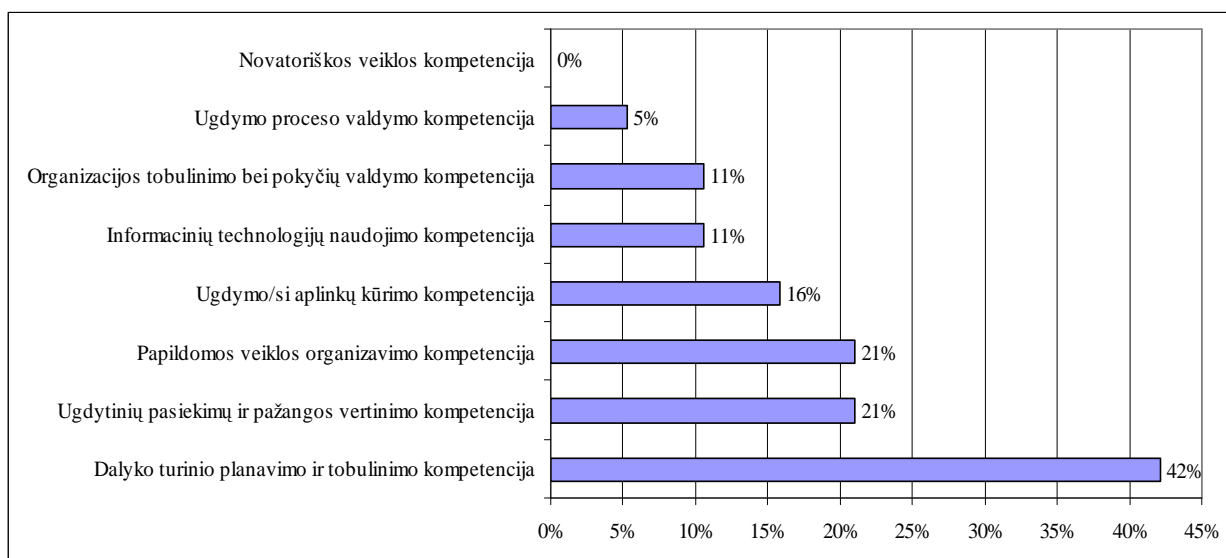


7 pav. **Labai aukšto būdingumo lygmens pedagogų kognityvinės kompetencijos (N=93)**

Taigi išryškėja paradoksas: daugumai pedagogų (68 %, žr. 4 pav.) pripažįstant kaip labai svarbią veiklos sritį profesinės kvalifikacijos tobuliną ir 63 % pedagogų įvertinančių labai aukštu būdingumo lygmeniu profesinio tobulėjimo kompetenciją, tik 5 % būdinga labai aukštu lygmeniu reflektavimo ir mokymosi mokyti kompetencija (žr. 7 pav.).

Analizuojant kognityvines kompetencijas (žr. 7 pav.) galima teigti, kad pedagogai vangiai priima veiklos naujoves – nauja, ekspertinės veiklos, kompetencija labai aukštu būdingumo lygmeniu nepasireiškia nė vienam pedagogui. Užfiksuotas šios kompetencijos respondentams tik patenkinamas būdingumo lygmuo (63 % respondentų) ir žemesnis.

Labai aukštu lygmeniu būdingų pedagogams funkcinų kompetencijų grafinė analizė pateikiama 8 paveiksle.



8 pav. Labai aukšto būdingumo lygmens pedagogų funkcinės kompetencijos (N=93)

Analizuojant funkcinės pedagogų kompetencijas (žr. 8 pav.), galima pabrėžti, kad dalyko turinio planavimo ir tobulinimo kompetencija labai aukštu lygmeniu yra būdinga 42 % pedagogų. Čia dalyko turinio kompetencija suprantama kaip ugdymo turinio kompetencija. Ugdytinių pasiekimų ir pažangos vertinimo bei papildomos veiklos organizavimo kompetencijos labai aukštu lygmeniu būdingo 21 % pedagogų.

Funkcinių kompetencijų grafinė analizė atskleidė pedagogų valdymo kompetencijos stoką (žr. 8 pav.) – aukštu lygmeniu būdinga ugdymo aplinkos kūrimo kompetencija tik 16 % pedagogų, organizacijos tobulinimo ir pokyčių valdymo kompetencija – 11 %, ugdymo proceso valdymo – 5 %, o novatoriškos veiklos kompetencija nebūdinga nė vienam pedagogui. Vertinant informacinių technologijų naudojimo būdingumą labai aukštu lygmeniu save įvertino tik 11 % pedagogų. Galima konstatuoti, kad tokie rezultatai nepakankamai geri.

Gretinant asmenines (žr. 6 pav.), kognityvines (žr. 7 pav.) bei funkcinės (žr. 8 pav.) kompetencijas, būdingas labai aukštu lygmeniu, išryškėja, kad tiriamųjų ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogams nebūdingos tarpkultūrinės, ekspertinės ir novatoriškos veiklos kompetencijos. Tarpkultūrinė kompetencija tiesiogiai atspindi netikslų ar klaidingą bendradarbiavimo su kitomis institucijomis veiklos srities suvokimą, pedagogai netoleruoja ar nesuvokia naujų kompetencijų, nereaguoja į laikmečio iššūkius arba yra nepasiruošę įgyti naujų kompetencijų. Žinoma, tokio vertinimo priežastimi gali būti ir darbuotojų amžius, išsilavinimas, turima profesinė kategorija, kita vertus, šios priežastys gali tapti prielaidomis gerinti tyrimo nustatytus įverčius, tobulinti kvalifikaciją.

*Apibendrinant ikimokyklinio ugdymo pedagogams būdingas profesines kompetencijas, galima teigti, kad dėl nepakankamo bendravimo ir bendradarbiavimo su kitomis institucijomis veiklos srities vertinimo, pedagogams silpnai būdingos ekspertinės, novatoriškos veiklos bei*

*tarpkultūrinės kompetencijos, priklausančios asmeninių, kognityvinių ir funkcinių kompetencijų grupėms, tobulinimo būtinybę lemia šių kompetencijų tiesioginė reikšmė įstaigų veiklos kokybei, ugdytinių gerovei.*

### **2.3. Ikimokyklinių ugdymo įstaigų personalo asmeninių savybių vertinimas**

Nuo žmogaus savęs, kaip individo, suvokimo ir vertinimo priklauso asmenybės santykiai su aplinka, kitais žmonėmis, savo veiklos ir jos rezultatų pažinimas (Petrauskaitė, 1996). Profesionalumui, racionaliai profesinei veiklai, būtina objektyviai save vertinti.

Ikimokyklinių įstaigų pedagoginio personalo savęs pažinimo anketos **B dalies** klausimais (žr. 2 priedą) siekiama nustatyti, kaip ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogai vertina savo profesinį kryptingumą, kuris nusakomas kaip asmeninių savybių dirbančiajam toje srityje atitikimo, būdingumo lygmuo. Ikimokyklinių ugdymo įstaigų pedagogų asmeninių savybių vertinimo sąvadas pateikiamas 4 priede.

Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai, vertindami asmeninių savybių būdingumo sau lygmenį, visi (100 %) labai aukšto ir aukšto būdingumo lygmenį nurodė esant šių asmeninių savybių: meilė vaikams ir žmonėms, nuoširdumas, pareiškimas, savikritiškumas, kalbos aiškumas, empatija, įsijautimas, energingumas, įvairovės veikloje mėgimas, emociškumas, vaizduotė, pasitikėjimas savimi. Pažymėtina, kad savybę „Meilė vaikams ir žmonėms“ kaip būdingą tik labai aukštu lygmeniu pasirinko visi pedagogai (žr. 4 priedą).

Pedagogų savęs vertinimo duomenų analizė atskleidė, kad kitos stipriai būdingos pedagogams savybės yra šios: noras dirbti su žmonėmis, mąstymo savarankiškumas, sugebėjimas apibendrinti, darbštumas, sugebėjimas apibendrinti, planuoti savo ir organizuoti kitų žmonių veiklą, ryžtingumas, bendra sveikatos būklė, humoro jausmas, pastabumas. Šių savybių labai aukštas ir aukštas būdingumo lygmuo yra 80 % respondentų (žr. 4 priedą). Šios savybės tiesiogiai susijusios su ugdymo funkcijos atlikimu, todėl galima teigti, kad stiprus šių savybių būdingumo lygmuo užtikrina tinkamą pedagogų veiklą ir ikimokyklinio ugdymo kokybę įstaigose.

Pedagogų profesinį identitetą, ryškias kognityvines ir etines kompetencijas atskleidžia tokių savybių, kaip visuomenės elgesio normų laikymasis, tolerancija, laisva valia, sugebėjimas reikšti savo mintis žodžiu, kūrybingumas, smalsumas, kruopštumas, atmintis, būdingumo vertinimas 60 % respondentų labai aukštu ir aukštu lygmeniu (žr. 4 priedą). Tokios asmeninės savybės, kaip greita orientacija netikėtose situacijose, kantrumas, valios tvirtumas, drąsumas, sugebėjimas būti lyderiu ir mokyti kitus bei reikšti savo mintis raštu, interesų įvairiapusiškumas, domėjimasis menu, pomėgis dirbti patalpose labai aukštu ir aukštu lygmeniu būdinga 40 %

respondentų. Tiriamųjų ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogams labai aukštu ir aukštu lygmeniu būdingas savybes (žr. 4 priedą) sąlyginai, pagal bendruosius savybių bruožus ir jų būdingumo lygmenį pedagogams, galima sugrupuoti tokiu būdu:

1 grupė – asmeniniai socialiniai gebėjimai (meilė vaikams ir žmonėms, nuoširdumas, pareigingumas, savikritiškumas, kalbos aiškumas, empatija, įsijautimas, energingumas, įvairovės veikloje mėgimas, emociingumas, vaizduotė, pasitikėjimas savimi), būdinga 100% pedagogų.

2 grupė – organizaciniai gebėjimai (noras dirbti su žmonėmis, mąstymo savarankiškumas, sugebėjimas apibendrinti, planuoti savo ir organizuoti kitų žmonių veiklą, ryžtingumas, bendra sveikatos būklė, humoro jausmas, darbštumas, pastabumas), būdinga 80 % pedagogų.

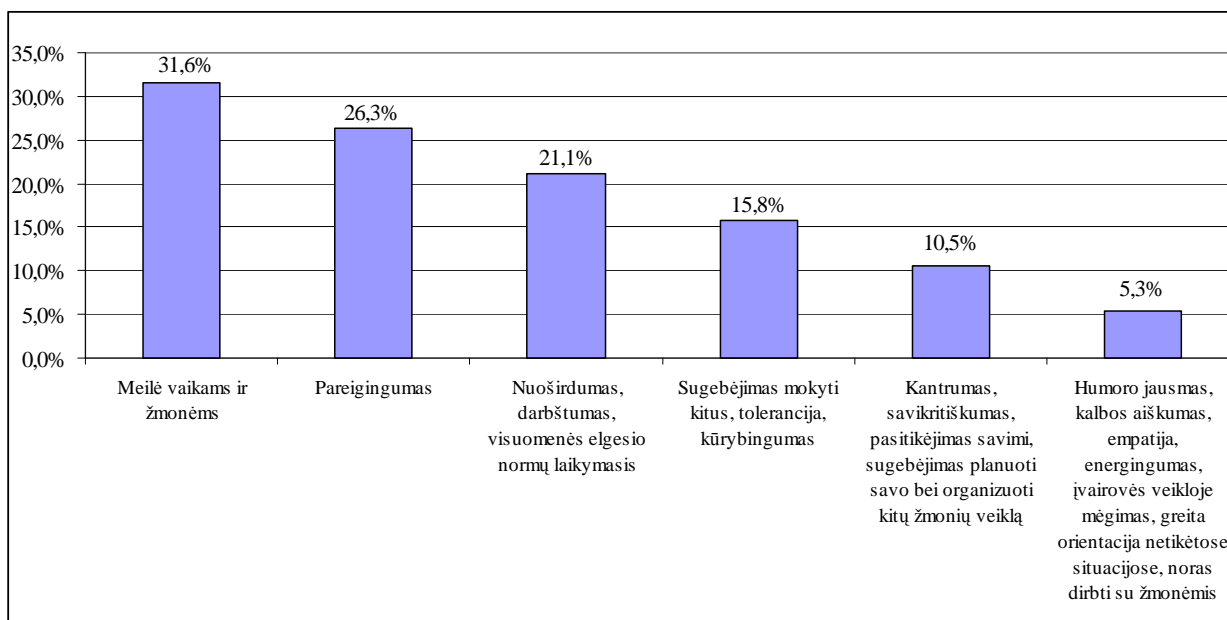
3 grupė – pedagogų profesinio identiteto savybės (visuomenės elgesio normų laikymasis, tolerancija, laisva valia, sugebėjimas reikšti savo mintis žodžiu, kūrybingumas, smalsumas, kruopštumas, atmintis), būdinga 60 % pedagogų.

4 grupė – aktyvumo savybės (greita orientacija netikėtose situacijose, kantrumas, valios tvirtumas, drąsumas, sugebėjimas būti lyderiu ir mokyti kitus bei reikšti savo mintis raštu, interesų įvairiapusiškumas, domėjimasis menu, pomėgis dirbti patalpose) būdinga 40% pedagogų.

Sudėtinga ekonominė socialinė padėtis šalyje, smuktelėjęs pedagogo profesijos prestižas visuomenėje, vykdoma švietimo reforma ir politika galėjo turėti įtakos ir tiriamųjų įstaigų pedagogams ateities perspektyvų nepakankamą optimistinį vertinimą. Aukštas savo ateities vertinimo optimistiškumas būdingas tik 40 % respondentų, likę 60 % respondentų savo ateities nelinkę vertinti optimistiškai (žr. 4 priedą). Kita vertus, pomėgis rizikuoti aukštu lygmeniu pasireiškia net 20 % respondentų, (drąsumas būdingas 40 % respondentų), ir tai sudaro galimybę numanyti, kad pedagogai turi potencialių galimybių naujovėms, eksperimentams, t.y. savo darbo aplinkoje ieškoti naujų ugdymo būdų, formų, priemonių ar pan. Tai gali būti prielaida 2.2. poskyryje paminėtoms ekspertinės, novatoriškos ir multikultūrinės veiklos profesinėms kompetencijoms tobulinti. Išskirtina aplinkybė ta, kad vos 20 % ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų pastebimas pomėgis daug skaityti (žr. 4 priedą).

*Apibendrinant galima apibūdinti tiriamųjų ikimokyklinių ugdymo įstaigų pedagogą, kuriam būdingos šios asmeninės savybės, lemiančios jo profesinį kryptingumą – tai daugiau mylintis vaikus, kuris ne tik atsakingai ir profesionaliai atlieka auklėtojo pareigas, bet yra ir emocionalus, todėl empatiškas, tačiau turintis humoro jausmą, gerų organizacinių gebėjimų, pakankamai tvirtas būdo ir drąsus, kartais net rizikuojantis, įvairiapusiškas, domisi menu, nors ne itin mėgsta skaityti, ir pesimistiškai vertinantis ateities perspektyvas.*

Reitinguodami 3-iame kausime pateiktas asmenines savybes, respondentai pedagogai nurode savybiu, kurios, ju nuomone, yra svarbiausios ikimokyklinio ugdymo istaigos pedagogui. Iš numatytų atrinkti 10 pagrindinių savybių eilės tvarka, analizuojant pedagogų anketas, suformuotos vienodai respondentų pedagogų įvertintų 6 savybių grupės. Savybių rangavimo pagal jas daugiausia pasirinkusių respondentų grafinė analizė pateikiama 9 paveiksle.



9 pav. Svarbiausios ikimokyklinės įstaigos pedagogams priskiriamos asmeninės savybės pedagogų požiūriu (N=93)

Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogo pagrindinės asmeninės savybės, pačių pedagogų vertinimu, yra meilė vaikams ir žmonėms (priskyrė 31,6 % respondentų), pareigingumas (26,3 %) bei nuoširdumas, darbštumas, visuomenės normų laikymasis (visos po 21,1 %). Kitų savybių grupės yra svarbios mažesnei daliai pedagogų: sugebėjimas mokyti kitus, tolerancija, kūrybingumas – po 15,8 % respondentų pedagogų, kantrumas savikritiškumas, pasitikėjimas savimi, sugebėjimas planuoti savo bei organizuoti kitų žmonių veiklą – po 10,5 %, humoro jausmas, kalbos aiškumas, empatija, energingumas, įvairovės veikloje mėgimas, greita orientacija netikėtose situacijose, noras dirbti su žmonėmis – 5,3 % respondentų (žr. 9 pav.).

*Galima numatyti šiuos atrinktus pedagogo svarbiausius bruožus (dar juos verifikavus su vadovų nuomone) skirti pedagogų profesinio kryptingumo vertinimo kriterijais.*

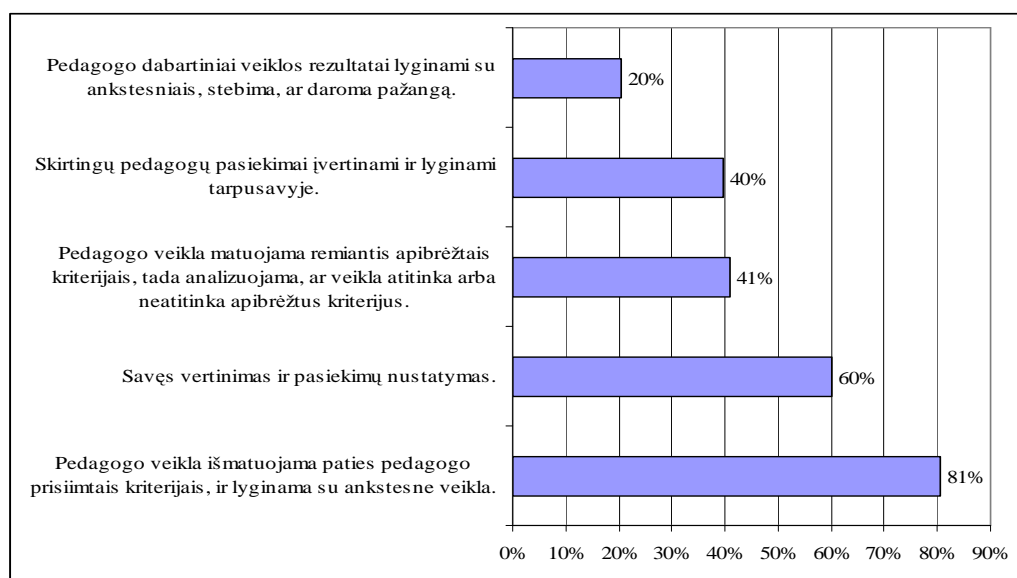
#### 2.4. Ikimokyklinių ugdymo įstaigų personalo kvalifikacijos vertinimas

Ikimokyklinių įstaigų pedagoginio personalo savęs pažinimo anketos **C dalies** klausimais (2 priedas) siekiama nustatyti, kaip ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogai vertina savo

profesinę kvalifikaciją, išorinio kvalifikacijos vertinimo reikšmingumą pedagogui. Su pedagogų atrankos kriterijų tyrimu glaudžiai susijusi ir pedagogo kvalifikacijos vertinimo samprata.

Tiriamųjų ikimokyklinio ugdymo įstaigų 60 % respondentų nurodė, kad jie nepastebi, ar yra vertinami darbe, o visada arba kartais tikrinami po 20 % pedagogų. Gretinant šiuos atsakymus su įstaigų vadovų atsakymais, paaiškėja, kad 50 % vadovų fragmentiškai vertina savo pavaldinius, o kita pusė teigia niekada nevertinantys darbuotojų. *Taigi, būtina skirti daugiau dėmesio personalo valdymui tiriamosiose įstaigose ir laikytis sisteminio požiūrio į personalo vertinimą.*

Dažnai pasitaikantis vertinimo darbe situacijos neapibrėžtumas, fragmentiškumas, nesistemingumas gali sudaryti sąlygas darbuotojams nesąžiningai atlikti savo pareigas, o tuo pačiu ir nuteikti priešišškai, sukurti nepalankią streso aplinką dėl įprastos vertinimo procedūros artėjant eilinei atestacijai ar pan. Kaip žinia, darbuotojų labiausiai nemėgstama yra testavimo forma. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogams priimtino vertinimo būdo grafinė analizė pateikiama 10 paveiksle.



10 pav. Labai aukšto ir aukšto lygmens pedagogų vertinimo priimtumas (N=93)

Labiausiai priimtinas, tinkamas net 81 % darbuotojų, vertinimo būdas yra pedagogo veiklos išmatavimo savo priimtais išipareigojimais bei lyginimo su ankstesniais pasiekimais vertinimas (žr. 10 pav.), 60 % pedagogų priimtinas vertinimo būdas – tai savianalizė ir pasiekimų nustatymas, nors kita vertus, tai prieštarinčiausiai vertinamas būdas – ir todėl jo taikymas bei interpretavimas gali būti ginčytini dėl pedagogo bei vadovų vertinimo kriterijų neatitikimo. Pedagogo veiklos apibrėžtais kriterijais vertinimas, atitikimas šioms kriterijams bei pažangos fiksavimas lyginant su ankstesniais rezultatais, skirtingų pedagogų tarpusavio rezultatų lyginimas yra priimtini vertinimo būdai 40 % respondentų. Nepriimtinausias būdas, jam pritaria

tik 20 % respondentų, yra pedagogų dabartinės veiklos rezultatų lyginimas su ankstesniais ir daromos pažangos konstatavimas (žr. 10 pav.).

Akivaizdu, kad darbuotojų vertinimas vis dar nėra priimtinas organizacijoje. Tokią nuomonę patvirtina ir vertinimo nuostatų reikšmingumo lygmens nustatymas. Visiems be išimties respondentams vertinimas reikšmingas tiek, kiek jis yra objektyvus. Vertinimas reikalingas bei suteikia saugumo 40 % pedagogų. Vertinimo suteikiamą lygybę pedagogai respondentai išreiškė prieštarinę nuomonę – 60 % pedagogų tvirtai įsitikinę (labai aukštas vertinimo nuostatos lygmuo), kad vertinimas suteikia lygybės, tačiau tuo pačiu 20 % respondentų šios kategorijos reikšmingumas yra žemo lygmens (vertinamas 2).

Pedagogų veiklos vertinimo reikšmingumo lygmens analizė apibūdina pedagogų požiūrį į vertinimo reikšmę (žr. 5 priedą). Tyrime nustatyta, kad net 80 % pedagogų vertinimas:

- atliepia asmenybės raidos ir individualius psichologinius ypatumus,
- suteikia informaciją apie pažangą, silpnąsias ir stipriąsias veiklos puses,
- skatina motyvaciją, nukreiptą į gebėjimų sklaidą, asmenybės, nukreiptos į nuolatinę kaitą, ugdymą,
- padeda darbuotojui rinktis tinkamiausius veiklos būdus.

Apytiksliai 60 % pedagogų respondentų tvirtai įsitikinę, kad vertinimas siejamas su tikslu, nusakančiu pasiekimų bei pažangos prasmę ateičiai. Vertinimo, kaip pagalbos bei paramos veikloje, prasmę numato 20 % respondentų. Taip pat 20 % respondentų vertinimas yra bendradarbiavimo ir diskusijų su įstaigos vadovybe objektas, sudarantis sąlygas ugdyti darbuotojo adekvatų savęs bei savo gebėjimų vertinimą.

Pedagogų anketos **D dalis** skirta požiūriui į kvalifikacijos tobulinimą išsiaiškinti.

Su darbuotojų vertinimo sistemiškumu, nuoseklumu susijusi ir profesinės kvalifikacijos tobulinimo veikla, o tuo pačiu ir naujų darbuotojų atrankos kriterijų formavimo logika. Galima konstatuoti, kad darbuotojai siekia tobulinti kvalifikaciją tose srityse, kurios jiems yra įdomios ir patrauklios, ir visai nekreipia dėmesio į būtinas tobulinti kompetencijas, pvz., ekspertinė veikla, ar naujų bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimų, pvz., darbui kitomis institucijomis, įgijimui.

Pedagogų pasirinktos profesinės kvalifikacijos tobulinimo sritys pateikiamos 8 lentelėje.

Su nepatenkinamos padėties suvokimu vertinant bendradarbiavimo ir bendravimo veiklos sritį bei novatoriškos veiklos kompetencijas (žr. 8 lentelę) sietinas pedagogų kvalifikacijų tobulinimo kryptių pasirinkimas – naujausios pedagoginės veiklos žinių, metodų taikymas, bendravimo psichologijos studijavimą pasirinko nuo 80 % iki 100 % pedagogų. Atviri inovacijoms pedagogai, o tokių buvo nuo 60 % iki 80 %, išskyrė šias jų kvalifikacijai aktualias sritis: metodinės įvairovės, naujų leidinių ir programų pristatymas, patirties sklaida, praktinių žinių seminarai, ugdymo turinio planavimas, ugdytinių pasiekimų vertinimas, darbas su sunkiais



vaikais, informacinių technologijų taikymas, projektinė veikla, šiuolaikinės didaktikos metodai ir būdai (žr. 8 lentelę).

8 lentelė

**Pedagogų pasirinktos kvalifikacijos tobulinimo sritys, %, (N=93)**

Pasirinkimas, %	Sritis
80-100	Ikimokyklinio ugdymo metodika
	Naujausios pedagoginės veiklos žinios
	Naujų darbo metodų taikymas
	Bendravimo psichologija
60-80	Metodinės įvairovės
	Naujų leidinių ir programų pristatymas
	Patirties sklaida
	Praktinių žinių seminarai
	Ugdymo turinio planavimas
	Ugdytinių pasiekimų vertinimas
	Darbas su sunkiais vaikais
	Informacinių technologijų taikymas
	Projektinė veikla
	Šiuolaikinės didaktikos metodai ir būdai
20-40	Emocinės saviraiškos stiprinimas
	Pavyzdiniai projektai
	Socialinė pedagogika
	Supažindinimo su ugdymo turinio pakeitimais
	Teisinių žinių pradmenys
	Užsienio kalbos
	Visuminis ugdymas
0-20	Vadybinių kompetencijų tobulinimas
	Darbas su suaugusiais
	Ekspertinė veikla

Pasirinktos nuo 60 % iki 80 % pedagogų kvalifikacijos tobulinimo sritys atliepia pagrindines pedagogų kompetencijų grupes, išskirtas Europos kvalifikacijų sąraangoje, ir yra skirtos kognityvinėms bei funkcinėms kompetencijoms tobulinti (tyrime buvo nustatyta, kad pastarosios yra nepakankamo būdingumo lygmens ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogams, žr. 7, 8 pav.). Įvairiapusės ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogo veiklai užtikrinti nuo 20 % iki 40 % respondentų pasirinko šias tarpkryptines kvalifikacijos tobulinimo sritis: emocinės saviraiškos stiprinimas, pavyzdiniai projektai, socialinė pedagogika, supažindinimo su ugdymo turinio pakeitimais, teisinių žinių pradmenys, užsienio kalbos, visuminis ugdymas. Kognityvinių kompetencijų būdingumui didinti iki 20 % respondentų pasirinko vadybinių kompetencijų, darbo su suaugusiais bei ekspertinės veiklos kvalifikacijos tobulinimo sritis (žr. 7 lentelė).

Pedagogų pasirinkimą dėl kvalifikacijos tobulinimo sričių patvirtina ir pedagogų savo reikšmingiausių darbų įvardijimas anketose. Iš viso buvo aptikta tik 7, t.y. 7,5 % visų pedagogų, vertinamų kaip reikšmingų pasiekimų faktai:

- renginių organizavimo įstaigos ar bendruomenės lygmenyje (etnokultūros renginiai atliekant vaidmenį; projektinis renginys „Pedagogų šventės atgarsiai vaizdo juostoje“, vaizdo medžiaga apie vaikų gyvenimą darželyje 2 respondentės);

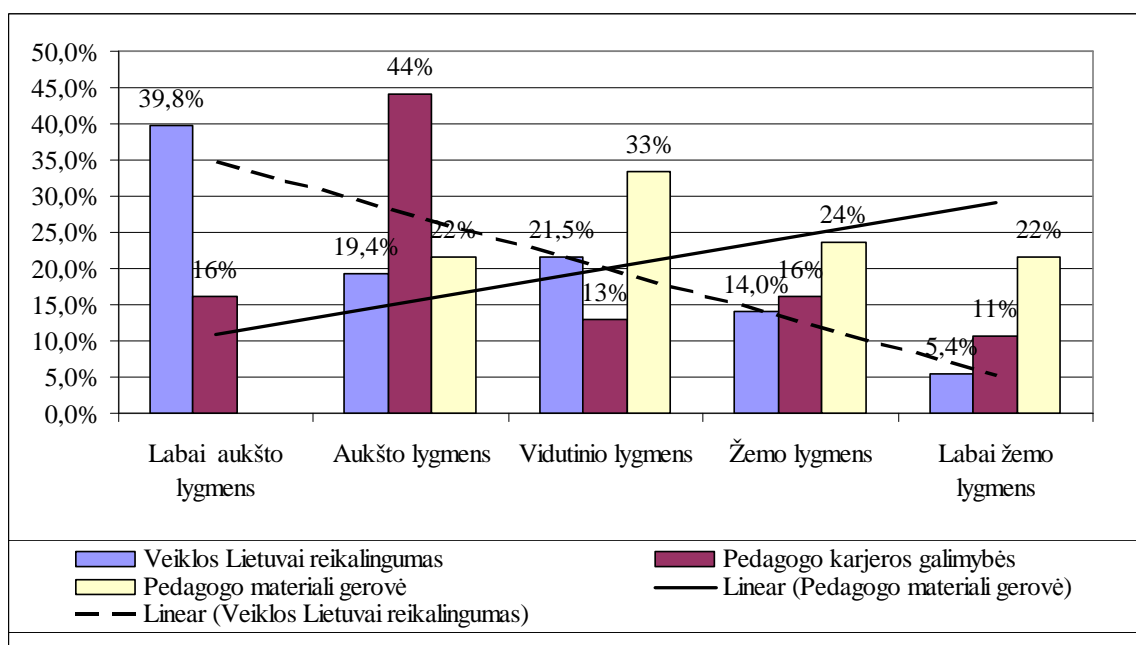
- meninė edukacinė veikla (meninė veikla, vadovavimas vaikų lietuvių liaudies etnografiniam ansambliui, 2 respondentės),

- kvalifikacija (gauta vyr. auklėtojos kvalifikacija, 4 respondentės; II vadybinė kategorija, 1 respondentė),

- miesto ir rajono švietimo skyriaus pripažinimas (švietimo skyriaus padėka, 4 respondentės).

Pažymėtina, kad įgytą kvalifikacinę kategoriją pedagogai priskiria prie reikšmingų savo pasiekimų, t.y. jie vertina savo darbą, didžiuojasi pasiekimais. Pastebėtina, kad pedagogai turi veiklos ir meninių gabumų – patys gali organizuoti, dalyvauti renginiuose bei telkti įstaigos ir įstaigos aplinkos bendruomenę. Įstaigų vadovai turėtų atkreipti dėmesį į faktą, kad pedagogams reikšmingi ir nematerialūs skatinimo bei pripažinimo įrodymai – padėkos.

Pedagogų savo pasiekimų reikšmingumo vertinimas gali būti sąlygotas pedagogų profesinio identiteto ir veiklos reikalingumo Lietuvos gerovei, pedagogo materialinės gerovės bei karjeros galimybių vertinimo. Apibendrintų apklausos rezultatų grafinė analizė pateikiama 11 paveiksle.

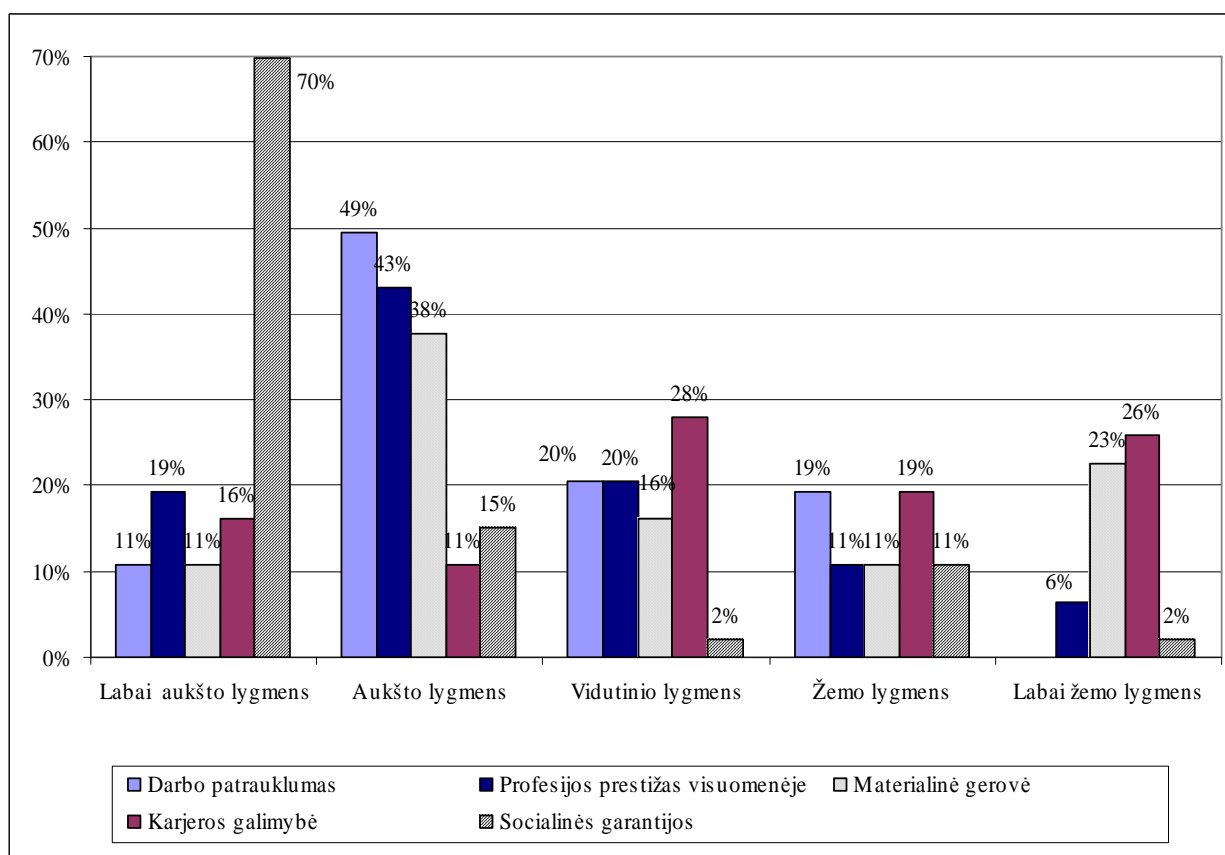


11 pav. **Pedagogų savo veiklos reikalingumo lygmens vertinimas (N=93)**

Kaip matoma iš histogramos 11 paveiksle, labai aukštas (39 %) ir aukštas (19,4 %) savo profesinės veiklos reikalingumo Lietuvos gerovei vertinimas būdingas apie 59 % respondentų,

tačiau tuo pačiu atkreiptinas dėmesys į situaciją, kad apie 41 % respondentų savo veiklos reikalingumą vertina vidutiniškai (21,5 %), kaip mažai reikšmingą (14 %) ir labai mažai reikšmingą (5,4 %). Pakankamai optimistiškai pedagogai vertina ir savo karjeros galimybes – labai aukšto (16 %) ir aukšto (44 %) lygmens galimybės yra iš viso apie 60 % pedagogų, tačiau pažymėtina, kad iš viso apie trečdalį visų pedagogų, 27 %, savo karjeros galimybėms suteikia žemą (16 %) ir labai žemą (11 %) vertinimą. Dar prastesni pedagogų materialios gerovės, susijusios su pasirinkta profesija, vertinimai – jei 22 % pedagogų savo materialinės gerovės lygmenį vertina esant aukštą, 33 % – vidutinį, tai net 46 % pedagogų vertina kaip žemą (24 %) ir labai žemą (22 %). Analizuojant pedagogo materialios gerovės tendenciją (žr. 11 pav., ištinė linija) stebimas krypties stiprėjimas link žemo lygmens vertinimų, t.y. ryškiau išreikšta žemo lygmens vertinimų kryptis. Tai neabejotinai sukelia pedagogams nepasitenkinimą, diskomfortą, kenkia profesijos prestižui visuomenėje, nors pedagogų veiklos reikalingumo Lietuvai vertinimo kryptis (žr. 11 pav., brūkšninė linija) nukreipta aukšto vertinimo lygmens link. Šis prieštaravimas tarp veiklos reikalingumo ir veiklos teikiamos materialios gerovės gali būti pedagogų pesimizmo ir pasyvumo priežastimi.

Dar didesni nepasitenkinimą pedagogams gali sukelti jų lūkesčių ir tikrovės prieštaravimas. Pedagogų profesiniai lūkesčiai pagal atitinkamas savybes pateikiami 12 paveiksle.



12 pav. Pedagogų lūkesčių ir esamos situacijos vertinimo lygmuo (N=93)

Vertinant tyrime dalyvavusių pedagogų profesinių kompetencijų būdingumą, profesinį kryptingumą, kvalifikacijos vertinimo įtakos reikšmingumą, kvalifikacijos tobulinimo poreikį, galima teigti, kad tai kyla dėl profesinės veiklos perspektyvų planavimo ir prognozavimo. Pedagogams vertinant savo, kaip ikimokyklinio ugdymo pedagoginio darbuotojo, veiklos reikalingumą Lietuvos gerovei, tik 60 % respondentų vertino savo veiklą kaip aukščiausio reikšmingumo lygmens, po 20 % pedagogų vertino aukštai ir vidutiniškai (žr. 12 pav.). Veiklos Lietuvai reikalingumas ir profesijos prestižas visuomenėje koreliuojasi koeficientu  $k=0,3$ . Pedagogai nesitiki materialinės gerovės dirbdami šį darbą – 60 % respondentų vertino aukštu tikėtinumu, 40 % vidutiniškai, esama materiali pedagogo situacija visiškai nepriklauso nuo materialios gerovės. Taip pat pedagogai nemato ir karjeros galimybių, kurias suteikia profesija – aukštas vertinimo lygmuo 60 % respondentų, po 20 % – vidutinis ir žemas. Kita vertus, nustatyta, kad tiriamuoju metu pedagogo darbo patrauklumas nepriklauso nuo pedagogo materialios gerovės ( $k=0,2$ ).

*Apibendrinant galima teigti, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogai geba objektyviai vertinti save ir kaip profesionalą, ir kaip individą, identifikuoti profesinės kvalifikacijos spragas bei siekti jas pašalinti, tačiau jiems trūksta pasitikėjimo ir stipresnio profesijos identiteto, nes savo veiklą ir pasiekimus pedagogai vertina kaip nereikšmingus.*

### **3. IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGOS PEDAGOGŲ ATRANKOS KRITERIJŲ VERTINIMAS**

#### **3.1. Auklėtojo „svajonių modelis“ įstaigos ugdytinių požiūriu**

Atliekant vaikų prezentacijų apie svajonių auklėtoją tyrimą remiamasi E. Polekaitės (2008) išskirtais teiginiais, kuriais A. Maceina, apibūdina ugdymo procesą –ugdymas įmanomas, kai ugdytinis apsisprendžia ir laisvai dalyvauja ugdymo procese bei ugdytinį ir ugdytoją jungia pedagoginė situacija. Vienu esminiu jos komponentu A. Maceina laiko pedagoginę meilę.

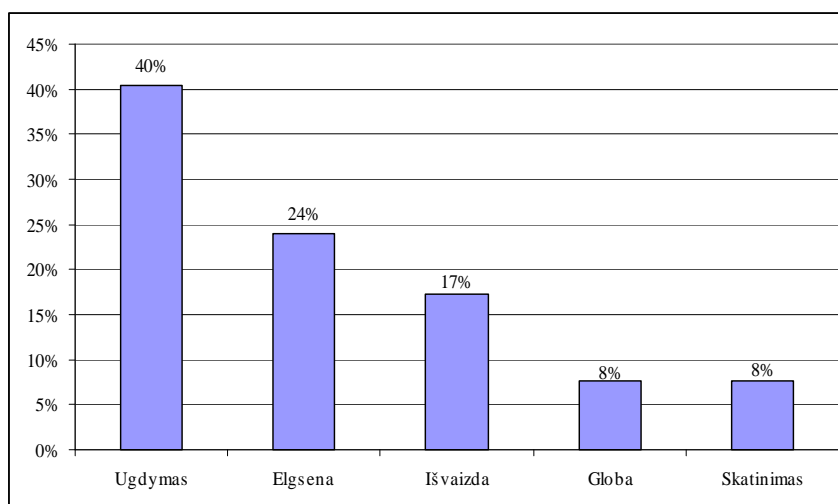
Kokybiniame nuomonių tyrime dalyvavo 39 įvairaus amžiaus (3 – 7 m.) vaikai iš Šakių lopšelio darželio „Klevelis“, kurio direktore dirba tyrėja. Siekiant išvengti klaidingos informacijos buvo būtina sumažinti įtampą ir sudaryti laisvo bendravimo atmosferą, todėl interviu buvo pristatomas kaip projektas, ir vaikai noriai jame dalyvavo. Dėl tarnybinės ir tyrimo etikos principų, tyrimo rezultatus grupėse fiksavo socialinė darbuotoja. Vaikų imtis sudaryta taikant netikimybinės atrankos metodą, nes šiuo tyrimo atveju jis naudingesnis dėl imties „patogumo“ – tiriamieji tų pačių ikimokyklinio ugdymo įstaigų auklėtiniai, dėl tyrimo prieinamumo ir suprantamumo tyrėjai buvo lengviau įsijausti į tiriamųjų vaidmenį, vaikai buvo įprastinėje jiems aplinkoje gauta informacija tikslesnė ir suprantamesnė, taip pat lengviau užmegzti ryšį su vaikais. Vaikų buvo prašoma trumpai nusakyti, kas jų nuomone, yra geras auklėtojas ar auklėtoja.

Šiame poskyryje bus pateikiamos pageidavimų, nuomonių, vaikų išsakytų pokalbyje „Mano svajonių auklėtoja“, apibendrinimas. Vaikų nurodytas auklėtojos „svajonių modelio“ savybės buvo struktūrizuotos ir pateikiamos lentelė 3 priede. Kiekvieno vaiko išsakyta savybė yra įvedama į lentelę bei klasifikuojama. Vaikų kalba netaisyta.

Ugdytinių išsakytą nuomonę dėl auklėtojo „svajonių modelio“, vaikų turimas prezentacijas, pageidaujamas auklėtojos savybes, iš viso 104 pozicijas, galima sąlyginai suskirstyti į šias pagrindines grupes:

1. Ugdymas (mokymas).
2. Elgsena (veiksmai, emocijų išraiškos, būdo bruožų pasireiškimas ir pan.).
3. Globa (rūpinimasis, pagalba, apsauga ir pan.).
4. Skatinimas (pripažinimas, padrąsinimas, vertinimas ir pan.)
5. Išvaizda (fizinė išvaizda).

Vaikų nuomonės pasiskirstymas pateikiamas 13 paveiksle.



13 pav. Ugdytinių auklėtojų prezentacijų savybių grupių pasiskirstymas (N=39)

Pagrindinė ugdytinių išreikštų svajonių auklėtojų savybių grupė yra ugdymo savybių grupė – 40 % visų savybių galima priskirti šiai grupei (žr. 13 pav.). Su auklėtojo elgsena susiję 24 % savybių. Pažymėtina, kad net 17 % svajonių auklėtojo modelio sudaro su išvaizda susijusios savybės. Vaikų prezentacijose itin nedaug pageidavimų, susijusių su vaiko globa ir skatinimu – po 8 % visų išsakytų savybių.

Detaliau analizuojant savybių grupes išryškėja tam tikri vaikų lūkesčiai, atspindintys dabartinę ugdytojų ir ugdytinių sąveiką. Nors prezentacijų tyrime elgsenos savybių grupė yra antroji pagal vaikų pageidavimus, tačiau iš vaikų svajonių galima gauti ir esamos situacijos vaizdą. Šioje savybių grupėje galima išskirti bendravimo ir empatijos, teigiamų emocijų, ir nuotaikų, neigiamų emocijų, fizinių veiksnių bei tvarkos savybių pogrupius (žr. 6 priedas), kuriuose iš viso yra 16 skirtingų svajonių auklėtojų savybių (iš 24 šios grupės nuomonių).

Daugiausia pasikartoja neigiamas emocijas eliminuojančios savybės, t.y. tikimasi, kad svajonių auklėtoja nepyktų (pasikartojimų skaičius 5), nešauktų ant vaikų (3), neišreikštų savo neigiamų emocijų šaukdama (nebūtų pikta, nešauktų – 2). Iš viso neigiamas emocijas atspindi 12 pasisakymų, o teigiamas – tik 4. Su šiomis savybėmis susiję 2 pageidavimai svajonių auklėtojui – atsisakyti smurto (nemušti vaikų, netampyti už rankų). Ankstyvosios vaikystės ugdytiniai pavargsta, todėl svajoja, kad auklėtojas leistų pamiegoti, t.y. atėjus laikui keltis iš popiečio miego, vaikui pageidaujant leistų pamiegoti ilgiau. Su pasikartojimu minima tik 1-a teigiama savybė, nuotaika, t.y. norima, kad auklėtoja būtų linksma – pasikartojimų skaičius 2. Taip pat svajonių auklėtoja turi išklaudyti, ką vaikai nori pasakyti, būti miela ir visada linksma, šypsotusi. Vaikų prezentacijose auklėtoja yra bendraujanti su vaikais, būnanti kartu – jie nori, kad auklėtoja atvažiuotų į namus pabūti kartu su vaiku, bendrautų su vaikais, grupėje pažaištų. *Vaikų svajonių auklėtoja turėtų būti: nepikta, nesibaranti, nesmurtaujanti, leidžianti pamiegoti ilgiau, bendraujanti su vaikais ir daželyje, ir už jo ribų, išklaudyti vaikus, miela, linksma, besišypsanti.*

Analizuojant 7 priede pateikiamas ugdymo grupei priskirtas savybes, fiksuojama 44 pasisakymai, iš jų išsakyta 21 skirtinga savybė, susijusi su rengimu mokyklai (6 savybės, 19 pasisakymų), drausminimu (6 savybės, 15 pasisakymų), meniniu ugdymu (4 savybės ir pasisakymai), žaidimais (3 savybės ir pasisakymai), moralės ugdymu (1 savybė 2 pasisakymai) socializacija (1). Apibendrinant vaikų prezentacijas apie tai, kaip svajonių auklėtojas padės pasirengti mokyklai, galima suformuluoti tokią viziją: auklėtojas užduos „protingų užduočių“ (nei per lengvų, nei per sunkių), išmokys piešti, rašyti, skaityti ir skaičiuoti bei daug pasakos apie profesijas, darbus. Vaikai pageidauja kurti (tapyti, vaidinti, muzikuoti, rašyti) bei žaisti, nori išmokti naujų žaidimų. Svajonių auklėtojas bus geras, jei vaikai jo klausys, nemeluos, bus sąžiningi, nesimuš, gražiai elgsis – vaikai, keldami reikalavimus svajonių auklėtojui, prisiima ir įsipareigojimų sau. Pagal vaikų pasisakymus, galima numanyti vaikų aplinkoje darželyje vyraujant smurtą, nes svajonių auklėtojo prašoma išmokyti apginti sesutę bei patariama, kaip be pykčio sutramdyti išsismarkavusius draugus – pasodinti nusiraminiui prie stalo ar liepti sutvarkyti grupę (namus). Ir vėl pasikartoja net 3 kartus miego problema: prašoma neleisti vaikams išdykauoti miego laiku bei paskatinti miegoti. *Taigi, vaikų svajonių auklėtojas turi išmokyti vaikus skaityti, rašyti skaičiuoti, piešti, vaidinti, muzikuoti, žaisti naujus žaidimus, apginti šeimos narius ir būti sąžiningais, saugoti vaikų miegą ir be pykčio sudrausminti išdykėlius, išnaudojant jų energiją tvarkai grupėje palaikyti.*

*Vaikai nori būti palaikomi, skatinami* – tuos reikalavimus kelia ir svajonių auklėtojui. Iš viso užfiksuoti 7 skirtingi pasisakymai iš 8 (žr. 8 priedas). Vaikai nori, kad svajonių auklėtojas nepyktų padarius klaidą, o padėtų jiems; pagirtų raštu už atliktą darbą, o darbelius ir elgesį vertintų tik teigiamai („neduotų mėlynų juostelių“), žinoma, vaikai nori būti linksmami ir utopiškai lepinami („daug visko nuperka“, „viską leistų“). *Globa vaikui reiškia artumą būnant kartu (paglostytų, apkabintų, mylėtų, ilgai būtų), rūpinimąsi juo ir jo aplinka (paklotų lovytę, palaistytų gėlę).* Analizuojant vaikų svajonių auklėtojo prezentacijas, nustatyta, kad vaikams itin daug reiškia auklėtojos išvaizda (žr. 8 priedas). *Pagal reikalavimus išvaizdai taip pat galima numanyti, kad svajonių auklėtoja yra moteriškos lyties.*

*Apibendrinus vaikų prezentacijas, svajonių auklėtojos išvaizdą galima apibūdinti taip – tai liekna, mėlynų akių, su trumpais, garbanotais ar tiesiais, rudais plaukais, avinti ryte gražiais bateliais, ne tik puošni (mūvinti žiedus), bet ir tvarkinga, vienu žodžiu tariant, graži.* Pažymėtina, kad svajonės apie grožį fiksuotos pasikartojančios iš 19 savybių 6 kartus, apie plaukus – 5 kartus, lieknumą – 3 kartus, batelius – 2 kartus, akių spalvą, žiedus, tvarkingumą – po 1 kartą (žr. 8 priedas). Iš viso užfiksuota 19 pasisakymų apie išvaizdą, nustatyti 7 skirtingi išvaizdos kriterijai.

*Taigi, Šakių vaikų lopšelio darželio „Klevelis“ auklėtojos „svajonių modelis“ vaikų požiūriu yra toks:*

Lytis: moteris.

Išvaizda: graži.

Funkcijos: išmokyti vaikus skaityti, rašyti skaičiuoti, piešti, vaidinti, muzikuoti, žaisti naujus žaidimus, apginti šeimos narius ir būti sąžiningais, saugoti vaikų miegą ir be pykčio sudrausminti išdykėlius, išnaudojant jų energiją grupei tvarkyti.

Elgesys: nepykti, nesibarti, nesmurtauti, leisti ilgiau pamiegoti, bendrauti su vaikais darželyje ir už jo ribų, išklaustyti vaikus, būti švelni, miela, linksma, besišypsanti pati ir gebanti prajuokinti vaikus, pagirti bei paskatinti už gerai atliktus darbelius, rūpintis vaiku ir jo aplinka.

### 3.2. Ikimokyklinės įstaigos personalo atrankos kriterijai vadovų požiūriu

Tyrimo ekspertai buvo 11 ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų ir pavaduotojų ugdymui. Tyrimo metu buvo patvirtinti nauji Mokytojų atestacijos nuostatai (toliau – Nuostatai) (Žin., 2007, Nr. 86-3451), pagal kuriuos bus atestuojami ir darželių auklėtojai. Tiriamuoju metu Lietuvoje vyksta parengiamieji seminarai, konsultavimas tiek pedagogams, tiek vertintojams. Profesinio pedagogų rengimo centro parengtose metodinėse rekomendacijose mokytojų veiklai vertinti (Briedis, Bankauskienė, Bagdonavičienė, 2007) nurodoma, kad naujų Mokytojų atestacijos nuostatų atsiradimą lėmė pokyčiai švietime, taip pat mokytojų veiklos vertinimo kriterijų atitrūkimas nuo tiesioginio mokytojo darbo, nustatyto gana dažno mokytojo aktyvumo susilpnėjimo, įgijus kvalifikacinę kategoriją. Taigi, pedagogų atrankos kriterijai bus formuojami verifikuojant vadovų ir pedagogų vertinimus bei vertinant juos naujų Mokytojų atestacijos nuostatų (2007) kontekste.

Įstaigų vadovų, tyrimo ekspertų (žr. 12 priedą), bei pedagogų (žr. 4 pav.) nustatytų veiklos sričių svarbos palyginimui, sudaroma lentelė (žr. 9 lentelę), kurioje nurodomos 3 svarbiausios veiklos sritys (pagal priskyrusių šioms sritims respondentų skaičių), taip pat respondentų pasirinkimas lyginamas su Nuostatuose nurodytomis pedagoginės veiklos vertinimo sritimis.

9 lentelė

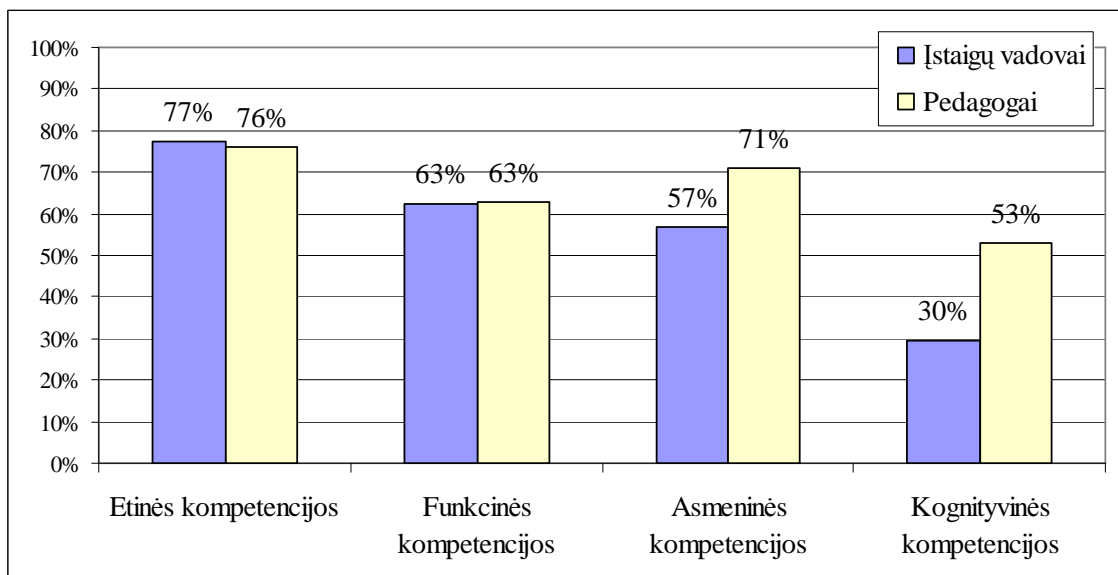
#### Svarbiausios pedagoginio personalo veiklos sritys, %

Nr.	Pedagogų vertinimu, (N=93)	Įstaigų vadovų vertinimu, (N=11)	Nuostatuose
1.	Vaiko globojimas (84 %)	Vaiko ugdymas (55 %)	Ugdomosios veiklos tikslingumas, veiksmingumas ir rezultatyvumas
2.	Profesinės kompetencijos tobulinimas (68 %)	Profesinės kompetencijos tobulinimas (36 %)	Asmeninis profesinis tobulėjimas
3.	Bendravimas ir bendradarbiavimas su tėvais ir globėjais (58 %), kitais pedagogais (32 %)	Vaiko globojimas (36 %)	Bendravimas, bendradarbiavimas ir veikla mokyklos bendruomenėje



Lyginant 9 lentelės duomenis, pastebima, kad tyrimo ekspertai, vadovai, svarbiausia ikimokyklinio ugdymo pedagogo veiklos sritimi įvardijo vaiko ugdymo sritį ir šis vertinimas sutampa su Nuostatuose išdėstytais veiklos sritis, tačiau daugiau nei pusei pedagogų ši veiklos sritis nėra labai aukšto ir aukšto svarbumo lygmens, taip vertina tik 42 % pedagogų (žr. 4 pav.). Dėl profesinių kompetencijų tobulinimo sutampa visų tyrimo dalyvių ir Nuostatuose nurodyta pozicija. Bendravimo, bendradarbiavimo ir veiklos mokykloje sritis atitinka tyrime išskirtą respondentų nuomonę vertinant bendradarbiavimo su tėvais bei globėjais ir su kitais pedagogais sritis. Deja, daugumai įstaigų vadovų ši sritis nėra tarp svarbiausių veiklos sričių, jų vertinimai nesutampa su Nuostatais dėl šios veiklos srities. Bendravimas ir bendradarbiavimas su tėvais ir globėjais 27 %, o su kitais pedagogais – tik 18 % įstaigų vadovų yra labai aukšto svarbumo lygmens (žr. 10 priedą). *Tiriamųjų įstaigų vadovų pedagoginio bendravimo ir bendradarbiavimo veikla mokyklos bendruomenėje vertinama nepakankamai, o pedagogams reiktų stiprinti ugdymo veiklos reikšmingumo sampratą.*

Ikimokyklinės įstaigos pedagoginio personalo atrankos kriterijų projektavimas grindžiamas pedagogų išskirtomis būtinomis profesinėmis kompetencijomis, kurios verifikuojamos su įstaigų vadovų vertinimais. Labai aukšto ir aukšto reikšmingumo lygmens profesinės kompetencijos vadovų ir pedagogų požiūriu profesinių kompetencijų pateikiamos 14 paveiksle.

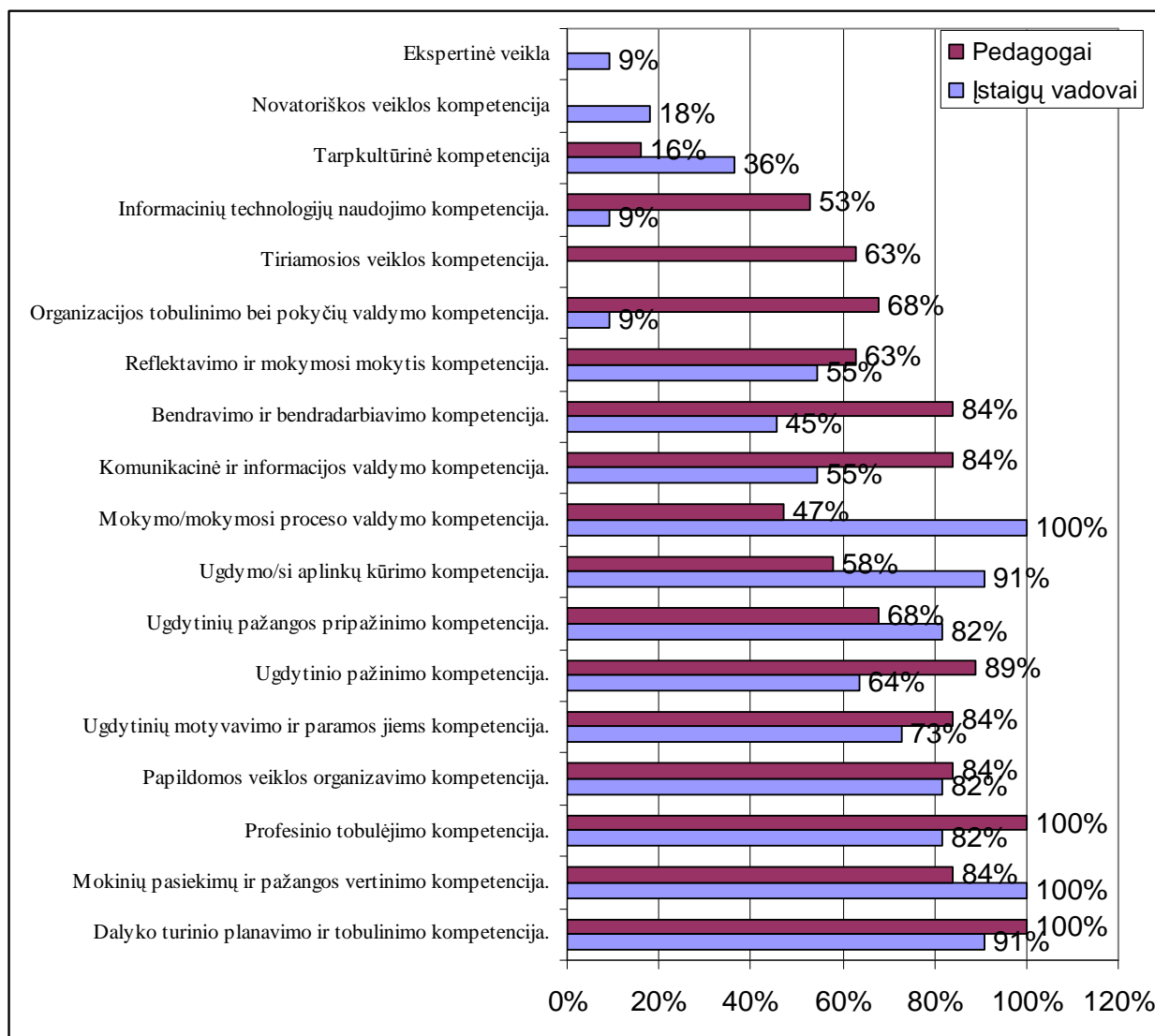


14 pav. Labai aukšto ir aukšto reikšmingumo lygmens profesinės kompetencijos vadovų ir pedagogų požiūriu, (N=104)

Reikšmingiausia profesinė kompetencija vadovams ir pedagogams yra etinės kompetencijos (žr. 14 pav.). Kita reikšminga vadovams ir pedagogams yra funkciniių kompetencijų grupė – po 63 % respondentų, tačiau pedagogams antroji svarbiausia kompetencija

– asmeninių kompetencijų grupė (71 %), o funkcinės kompetencijos yra trečioje vietoje pagal reikšmingumą (63 %). Kognityvinės kompetencijos yra reikšmingos mažiausiam respondentų skaičiui tiek vadovų (30%), tiek pedagogų (53%) grupėje.

Atskirų profesinių kompetencijų būdingumo pedagogams lyginamoji grafinė analizė (pedagogų ir įstaigų vadovų požiūriu) pateikiama 15 paveiksle.



15 pav. Labai aukšto ir aukšto reikšmingumo lygmens profesinės kompetencijos vadovų ir pedagogų požiūriu, (N=104)

Įstaigų vadovų ir pedagogų vertinant atskirų kompetencijų būdingumą labai aukštu ir aukštu lygmeniu (žr. 15 pav.), tiriamųjų grupių nuomonės vertinant profesinių kompetencijų reikšmingumą skiriasi, aukšto ir labai aukšto reikšmingumo kompetencijų vadovų ir pedagogų vertinimų koreliacijos koeficientas  $k=0,54$ . Tai rodo nedidelę šių vertinimų tarpusavio priklausomybę. Panašūs pedagogų ir vadovų šių kompetencijų pasirinkimai: dalyko turinio planavimo ir tobulinimo, mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimo, profesinio tobulėjimo,

papildomos veiklos organizavimo, ugdytinio motyvavimo ir paramos jiems, ugdytinio pažinimo, ugdytinio pažangos pripažinimo, ugdymo/si aplinkų kūrimo.

Bendradarbiavimo ir bendravimo, reflektavimo ir mokymosi mokyti, mokymo/mokymosi proceso valdymo, komunikacinė ir informacijos valdymo, bendravimo ir bendradarbiavimo, reflektavimo ir mokymosi mokyti kompetencijos vertinamos prieštaringai (žr. 14 pav.), o organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo, tiriamosios veiklos, informacinių technologijų naudojimo kompetencijos vertinamos kaip reikšmingos daugiau nei pusė pedagogų, o vadovai nemano, kad pedagogams turi būti reikšmingos minėtos kompetencijos. ir priešingai, tarpkultūrinė, novatoriškos ekspertinės veiklos kompetencijos vertinamos vadovų, o pedagogai jų nevertina kaip aukšto ir labai aukšto reikšmingumo.

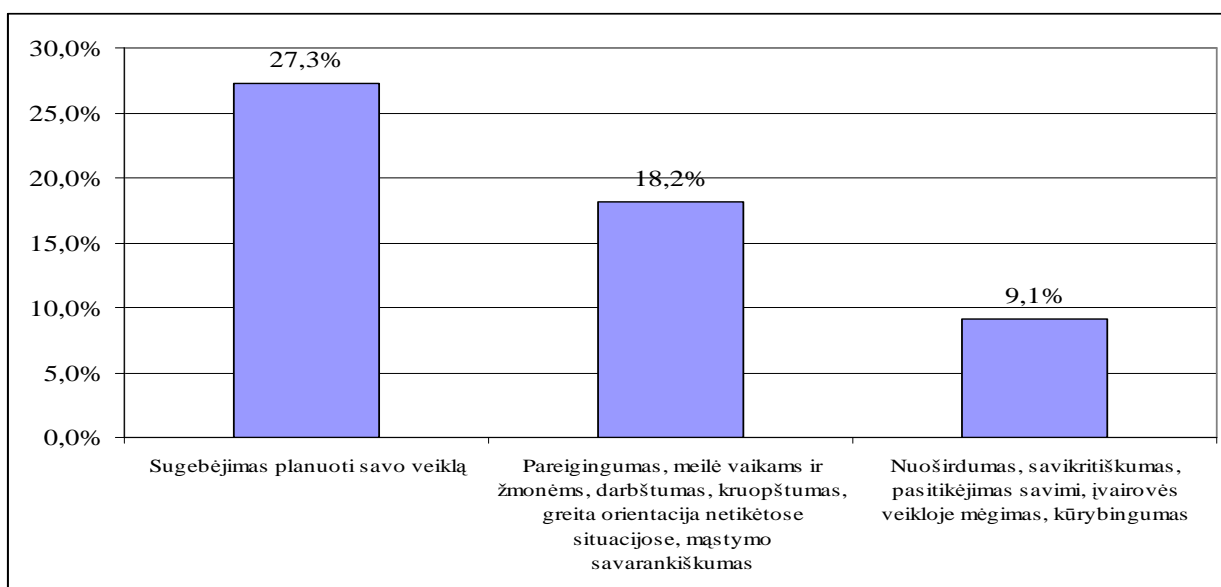
Gauti profesinių kompetencijų reikšmingumo įverčiai (žr. 10 priedas) bus lyginami su Nuostatuose įvardijamomis svarbiausiomis profesinėmis kompetencijomis. Palyginimas pateikiamas 10 lentelėje.

10 lentelė  
**Svarbiausios pedagoginio personalo profesinės kompetencijos pedagogų ir vadovų požiūriu**

Nuostatuose	Pedagogų vertinimu, (N=93)	Įstaigų vadovų vertinimu, (N=11)	Nuostatuose
Dalyko turinio planavimo ir tobulinimo	Dalyko turinio planavimo ir tobulinimo kompetencija	Mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimo kompetencija	Mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimo
Profesinio tobulėjimo	Profesinio tobulėjimo kompetencija	Mokymo/mokymosi proceso valdymo kompetencija	Mokymosi/si proceso valdymo
Mokinio pažinimo ir jo pažangos pripažinimo	Ugdytinio pažinimo kompetencija	Dalyko turinio planavimo ir tobulinimo kompetencija	Dalyko turinio planavimo ir tobulinimo
Informacinių technologijų naudojimo	Komunikacinė ir informacijos valdymo kompetencija	Ugdymo/si aplinkų kūrimo kompetencija	Ugdymo/si aplinkų kūrimo
Mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimo	Mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimo kompetencija	Papildomos veiklos organizavimo kompetencija	
	Papildomos veiklos organizavimo kompetencija	Ugdytinių pažangos pripažinimo kompetencija	Mokinio pažinimo ir jo pažangos pripažinimo
Mokinių motyvacijos ir paramos jiems	Ugdytinių motyvavimo ir paramos jiems kompetencija	Profesinio tobulėjimo kompetencija	Profesinio tobulėjimo
	Bendravimo ir bendradarbiavimo kompetencija	Ugdytinių motyvavimo ir paramos jiems kompetencija	Mokinių motyvacijos ir paramos jiems
Mokymosi/si proceso valdymo			Informacinių technologijų naudojimo
Ugdymo/si aplinkų kūrimo			

Lentelėje išdėdėsius profesines kompetencijas, pedagogų ir vadovų vertinamas esant labai aukšto ir aukšto reikšmingumo lygmens, bei kiekvienos respondentų grupės vertinimus lyginant su Nuostatuose nurodytomis svarbiausiomis mokytojo profesinėmis kompetencijomis (žr. 10 lentelė), akivaizdu, vadovai neįvertina informacinių technologijų reikšmės pedagogo veikloje, o pedagogai nepakankamai vertina vadybinės veiklos elementus – mokymo/si proceso valdymo bei udgymo/si aplikos kūrimo kompetencijas.

Vadovų ir pedagogų svarbiausių pedagogams asmeninių savybių vertinimas pateikiamas 15 paveiksle. Vadovai iš visų savybių išskyrė tik 3 pagrindines grupes (žr. 16 pav.). Svarbiausia pedagogo asmeninė savybė 27,3 % respondentų vadovų požiūriu yra gebėjimas planuoti savo veiklą.



16 pav. Svarbiausio lygmens profesinės kompetencijos vadovų ir pedagogų požiūriu, (N=104)

Savybė „meilė vaikams ir žmonėms“, kurią pedagogai įvertino kaip svarbiausiąją, vadovams yra tik antroji pagal svarbumą, taip pat ir pareigingumas, darbštumas, kruopštumas ir pan., trečioje vietoje – nuoširdumas, savikritiškumas, pasitikėjimas savimi, įvairovės mėgimas, kūrybingumas (žr. 16 pav.).

Pedagogų ir vadovų anketų B dalies 4 klausime respondentai iš 3-iajame klausime pateiktų savybių sąrašo išrinko 10 savybių, kurios yra svarbiausios ikimokyklinės įstaigos pedagoginiams darbuotojams. Šios savybės buvo nurodytos lentelėje nuo pačios svarbiausios (10) iki mažiausiai svarbios (1), t.y. svarbos rango mažėjimo tvarka – nuo 10 iki 1. Kiekvienos respondentų grupės vertinimai buvo grupuojami pagal savybių rangą (atmetamos respondentų į vertingiausių savybių dešimtuką neįtrauktos savybės) bei rūšiuojami šią savybę pasirinkusių respondentų skaičiaus mažėjimo tvarka, pvz., savybę „Meilė vaikams ir žmonėms“ daugiausia, 80 %, pedagogų

pasirinko kaip vieną iš dešimties svarbiausių savybių, o daugiausia vadovų, 73 %, pasirinko savybę „Sugebėjimas planuoti savo veiklą“. Apibendrinus duomenis, iš viso galima sudaryti 6 vienodo svarbumo, t.y. pasirinkimų skaičiaus, respondentams savybių grupes.

Svarbiausios pedagoginio personalo asmeninės savybės pedagogų ir vadovų požiūriu susistemintos ir sugrupuotos pateikiamos 11 lentelėje.

11 lentelė

**Svarbiausios pedagoginio personalo asmeninės savybės pedagogų ir vadovų požiūriu**

Savybių grupės Nr.	Asmenybės savybės, išskirtos pedagogų (N=93)	Asmenybės savybės, išskirtos vadovų, (N=11)
1	Meilė vaikams ir žmonėms	Sugebėjimas planuoti savo veiklą
2	Pareigingumas	Pareigingumas
		Darbštumas
		Greita orientacija netikėtose situacijose
		Kruopštumas
		Mąstymo savarankiškumas
3	Nuoširdumas	Meilė vaikams ir žmonėms
	Darbštumas	Nuoširdumas
	Visuomenės elgesio normų laikymasis	Savikritiškumas
		Įvairovės veikloje mėgimas
		Kūrybingumas
4	Kūrybingumas	Pasitikėjimas savimi
	Sugebėjimas mokyti kitus	
	Tolerancija	
5	Kantrumas	
	Pasitikėjimas savimi	
	Savikritiškumas	
	Sugebėjimas organizuoti kitų žmonių veiklą	
	Sugebėjimas planuoti savo veiklą	
6	Empatija, išjautimas	
	Energingumas	
	Greita orientacija netikėtose situacijose	
	Humoro jausmas	
	Įvairovės veikloje mėgimas	
	Kalbos aiškumas	
	Noras dirbti su žmonėmis	

Analizuojant 11 lentelės duomenis, matoma, kad tarp lentelėje pateiktų savybių yra respondentų nuomone panašiai vertintų savybių, pvz., savybė „Pareigingumas“ yra antra pagal pasirinkusių pedagogų ir vadovų skaičių, savybė. Vadovai ir pedagogai pareigingumą vertino pakankamai aukštai – ši savybė abiejose tyrimo grupėse antra pagal pasirinkimų skaičių. Pagrindinės asmeninės savybės skiriasi nežymiai: meilė vaikams ir žmonėms pedagogams pirmoje vietoje, o vadovams – antroje vietoje, darbštumas – vadovams antroje vietoje, pedagogams trečioje ir pan.

Respondentai kai kurias savybes, pvz., „Sugebėjimas planuoti savo veiklą“, vertino itin skirtingai, t.y. vadovams ši savybė pirmoje vertinimo grupėje (daugiausia pasirinkimų), o pedagogams – tik penktoje pagal pasirinkimų skaičių grupėje. Pažymėtina, kad pedagogai asmenines savybes vertino išsamiau – pagal atsakymus galima buvo išskirti 6 pasirinkimų grupes, kuriose daugiausia yra psichologinių, emocinių savybių, reikalingų pedagogui. Vadovai pagal pasirinkimų skaičių sudarė tik tik 3 grupes (žr. 11 lentelę), kurių savybės labiausiai susijusios su veiklos kokybe (kruopštumas, darbštumas, mąstymo savarankiškumas ir pan.).

Reikšmingų pedagogams asmeninių savybių rinkinys pedagogų ir vadovų požiūriu, gali būti naudojamas kaip atrankos kriterijus ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogo profesinio kryptingumo nustatymui. Taigi, galima suformuoti ikimokyklinės ugdymo įstaigos pedagoginio personalo atrankos profesinio kryptingumo kriterijų.

Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogo atranka, suteikianti galimybę atskleisti geriausiai konkretų darbą atliekantį pedagogą, gali būti vykdoma pagal šiuos pagrindinius atrankos kriterijus:

1. Pedagoginis tinkamumas:

1.1. Biografinių duomenų analizė.

1.2. Sveikatos būklę liudijančių dokumentų tikrinimas.

2. Pedagoginis kryptingumas:

2.1. Rekomendacijų analizė

2.2. Asmenybės bei interesų nustatymo testas arba struktūruotas individualus situacinis interviu:

2.2.1. Meilė vaikams ir žmonėms, sugebėjimas planuoti savo veiklą.

2.2.2. Pareigingumas, darbštumas, greita orientacija netikėtose situacijose, kruopštumas, mąstymo savarankiškumas.

2.2.3. Nuoširdumas, visuomenės elgesio normų laikymasis, savikritiškumas, įvairovės veikloje mėgimas, kūrybingumas, pasitikėjimas savimi.

2.2.4. Sugebėjimas mokyti kitus, tolerancija.

2.2.5. Kantrumas, sugebėjimas organizuoti kitų žmonių veiklą.

2.2.6. Empatija, įsijautimas, energingumas, humoro jausmas, kalbos aiškumas, noras dirbti su žmonėmis.

*Apibendrinant galima teigti, kad ikimokyklinės įstaigos pedagoginio personalo atrankos kriterijai gali būti grindžiamas pedagogų ir įstaigų vadovų išskirtomis būtinomis profesinėmis kompetencijomis, suderintomis su Mokytojų atestacijos nuostatais, bei asmeninėmis savybėmis, nusakančiomis pedagogo profesinį kryptingumą.*

## IŠVADOS

Atlikto teorinio ir empirinio ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų, vadovų bei ugdytinių tyrimo rezultatai sudaro galimybę daryti šias išvadas.

1. Lietuvos ikimokyklinis ugdymas istorinėje raidoje patyrė itin didelių pokyčių tiek kiekybės, tiek ir kokybės prasme, todėl ikimokyklinio ugdymo raidos vertinimas gretinant jį su visuomenės istorine socialine raida, pabrėžia Lietuvos švietimo sistemai būdingą ugdymo perimamumo principą, užtikrinant sistemos lankstumą ir variantiškumą.

2. Profesinis pašaukimas, intelektualiai ir emociškai susiejantis pedagogą su jo pasirinkta veikla, kasdien motyvuojantis elgesį bei veiksmus, suteikiantis jėgų sudėtingomis akimirkomis, išreiškiamas emociniu nusiteikimu, prasmės suvokimu bei teigiamomis profesinėmis nuostatomis, gali būti lygiaverčiu atrankos kriterijumi formuojant ikimokyklinės įstaigos pedagoginį personalą.

3. Pedagogas turi gebėti efektyviai dirbti trijose persidengiančiose veiklos srityse, dirbant su informacija, technologijomis ir žiniomis, su žmonėmis, mokiniais, kolegomis ir kitais partneriais, su visuomene ir visuomenėje vietiniu, regioniniu, nacionaliniu, europiniu ir globaliniu lygmenimis, tačiau dėl pačių pedagogų nepakankamo bendravimo ir bendradarbiavimo su kitomis institucijomis veiklos srities vertinimo, pedagogams nepakankamu lygmeniu būdingos ekspertinės, papildomos, novatoriškos veiklos, informacinių technologijų naudojimo bei tarpkultūrinė profesinė kompetencija.

4. Pagrindiniai pedagoginio personalo atrankos ypatumai išskiriami atsižvelgiant į tai, kad ikimokyklinis ugdymas gali būti analizuojamas instituciniu ir intrapersonaliniu lygmenimis. Ugdymas instituciniu lygmeniu suprantamas kaip visuomenės institucijų, skirtų (tiesiogiai ar netiesiogiai) ugdymui. Funkcionavimas yra svarbiausias organizacinis aspektas. O intrapersonaliniu lygmeniu ugdymoji sąveika yra vidinis individo asmenybės fenomenas, kurio esmė – šio individo tobulinimasis. Todėl mokėjimas atrinkti tinkamus žmones į svarbiausias pareigybės ikimokyklinio ugdymo įstaigoje yra kritiškai svarbus sėkmingos veiklos veiksnys.

5. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogai geba objektyviai vertinti save ir kaip asmenybę, ir kaip profesionalą, identifikuoti profesinės kvalifikacijos spragas bei siekti jas pašalinti, tačiau jiems trūksta pasitikėjimo ir stipresnio profesijos identiteto, nes savo veiklą ir pasiekimus pedagogai vertina kaip nereikšmingus.

6. Tiriamųjų ikimokyklinių ugdymo įstaigų pedagogui pagrindinės profesinio kryptingumo vertinimo kriterijų grupės yra šios:

- Meilė vaikams ir žmonėms.
- Nuoširdumas, pareiagingumas, savikritiškumas.
- Darbštumas, sugebėjimas organizuoti kitų žmonių veiklą, kalbos aiškumas, empatija.
- Bendra sveikatos būklė, kūrybingumas, pastabumas, tolerancija.
- Visuomenės elgesio normų laikymasis, energingumas, smalsumas, įvairovės veikloje mėgimas, emociingumas, vaizduotė, humoro jausmas, noras dirbti su žmonėmis, mąstymo savarankiškumas.

7. Darbo pradžioje iškelta hipotezė pasitvirtino:

- pedagogui būtinų asmeninių savybių ir profesinių kvalifikacijų tyrimu nustatyta, kad pedagogas, atsakingas už visavertį vaiko ugdymą įstaigoje, turi būti atrenkamas ne tik pagal formalius reikalavimus, bet atsižvelgiant ir į profesinio kryptingumo veiksnį, kuris neatsiejamas nuo pedagogų savęs pažinimo bei objektyvaus vertinimo,
- tiriamųjų ikimokyklinio ugdymo įstaigų ugdytinių auklėtojo „svajonių modelis“ atskleidžia, kad vaikams svarbiausi auklėtojo bruožai yra susiję su bendravimu, emociiniu stabilumu ir kitomis bendražmogiškosiomis vertybėmis.



## REKOMENDACIJOS

Ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovams siūlytinas ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagoginio personalo atrankos modelis, remiantis A. Sakalo, V. Šilingienės (2000), G. Dessler (2001) mokslinėmis teorijomis bei M. Briedžio, N. Bankauskienės, N., B. Bogdanovičienės ir kt. parengtomis „Metodinėmis rekomendacijomis mokytojų veiklai vertinti“ (2007).

### **1. Ikimokyklinės įstaigos personalo atrankos metodai.**

Siūlytinas būsimų darbuotojų išankstinės atrankos, šiems dar studijuojant, metodas (Dessler, 2001).

Šakių rajono ikimokyklinės ugdymo įstaigos galėtų pritraukti būsimus darbuotojus jiems dar mokantis vidurinių mokyklų ar gimnazijų baigiamosiose klasėse, garantuodamos baigus studijas darbo vietą ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje gimtajame mieste ar miestelyje ir nuolat visų studijų metu palaikant glaudų ryšį su būsimuoju darbuotoju įvairiomis tiesioginio bendravimo ir bendradarbiavimo priemonėmis, pvz., suteikus galimybę atlikti praktiką, domintis studijomis ir pasiekimais, kviečiant dalyvauti vaikų pasirodymuose, kituose darželio bendruomenės renginiuose ir pan.

### **2. Atrenkamų kandidatų profesinio tinkamumo ir kryptingumo nustatymas.**

Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogo atranka, suteikianti galimybę atskleisti geriausiai konkretų darbą atliekantį pedagogą, gali būti vykdoma pagal šiuos pagrindinius atrankos kriterijus:

#### A. Profesinis tinkamumas:

- 1.1. Biografinių duomenų analizė.
- 1.2. Sveikatos būklę liudijančių dokumentų tikrinimas.

#### B. Pedagoginis kryptingumas:

- 2.1. Rekomendacijų analizė
- 2.2. Asmenybės bei interesų nustatymo testas arba struktūruotas individualus situacinis

interviu:

- 2.2.1. Meilė vaikams ir žmonėms, sugebėjimas planuoti savo veiklą.
- 2.2.2. Pareigingumas, darbštumas, greita orientacija netikėtose situacijose, kruopštumas, mąstymo savarankiškumas.
- 2.2.3. Nuoširdumas, visuomenės elgesio normų laikymasis, savikritiškumas, įvairovės veikloje mėgimas, kūrybingumas, pasitikėjimas savimi.
- 2.2.4. Sugebėjimas mokyti kitus, tolerancija.
- 2.2.5. Kantrumas, sugebėjimas organizuoti kitų žmonių veiklą.

2.2.6. Empatija, įsijautimas, energingumas, humoro jausmas, kalbos aiškumas, noras dirbti su žmonėmis.

Atrenkant kandidatus, jų savybes vertinti pagal iš anksto parengtą kandidatų savybių, sąrašą. Kandidatai gali būti stiprūs skirtingose srityse ar pasižymėti skirtingomis teigiamomis savybėmis, todėl reikalingi ir skirtingi atrankos kriterijai (kaip nustatyti šiame darbe). Tam sudaroma asmens savybių aprašymo lentelė, kurios vienoje pusėje surašome reikiamus kriterijus (nuo svarbiausio iki mažiau svarbaus), kitoje - kandidato kriterijų vertinimą. Rezultatus vertinti gretinant lentelėje (Sakalas, Šilingienė, 2000).

Kriterijų lentelės pavyzdys

Rangas	Kriterijus (savybė)	Kandidato priskirtas savybei rangas
10		
...		

### **3. Pedagogų profesinės kvalifikacijos galutinis įvertinimas.**

Priimant į darbą išnaudoti įstatymų teikiamus privalumus – įdarbinti pedagoginį darbuotoją bandomajam laikotarpiui bei taikant veiklos vertinimo metodus pagal siūlomas metodines rekomendacijas ir jų priedus mokytojų veiklai vertinti (Briedis, Bankauskienė, Bagdonavičienė ir kt., 2007, p.50-65).

### **4. Informacijos ir komunikacijos technologijų taikymas.**

Tikslinga ikimokyklinio ugdymo įstaigoms su(si)kurti interneto svetaines ir jose talpinti įvairią informaciją. Interneto teikiamus informacijos sklaidos privalumus galima pritaikyti ikimokyklinio ugdymo įstaigos prieinamumui didinti, naujų darbuotojų paieškai ir pritraukimui, ryšiui su bendruomene palaikymui, vaikų, pedagogų bei vadovų informacinių technologijų gebėjimams lavinti, pvz., [www.volungele.lt](http://www.volungele.lt). Galima sukurti ir turėti interneto svetainę gana nedidelėmis išlaidomis, kompiuterių vartotojui prieinamos nemokamos svetainių kūrimo ir talpinimo serveryje svetainės, pvz. <http://geocities.yahoo.com>, ar nesudėtingą interneto svetainę galima užsakyti darželį baigusiems mokykloms ar bendruomenei, paskelbti ir organizuoti akciją bei atsidėkoti kūrėjams vaikučių koncertu ar pan.

### **5. Netradicinė darbuotojų atranka.**

Įvertinant šiuolaikines ekonomines sąlygas, siūlytina kviešti dirbti auklėtojomis vyresnio, pensinio, amžiaus moteris. Jos turi darbo patirties, tinkamą išsilavinimą, susiformavusį charakterį ir kitų patyrusios asmenybės savybių (ramumą, atlidumą, kantrybę ir pan.). Komplektuojant pedagoginį personalą būtų galima derinti, kad grupėje dirbtų skirtingo amžiaus pedagogės – tokia situacija vaikams būtų artima, juk daugelis iš jų turi mamas ir močiutes, tetas, ir tai padėtų pradedantiems lankyti darželį vaikučiams įveikti stresą, atotrūkį nuo namų.

## LITERATŪRA

1. Adaškevičienė E. (2000). Šiuolaikinė edukacinė sistema ir sveikas darželis. *Socialiniai-educaciniai pokyčiai ikimokykliniame ugdyme*. Klaipėda: KU leidykla. p. 63-70.
2. Andriekienė R. (2001). Pedagogų profesinės kompetencijos problemos nuolatinio mokymosi kontekste. *Švietimas besikeičiančioje visuomenėje*. Tiltai, priedas. Nr. 2. Klaipėda: KU leidykla. p. 20-34.
3. Andriekienė R., Ruzgienė A. (2001). *Ankstyvosios vaikystės pedagogika*. Klaipėda: KU leidykla.
4. Antoniakis J., Cianciolo A. T., Sternberg R.J. (2004). Leadership: Past, Present and Future. The Nature of Leadership. Ed. Antoniakis J., Cianciolo A.T., Sternberg R.J. Sage Publications. p. 3-15.
5. Aramavičiūtė V. (1998). *Ugdymo samprata*. Vilnius: VU leidykla.
6. Autukevičienė B. (2007). Studento praktikanto ir pradedančio dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogo saviugdosa ir karjeros planavimo ypatumai. *Pedagogika*. Nr. 86. Vilnius: VPU leidykla. p. 44 -52.
7. Barbuto Jr. J.E. (2005). Motivation and Transactional, Charismatic and Transformational Leadership: A Test of Antecedents. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. vol. 11, No. 4. ProQuest. p/ 26-40.
8. *Bendrasis katechezės vadovas* (1997). Lietuvos katalikų akademija.
9. Beržinskis G. (2004). *Moralinis ir etinis asmenybės ugdymas*. Vilnius: Baltijos kopija.
10. Bitinas B. (2000a). Ikimokyklinio ugdymo moksliniai tyrimai. *Socialiniai - edukaciniai pokyčiai ikimokykliniame ugdyme*. Klaipėda: KU leidykla. p. 73-75.
11. Bitinas B. (2000b). *Ugdymo filosofija*. Vilnius: VPU leidykla.
12. Braslauskienė R, Šmitienė G. (2002). Vaikų socialinis ugdymas: pirminė socializacija. *Pedagogika*. Nr.53. Vilnius: VPU leidykla. p.16-21.
13. Braslauskienė R., Eidėjūtė E. (2003). Asmenybės savybių įtaka pedagogų kompetencijos tobulinimui globos įstaigose. *Mokslo darbai*. Kaunas: Akademija. p.130-134.
14. Briedis M., Bankauskienė N., Bogdanovičienė B. ir kt. (2007). Metodinės rekomendacijos mokytojų veiklai vertinti. [Žiūrėta 2008-05-20.] Prieiga per internetą: [http://www.pprc.lt/MetodineVeikla/Metodines\\_rekomendacijos.pdf](http://www.pprc.lt/MetodineVeikla/Metodines_rekomendacijos.pdf).
15. Čepienė R., Žakaitienė A. (2007). *Raidos psichologija*. Klaipėda: KU leidykla.
16. Čiužas A., Ratkevičienė V., Stankevičius P., Vosyliūtė A. (2005). *Akademinis jaunimas: gyvenimo būdas ir vertybės*. Vilnius: VPU leidykla.

17. Dailidienė J. (2000). Vertybinės orientacijos vaikystėje. *Socialiniai-educaciniai pokyčiai ikimokykliniame ugdyme*. Klaipėda: KU leidykla, p. 78-86.
18. *Darželio-mokyklos bendrieji nuostatai* (2000). LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas 2000 11 24 Nr. 1418. Valstybės žinios, 2000, Nr. 103-3265.
19. Dessler G. (2001). *Personalo valdymo pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
20. Dirgėlienė I. (1999). Būsimųjų pedagogų tautiško ugdymas. Klaipėda: KU leidykla.
21. Drucker P.F. (2004). *Valdymo iššūkiai XXI amžiuje*. Vilnius: Goldratt Baltic Network ir D.Radkevičiaus PĮ „Rgrupė“.
22. Gailienė M. (2001). Pedagoginių situacijų raiška pedagoginės praktikos metu. *Pedagogika*. Nr. 55. Vilnius: VPU leidykla. p. 54 - 61.
23. *Ikimokyklinio amžiaus vaikų auklėtojo rengimo standartas: V profesinio išsilavinimo lygis* (2001). Vilnius: LR Švietimo ir mokslo ministerija.
24. *Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo plėtros 2007–2012 metų programa*. Patvirtinta LR Vyriausybės 2007 m. rugsėjo 19 d. nutarimu Nr. 1057. [Žiūrėta 2008-02-27.] Prieiga internete: <http://www.smm.lt/ugdymas/docs/ikimokyklinis/2007-09-19-1057.pdf>.
25. Jonutytė I. (1999). Bendruomenės svarba vaikų socializacijai. *Lietuvos vaikų darželis: praeitis ir dabartis*. Vilnius, p. 98-103.
26. Jonutytė I., Braslauskienė R. ir kiti (2006). *Ikimokyklinio ugdymo pasirinkimo galimybės Lietuvoje*. Tyrimo ataskaita. [Žiūrėta 2007-12-10.] Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/docs/ikimokyklinio\\_ugdymo\\_2004.doc](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/ikimokyklinio_ugdymo_2004.doc).
27. Jovaiša L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius.
28. Jucevičienė P. (1997). *Ugdymo mokslo raida: nuo pedagogikos iki šiuolaikinės edukologijos*. Kaunas: Technologija.
29. Jucevičienė P., Janiūnaitė B. (2000). Ikimokyklinis ugdymas švietimo sistemoje – pasaulinės tendencijos. *Socialiniai-educaciniai pokyčiai ikimokykliniame ugdyme*. Klaipėda: KU leidykla, p. 39-43.
30. Juodaitytė A. (2003a). *Socializacija ir ugdymas vaikystėje*. Vilnius: UAB „Petro ofsetas“.
31. Juodaitytė A. (2003b). Vaikų darželis Lietuvoje ir pasaulyje: sisteminės kaitos tendencijos socializacijai. *Lietuvos vaikų darželis: praeitis ir dabartis*. Vilnius, p. 39-46.
32. Jurašaitė E. (2005). *Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės kompetencijos: struktūra, modelių realizavimas*. Publikuota disertacija (Socialiniai mokslai, Edukologija, 07 S). Vilnius: VPU leidykla.
33. Jurevičiūtė K. (2004). Akademinio jaunimo profesinis pašaukimas: realusis ir idealusis modelis. *Acta Paedagogica Vilnensia*. Nr. 13. Vilnius: VU leidykla.
34. Kavaliauskienė V. (2001). *Pedagoginis pašaukimas ir jo ugdymas*. Klaipėda: KU leidykla.

35. Kavaliauskienė V. (2007). *Pažintis su profesija*. Klaipėda: KU leidykla.
36. Kregždė S. (1988). *Profesinio kryptingumo formavimosi psichologiniai pagrindai*. Kaunas.
37. Kučinskienė R. (2000a). Ugdymas karjerai – švietimo aktualija pasaulyje ir Lietuvoje. *Pedagogika: mokslo darbai*. Vilnius. T. 43.
38. Kučinskienė R. (2000b). Lyginamieji ikimokyklinio ugdymo efektyvumo tyrimai. *Socialiniai-educaciniai pokyčiai ikimokykliniame ugdyme*. Klaipėda: KU leidykla. p. 75-78.
39. Kučinskienė R., Kučinskas V. (2000). Mokytojų rengimo strateginis planavimas socialinės kompetencijos ugdymo aspektu. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 3. Kaunas: VDU leidykla.
40. *Kuriant Europos kvalifikacijų sąrangą mokymuisi visą gyvenimą* (2005). Briuselis: Europos Bendrijų Komisija.
41. Kvieskienė G. (2003). *Socializacija ir vaiko gerovė*. Vilnius: VPU leidykla.
42. Kvieskienė G. (2005). *Pozityvioji socializacija*. Vilnius: VPU leidykla.
43. Laužackas R., Pukelis K. (2000). Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykis bei struktūra profesijos mokytojo veiklos kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Nr. 3. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
44. Leonienė B. (2001). *Darbuotojų vadyba*. Kaunas: Šviesa.
45. *Lietuvos švietimo koncepcija* (1992). [Žiūrėta 2008-02-27.] Prieiga internete: <http://www.smm.lt/strategija/docs/srp/koncepcija/koncepcija1.htm>.
46. *Lietuvos švietimo plėtotos strateginės nuostatos. Švietimo gairės 2003-2012 metai*. (2002). Vilnius: Dialogas.
47. Maceina A. (1990). *Tautinis auklėjimas*. Kaunas: Šviesa.
48. Malinauskas R. (2001). Pedagogikos studentų parengtis pedagoginėms funkcijoms atlikti. *Pedagogika* Nr. 48. Vilnius: VPU leidykla. p. 22-30.
49. McLaughlin T.H. (1997). *Šiuolaikinė ugdymo filosofija*. Kaunas: Technologija.
50. Merkys G, Urbonaitė-Šlyžiuvienė D. ir kiti (2006). Mokytojų poreikio prognozė. [Žiūrėta 2008-01-14.] Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/svietimo\\_bukle/docs/tyrimai/ppp\\_2015\\_ataskaita.pdf](http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/tyrimai/ppp_2015_ataskaita.pdf).
51. *Mokytojų atestacijos nuostatai* (2007). Valstybės žinios, 2007, Nr.86-3451.
52. Monkevičienė O. (2000). Vaiko ir pedagogo sąveikos kryptys šiandieniniame ikimokykliniame ugdyme. *Socialiniai-educaciniai pokyčiai ikimokykliniame ugdyme*. Klaipėda: KU leidykla. p. 107-113.
53. *Montesori pedagogikos Lietuvoje samprata* (2004). LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas 2004-06-23 Nr. ISAK-1009.

54. Navaitienė J. (2000). *Būsimųjų pedagogų profesinis kryptingumas ir branda*. Publikuota daktaro disertacija. Vilnius.
55. Neifachas S. (2007). *Švietimo reformos iššūkiai*. Vilnius.
56. *Pavyzdinis auklėtojo pareigybės aprašymas* (2005). [Žiūrėta 2008-02-28.] Prieiga internete: <http://www.smm.lt/ugdymas/docs/ikimokyklinis/aukletejo%20aprasas.doc>.
57. Petrauskaitė R. (1996). *Psichopedagogika profesijos pasirinkimui*. Vilnius: Žodynas.
58. Polekaitė, E. (2008). Gyvenimo prasmė tautos ir asmenybės tobulinimo procese. [2008-01-29.] Prieiga per internetą: <http://www.bernardinai.lt/index.php?url=articles/73296>.
59. *Popiežiškiosios dvasinių pašaukimų globos draugijos nuostatai* (1998).
60. Pukelis K. (2004). *Mokytojų rengimo idealinio modelio parametrai*. Kaunas: VDU leidykla.
61. Pukelis K. (2007). *Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodika*. Vilnius: Mintis.
62. Rajeckas V. (2001). *Švietimas: raida, dabartis*. Vilnius: VPU leidykla.
63. Robbins S. P. (2003). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
64. Sakalas A., Šilingienė V. (2000). *Personalo valdymas*. Kaunas: Technologija.
65. Saulėnienė S., Židžiūnaitė V., Katiliūtė L. (2006). *Pedagogų rengimo tobulinimas*. Pedagoگو rengimo standarto gairių projekto tyrimo ataskaita. ŠMM: Kauno kolegijos leidykla.
66. Stanišauskienė V. (2000). *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai ir jo prielaidos Lietuvos bendrojo lavinimo mokykloje*. Daktaro disertacija. Kaunas.
67. *Suzuki talentų ugdymo Lietuvoje koncepcija*. (2005). LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas 2005-06-17 Nr. 248.
68. *Švietimo pagalbos nelankančiam ugdymo įstaigos 5–6 metų vaikui teikimo tvarka*. (2003). Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4566.
69. Tamošiūnas T., Filipavičienė D., Bondarenko J., Šutinienė I., Tvinkūnienė I., Krukauskienė E. (2002). *Socialinės-pedagoginės vaikų ugdymo sąlygos Rytų Lietuvoje*. Vilnius.
70. Tijūnėlienė O. (2004). Mokytojo kūrybiškumo raiška [interaktyvus]. *Gimtasiz žodis*. 2004. Nr. 5. [http://gimtasizodis.w3.lt/tijunel\\_04\\_5.htm](http://gimtasizodis.w3.lt/tijunel_04_5.htm).
71. *Vaikų teisių apsaugos inspektoriatas informacinis biuletenis* (2007). Nr. 9. [Žiūrėta 2008-05-14.] Prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/docs2/WLOZAZQI.PDF>.
72. *Valdorfo pedagogikos Lietuvoje koncepcija* (2004). LR švietimo ir mokslo ministro įsakymas. 2004 05 17 Nr. ISAK-761.
73. *Valstybinė pedagogų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo pertvarkos programa* (2005) Žin., 2005, Nr. 40-1290.
74. Vasiliauskas R. (2006). *Lietuvių liaudies pedagogika – jaunosios kartos socializacijos fenomenas*. Vilnius: VPU leidykla.

## **PRIEDAI**

Anketa ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogams

5 lapai 73-77











Anketa ekspertams, ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovams

5 lapai 78-82











## Auklėtojos „svajonių modelio“ savybių sąvadas įstaigos ugdytinių požiūriu (N=39)

Nr.	Ugdytinio vardas	Ugdytinio amžius, m.	Ugdytinio lytis, v., m.	Savybė	Savybių grupė
1	Viltė	3	m	reikia auklėtojos klausyti	Ugdymas
2				lovytę turėtų pakloti	Globa
3				paliėti gėlytę	Elgsena
4	Evelina	5	m	duoda pratybų	Ugdymas
5				leidžia puzlę dėlioti	Ugdymas
6	Mantvydas	6	v	nešauktų	Elgsena
7				viską gerai darytų	Elgsena
8				viską leistų	Elgsena
9	Martynas	6	v	atvažiuotų į namus kartu pabūti	Elgsena
10	Dovilė	5	m	leidžia miegoti	Elgsena
11	Vakarė	6	m	bendrautų su vaikais	Elgsena
12				nebūtų pikta	Elgsena
13				mokintų gražiai vaidinti	Ugdymas
14	Milda	6	m	būtų garbanoti plaukai	Išvaizda
15				kad nebūtų stori žandai,	Išvaizda
16				kad būtų plona	Išvaizda
17				ryte ateitų gražiais bateliais	Išvaizda
18	Nojus	6	v	išklaustų ką vaikai nori pasakyti	Elgsena
19				kai padarai klaidą nepyktų	Elgsena
20	Miglė	6	m	pajuokintų, duotų apibraižyti darbelius	Elgsena
21				kad neleistų dūkti per miegą	Elgsena
22				grupėje pažaistų	Elgsena
23				įjungtų muziką,	Ugdymas
24				pasakų įdomių paskaitytų	Ugdymas
25				gerai mokytų, kad viską išmoktume mokyklai	Ugdymas
26				kad būtų graži	Išvaizda
27	Arnas	7	v	kad užduotų sunkesnes pamokas	Ugdymas
28				kad užduotų sunkiau tapyti	Ugdymas
29	Milda	7	m	kad būtų trumpais plaukais	Išvaizda
30				nebūtų griežta	Elgsena
31				kai vaikai dūksta nepyktų ant jų	Elgsena
32	Auksė	6	m	nešauktų	Elgsena
33				vaikų netampytų už rankos	Elgsena
34				nepyktų ant vaikų	Elgsena
35	Emilija	7	m	nepyktų	Elgsena
36	Gintautas	7	v	užduoti užduočių	Ugdymas
37				išmokintų piešti, skaičius, raides	Ugdymas
38				paaiškintų kaip žaisti su įvairiais žaidimais	Ugdymas
39				išmokintų apginti nuo kitų sesė	Ugdymas
40	Dovilė	6	m	nepyktų, nešauktų	Elgsena
41				gerai mokinti vaikus	Ugdymas
42	Gabrielė	6	m	liepti vaikams miegoti,	Skatinimas
43				kaip jie miegos tai auklėtoja bus gera	Ugdymas
44	Arnas	6	v	turėtų auklėti vaikus,	Ugdymas
45				mokinti,	Ugdymas
46				išmokinti rašyti, skaityti	Ugdymas
47	Tomas	7	v	graži	Išvaizda
48	Lukas	5	v	kad skaitytų daug pasakų	Ugdymas
49				per magnetofoną paleistų pasakų	Ugdymas
50				kad ilgai pas mus būtų	Globa
51	Gabrielė	6	m	vaikai turi klausyti	Ugdymas
52				sąžiningi turi būti	Ugdymas

Auklėtojos „svajonių modelio“ savybių sąvadas įstaigos ugdytinių požiūriu (tėsinys) (N=39)

Nr.	Ugdytinio vardas	Ugdytinio amžius, m.	Ugdytinio lytis, v., m.	Savybė	Savybių grupė
53				gražiai elgtis	Ugdymas
54	Rita	6	m	turėtų nešaukti ant vaikų	Elgsena
55				nemušti vaikų	Elgsena
56				paglostyti, apkabintų, pamyluotų	Globa
57	Arnas	7	v	kad mylėtų, kai jai padėsiu ji bus gera	Globa
58				aš turiu nesimušti,	Ugdymas
59				nesipešti,	Ugdymas
60				mylėčiau vaikus su jais draugaučiau, tai aulėtoja bus gera	Ugdymas
61	Kamilė	7	m	kad užduotų lengvesnes užduotis, kad nevisada būtų sunkios užduotys	Ugdymas
62				kad padėtų vaikams kai jie suklysta	Pagalba
63	Aivaras	6	v	protingus darbus užduot, kad nebūtų per sunkus ir per lengvas darbas	Ugdymas
64	Viltė	7	m	duotų žaislų	Ugdymas
65				daug pasakot apie įvairius darbus	Ugdymas
66				kad visada šysotųsi	Elgsena
67	Klaudija	6	m	kad nesinervuotų, nepyktų ant vaikų	Elgsena
68				ant atliktų darbų parašytų šaunuoliai	Skatinimas
69	Jorūnė	6	m	kaip mano būsima mokytoja, ji labai graži	Išvaizda
70	Eimantas	6	v	kad būtų auklėtoja visada linksma,	Elgsena
71				kad nebūtų pikta, nešauktų	Elgsena
72	Valentas	6	v	graži	Išvaizda
73	Rugilė	6	m	nežinau	-
74	Matas	6	v	gera auklėtoja turėtų mokinti	Ugdymas
75				būtų miela	Elgsena
76	Viktorija	6	m	graži	Išvaizda
77				tvarkinga	Išvaizda
78				gražiais batais	Išvaizda
79				su žiedais	Išvaizda
80				su gražiais plaukais	Išvaizda
81				kai vaikai nemeluos tai bus gera	Elgsena
82				nebūtų pikta ant vaikų	Elgsena
83				neduotų juostelių mėlynų	Skatinimas
84	Laurynas	6	v	kaip mano mama – viską leistų,	Elgsena
85				daug visko nuperka	Skatinimas
86				labai myli	Globa
87	Goda	5	m	su tiesiais plaukais	Išvaizda
88				būtų graži	Išvaizda
89				nepyktų ant vaikų	Elgsena
90				linksma	Elgsena
91	Šarūnas	6	v	kad nuvytų kitus vaikus nuo kompiuterio	Elgsena
92				lieptų ruošti pamokas	Ugdymas
93				tvarkyti namus lieptų	Ugdymas
94				su ja kurti pasaką	Ugdymas
95	Erikas	6	v	tokia kaip dabar	-
96				mokyti vaikus	Ugdymas
97	Aleksandra s	5	v	rūpestinga	Elgsena
98				kai vaikai neklauso, pasodintų prie stalo	Elgsena
99				kad lieptų tvarkyti grupę,	Ugdymas
100				jei nevietoje vaikai sudeda žaislus lieptų juos sugriauti ir sutvarkytų	Elgsena
101				duotų skaityti vaikams	Ugdymas
102	Jonė	5	m	plaukai būtų rudi,	Išvaizda
103				akys mėlynos	Išvaizda
104	Justa	5	m	gera, nežinau kokia gera	Elgsena

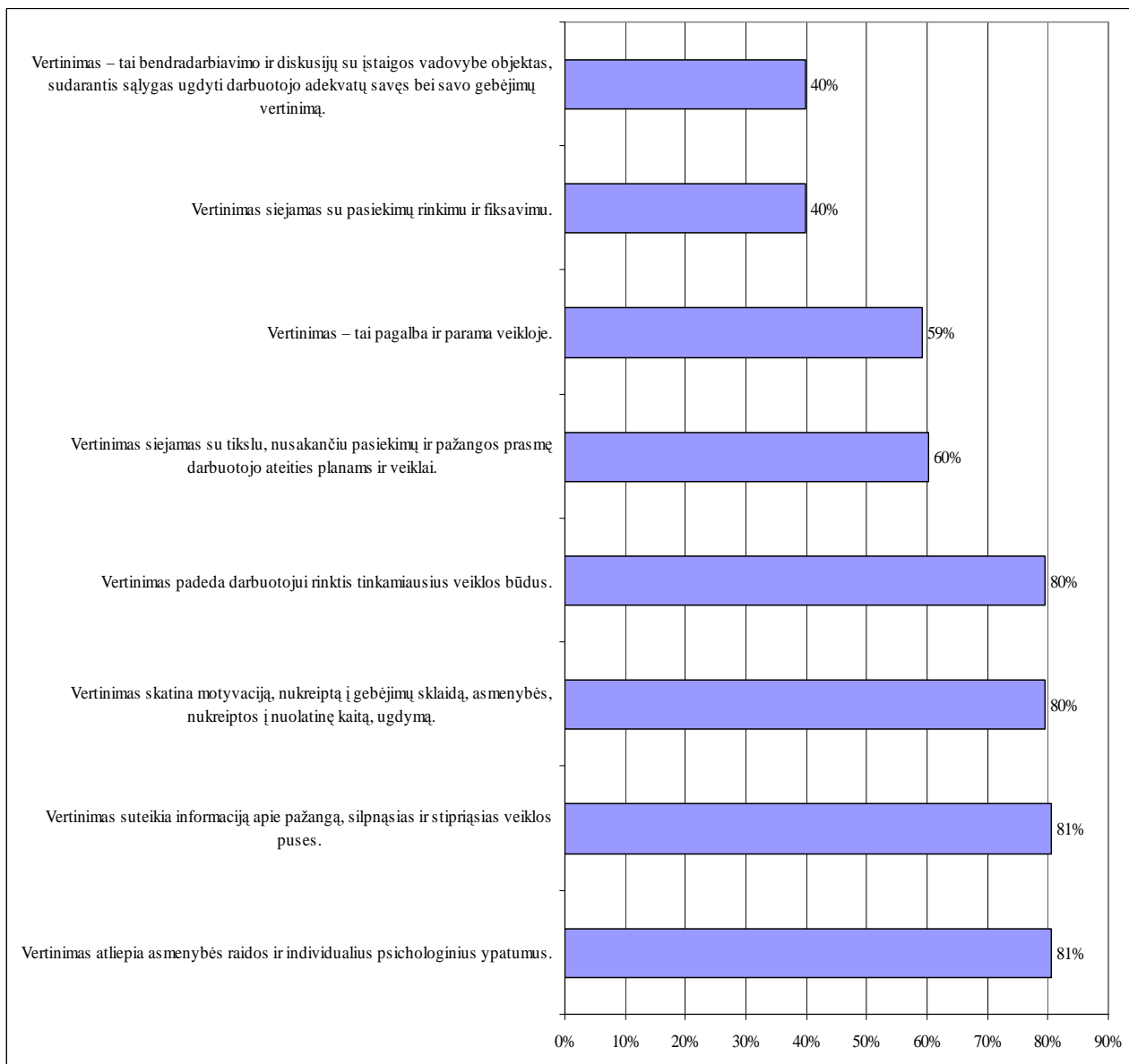
## Išimokymklinio ugdymo įstaigos pedagogų asmeninių savybių sąvadas, % (N=93)

Asmenybės savybės	Labai geras, labai aukštas lygmuo	Geras, aukšto lygmens	Patenkinamas, vidutinio lygmens	Blogas, žemo lygmens	Beveik nebūdingas, nepastebimas	Labai geras, labai aukštas lygmuo	Geras, aukšto lygmens	Patenkinamas, vidutinio lygmens	Blogas, žemo lygmens	Beveik nebūdingas, nepastebimas	Rangavimas
3.19.Meilė vaikams ir žmonėms	93	0	0	0	0	100%	0%	0%	0%	0%	31,6%
3.17.Pareigingumas	56	37	0	0	0	60%	40%	0%	0%	0%	26,3%
3.16.Nuoširdumas	56	37	0	0	0	60%	40%	0%	0%	0%	21,1%
3.18.Savikritiškumas	56	37	0	0	0	60%	40%	0%	0%	0%	10,5%
3.2.Kalbos aiškumas	56	37	0	0	0	60%	40%	0%	0%	0%	5,3%
3.23.Darbštumas	37	37	19	0	0	40%	40%	20%	0%	0%	21,1%
3.24.Visuomenės elgesio normų laikymasis	37	19	37	0	0	40%	20%	40%	0%	0%	21,1%
3.38.Tolerancija	37	19	37	0	0	40%	20%	40%	0%	0%	15,8%
3.9.Kūrybingumas	37	19	37	0	0	40%	20%	40%	0%	0%	15,8%
3.29.Sugebėjimas organizuoti kitų žmonių veiklą	37	37	19	0	0	40%	40%	20%	0%	0%	10,5%
3.20.Empatija, įsijautimas	37	56	0	0	0	40%	60%	0%	0%	0%	5,3%
3.1.Bendra sveikatos būklė	37	37	19	0	0	40%	40%	20%	0%	0%	0,0%
3.3.Pastabumas	37	37	19	0	0	40%	40%	20%	0%	0%	0,0%
3.4.Smalsumas	37	19	37	0	0	40%	20%	40%	0%	0%	0,0%
3.11.Humoro jausmas	19	56	19	0	0	20%	60%	20%	0%	0%	5,3%
3.22.Energingumas	19	74	0	0	0	20%	80%	0%	0%	0%	5,3%
3.27.Įvairovės veikloje mėgimas	19	74	0	0	0	20%	80%	0%	0%	0%	5,3%
3.31.Greita orientacija netikėtose situacijose	19	19	56	0	0	20%	20%	60%	0%	0%	5,3%
3.41.Noras dirbti su žmonėmis	19	56	19	0	0	20%	60%	20%	0%	0%	5,3%
3.10.Emocingumas	19	74	0	0	0	20%	80%	0%	0%	0%	0,0%
3.25.Kruopštumas	19	37	37	0	0	20%	40%	40%	0%	0%	0,0%
3.36.Sugebėjimas reikšti savo mintis žodžiu	19	37	37	0	0	20%	40%	40%	0%	0%	0,0%
3.42.Laisva valia	19	37	37	0	0	20%	40%	40%	0%	0%	0,0%
3.5.Atmintis	19	37	37	0	0	20%	40%	40%	0%	0%	0,0%
3.6.Mąstymo savarankiškumas	19	56	19	0	0	20%	60%	20%	0%	0%	0,0%
3.8.Vaizduotė	19	74	0	0	0	20%	80%	0%	0%	0%	0,0%

Pedagogų asmeninių savybių sąvadas (tęsinys), % (N=93)

Asmenybės savybės	Labai geras, labai aukštas lygmuo	Geras, aukšto lygmens	Patenkinamas, vidutinio lygmens	Blogas, žemo lygmens	Beveik nebūdingas, nepastebimas	Labai geras, labai aukštas lygmuo	Geras, aukšto lygmens	Patenkinamas, vidutinio lygmens	Blogas, žemo lygmens	Beveik nebūdingas, nepastebimas	Rangavimas
3.35.Sugebėjimas mokyti kitus	0	37	37	0	0	0%	40%	40%	0%	0%	15,8%
3.15.Kantrumas	0	37	37	0	0	0%	40%	40%	0%	0%	10,5%
3.21.Pasitikėjimas savimi	0	93	0	0	0	0%	100%	0%	0%	0%	10,5%
3.39.Sugebėjimas planuoti savo veiklą	0	74	19	0	0	0%	80%	20%	0%	0%	10,5%
3.12.Valios tvirtumas	0	37	56	0	0	0%	40%	60%	0%	0%	0,0%
3.13.Drąsumas	0	37	37	0	0	0%	40%	40%	0%	0%	0,0%
3.14.Ryžtingumas	0	74	19	0	0	0%	80%	20%	0%	0%	0,0%
3.26.Pomėgis dirbti patalpose	0	37	37	0	0	0%	40%	40%	0%	0%	0,0%
3.28.Sugebėjimas būti lyderiu	0	37	37	0	0	0%	40%	40%	0%	0%	0,0%
3.30.Pomėgis rizikuoti	0	19	74	0	0	0%	20%	80%	0%	0%	0,0%
3.32.Pomėgis daug skaityti	0	19	15	0	19	0%	20%	16%	0%	20%	0,0%
3.33.Domėjimasis menu	0	37	37	0	0	0%	40%	40%	0%	0%	0,0%
3.34.Interesų įvairiapusiškumas	0	37	37	0	0	0%	40%	40%	0%	0%	0,0%
3.37.Sugebėjimas reikšti savo mintis raštu	0	37	56	0	0	0%	40%	60%	0%	0%	0,0%
3.40.Savo ateities vertinimo optimistiškumas	0	37	37	19	0	0%	40%	40%	20%	0%	0,0%
3.7.Sugebėjimas apibendrinti	0	74	19	0	0	0%	80%	20%	0%	0%	0,0%

## Labai aukšto ir aukšto lygmens veiklos vertinimo reikšmingumas pedagogams (n=93)



## Auklėtojos „svajonių modelio“ elgsenos grupės bruožai, (N=104)

Sritis	Ugdytinių išsakyti bruožai	Nuomonių pasikartojimų skaičius
Bendravimas, empatija	• atvažiuotų į namus kartu pabūti	1
	• bendrautų su vaikais	1
	• grupėje pažaistų	1
	• išklaustų ką vaikai nori pasakyti	1
Teigiamos emocijos, nuotaika	• būtų miela	1
	• kad būtų auklėtoja visada linksma,	2
	• linksma	
	• kad visada šysotųsi	1
Neigiamos emocijos	• nebūtų griežta	1
	• nebūtų pikta	5
	• nebūtų pikta ant vaikų	
	• nepyktų	
	• nepyktų ant vaikų	
	• nepyktų ant vaikų	
	• turėtų nešaukti ant vaikų	3
	• nešauktų	
	• nešauktų	
	• kad nebūtų pikta, nešauktų	2
	• nepyktų, nešauktų	
	• kad nesinervuotų, nepyktų ant vaikų	1
Fiziniai veiksmai	• nemušti vaikų vaikų	1
	• netampytų už rankos	1
Tvarka	• jei nevietoje vaikai sudeda žaislus lieptų juos sugriauti ir sutvarkytų	1
	• leidžia miegoti	1
	• viską gerai darytų	1

pasiskaidymų skaičius: 25

skirtingų savybių skaičius: 17

Dažniausiai pasikartojančios neigiamos emocijos	Pasikartojimų skaičius
nebūtų pikta	5
turėtų nešaukti ant vaikų	3
kad nebūtų pikta, nešauktų	2
kad būtų auklėtoja visada linksma,	2

## Auklėtojos „svajonių modelio“ ugdymo grupės bruožai, (N=104)

Savybių pogrupis	Savybė	Pasikartojimų skaičius
Rengimas mokyklai	duoda pratybų , užduoti užduočių	2
	duotų skaityti vaikams kad skaitytų daug pasakų pasakų įdomių paskaitytų per magnetofoną paleistų pasakų	4
	gera auklėtoja turėtų mokinti gerai mokinti vaikus gerai mokyti, kad viską išmoktume mokyklai mokinti mokyti vaikus	4
	išmokintų piešti, skaičius, raides išmokinti rašyti, Skaityti	3
	kad užduotų lengvesnes užduotis, kad nevisada būtų sunkios užduotys, kad užduotų sunkesnes pamokas protingus darbus užduot, kad nebūtų per sunkus ir per lengvas darbas	4
	lieptų ruošti pamokas	1
	daug pasakot apie įvairius darbus	
Meninis ugdymas	įjungtų muziką,	1
	kad užduotų sunkiau tapyti	1
	mokintų gražiai vaidinti	1
	su ja kurti pasaką	1
Žaidimai	duotų žaislų	1
	leidžia puzlę dėliot	1
	paaiškintų kaip žaisti su įvairiais žaidimais	1
Socializacija	išmokintų apginti nuo kitų sesė	1
Moralė	kai vaikai nemeluos tai bus gera sąžiningi turi būti	2
Drausminimas	turėtų auklėti vaikus	1
	aš turiu nesimušti, tai auklėtoja bus gera nesipešti, tai auklėtoja bus gera	2
	mylėčiau vaikus su jais draugčiau, tai auklėtoja bus gera gražiai elgtis reikia auklėtojos klausyti vaikai turi klausyti	4
	kad neleistų dūkti per miegą liepti vaikams miegoti kaip jie miegos tai auklėtoja bus gera	3
	kad nuvytų kitus vaikus nuo kompiuterio kai vaikai dūksta nepyktų ant jų kai vaikai neklauso, pasodintų prie stalo	3
	kad lieptų tvarkyti grupę, tvarkyti namus lieptų	2

Pasisakymų skaičius: 44

Skirtingų savybių skaičius: 21



Auklėtojos „svajonių modelio“ skatinimo, globos ir išvaizdos grupės bruožai, (N=104)

Nr.	Savybių grupė	Savybės	Pasikartojimų skaičius	Skirtingų savybių skaičius
1	Skatinimas	Kai padarai klaidą nepyktų	1	7
2	Skatinimas	Kad padėtų vaikams kai jie suklysta	1	
3	Skatinimas	Pajuokintų, duotų apibraižyti darbelius	1	
4	Skatinimas	Kaip mano mama – viską leistų,	2	
5	Skatinimas	Viską leistų		
6	Skatinimas	daug visko nuperka	1	
7	Skatinimas	Ant atliktų darbų parašytų šaunuoliai	1	
8	Skatinimas	Neduočiau juostelių mėlynų	1	
1	Išvaizda	akys mėlynos	1	7
2	Išvaizda	Būtų garbanoti plaukai	5	
3	Išvaizda	Su tiesiais plaukais		
4	Išvaizda	su gražiais plaukais		
5	Išvaizda	Kad būtų trumpais plaukais		
6	Išvaizda	Plaukai būtų rudi,		
7	Išvaizda	Ryte ateitų gražiais bateliais	2	
8	Išvaizda	grąžiais batais		
9	Išvaizda	Su žiedais	1	
10	Išvaizda	tvarkinga	1	
11	Išvaizda	Graži	6	
12	Išvaizda	Graži		
13	Išvaizda	Graži		
14	Išvaizda	Būtų graži		
15	Išvaizda	Kad būtų graži		
16	Išvaizda	Kaip mano būsima mokytoja, ji labai graži		
17	Išvaizda	Kad nebūtų stori žandai,	3	
18	Išvaizda	kad būtų plona		
19	Išvaizda	kad būtų plona		
1	Globa	Palieti gėlytę	2	4
2	Globa	Lovytę turėtų pakloti		
3	Globa	Kad mylėtų, kai jai padėsiu ji bus gera	4	
4	Globa	Kad ilgai pas mus būtų		
5	Globa	labai myli		
6	Globa	Paglostyti, apkabintų, pamyluotų		
7	Globa	Rūpestinga	1	

Pasisakymų skaičius

Skatinimas: 8

Išvaizda: 19

Globa: 7.

## Pedagogų veiklos sričių vertinimų vadovų požiūriu sąvadas, %, (n=11)

Veiklos sritis	Labai geras, labai aukšto lygmens	Labai geras ir labai aukšto ir aukšto lygmens	Patenkinamas, vidutinio lygmens	Blogas, žemo lygmens	Beveik nebūdingas, nepastebimas	5	4	3	2	1
Vaiko ugdymas	55%	91%	9%	0%	0%	6	4	1		0
Profesinės kompetencijos tobulinimas	36%	73%	18%	9%	0%	4	4	2	1	0
Vaiko globojimas	36%	64%	27%	9%	0%	4	3	3	1	0
Bendravimas ir bendradarbiavimas su tėvais, globėjais, su kitais pedagogais	27%	55%	27%	18%	0%	3	3	3	2	0
Bendravimas ir bendradarbiavimas su kitais pedagogais	18%	45%	45%	9%	0%	2	3	5	1	0
Bendravimas ir bendradarbiavimas su įvairiomis institucijomis	9%	27%	9%	55%	9%	1	2	1	6	1

## Apjungiant bendravimo kategorijas

Bendravimas ir bendradarbiavimas su tėvais, globėjais	27%	27%	27%	18%	0%	3	3	3	2	0
Bendravimas ir bendradarbiavimas su kitais pedagogais	18%	27%	45%	9%	0%	2	3	5	1	0

## Pedagogų profesinių kompetencijų būdingumo lygmens vertinimas vadovų požiūriu, %, (N=11)

Kompetencijų grupės	Kontekstinės/situatyvinės ir bendrosios ugdymo kompetencijos	Labai geras, labai aukštas lygmuo	Geras, aukšto lygmens	Labai aukštas ir aukštas lygmuo (vadovai)	Labai aukštas ir aukštas lygmuo (pedagogai)	Patenkinamas, vidutinio lygmens	Blogas, žemo lygmens
Funkcinės kompetencijos	Dalyko turinio planavimo ir tobulinimo kompetencija.	18%	73%	91%	100%	9%	0%
Funkcinės kompetencijos	Mokinių pasiekimų ir pažangos vertinimo kompetencija.	55%	45%	100%	84%	0%	0%
Asmeninės kompetencijos	Profesinio tobulėjimo kompetencija.	45%	36%	82%	100%	9%	9%
Funkcinės kompetencijos	Papildomos veiklos organizavimo kompetencija.	45%	36%	82%	84%	18%	0%
Etinės kompetencijos	Ugdytinių motyvavimo ir paramos jiems kompetencija.	55%	18%	73%	84%	18%	9%
Asmeninės kompetencijos	Ugdytinio pažinimo kompetencija.	45%	18%	64%	89%	36%	0%
Etinės kompetencijos	Ugdytinių pažangos pripažinimo kompetencija.	45%	36%	82%	68%	18%	0%
Funkcinės kompetencijos	Ugdymo/si aplinkų kūrimo kompetencija.	45%	45%	91%	58%	9%	0%
Funkcinės kompetencijos	Mokymo/mokymosi proceso valdymo kompetencija.	27%	73%	100%	47%	0%	0%
Kognityvinės kompetencijos	Komunikacinė ir informacijos valdymo kompetencija.	18%	36%	55%	84%	36%	9%
Asmeninės kompetencijos	Bendravimo ir bendradarbiavimo kompetencija.	18%	27%	45%	84%	45%	9%
Kognityvinės kompetencijos	Reflektavimo ir mokymosi mokyti kompetencija.	18%	36%	55%	63%	36%	9%
Funkcinės kompetencijos	Organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo kompetencija.	0%	9%	9%	68%	73%	9%
Kognityvinės kompetencijos	Tiriamosios veiklos kompetencija.	0%	0%	0%	63%	73%	18%
Funkcinės kompetencijos	Informacinių technologijų naudojimo kompetencija.	0%	9%	9%	53%	36%	36%
Asmeninės kompetencijos	Tarpkultūrinė kompetencija	18%	18%	36%	16%	9%	36%
Funkcinės kompetencijos	Novatoriškos veiklos kompetencija	0%	18%	18%	0%	18%	55%
Kognityvinės kompetencijos	Ekspertinė veikla	0%	9%	9%	0%	18%	45%

Labai aukšto ir aukšto reikšmingumo lygmens kompetencijų grupės	Ištaigų vadovai	Pedagogai
Etinės kompetencijos	77%	76%
Funkcinės kompetencijos	63%	63%
Asmeninės kompetencijos	57%	71%
Kognityvinės kompetencijos	30%	53%