

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
UGDYMO SISTEMŲ KATEDRA**

Sandra Karaliūtė

Karjeros edukologijos iššestinių studijų skyriaus
II kurso studentė

**IKIMOKYKLINIŲ ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ PROFESINIO MOBILUMO
SKATINIMAS TIRIANT MOKYMO SI ORGANIZACIJOJE PATIRTĮ**

Magistro darbas

Darbo vadovė
doc. dr. Ramutė Gaučaitė

Šiauliai, 2013

Darbas originalus.....Sandra Karaliūtė
(studento parašas)

TURINYS

SANTRAUKA.....	3
ĮVADAS	5
1. IKIMOKYKLINIŲ ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ PROFESINIO MOBILUMO SKATINIMO TEORINĖS PRIELAIDOS.....	10
1.1. Pedagogų profesinio mobilumo samprata.....	10
1.2. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijų kaita kaip profesinio mobilumo prielaida .	11
1.3. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas(is) kaip mokymosi organizacijoje patirtis	16
1.3.1. Formalusis kvalifikacijos tobulinimas(is) organizacijoje: formos ir turinys.....	22
1.3.2. Neformalusis ir informalusis kvalifikacijos tobulinimasis: formos ir turinys	26
1.3.3. Mokymo(si) organizacijoje kokybė kaip profesinio mobilumo veiksnys	29
1.4. Pedagogų poreikio tobulinti skatinimo veiksniai ir trukdžiai	31
2. IKIMOKYKLINIŲ ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ MOKYMO SI ORGANIZACIJOJE PATIRTIES PROFESINIO MOBILUMO SKATINIMO ASPEKTU EMPIRINIS TYRIMAS	35
2.1. Tyrimo organizavimas ir imties charakteristika	35
2.2. Pedagogų mokymo(si) organizacijoje raiška valstybiniuose ir ikimokyklinių ugdymo įstaigų veiklą reglamentuojančiuose dokumentuose	36
2.3. Pedagogų mokymosi organizacijoje patirties empirinis tyrimas	39
IŠVADOS	60
REKOMENDACIJOS	63
LITERATŪRA	64
PRIEDAI.....	69

SANTRAUKA

IKIMOKYKLINIŲ ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ PROFESINIO MOBILUMO SKATINIMAS TIRIANT MOKYMO SI ORGANIZACIJOJE PATIRTĮ

Magistro darbas

Tyrimo aktualumas. Greitai besikeičiančiame pasaulyje, mokykloje, ikimokyklinėse įstaigose, kaip ir kitose visuomenės gyvenimo srityse iškyla naujų, spęstinių problemų, joms išspręsi pedagogams dažnai nepakanka įgytų kompetencijų, todėl būtina nuolat mokytis ir keistis. Darbuotojai, o ypačiai pedagogai turi būti pasirengę nuolatiniam mokymuisi, taip pat priimti žinias, kad galėtų ne tik sėkmingai realizuoti save darbo pasaulyje, bet ir perteikti žinias žmonių grupei organizacijoje, kuri siekia bendrų tikslų. Taigi, šiame kontekste kyla aibė probleminių klausimų: kokia mokymosi organizacijoje patirtis yra ikimokyklinio ugdymo institucijoje ir kaip ji prisideda prie pedagogų profesinio mobilumo, kokie veiksniai turi įtakos pedagogų mokymui(si) organizacijoje, kaip galima skatinti pedagogų profesinį mobilumą tiriant mokymo(si) organizacijoje per kvalifikacijos tobulinimo(si) sistemas patirtį ir kt. Minėti klausimai ir suponuoja pedagoginę šio darbo problemą.

Tyrimo objektas – ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinio mobilumo skatinimas.

Tyrimo hipotezė. Tikėtina, kad tyrinėjant ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi organizacijoje patirtį galima numatyti jų profesinio mobilumo skatinimo prielaidas ir galimybes.

Tyrimo tikslas – teoriškai pagrįsti ir empiriškai iširti ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinio mobilumo skatinimo prielaidas ir galimybes tiriant jų mokymosi organizacijoje patirtį.

Tyrimo metodai:

1. Teoriniai: Mokslinės literatūros švietimo veiklą reglamentuojančių dokumentų analizė.
2. Empiriniai: Anketinė apklausa raštu su atviro ir uždaro tipo klausimais.
3. Statistiniai: Aprašomosios statistikos metodai.

Tyrimo imtis ir organizavimas. Tyrimas atliktas Pasvalio miesto ir rajono, Panevėžio ir Šiaulių ikimokyklinio ugdymo įstaigose. Tyrime dalyvavo 105 ikimokyklinio ugdymo pedagogai.

Atlikus tyrimą galima teigti, kad pedagogai palankiai vertina vykdomus mokymus, mato jų būtinybę, nėra kritiškai jų turinio atžvilgiu ir siekia mokymų metu įgytą patirtį pritaikyti kūrybiškai ir pasidalinti ja su kolegomis. Didžioji dalis pedagogų po mokymų gali užsiimti efektyvesne veikla, patobulėjo jų darbo metodika su ugdytiniais, ėmė daugiau patys pasitikėti savo jėgomis. Duomenys rodo, kad tobulėjimas yra vertybė organizacijoje, tačiau sudarant sąlygas tobulėti susiduriama su organizacinėmis ir finansinėmis kliūtimis.

SUMMARY

PROMOTION OF PRE-SCHOOLS TEACHERS' OCCUPATIONAL MOBILITY RESEARCHING EXPERIENCE IN LEARNING ORGANIZATION

Magistral work

Relevance of the research. Rapidly changing the world, in school, preschools, and other areas of public life are arising new challenges to solve the problems and educators often insufficient competences, so it is necessary to learn and change constantly. Personnel, particularly the educators must be prepared to learn permanent, to take the knowledge and be able to realize successfully in the world of work and to transfer knowledge for a group of people in an organization that seeks common goals. So, in this context, there is a number of issues: what is the experience of learning in the organization of pre-school educational institution and how it contributes to teachers' professional mobility, what factors affect training (learning) in teachers' organization, how to promote teachers' professional mobility investigating training (learning) in the organization during the system of professional development, experience and so on. These questions and assume the pedagogical problem of this work.

The object of investigation: promotion of pre-school teachers' professional mobility.

The study hypothesis. It is likely that searching the experience of pre-school teachers' learning in the organization we can provide their professional mobility assumptions, and opportunities.

The aim of the research: to base theoretically and empirically investigate the assumptions of pre-school teachers' professional mobility.

Methods of research:

1. Theory: Analysis of scientific literature, documents regulating the educational activities.
2. Empirical: A questionnaire with open and closed questions.
3. Statistics: Descriptive methods of statistics.

Survey taking and organization.

The research was accomplished in Pasvalys city and district, Panevėžys and Šiauliai pre-school education. The study included 105 pre-school teachers.

After researching it can be said that educators assess the implementing training and see their necessity, they are not critical about the content of training and seek the experience gained in the training to be applied creatively and share it with colleagues. Most of the teachers after the training can engage in more effective work, improved their working methodology with learners, started more trust their own. The data show, that development is a value in the organization, but allowing conditions for improvement sometimes are dealing with organizational and financial difficulties.

IVADAS

Temos aktualumas. Šiuolaikinėje visuomenėje vyksta nuolatiniai intensyvūs socialinio, ekonominio ir organizacinio gyvenimo pokyčiai. Mokymasis, tobulėjimas yra būdingas visoms veikloms, kuriomis užsiima žmogus. Jis pagal svarbumą žmogaus gyvenime yra beveik toks pat svarbus kaip draugystė ar darbas. Nuolat vykstantis procesas, kuomet žmogus visur ir visada mokosi, tiek savaiminiu būdu, tiek formaliai: darbo vietoje, šeimoje, per laisvalaikio užsiėmimus, per bendruomeninę veiklą, politiniuose veiksmuose (Folley, 2007).

Šiame darbe bus analizuojamas asmens profesinis mobilumas organizacijoje, kuris R. Laužacko (2005) apibrėžiamas kaip žmogaus gebėjimas greitai ir lengvai prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų, įgyti pokyčių reikalaujamas kvalifikacijas. Nagrinėdami profesinį mobilumą remsimės tiek horizontaliąja tiek vertikaliąja jo samprata.

Anot Ž. Grakausko ir A. Valicko (2010), šių dienų karjeros samprata neatsiejama nuo mokymosi visą gyvenimą. Kitaip sakant, profesinė veikla yra neįsivaizduojama be nuolatinio tobulėjimo srityje kurioje žmogus dirba.

Švietimo veiklą reglamentuojantys dokumentai t.y. Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo plėtros 2007-2013 metų programa (2007), Valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos (2003), akcentuoja ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo paslaugų kokybės augimą, pirmiausia tikslingai aprūpinant tiesioginį paslaugų tiekėją – pedagogą – gerove darbe. Tai reiškia, siekiama sudaryti galimybes kvalifikacijos tobulinimo ir naujų kvalifikacijų įgijimo programų, atitinkančių švietimo reformos poreikius, reikiamas finansavimas. Taip pat, kaip teigiama Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcijoje (2012), pedagogų kvalifikacijos sistema ikimokyklinėje įstaigoje turi sudaryti palankias sąlygas ir paskatas, kad pedagogai būtų suinteresuoti keltis ir tobulinti turimas kvalifikacijas.

Greitai besikeičiančiame pasaulyje, mokykloje, ikimokyklinėse įstaigose, kaip ir kitose visuomenės gyvenimo srityse iškyla naujų, spęstinių problemų, joms išspręsi pedagogams dažnai nepakanka įgytų kompetencijų, todėl būtina nuolat mokytis ir keistis. Įsigali naujoji edukacinė paradigma, akcentuojanti mokymąsi kaip visą gyvenimą trunkantį procesą, kuris suprantamas kaip veikla, kurioje žmogus plėtoja ir vysto savo kompetencijas. Šiame kontekste kinta ir švietimo sistemos, mokyklos ir pedagogų veiklos situacija (Grakauskas, Valickas, 2010).

Reikia pripažinti, kad kompetencijos labai svarbu ir bendradarbiaujant. Šiuo metu vyrauja nuostata, kad bendradarbiavimas yra vertybė, kuri turi būti mūsų visuomenėje pripažįstama, nes bendradarbiavimas formuoja demokratinę visuomenės kultūrą. Pedagogo kvalifikacija suteikia teisę verstis tam tikra profesine veikla, o kompetencijos atspindi sugebėjimą suteikti žinių, vesti veiklą

kokybiškai. Gyvendami dinamišku socialinių permainų laiku pedagogai privalo savo gebėjimus ir kompetencijas modernizuoti bendradarbiaudami bei dalindamiesi atsakomybe. Turi turėti žinių apie atsakomybės pasidalijimo ir bendradarbiavimo reikšmę kurdami mokymo(si) aplinkas, planuodami ir tobulindami veiklos turinį, taikydami įvairius metodus ugdymo procese ir pan. Aukšta pedagogo kompetencija turi didžiausios įtakos geriems ugdymo rezultatams. Reikiamai parinkta veikla, tinkama ugdymo ir ugdymosi aplinka, vaikų skatinimas, objektyvus ugdymo pasiekimų vertinimas – sėkmės laidas (Pedagogų kompetencijų raiška ugdymo procese, 2007).

Permainos moksle ir technikoje, kurios nuolat vyksta, socialinės transformacijos kelia naujus reikalavimus mokykloms, ikimokyklinėms įstaigoms, o tuo pačiu ir pedagogo karjerai. Mokyklos organizacinės struktūros pokyčiai, bendras sprendimų priėmimas, pastangos paskatinti aktyviau dalyvauti tėvus ir bendruomenę – visa tai, pasak T. Guskey (2004), verčia švietimo darbuotojus naujai pažvelgti į tai, kaip jie turi atlikti savo darbą, apmąstyti darbovietės kultūrą. Kad ikimokyklinio ugdymo pedagogai galėtų sėkmingai veikti nuolat besikeičiančioje visuomenėje, imtis naujų vaidmenų, visų lygmenų švietimo darbuotojams būtinas kvalifikacijos tobulinimas.

Kitas aspektas, kuris neatsiejamas nuo profesinio mobilumo skatinimo, tai glaudus ryšys tarp darbuotojo ir organizacijos. Kaip teigia R. Kontautienė ir J. Melnikova (2008), vienas iš švietimo įstaigos efektyvumą užtikrinančių veiksnių – vadovavimas. Vadovo vienos iš pagrindinių veiklos sričių turėtų būti vizijos ir veiklos strategijos kūrimas, bei realizavimas, ugdymo kokybės užtikrinimas, o į visą tai įeina vadovo skatinimas ikimokyklinių įstaigų personalo profesiniam tobulėjimui. Pasak D. Augienės (2009), egzistuoja glaudus ryšys tarp įstaigos aplinkos ir gebėjimo keistis. Tai susiję su besimokančios organizacijos koncepcija. Darbuotojai turi būti pasirengę nuolatiniam mokymuisi, taip pat priimti žinias, kad galėtų ne tik sėkmingai realizuoti save darbo pasaulyje, bet ir perteikti žinias žmonių grupei organizacijoje, kuri siekia bendrų tikslų. Taigi, šiame kontekste kyla aibė probleminių klausimų: kokia mokymosi organizacijoje patirtis yra ikimokyklinio ugdymo institucijoje ir kaip ji prisideda prie pedagogų profesinio mobilumo, kokie veiksniai turi įtakos pedagogų mokymui(si) organizacijoje, kaip galima skatinti pedagogų profesinį mobilumą tiriant mokymo(si) organizacijoje per kvalifikacijos tobulinimo(si) sistemas patirtį, kaip koreguoti pedagogų kvalifikacijos tobulinimą(si) konkrečioje institucijoje, kad būtų skatinamas pedagogų profesinis mobilumas ir kt. Minėti klausimai ir suponuoja **pedagoginę šio darbo problemą.**

Tyrimo objektas – ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinio mobilumo skatinimas.

Tyrimo tikslas – teoriškai pagrįsti ir empiriškai iširti ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinio mobilumo skatinimo prielaidas ir galimybes tiriant jų mokymosi organizacijoje patirtį.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinio mobilumo skatinimo teorines prielaidas tiriant mokymosi organizacijoje patirtį.
2. Ištirti ikimokyklinių įstaigų pedagogų mokymosi organizacijoje patirtį profesinio mobilumo skatinimo aspektu.
3. Remiantis tyrimo rezultatais numatyti ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinio mobilumo skatinimo institucijoje galimybes.

Tyrimo hipotezė:

Tikėtina, kad tyrinėjant ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi organizacijoje patirtį galima numatyti jų profesinio mobilumo skatinimo prielaidas ir galimybes.

Tyrimo metodologija.

Tyrimas remiasi:

- pagrindiniais *konstruktivizmo teorijos* principais, kurie akcentuoja mokymąsi, kaip naujų žinių konstravimą pritaikant naujose situacijose, nes jeigu žmogus tik mąsto, bet nesiima aktyvios veiklos, tai reiškia, kad nevyksta mąstymo operacijų tobulinimas, t.y. jo išmokimo kokybė nėra gera (Visockienė, Šiaučiukėnienė, 2000).

- *švietimo vadyboje taikoma kolegialumo teorija*, kur teigiama, kad mokymasis vyksta grupės ir organizacijos lygiais, nes atskiras žmogus ar organizacija daug galios neturi, bet išmokę veikti bendrai ir panaudoti bendrą veiklą, jie įgauna daugiau galios spręsti asmenines ar socialines problemas: žinių cirkuliacija vyksta individo, grupės ir organizacijos lygiuose (Visockienė, Šiaučiukėnienė, 2000).

- *pragmatizmo filosofijos idėjomis*, kur akcentuojama, kad mokantis itin svarbi besiuogančiojo sąveika su aplinka, per kurią jis plėtoja savo patyrimą. Kylančios problemos ir jų įveikimas tampa viena iš esminių naujos patirties kaupimo būdų. O patirtis yra vienas iš lemiamų veiksnių, suvokiant pasaulį ir planuojant ateitį (Duoblienė, 2006)

- *mokymosi visą gyvenimą* teorinėmis nuostatomis, kuriose sakoma, kad žmogus negali likti šalia vykstančių pokyčių, jis turi keistis kartu su besikeičiančia aplinka mokydamasis visą gyvenimą. Nuolat besikeičianti aplinka jį verčia „greitai ir lengva prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų, keisti joje savo vietą bei įgyti socialinio gyvenimo pokyčių reikalaujamas kvalifikacijas“ (Laužackas, 2005)

Tyrimo metodai:

4. Teoriniai: Mokslinės literatūros švietimo veiklą reglamentuojančių dokumentų analizė.
5. Empiriniai: Anketinė apklausa.

6. Statistiniai: Anketinės apklausos duomenys apdoroti statistinės duomenų analizės programa naudojant SPSS 17.0 programinį paketą. Rezultatai pateikiami lentelėse ir diagramose, kuriems sukurti buvo naudojama Microsoft Excel programa. Gauti analizės duomenys aptarti taikant interpretacijos metodą. Naudoti kiekybiniai tyrimų metodai:

Aprašomoji statistika: kintamųjų skaičius ir procentinis pasiskirstymas;

Chi² nepriklausomumo kriterijus: įvertinti dviejų ir daugiau grupių homogeniškumą tam tikrų kintamųjų atžvilgiu, procentinį respondentų pasiskirstymą pagal tam tikrus požymius analizuojant duomenis, kai vienas iš kintamųjų yra kategorinis, o kitas (-i) intervalinis.

Tyrimo metodika: Siekiant išsiaiškinti ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinio mobilumo skatinimo prielaidas ir galimybes tiriant jų mokymosi organizacijoje patirtį, buvo parengtas instrumentas – tyrimo anketa (*Priedas Nr. 1*). Anketą sudaro 22 klausimai (19 uždaro tipo klausimų ir 2 atviro tipo klausimai).

Tyrimo imtis ir organizavimas. Tyrimas atliktas Pasvalio miesto ir rajono, Panevėžio ir Šiaulių ikimokyklinio ugdymo įstaigose. Tyrime dalyvavo 105 ikimokyklinio ugdymo pedagogai.

Tyrimo etapai:

1. 2012 m. rugsėjo – gruodžio mėnesiais: temos patikslinimas, tyrimo objekto, tikslo ir uždavinių formulavimas bei mokslinės literatūros, dokumentų studijavimas, mokslinio darbo rašymas;
2. 2013 m. sausio - kovo mėnesiais: klausimyno sudarymas; ikimokyklinio ugdymo pedagogų kiekybinis tyrimas, kurio tikslas ištirti ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinio mobilumo skatinimo prielaidas ir galimybes tiriant jų mokymosi organizacijoje patirtį.
3. 2013m. balandžio mėnesį – tyrimo atlikimas.
4. 2013 m. tęstinio tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija, mokslinio darbo rašymas.

Darbo naujumas ir reikšmingumas. Atlikta teorinė analizė apie pedagogų profesinio mobilumo skatinimą tiriant mokymosi organizacijoje patirtį. Atskleista kokios priežastys įtakoja pedagogų profesinį mobilumą.

Išanalizuota ikimokyklinių įstaigų pedagogų patirtis, padėjusi atskleisti organizacijos įtaką skatinant pedagogus tobulinti profesinį mobilumą bei kylančius sunkumus profesiniam mobilumui plėtoti. Remiantis tyrimo analize, nustatyta kaip pedagogai vertina organizacijos skatinimą pedagogų profesiniam mobilumui plėtoti, kokie kylantys sunkumai, trukdžiai, kurie atveria galimybes nuosekliai tobulinti minėtą sistemą.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, 2 skyriai, išvados ir rekomendacijos, literatūros sąrašas. Darbą iliustruoja 10 lentelių ir 13 paveikslų. Darbo apimtis (be priedų) 69 puslapiai.

PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Besimokanti organizacija – organizacija, kurioje kiekvienas mokosi ir tobulina veiklos sąlygas asmeniniams ir organizacijos tikslams. Mokymasis yra pripažįstamas ir visuotinai remiamas bei sudaro tam tikrą mokymosi kultūrą (Laužackas, 2005)

Bendrosios kompetencijos – žinios, įgūdžiai, gebėjimai, vertybinės nuostatos, požiūriai, kitos asmeninės savybės, reikalingos pedagogo veiklai ir galimos perkelti iš vienos rūšies veiklos į kitą. (Čiužas, 2007)

Ikimokyklinis ugdymas - tai švietimo sistemos pradinė grandis, kurios paskirtis tenkinti prigimtinius, kultūros, socialinius ir pažintinius vaiko poreikius. Ikimokyklinis ugdymas vyksta šeimoje, o tėvams (globėjams) pageidaujant ar atsakingoms už vaiko teisių apsaugą institucijoms rekomendavus, pagal ikimokyklinio ugdymo programą (Švietimo įstatymas, 2003).

Vaikų iki 5 – 6 metų ugdymas pagal pedagogiškai pagrįstą ir aprobuotą ikimokyklinio ugdymo programą (Bitinas, 2011).

Kompetencija – gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma (Bitinas, 2011).

Kvalifikacija – tarptautinių žodžių žodyne apibrėžiama kaip – žmogaus tinkamumo tam tikram darbui laipsnis, reikiamų žinių, įgūdžių, patirties turėjimas (Palinauskaitė, Pukelis, 2001).

(lot. *Qualificatio* < *qualis* –koks, kokios kokybės +*facio* – darau): 1) ko nors kokybės nustatymas, ko nors įvertinimas; 2) žmogaus tinkamumo, pasirengimo tam tikram darbui laipsnis; 3) žmogaus tinkamumo tam tikram darbui nustatymas; 4) darbo rūšies apibūdinimas, nustatoma pagal darbo sudėtingumą, tikslumą, atsakingumą; 5) profesija, specialybė (Dabartinės Lietuvių kalbos žodynas, 2002).

Kvalifikacijos kėlimas - neformalus švietimas, kuriuo siekiama pagilinti ar atnaujinti profesinei veiklai reikalingas žinias, gebėjimus bei praktinius įgūdžius (Dabartinės Lietuvių kalbos žodynas, 2002).

Mobilumas – susijęs su individų ir grupių persikėlimu iš vienos socioekonominės padėties į kitokią. Mobilumas skirstomas į vertikalią mobilumą ir horizontalų mobilumą (Giddens, 2001).

Pedagogo kvalifikacija – Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos teisės aktu nustatyta tvarka pripažinta žinių ir gebėjimų, reikalingų ugdomajam darbui dirbti, visuma (Pedagogų rengimo koncepcija, 2004).

Profesinis mobilumas – žmogaus gebėjimas greitai ir lengva prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų, keisti joje savo vietą bei įgyti ekonominių, socialinio gyvenimo pokyčių reikalaujamas kvalifikacijas (Laužackas, 2005).

1. IKIMOKYKLINIŲ ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ PROFESINIO MOBILUMO SKATINIMO TEORINĖS PRIELAIDOS

1.1. Pedagogų profesinio mobilumo samprata

Mobilumo sąvoką nagrinėjo I. Luobikienė, J. Gužčinskienė (1997), A. Giddens (2001). O. Monkevičienė (2005) nagrinėjo socialinį mobilumą, pabrėžė jį kaip, bet kokį individo ar socialinio objekto, t.y. viso to, kas žmonių veiklos rezultate sukurta ar modifikuota, perėjimą iš vienos socialinės pozicijos į kitą. Teigiama, kad socialinis mobilumas gali būti dviejų rūšių:

1. mobilumas, kaip individų laisvanoriškas pakilimas socialinės hierarchijos laiptais;
2. mobilumas, skatinamas struktūrinių faktorių (pvz., demografinis).

Socialinis mobilumas būna dviejų tipų: **vertikalus ir horizontalus**.

Vertikalus mobilumas – tai tokie santykiai, kurie kyla individui, ar socialiniam objektui pereinant iš vieno socialinio lygio į kitą. Priklausomai nuo judėjimo krypties *galima išskirti du pagrindinius vertikalaus mobilumo tipus: kylantį aukštyn ir besileidžiantį žemyn*, kitaip tariant, socialinį pakilimą ir nusileidimą. Pavyzdžiui, žmogaus statuso kitimas nuo ikimokyklinio ugdymo pedagogo pareigų iki ikimokyklinės įstaigos direktoriaus, o taip pat judėjimas atvirkščia tvarka, **vadinamas vertikaliu mobilumu** (Luobikienė, Gužčinskienė ir kt., 1997)

Vertikalųjį mobilumą įtakoja įvairūs faktoriai, kuriuos galima skirstyti į pagrindinius ir papildomus. Vienas iš pagrindinių faktorių žinoma yra ir **švietimas**. Tai labai svarbus šiuolaikinės visuomenės faktorius. Visuomenė, kur ugdymo įstaiga prieinama visiems jos nariams, yra traktuojamas kaip „socialinis liftas“, kylantis iš apačios į viršų (Luobikienė, Gužčinskienė ir kt., 1997).

Horizontalusis mobilumas pasak A. Giddens (2001), siejamas su geografiniu persikėlimu iš vieno kaimynių, miestų ar regionų į kitus.

Socialinį mobilumą galima nagrinėti dviem būdais. Pirma, individų asmeninės karjeros požiūriu – nustatyti, kiek jie pakilo ar nusileido socialiniais laiptais per savo gyvenimą. Šis judėjimas paprastai **vadinamas vidiniu kartos mobilumu**. Antra, alternatyviu požiūriu – analizuoti, kiek vaikai seka tėvų ir senelių pėdomis ir dirba tokį pat darbą. Mobilumas iš kartos į kartą dar vadinamas kartų mobilumu (Giddens, 2001).

Šiame darbe daugiausiai dėmesio skirsime ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesiniam mobilumui, remsimės tiek **horizontaliaja**, tiek **vertikaliaja mobilumo** samprata.

Pasak R. Gaučaitės (2004), vertikalųjį ir horizontalųjį mobilumą, pedagogo profesinį mobilumą galima interpretuoti dvejopai:

1. apibrėžiamą horizontaliuoju mobilumu ir suprantamą kaip asmeninių savybių efektyvų panaudojimą realizuojant savo profesines kompetencijas edukacinėje terpėje bei gebėjimą reflektuoti ir tuo pagrindu rekonstruoti savo profesinę veiklą;
2. apibrėžiamą vertikaliuoju mobilumu ir suprantamą kaip statuso pasikeitimą karjeros požiūriu.

Horizontalusis profesinis mobilumas yra pirminis ir determinuoja vertikalųjį profesinį mokytojo mobilumą. Visa tai rodo, kad asmens profesinis mobilumas yra „asmeniniu, socialiniu (bei edukaciniu) požiūriu reikšminga vertybė“ (Kievišas, 2004). Tad poreikis tobulini pedagogų rengimą orientuojantis į asmens kultūrinį, profesinį mobilumą – objektyvi XXI amžiaus visuomeninė būtinybė (Gaučaitė, 2004).

1.2. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijų kaita kaip profesinio mobilumo prielaida

LR švietimo įstatymas (2003) *kompetencijų* apibrėžia kaip „mokėjimą atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma“.

Kompetencija – „funkcinis gebėjimas adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą. Kompetencija žymi dirbančiojo gebėjimą taikyti turimas žinias konkrečioje situacijoje (Palinauskaitė, Pukelis, 2001).

Lietuviškoje literatūroje, o taip pat ir praktikoje kompetencijos sąvoka dažnai naudojama norint apibūdinti darbuotojo kompetentingumą. Tačiau tai skirtingą prasmę turintys žodžiai. Kai norima pabrėžti darbuotojo veiklos efektyvumą, jos kokybę arba gebėjimą praktikoje panaudoti tam tikras kompetencijas ar kvalifikaciją, reikia vartoti žodį kompetentingumas arba nekompetentingumas. Kai kalbama apie žmogaus pasirengimą (potencialą) atlikti tam tikrą veiklą, vartojama kompetencijos sąvoka (Laužackas, Dienys, 2004).

Šiuolaikinėje aplinkoje *kompetencija*, žinios ir sugebėjimai yra laikomi vienu iš svarbiausių veiksmų. Egzistuoja įvairių kompetencijos sampratų interpretacijų ir apibrėžimų. Kompetencijos sąvoka dažnai tapatinama su kvalifikacija, kadangi šių sąvokų skirtumai nėra dideli. Tačiau, kaip teigia Laužackas (2005, 2007), kvalifikacija įgyjama mokymo institucijoje, o kompetencija pasireiškia praktinėje veikloje. Sudėtinė kvalifikacijos dalis – žinios suprantamos, kaip sugebėjimas atgaminti atmintyje anksčiau gautą informaciją, atpažinti faktą, apibrėžimą, sąvoką, dėsni ir kt. *Kompetencija* dažnai vartojama, siekiant apibūdinti darbuotojų gebėjimą labai gerai atlikti užduotis arba įstaigos gebėjimą teikti aukščiausios kokybės paslaugas (Petkevičiūtė, Kaminskytė, 2003). *Kompetencija* yra apibrėžiama kaip žmogaus galių pritaikymas tam tikroje praktinėje veikloje, o

kvalifikacija – kaip įgūdžiai, žinios, kuriuos individas įgyja švietimo sistemoje (Jucevičienė, Lepaitė 2000). Šiuo požiūriu, kompetencijos sąvoka yra artimesnė veiklos aplinkai. Taigi galima teigti, kad žinios, mokėjimai, įgūdžiai sąlygoja kvalifikacijos suteikimą, o įvertinus gabumų svarbą bei individo asmenines savybes ir vertybes, sukuriama kompetencijos samprata.

Bendriausia prasme *kompetencija* apibrėžiama kaip „funkcinis gebėjimas adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą“ (Vaitkevičiūtė, 2001). Tad kompetencija yra visų profesijų sudedamoji dalis. Kadangi kiekvieną profesiją dažniausiai sudaro įvairios veiklos, jos vadinamos kompetencijomis. Kompetencijos terminas plačiau imtas vartoti XXa. Paskutiniaisiais dešimtmečiais, kai itin pradėta rūpintis gamybos produktyvumu, kurio, keičiantis ekonominėms struktūroms, ypač įsitvirtinant paslaugų tiekimo sektoriui, jau negalėjo tenkinti turimos darbuotojų kvalifikacijos (Pedagogo kompetencijos, 2008).

Pasak K. Stankevičienės, I. Bielinienės, B. Zimblienės ir kt. (2009) Lietuvoje kinta ir vis labiau įsitvirtina naujas požiūris į pedagogo poziciją bei kompetencijas. Vienas po kito pedagogus pasiekia svarbūs dokumentai, reglamentuojantys kvalifikacijos tobulinimą, kompetencijų plėtojimą, bei pedagogų atestacijos vykdymą. Siekiama suvokti, kaip pedagogų kompetencija turi atliepti naujos demokratiškos visuomenės modelį, kokius naujus vaidmenis formuoja praktinėje mokytojo ir ikimokyklinio ugdymo pedagogo veikloje. Aktualūs tampa nuodugnesni tyrimai, galintys atskleisti pedagogo profesijos kompetencijos vertinimo bei įsivertinimo ypatumus.

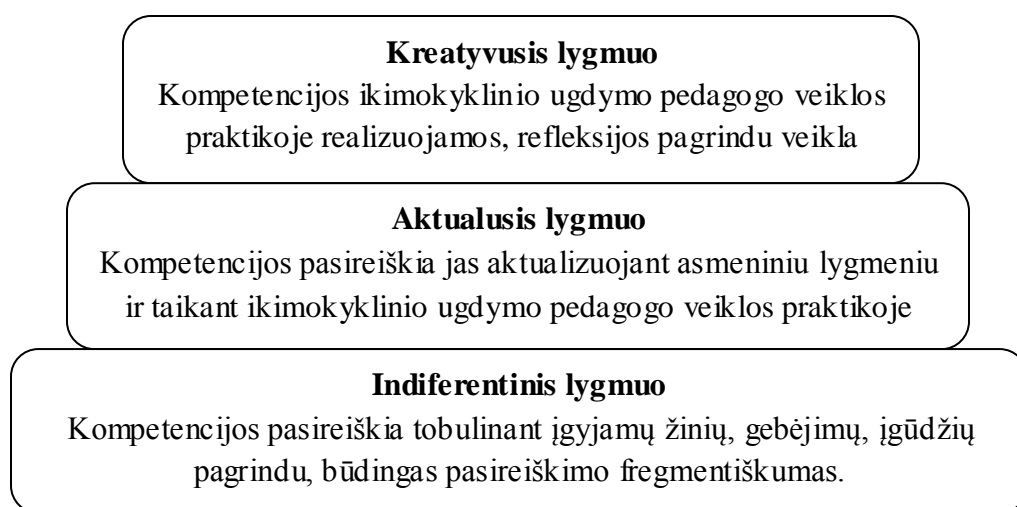
Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme *kompetencija* apibrėžiama kaip mokėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgyti žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma. P. Jucevičienė, D. Lepaitė (2000), analizuodamos kompetencijos sampratą, teigia, kad epistemologiniu požiūriu kompetencijos samprata gali būti tapatinama su kvalifikacijos samprata.

Pasak J. Kievišo, kompetencijoms būdingi saviti pasireiškimo būdai, tokie kaip tobulinimas, taikymas ir realizavimas (Kievišas, 2004). Kompetencijų pasireiškimas ir jų realizavimo procese tiek asmenybiniu, tiek ir susidarančių situacijų įvairovės požiūriu savo kokybe skiriasi. Pamažu pasiekimą aukščiausią jų pasireiškimo kokybę galima būtų įvardinti kaip asmens **profesinio mobilumo pagrindą**. Ši kokybė neatsiranda iš karto, ją reikia subrandinti. Gaučaitė (2004), analizuodama būsimų pedagogų profesinio mobilumo skatinimo galimybes atliekamos profesinės praktikos metu, apibendrina mokslininkų pateiktas mintis ir pagal įgytų žinių, gebėjimų raišką išskyrė tris profesinės kompetencijos pasireiškimo konkrečioje situacijoje kokybinius lygmenis:

1. **Indiferentinis lygmuo**: (lot. indifferētis – abejingas) – fragmentinio pobūdžio žinios, gebėjimai ir įgūdžiai, informatyvus kompetencijos lygmuo. Mokytojas išmano didaktiką, dalyką ir panašiai, žino kaip tai taikyti praktinėje veikloje, tačiau dėl įvairių priežasčių praktiniu lygmeniu yra neveiklus, nors teoriškai, kaip tai atlikti, žino. Kompetencijos pasireiškia jas tobulinant.

2. **Aktualusis lygmuo** – žinios, gebėjimai, aktualizuojami asmenybės lygmeniu, tai tampa mokytojo asmenine vertybe. Dominuoja įsitikinimo poreikis ir būtinybė formuoti ne tik sau, bet ir visuomenei aktualią profesinę kompetenciją. Formavimas grindžiamas asmeniniais įsitikinimais ir vertybėmis. Suvokiama nuolatinio tobulinimosi galimybė, aktyviai įsitraukiama į veiklą, formuojančią būsimojo pedagogo mokytojo asmenybės ypatybes. Kompetencijos pasireiškia jas taikant praktinėje veikloje.

3. **Kreatyvusis lygmuo** – atsiranda poreikis profesinei savirealizacijai. Tokiems pedagogams būdingas veiksmų autonomiškumas, poreikis reflektuoti savo veiklą ir tuo pagrindu ją keisti, rekonstruoti, jų veiksmai ir elgesys determinuoti ne tik asmens kultūrinių, bet ir profesinių vertybių sistemos. Kompetencijos pasireiškia jas **realizuojant**.



1. pav. **Profesinių kompetencijų kokybės, kaip asmens profesinio mobilumo, vertinimas** (Gaučaitė R., (2004))

Šie lygiai leidžia išvengti, kaip kintant žinių pritaikomumui, gali keistis pedagogų profesinis mobilumas. Jei žinios yra žemiausioje pakopoje – indiferentiniame lygmenyje, tikėtina, kad toks pedagogas „nejudės nei horizontaliųjų būdu, nei vertikaliuoju“, t.y. turėdamas menkas kompetencijas ir nebūdamas suinteresuotas savo tobulėjimu, (horizontalusis lygmuo) vargu ar jis galės užimti aukštesnes pareigas ar siekti aukštesnio kvalifikacinio laipsnio (vertikalusis mobilumas). Kita vertus, indiferentinis lygmuo gali būti kaip startinis ir tobulinant kompetencijas (horizontalusis lygmuo) jis keisis, peraugti į aktualųjį ar kreatyvųjį lygmenį, todėl tikėtina, kad gali atsirasti daugiau galimybių kilti karjeros laiptais (horizontalusis lygmuo).

Pasak K. Stankevičienės, I. Bielinienės ir kt. (2009) šiandieninė socialinė, kultūrinė visuomenės kaita nuolatos kelia naujus iššūkius Lietuvos švietimo sistemai ir ypatingai

pedagogams. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų veikla tampa įvairialypė, vis svarbesni tampa vaikų ugdymo strategijų, komandinio darbo, projektinės veiklos, bendravimo ir bendradarbiavimo ir kitos kompetencijos bei gebėjimai. Be to pedagogų atestacijos nuostatai orientuoja į platų kompetencijų vertinimą ir įsivertinimą. Pedagogus vienas po kito pasiekia svarbūs dokumentai, reglamentuojantys kvalifikacijos tobulinimą, kompetencijų plėtojimą bei pedagogų atestacijos vykdymą. Aktualūs tampa nuodugnesni tyrimai, galintys atskleisti pedagogo profesijos kompetencijos vertinimo bei įsivertinimo ypatumus. Tokie tyrimai reikalingi, siekiant geriau suvokti ugdymo kokybei keliamus tikslus.

Taigi pedagogas, pasak autorių N. Bankauskienės, A. Augustinienės, N. Čiučiulkienės (2009), kuris nuolat atnaujina žinias, įgyja naujų gebėjimų, jam būdinga **profesinio tobulėjimo kompetencija**. Gebėjimas objektyviai vertinti savo galias profesinėje veikloje išlaikant savigarbą ir pasitikint savimi projektuoti karjerą: planuoti sistemingai tobulinti savo profesinę karjerą - pedagogas paprastai lavina per visą savo profesijos laikotarpį. Profesinis tobulėjimas užsienio autorių įvardijamas kaip nuolatinė pažanga ugdymo srityje, kuri prisideda ne tik prie gyvenimo kokybės gerinimo, bet ir be abejonės prie vaiko ugdymo (Competencies for Early Childhood Professionals, 2008)

Pedagogų kompetencijų apraše (2008) suformuluoti ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo tikslai ir kompetencijos. Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pakopoje siekiama ugdyti atsakingą, kompetetingą pedagogą, suvokiantį vaikystės fenomeno kaitą šiuolaikinėje globalioje informacinėje visuomenėje, prisiimančią vaiko, globėjo, ugdymo(si) tarpininko ir galimybių kūrėjo vaidmenį, gebantį plėtoti partnerystę su šeima, kūrybiškai interpretuoti kultūros tradicijas.

Užsienio autoriai teigia, kad ikimokykliniu laikotarpiu pedagogas atlieka svarbų vaidmenį vaiko gerovei, todėl pabrėžia, jog žinių bazė reikalinga, kad: vaikas galėtų „klestėti“ ankstyvoje vaikystėje. Pedagogas turi nuolat vertinti profesines žinias, kurios padės atsiskleisti vaiko potencialui. Taip pat nuolat siekti plėsti savo paties žinias - ieškoti ir pasinaudoti galimybėmis plėsti jas asmeniškai ir profesionaliai (Ohio's Early Childhood Core Knowledge & Competencies, 2008)

Ugdomos bendrakultūrinės ir bendrosios kompetencijos pateikiamos „Pedagogo kompetencijų“ apraše (2008).

Bendrakultūrinės kompetencijos:

- humanistinės, demokratinės ir pilietinės visuomenės principų įgyvendinimas ugdytinių grupėje ir sociume;

- vaiko ugdymui aktualių Lietuvos, Europos ir pasaulio švietimo bei kultūros kaitos tendencijų suvokimas, bendrakultūrinių vertybių ir etninio savitumo įžvalga bei puoselėjimas;
- edukacinės minties, informacinės kultūros, mokslo ir technologijų laimėjimų taikymas vaiko ugdymo(si) plėtotei.

Bendrosios (perkeliamosios) kompetencijos:

Socialinė – komunikacinė:

- gebėjimas identifikuoti, derinti ir įgyvendinti savo ir kitų poreikius bei vaidmenis sąveikaujant ugdytiniui – ugdytojui – šeimai – bendruomenei;
- gebėjimas lengvai integruotis į profesinės veiklos bendruomenę, atlikti tarpininko tarp šeimos ir ugdymo institucijos vaidmenį;
- gebėjimas reikšti, interpretuoti, pristatyti, keistis idėjomis kolektyve, diskutuoti.

Informacijos valdymo:

- turimi moksliniai pagrindai, laiduojantys optimalų vaiko ugdymą;
- gebėjimas sekti ugdymui aktualias mokslo sričių naujoves, taikant informacijos paieškos, sisteminimo ir valdymo informacines, komunikacines ir kitas technologijas.

Veiksmingos veiklos:

- gebėjimas planuoti, organizuoti ir vertinti savo profesinę veiklą, planuoti karjerą, numatyti saviugdos kryptis;
- gebėjimas veikti tikslingai, veiksmingai, teisėtai, saugiai; gebėjimas plauoti laiką ir išteklius.

Pokyčių valdymas:

- atvirumas naujoms idėjomis ir pokyčiams, gebėjimas imtis iniciatyvos, pasinaudoti galimybėmis, gebėjimu kritiškai vertinti naujoves ir kūrybiškai jas įgyvendinti, skleisti sukauptą patirtį;
- gebėjimas veikti komandoje, dalyvauti kuriant organizacijos kultūrą, rengti ir įgyvendinti bendrus poreikius.

Tiriamoji:

- gebėjimas numatyti, atlikti ir apibendrinti ugdymo tyrimų rezultatus;
- gebėjimas priimti ugdymo praktikos tyrimais grindžiamais sprendimus.

Mokymosi mokytis:

- nuostata mokytis visą gyvenimą, gebėjimas mokytis iš patirties, dirbant besimokančioje organizacijoje;

- gebėjimas atkurti ir reflektuoti, teoriškai pagrįsti savo veiklą, siekiant ją tobulinti;
- atpažinti savo mokymosi stilių, kompetencijų atitikimą profesinės veiklos reikalavimus, įžvelgti jų tobulinimo kryptis.

Edukacinė:

- gebėjimas pažinti veiklą, jo poreikius bei kultūrą, suprasti augimo ir ugdymo aplinkos edukacinius, psichologinius, socialinius veiksnius, vertinti ir prognozuoti vaiko pažangą, numatyti problemų prevencijos ir paramos priemones;
- gebėjimas įžvelgti edukacinių idėjų ir šiuolaikinių ugdymo technologijų praktinę vertę bei taikymo galimybes;
- nuostata ir gebėjimas pertvarkyti turimas žinias pagal ugdymo tikslus, ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programų reikalavimus;
- gebėjimas parengti ir įgyvendinti konkrečią ugdymo programą, metodus, priemones, kuriant ugdančią aplinką;
- gebėjimas ugdant atsižvelgti į vaiko ugdymosi stilių, galimybes, skirtingus ugdymosi poreikius.

*Apibendrinant skyrių galima pasakyti, kad kompetencija vartojama kaip žinių ar sugebėjimų atributas, siekiant apibūdinti pedagogų gebėjimą labai gerai atlikti užduotis. Minėta kompetencijos samprata, kur kompetencija traktuojama kaip tam tikras gebėjimas savo įgūdžius pritaikyti kintančioje situacijoje, pedagogo profesinėje plotmėje gali būti tapatinama su **horizontaliojo mobilumo sąvoka**, nes kompetencija yra apibrėžiama kaip žmogaus galių pritaikymas tam tikroje praktinėje veikloje, kuri lemia efektyvų ir aukštesnės darbo kokybės atlikimą. Tai ne tik sugebėjimas rasti reikalingus sprendimus įvairiose situacijose, pritaikant turimas žinias, įgūdžius, bet ir galimybė išreikšti save, tapti savo srities meistru.*

1.3. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas(is) kaip mokymosi organizacijoje patirtis

R. Laužacko nuomone „*kvalifikacija*“ reiškia žmogaus žinias, mokėjimus, įgūdžius, nuostatas, kurie didžiąja dalimi gaunami tam tikru išmokimo būdu“ (Laužackas, 2005). Savo ruožtu išmokimas padeda nustatyti kiek žmogus tinka tai profesijai, t.y. jam suteikiama vienok ia ar kitokia kvalifikacija, implikuojanti tiek mokymo institucijoje įgytas žinias, mokėjimus ir įgūdžius, tiek jų pritaikymą realioje ar imituojamoje veikloje. Ieškant kvalifikacijos ir kompetencijos sąvokų vartojimo ribų, minėtas autorius siūlo atsižvelgti į jas išreiškiančių profesinių žinių ir gebėjimų plotmę. Pasak jo, jeigu kalbama apie gebėjimą atlikti konkrečią operaciją, veiksmą ir funkciją,

turima galvoje kompetencija. Įgytą kvalifikaciją dažniausiai liudija diplomas, o įgytas kompetencijas – pažymėjimai (sertifikatai) (Pedagogo kompetencijos, 2008).

Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (2004) kvalifikacija apibūdinama kaip įstatymų, Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos teisės aktų nustatyta tvarka pripažintas mokėjimas ir teisė verstis tam tikra profesine veikla.

Pedagogų rengimo koncepcijoje (2004), kur pedagogo kvalifikacija apibūdinama kaip Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos teisės aktų nustatyta tvarka pripažinta žinių ir gebėjimų, reikalingų ugdomajam darbui dirbti, visuma.

Lyginant šią sampratą su bendru *kvalifikacijos* apibrėžimu, tenka pastebėti, kad jame jau neminima nuostatos kaip asmens sutelktumo pamato dėmuo, o pasikliaunama tik labiau išoriškai stebima ar galima patikrinti veikla (Pedagogo kompetencijos, mentoriaus rengimo vadovėlis, dėstytojo knyga, 2008).

Kaip rodo pedagogikos teorija ir praktika, pedagogo darbe, skirtame ugdymui, nuostatos turėtų būti laikomos labai reikšmingu pedagogo kvalifikacijos komponentu, aiškiai įvardijamu jos apibrėžtyje, juolab kad šis terminas tikslų lygmeniu siejamas su ugdymo procesu (Pedagogo kompetencijos, mentoriaus rengimo vadovėlis, dėstytojo knyga, 2008).

Autorės N. Bankauskienė, A. Augustinienė, N. Čiučiulkienė (2009) teigia, kad **kvalifikacija tai yra:**

- asmens žinios, gebėjimai, įgyti mokantis ir dažniausiai patvirtinti formaliai išduotu diplomu, pažymėjimu, liudijančiu turimą asmens potencialą konkrečios srities darbui atlikti;
- tai oficialus įvertinimo ir patvirtinimo proceso rezultatas, gaunamas kompetetingai įstaigai numačius, kad asmens pasiekimai atitinka numatytus standartus.

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcijoje (2012) sąvokos „kompetencija“ ir „kvalifikacija“ suvokiamos ir taikomos taip: sąvoka „kompetencija“ derintina su žodžiais „įgyjama“, „ugdoma“ ir vartotina tiek bendrajam profesinių gebėjimų lygiui, tiek atskiriems gebėjimams atlikti profesines užduotis, veikti profesinėje srityje apibūdinti; sąvoka „kvalifikacija“ derintina su žodžiais „tobulinama“, „pripažįstama“, „formalizuojama“, „reikalaujama“ ir vartotina dokumentais patvirtintam bei su profesine karjera siejamai kompetencijų ir patirties visumai apibūdinti. Koncepcijoje aptariama procesų ir priemonių visuma vadinama „pedagogų kvalifikacijos tobulinimu“, o paties pedagogo veikla siekiant įgyti naujų ar aukštesnių kompetencijų – „profesiniu tobulinimusi“.

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo samprata *Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcijoje (2012)* grindžiama šiais principais:

- įsivertinimo – pedagogas turi suprasti, kas jo veikloje yra tobulintina, kokių žinių, gebėjimų, įgūdžių stoka bei kokios nuostatos ir požiūriai tai lemia;
- geriausios praktikos – pedagogas turi perimti geriausias ugdymo praktikas, kurios daugeliu atvejų randasi ir tinkamai suvokiamos autentiškoje pedagoginės veiklos aplinkoje (švietimo įstaigoje ir kitose vietose, kur organizuojamas ugdymo procesas), todėl joje sutelktina didelė kvalifikacijos tobulinimo veiklų dalis;
- motyvacijos – pedagogas turi turėti vidinę vertybinę nuostatą ir būti išoriškai motyvuojamas nuolatos tobulinti savo veiklą;
- subsidiarumo – pedagogas ir švietimo įstaiga yra pagrindiniai subjektai, kartu pasirenkantys profesinio tobulinimosi sritis ir formas.
- Kvalifikacijos tobulinimo procesas turi užtikrinti dermę tarp individualių pedagogo poreikių, švietimo įstaigos poreikių ir nacionalinių poreikių.
- Individualūs pedagogo profesinio tobulinimosi poreikiai suvokiami kaip galimybė realizuoti asmeninius gebėjimus, polinkius bei siekius; įveikti problemas, kurios yra kliūtis geresniems profesinės veiklos rezultatams ir pasitenkinimui darbu.
- Švietimo įstaigos pedagogų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai suvokiami kaip galimybė darbuotojams įgyti stokojamas kompetencijas, svarbias darniai įstaigos veiklai ir jos bendruomenės išsikeltų uždavinių įgyvendinimui.
- Nacionaliniai pedagogų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai suvokiami kaip galimybė įvesti naujus dalykus, programas, temas, technologijas, skleisti svarbias pilietines ir tautines nuostatas, organizuoti grėsmių ugdytinių sveikatai prevenciją.
- Priimant sprendimus dėl konkrečių kvalifikacijos tobulinimo priemonių pasirinkimo turi būti derinama pedagogo asmeninė iniciatyva, švietimo įstaigos vadovo įtaka ir profesinio tobulinimosi konsultanto pagalba.
- Kvalifikacijos tobulinimas nuosekliai pratęsia pedagogo rengimą, pradėtą aukštojoje mokykloje, ir turi trukti visą profesinės veiklos laikotarpį. Pasirinkdamas pedagogo profesiją asmuo turėtų žinoti savo tolimąją (viso gyvenimo) ir artimąją (kelerių metų) tobulinimosi perspektyvą, galimybes (įskaitant švietimo įstaigos biudžete suplanuotus finansus), numatomus rezultatus ir pastarųjų sąsają su karjera. Pedagogas turi teisę strateginio planavimo laikotarpiui numatytas kvalifikacijos tobulinimo lėšas panaudoti kooperuojant kelerių metų išteklius didesnio finansavimo reikalaujančiai kvalifikacijos tobulinimo formai.
- Kvalifikacijos tobulinimas turi būti suvokiamas ir įgyvendinamas kaip organizacinių, finansinių ir pedagogų bendradarbiavimą skatinančių priemonių visuma, suteikianti

kiekvienam pedagogui darbo metu galimybes įsivertinti profesinę veiklą, planuoti profesinį tobulinimąsi, įsisavinti naują medžiagą, kūrybiškai išbandyti naujus metodus bei įrangą. Ši priemonių visuma turi funkcionuoti taip, kad pedagogai tobulintųsi ne tik individualiai, bet ir kaip specifinių tikslų vienijama bendruomenė (švietimo įstaigos pedagogų kolektyvas, dalyko mokytojų asociacija ir pan.), besidalijanti tarpusavyje ir su kitomis švietimo bendruomenėmis geriausios praktikos patirtimi.

- Pedagogas asmeninei ir socialinei sėkmei būtina visapusiška žmogiškoji branda ir visų jo asmeninių galių realizacija, todėl kvalifikacijos tobulinimo sričių ir formų įvairovė tiesiogiai siejasi ir stiprina pedagogo norą tobulintis, jo pasitenkinimą tobulinimosi rezultatais ir jų diegimo profesinėje veikloje sėkme. Pedagogas yra pavyzdys ugdytiniam kaip asmenybė ir daro jiems įtaką asmeninėmis savybėmis bei veikla. Todėl yra svarbios, ugdytinio ir kvalifikacijos tobulinimo proceso dalimi pripažintinos įvairiausios pedagogo kompetencijos, įgyjančios viešą raišką, nepaisant to, ar jos tiesiogiai susijusios, ar nesusijusios su konkrečiomis jo einamomis pedagoginėmis pareigomis ir atliekamomis funkcijomis.
- Pedagogas profesinio tobulinimosi procesą tikslinga skirstyti mokykloje vykdomo strateginio planavimo laikotarpiais (mokyklos savininko paprastai nustatytais 3 ar 5 metų tarpsniais), kurie atitinka finansinio planavimo periodus ir yra optimalūs dinamiško sociokultūrinio konteksto požiūriu. Pedagogas kvalifikacijos tobulinimo veiklos vertinimas šiais tarpsniais leistų užtikrinti lankstesnę ir racionalesnę veiklą išdėstymą kiekvienu laikotarpiu, siekti planavimo ir spontaniškumo dermės.

Autorių R. Laužacko, G. Gedvilienės, V. Tutlio, D. Juozaitienės (2008) nuomone, kvalifikacijos tobulinimas neatsiejamas nuo kvalifikacijos, kompetencijos ir kompetetingumo.

Pasak jau išvardintų autorių, kvalifikacijos tobulinimo tema yra tapusi įvairių mokslinių tyrimu objektu. V. Grincevičienė atliko tyrimą (1988 – 1995), vėliau M. Barkauskaitė atliko tyrimą, kurio metu buvo nustatyta, jog kvalifikacijos tobulinimas pedagogui tampa reikšmingas tik tuomet, kai jis pats ir organizacija kurioje dirba pastebi realius rezultatus, įvertina ir sieja su vaikų ugdymo kokybės gerinimu. Tyrimas atskleidžia svarbiausius mokymosi veiksnius: naujos patirties taikymą veikloje, metodikos žinias, bendravimą ir bendradarbiavimą, naują patirtį. Daroma išvada, kad besimokantys pedagogai daro didelę įtaką vidinei ir išorinei ugdymo organizacijos kultūrai. Vilniaus universiteto Sociologijos katedra 2004m. taip pat atliko tyrimą „*Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikių tenkinimo*“ tema, tyrimo rezultatai atskleidė, kad jaunesnio amžiaus pedagogams mokymosi visą gyvenimą galimybė labiau priimtinesnė jaunesnio amžiaus pedagogams, nei vyresnio. J. Dautartas ir N. Rukštelienė atliko tyrimą, norėdami išsiaiškinti

nuolatinio mokymosi įtaką pedagogų gyvenimo kokybei. Didžioji dauguma mokymąsi visą gyvenimą įvardijo kaip būtinybę, kaip svarbiausius motyvus pateikė – norą tapti profesionaliems. Kaip pagrindinį mokymosi būdą įvardijo neformalųjį mokymąsi: mokymąsi seminarų metu, kursų metu, mokymąsi formaliuoju būdu. Tyrimas atskleidė, kad pedagogai mokosi ir savarankiškai, tačiau savaiminį mokymąsi įvardiją kaip nepopuliarų (Laužackas, Gedvilienė, Tutlis, Juozaitienė, 2008).

Autorių R. Laužacko, G. Gedvilienės, V. Tutlio, D. Juozaitienės (2008) teigimu profesinės kvalifikacijos tobulinimas labiausiai lemia ugdymo proceso sėkmę, todėl ją tobulinti reikia nuolat. Nauja mokymosi paradigma kelia naujus reikalavimus pedagogui: gebėjimą dirbti įvairiausiose aplinkose, skleisti naujas idėjas, ieškoti naujų mokymo(si) metodų, todėl atsižvelgiant į šiuos įvairius išorinius ir vidinius švietimo sistemos kaitos reikalavimus, pedagogo kvalifikacijos tobulinimo poreikiai nuolat kinta. Svarbu paminėti ir tai jog – pedagogo kvalifikacijos tobulinimas iš esmės yra svarbus ir jo **karjerai organizacijoje**. R. Laužackas ir kiti bendraautoriai įvardija du profesinės kvalifikacijos tobulinimo tikslus: profesinį prisitaikymą ir profesinį tobulėjimą. Profesinio prisitaikymo bruožas – reaguoti į pasikeitusius kvalifikacinius reikalavimus, kai sprendžiamas prieštaravimas tarp mokytojui išaugusių reikalavimų ir jo pasirengimo. Kvalifikacijos tobulinimo tikslas – atitikti augančius reikalavimus.

Užsienio mokslininkų atlikti tyrimai rodo, kad organizacijos suteikiamos galimybės plėtoti savo profesinį mobilumą, teigiamai veikia pasitenkinimą darbu, pedagogai jaučiasi įsipareigoję savo institucijai (Mohan, 2010).

Profesinės kvalifikacijos tobulinimas sudaro galimybes **horizontaliam mobilumui** – tai reiškia veikla susijusi su profesiniu specializavimusi arba **vertikaliu mobilumu** – kopti karjeros laiptais, užimti pareigas, kurias vykdyti reikia naujų mokėjimų t.y., vykdyti tas veiklos funkcijas, kurias atitinka papildomai įgyta kvalifikacija.

Ikimokyklinėje įstaigoje, pasak A. Šiaudinio (2011), kiekvienas auklėtojas turi teisę atestuotis – kelti savo kvalifikaciją. Tai skatina tobulinti savo žinias, sudaro sąlygas siekti karjeros ir įgyti kompetenciją bei praktinę veiklą atitinkančią kvalifikacinę kategoriją, be to, suteikia galimybę gauti didesnę darbo užmokestį. Taip pat atestacija didina auklėtojo atsakomybę už ugdymo rezultatus. „Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatai“ yra patvirtinti Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. lapkričio 24 d. įsakymu Nr. ISAK – 3216. Minėti nuostatai reglamentuoja tam tikras pareigas užimančių specialistų kompetencijos ir praktinės veiklos įvertinimo bei kvalifikacinių kategorijų suteikimo tvarką.

Aukštesnės kvalifikacinės kategorijos (vertikalusis mobilumas) galima siekti:

- ***vyresniojo auklėtojo*** – turint 4 paskutinių metų pareigybės darbo stažą;

Vyresniojo auklėtojo kvalifikacinė kategorija gali būti suteikiama asmeniui, įgijusiam aukštąjį ar aukštesnįjį (specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą, pedagogo kvalifikaciją, turinčiam ne mažesnę kaip ketverių paskutinių metų dalyko mokymo (pareigybės) darbo stažą, gebančiam gerai organizuoti ir analizuoti ugdymo, mokymo ir mokymosi procesą, nuolat atnaujinančiam savo žinias, aktyviai dalyvaujančiam metodinėje veikloje, skleidžiančiam savo gerąją pedagoginio darbo patirtį institucijoje.

- **auklėtojo metodininko** – turint 5 paskutinių metų pareigybės darbo stažą;

Auklėtojo metodininko kvalifikacinė kategorija gali būti suteikiama asmeniui, įgijusiam aukštąjį ar aukštesnįjį (specialųjį vidurinį, įgytą iki 1995 metų) išsilavinimą, turinčiam pareigybės ir pedagogo kvalifikaciją, ne mažesnę kaip penkerių paskutinių metų dalyko mokymo pareigybės darbo stažą, gebančiam puikiai organizuoti ir analizuoti ugdymo, mokymo ir mokymosi procesą, pedagogines situacijas, diegiančiam šiuolaikinės didaktikos principus ir metodus, nuolat atnaujinančiam savo žinias, rengiančiam ugdymo projektus, aktyviai dalyvaujančiam metodinėje veikloje, skleidžiančiam savo gerąją pedagoginio darbo patirtį institucijoje ir regione.

- **auklėtojo eksperto** – turint 6 paskutinių metų pareigybės darbo stažą.

Auklėtojo eksperto kvalifikacinė kategorija gali būti suteikiama asmeniui, įgijusiam aukštąjį išsilavinimą, turinčiam pareigybės ir pedagogo kvalifikaciją (neformaliojo švietimo ar profesijos mokytojui, išklausiui Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro nustatyta tvarka pedagoginių-psichologinių žinių kursą; socialiniam pedagogui, turinčiam socialinio pedagogo kvalifikaciją ar socialinio darbuotojo ir pedagogo kvalifikacijas), ne mažesnę kaip šešerių paskutinių metų dalyko mokymo (pareigybės) darbo stažą, gebančiam profesionaliai organizuoti ir analizuoti ugdymo, mokymo ir mokymosi procesą, tiriančiam pedagogines situacijas, naujas mokymosi strategijas, taikančiam jas, kuriančiam savo veiksmingas mokymosi strategijas, rengiančiam ugdymo projektus, mokymo, mokymosi bei metodines priemones, skleidžiančiam gerąją pedagoginio darbo patirtį institucijoje, regione ir šalyje (Šiaudinis, 2011).

Auklėtojas pakartotinai gali atestuotis aukštesnei kvalifikacinei kategorijai ne anksčiau kaip po dvejų metų nuo paskutinės atestacijos (Šiaudinis, 2011). Turėdamas aukštąjį pedagoginį išsilavinimą ir daugiau kaip trejų metų stažą pedagogas gali siekti tapti mokyklos dadovu (Suaugusių mokymas ir konsultavimas, 2008).

*Apibendrinant galiam teigti, kad kvalifikaciją įgauname didžiąja dalimi išmokimo būdu. Pateikiami atlikti tyrimai rodo, kad kvalifikacijos tobulinimo tema plačiai nagrinėjama iki dabar, nes tai ne tik poreikių tenkinimas, bet ir karjeros organizacijoje siekimas (kaip tarkime aukštesnės kvalifikacinės kategorijos įgyjimas). **Horizontalios** pedagogo profesinės karjeros krypties esmė: atestacijos metu būtina siekti aukštesnės kvalifikacijos kategorijos. Šis procesas yra*

reglamentuojamas Švietimo ir mokslo ministerijos parengtuose pedagogų atestacijos nuostatoje. Taip pat pedagogas gali savo karjerą projektuoti **vertikalią** kryptimi, t.y. sieti ją su administraciniu, vadovaujamu darbu.

1.3.1. Formalusis kvalifikacijos tobulinimas(is) organizacijoje: formos ir turinys

Iš pedagogo reikalaujama kokybiško, kompetetingo darbo, atsakomybės, vidinės intuicijos ir kitų savybių (Petrikienė, 2007). Be to, ikimokyklinis amžius yra labai svarbus žmogaus tapsmui, nes šiuo laikotarpiu dedami asmenybės pagrindai. Tvirtinama, kad tai vyksta iki 5 metų ir, kaip teigia V. Rajeckas (2001), sudaro 90 proc. viso auklėjimo proceso (Smilgienė, 2012).

Anot Ž. Jackūno (2006), pastarojo dešimtmečio teoriniuose ir direktyviniuose Europos Sąjungos ir kitų šalių (taip pat ir Lietuvos) švietimo dokumentuose vis labiau išitvirtina požiūris, kad pagrindiniai asmens bendrojo ugdymo tikslai ir uždaviniai sietini su gyvenimui bei profesinei veiklai būtinų kompetencijų puoselėjimui, - tai sąlygoja visų profesijų atstovų nuolatinį mokymąsi. A. Zaukienės (2005) nuomone, kaitos procesas neišvengiamas, žmogus turi turėti savarankiško profesinio tobulėjimo įgūdžių, turi būti skatinamas kelti savo kvalifikaciją bei ugdyti kompetencijas. Ikimokyklinio ugdymo pedagogai, atlikdami savo darbą, nuolat mokosi savarankiškai arba kartu su kolegomis ieško naujovių, nagrinėja papildomą metodinę literatūrą. Konsultuojantis, svarstant ir derinant savo nuomonę, įgytos žinios, gebėjimai padeda kokybiškai parengti įstaigos programą, kuri atitinka ne tik vaikų, bet ir tėvų bei visuomenės poreikius, organizuoti veiklą ir kt. (Smilgienė, 2012).

Ikimokyklinio ugdymo pedagogo mokymosi svarbą nagrinėjo ir autorės A. Gerčienė – Leonienė, I. Ragauskienė (2011), teigdamos, kad didžiulę įtaką vaiko pasiekimams turi pedagogo profesionalumas, sumanumas, kompetetingumas. Kuo pedagogas turės daugiau jam būdingų savybių, tuo auklėtinio rezultatai bus geresni ir aukštesni. Tyrimai rodo, kad pedagogo profesionalumas ikimokykliniame amžiuje yra ypač svarbus, kaip, beje, ir kalbant apie visą vaiko ugdymą. Harvardo universiteto mokslininkai nustatė, kad vaikų vėlesnius gyvenimo pasiekimus, tarp kurių ir suaugusiojo gaunamų pajamų dydis, lemia pedagogo patirtis, darbo stažas, net tokios savybės kaip entuziazmas, noras mokytis ir tobulėti savo srityje.

Paaikėjo, kad tinkamas ugdymo organizavimas lemia vaikų socialinį vystymąsi, o tai, jiems suaugus, padeda lengviau prisitaikyti darbo rinkoje. Nuo pedagogo asmenybės, taikomų ugdymo būdų priklauso bendra vaiko raida, kalbos vystymasis, problemų sprendimo įgūdžiai. Ikimokykliniame amžiuje labai svarbu, kad pedagogas ugdomąją veiklą organizuotų žaidimo forma,

skatintų vaiką pažinti ir tyrinėti pasaulį, mokytų bendrauti, pastebėtų jo pasiekimus, suprastų vaiko emocijas ir reaguotų į jas (Gerčienė – Leonienė, Ragauskienė, 2011).

Taigi galime daryti prielaidą, kad pedagogui privalo būti suteiktos galimybės visapusiškai tobulintis ir tobulėti, nes tai svarbu ne tik dėl žinių plėtojimo, bet akivaizdu, kad daro didžiulę įtaką ir paties vaiko tolimesniam gyvenimui.

Mokymosi visą gyvenimą memorandumė (2001) išskiriamos trys pagrindinės tikslingos ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi veiklos kategorijos:

Formalusis mokymasis – tikslingas, sistemingas ir planingas profesinės kvalifikacijos įgyjimas, vykstantis švietimo ir mokslo įstaigose, o vėliau besimokantieji gauna pripažintus diplomus ir kvalifikacijas.

R. Laužackas, M. Teresevičienė, E. Stasiūnaitienė (2005) formalųjį mokymąsi įvardija kaip mokymosi veiklą, kuri yra organizuota, tikslinga ir apgalvota, turi fiksuotą trukmę ir tvarkaraštį, hierarchinę vertinimo sistemą, nustatytus priėmimo ir registravimo reikalavimus. Formaliai mokantis iš anksto numatomas mokymosi turinys, metodai bei mokymosi priemonės. Besimokantys asmenys gauna pripažintus diplomus.

Formaliojo klasifikacinio tobulinimosi formos yra šios:

- dėstomo dalyko ir jo metodikos,
- pedagogikos,
- psichologijos,
- humanitarinių ir socialinių disciplinų kursai,
- tikslinės stažuotės.

Autorė E. Jurašaitė-Harbisson (2005) teigia, kad pedagogas turi daug galimybių kelti savo kvalifikaciją — jis gali dalyvauti *kursuose, seminaruose, metodinių susivienijimų veikloje, pedagogų tarybos ir kituose posėdžiuose, stebėti ir aptarti kolegų pamokas ir pan.* Pedagogų mokymąsi per tokius renginius ji laiko formalioju mokymusi. Ikimokyklinėse įstaigose formalus mokymosi kvalifikacijos tobulinimo formos maždaug vienodos, jos pateikiamos kvalifikacijos tobulinimo aprašuose (*Vadovo, jo pavaduotojo ugdymui, mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) kvalifikacijos tobulinimo aprašas, 2011*):

- **Edukacinė išvyka** – išvyka, kurios metu vykdoma kvalifikacijos tobulinimo programa, susipažįstama su šalies ar užsienio šalių profesinio mokymo inovacijomis ir įgyjamos, plėtojamos kompetencijos.
- **Konferencija** – teorinis diskusinis susirinkimas, pasitarimas, trunkantis ne mažiau kaip 6 akademinės valandas, vykdomas pagal programą.
- **Kvalifikacijos tobulinimo renginys** – veikla pagal kvalifikacijos tobulinimo programą.

- **Kursai** – Švietimo ir mokslo ministro nustatytas privalomas kvalifikacijos tobulinimo renginys.
- **Mokymo modulis** – tam tikros kvalifikacijos įgijimo arba kvalifikacijos tobulinimo programos autonominė dalis, kuriai būdingi savarankiški tikslai, turinys, apimtis, mokymo(si) metodai bei vertinimas.
- **Seminaras** – dėstytojo, lektoriaus vadovaujama interaktyvi dalyvių sąveika pagal kvalifikacijos tobulinimo programą.
- **Stażuotė** – veikla, vykdoma pagal kvalifikacijos tobulinimo programą, kuria siekiama įgyti ar plėtoti praktinės veiklos kompetencijas, įgyti praktinės patirties.
- **Tęstinis profesinis mokymas** – profesinis mokymas, skirtas tobulinti asmens turimą kvalifikaciją ir įgyti kitą kvalifikaciją.

1 lentelė

Kvalifikacijos tobulinimo formos pagal veiklos pobūdį (Pagal Dačiulytė R., Dromantiene L., Indrašienė V., (2012) Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo projektas)

Formos	Diskusijos, seminarai, imitacijos, modeliavimas, paskaitos ir pan.
<i>Mokomieji renginiai</i>	Kolegiškas stebėjimas, suteikiantis grįžtamąją informaciją apie atliekamą veiklą/ darbą. Kaip pavyzdžiai; kolegų kuravimas bei klinikinis stebėjimas
<i>Stebėjimas/vertinimas</i>	Pasirenkama institucijos veiklai tobulintina sritis, sudaroma darbo grupė, kuri naudodamasi individualia (grupine patirtimi) pasiūlo temas/srities sprendinius
<i>Dalyvavimas raidos/tobulinimo procesuose (projektų grupės)</i>	Pasirenkama institucijos veiklai tobulintina sritis, sudaroma darbo grupė, kuri naudodamasi individualia (grupine patirtimi) pasiūlo temas/srities sprendinius
<i>Studijų grupės</i>	Asmenų grupės, remiantis turima patirtimi ir žiniomis, dirba tam tikrose organizacijos veiklos tobulinimo srityse
<i>Problemų formulavimas/ugdamosios veiklos tyrimas</i>	Problemų sprendimas, ieškant atsakymų į opius klausimus
<i>Savivaldus mokymasis/individualiai planuojama veikla</i>	Individualių profesinio tobulėjimo tikslų išsikėlimas bei veiklos, remiantis iškeltais tikslais, pasirinkimas
<i>Veikla vadovaujama patarėjo</i>	Mažiau patyrusio pedagogo bendradarbiavimas su labiau

Pasak autoriaus T. R. Guskey (2004), kiekviena kvalifikacijos tobulinimo forma turi savų privalumų ir trūkumų. Pavyzdžiui:

Mokomieji renginiai yra taupiausia profesinio tobulinimosi forma, ypač tinkama švietimo naujovėms pristatyti, tačiau trūkumas tas, kad mokymai palieka nedaug individualaus pasirinkimo galimybių; jie gali ne iki galo atitikti visų lygmenų pedagogų įgūdžius ir patirtį.

Stebėjimo/vertinimo pranašumas tas, kad jis suteikia naudos tiek stebėtojui, tiek tam, kurį stebi. Stebėtojas kaupia profesinę patirtį stebėdamas, teikdamas grįžtamąją informaciją, analizuodamas bendrą patirtį. Tas, kurį stebi, turi naudos iš kito požiūrio, įgyja naujų įžvalgų. Tačiau stebėjimas reikalauja daugiau laiko nei kitos formos, geranoriškumo iš stebėtojo ir stebimojo.

Dalyvavimas **raidos/tobulinimosi** procesuose naudingas tuo, kad dalyviai ne tik įgyja specifinių žinių ir įgūdžių, bet ir išplėtoja savo gebėjimus dirbti kolektyviai, drauge priimti sprendimus. Tačiau dažniausiai šiose procesuose dalyvauja tik nedidelė dalis pedagogų.

Studijų grupės darbą padaro vieningu dėmesio centru ir suteikia jam nuoseklumo, įtraukia daugumą pedagogų, tačiau dėl kai kurių pedagogų dominavimo kiti asmenys gali likti nuošalyje.

Problemų formulavimas/pedagoginės veiklos tyrimas padeda pedagogams tapti tyrėjais, nuosekliau spręsti problemas, ugdyti gebėjimą priimti nuoseklius sprendimus, tačiau ši veikla reikalauja daug laiko ir didelės dalyvaujančių iniciatyvos.

Individualiai planuojama veikla pasižymi lankstumu bei galimybėmis pedagogams pasirinkti jiems tinkančias veiklas pagal individualius poreikius, tačiau dažnai dalyviams nesuteikiamos galimybės keisti informaciją, bendradarbiauti su kitais pedagoga.

Veikla, vadovaujama patarėjo siūlo individualizuotą požiūrį į profesinį tobulinimąsi, kuris suteikia naudos abiem asmenims, tačiau nepapildyta kitomis veiklomis gali apriboti kolegiško dalinimosi patirtimi galimybes.

Formalus mokymas orientuotas į specifinių profesinių kompetencijų ugdymą, o neformalus prasideda pedagogui pačiam ėmus ieškoti būdų, kaip išspręsti iškilusias profesines dilemas, ieškant atsakymų į konkrečius klausimus, norint ką nors pakeisti savo pedagoginiame darbe.

Pasak J. Smilgienės (2012) natūralu, kad formalųjį mokymąsi dažnai papildo neformaliai ir informaliai įgytos žinios, plėtojamos kompetencijos, pedagogai tarpusavyje keičiasi patirtimi, reflektuodami formaliai įgytas žinias.

1.3.2. Neformalusis ir informalusis kvalifikacijos tobulinimasis: formos ir turinys

Neformalusis mokymasis – jis vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų. Toks mokymas gali būti teikiamas darbo vietose, juo gali užsiimti pilietinės visuomenės organizacijos bei tarnybos, įkurtos formalioms sistemoms papildyti (meno, muzikos, privačios pamokos). Besimokantieji tokiu atveju paprastai negauna formalizuotų sertifikatų (*Mokymosi visą gyvenimą memorandumas*, 2001).

Autorė E. Jurašaitė - Harbison (2005) taip pat pateikia **neformalaus** ikimokyklinio ugdymo pedagogo mokymosi aspektus:

- nuo polinkio į mokymąsi (ar, norėdamas ko nors išmokti, pedagogas veiklą planuoja, ar tik laukia tinkamo momento); *Polinkis neformaliai mokytis — tai tokia pozicija, kai pedagogas iš pradžių konkrečiai apibrėžia, ką nori sužinoti, tada numato veiksmus, kurie išmokytų to siekti. Nuostata “laukia tinkamo momento,, būna tada, kai pedagogas atviras mokymuisi, bet jo neplanuoja.*
- nuo mokymosi šaltinių (socialinių ir individualių); *Socialiniams mokymosi šaltiniams būdinga tai, kad pedagogas mokosi bendraudamas su kolegomis, administracija, tėvais, ugdytiniais. Jis noriai dalijasi savo profesinėmis dilemomis ir problemomis, diskutuoja, klausia patarimo, ieško įdomios mokymo medžiagos, klauso kolegų pasakojimų, taiko jų patirtį. Pedagogai individualiai mokosi tada, kai analizuoja savo patirtį, skaito literatūrą, ieško medžiagos internete.*
- nuo mokymosi orientacijos (tobulinti mokymo procesą ir save); *Besimokydamas pedagogas orientuojasi į pedagogines problemas tada, kai svarsto konkrečias profesines dilemas (pavyzdžiui, kaip geriau formuoti skaitymo įgūdžius vaikų, kuriems tai nekaip sekasi) arba ieško atsakymų į bendrus mokymo klausimus (tarkim, koks pedagogo vaidmuo klasėje). Kai kurie pedagogai neformaliai mokydami atsigręžia į save. Tokie mokytojai ieško galimybių tobulinti savo kompiuterinio raštingumo, užsienio kalbų ir kt. įgūdžius. Jiems labai rūpi darbo atmosfera ir galimybė taip atlikti savo pareigas, kad būtų patenkinti jų asmeniniai poreikiai.*
- nuo mokymosi proceso (apgalvoto ir spontaniško); *Mokymosi procesas gali būti apgalvotas. Tada pedagogas, ieškodamas sprendimų iškilusioms problemoms spręsti, atlieka tam tikrus suplanuotus veiksmus (klausia kolegų patarimo, ieško papildomos medžiagos, literatūros ir pan.). Spontanišku mokymusi laikomas toks, kai nesiimantį jokių veiksmų, pastangų pedagogą kai ko išmoko situacijos, į kurias jis patenka.*

- nuo to, kaip reaguojama į mokymosi situacijas (racionaliai ir emocionaliai); *Patekus į naujas mokymosi situacijas, visada vienaip ar kitaip reaguojama. Reakcija gali būti racionali ir emocionali. Racionali ji būna tada, kai pedagogas naują informaciją atsirenka, ją analizuoja, svarsto, kaip tai galėtų pritaikyti savo veikloje. Emocionali — kai pedagogas iš pradžių aprašo patirtus jausmus: džiaugsmą, pasipiktinimą, pasididžiavimą, baimę, susierzinimą ir pan.*

Šis mokymasis vyksta šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų ir dažniausiai orientuotas į individų darbo vietoje išskylančius ugdymosi poreikių tenkinimus, o taip pat yra neišvengiamas moderniosios visuomenės elementas. Šis mokymas pirmiausia svarbus tuo, kad tai yra alternatyva žmonėms, norintiems geriau suderinti savo užimtumą darbo rinkoje ar kitą veiklą ir mokymosi visą gyvenimą poreikius (Smilgienė, 2012).

D. C. Lortie (2002), atlikdamas klasikinį sociologinį mokytojo pedagogo mokymosi tyrimą, išskyrė tokias pakopas: a) formalus mokymasis; b) profesinė adaptacija (mediated entry); c) mokymasis veikiant (learning-by-doing). Jis atkreipė dėmesį į tai, kad dažniausiai susipažinimas su mokytojo profesija vyksta mokykloje (apprenticeship of observation), kai vaikas, stebėdamas (gerus) mokytojus, įgyja pirminės pedagoginės patirties. S. Feiman-Nemser (1983), K. M. Zeichneris, B. R. Tabachnickas ir K. Densmore-Oas (1988) atkreipia dėmesį į tokius pedagogo tapimo raidos elementus, kaip priešprofesinis mokymasis, aukštasis profesinis mokymasis ir mokymasis keliant kvalifikaciją. Visais šiais atvejais pedagogas mokosi formaliai ir neformaliai (Jurašaitė-Harbison 2005).

Išanalizavus mokslinę metodinę literatūrą, pastebėta, kad šiuo metu ikimokyklinių ugdymo įstaigų pedagogų profesinėje veikloje formalioju ir neformalioju būdu įgytos žinios vienokiais ar kitokiais būdais pripažįstamos ir įteisinamos, ko negalima pasakyti apie informalųjį ugdymą. Vienaip ar kitaip visi ugdymosi tipai svarbūs siekiant individo, profesijos atstovo tobulumo (Smilgienė, 2012).

Informalusis mokymasis – *Mokymosi visą gyvenimą memorandumė* (2001) pateikiamas kaip natūralus kiekvieną dieną vykstantis mokymasis. Skirtingai nuo formaliojo ir neformaliojo informalusis mokymasis nebūtinai tikslinis, todėl jo gali nepripažinti net patys besimokantieji, papildantys savo žinias ir įgūdžius. Pagal pateiktą apibrėžimą informalusis mokymasis vyksta už mokyklos, kolegijos, mokymo centro, universiteto ribų. Todėl jis retai laikomas „tikruoju“ mokymusi, nes jo rezultatai retai turi konkurencinės vertės darbo rinkoje.

Dar kitaip informalusis mokymasis vadinamas – savaiminiu. R. Laužacko ir kt. (2005) autorių teigimu, savaiminis mokymasis siejamas su individualia veikla, asmenine patirtimi, laisvalaikio, bendruomenės veikla. Jo pagrindas – profesinių, asmeninių, socialinių, dvasinių

poreikių tenkinimas. Savaiminis, kitaip dar vadinamas patirtiniu, mokymasis yra labai svarbus profesinio tobulėjimo komponentas. Atsižvelgiant į laiko ir išteklių pobūdį, ugdymosi procesas gali būti tikslinis ar atsitiktinis. Informalus arba dar kitaip savaiminis mokymasis atitinka prigimtinius mūsų poreikius – smalsumą, norą suprasti (Smilgienė, 2012).

M. Fullan (1999) išskiria 4 pagrindinius pedagogo gebėjimus, kurie paties pedagogo iniciatyva įtakoja kaitą organizacijoje:

1. Asmeninės vizijos sukūrimas

Kurti viziją – tai nuolat iš naujo peržiūrėti ir stengtis sau pačiam išaiškinti priežastis, dėl kurių pasirinkai pedagoginį darbą.

2. Domėjimasis

Domėtis – tai pasisavinti nuolatinio mokymosi normas, įpročius ir metodus.

3. Meistriškumas

Meistriškumas ir profesionalumas turi akivaizdžią įtaką profesiniam tobulėjimui, tačiau kartu jie yra priemonės siekti gilesnio suvokimo.

4. Bendradarbiavimas

Sugebėjimas bendradarbiauti – tampa vienu svarbiausių postmoderniosios visuomenės reikalavimų.

Autorė L. Lambert (2011) teigia, jog be jokių abejonių svarbu, kad pedagogai pripažintų ryšį tarp savo pačių ir savo bendradarbių mokymosi. Kai išmokstame mokytis vieni iš kitų, imame suprasti, kad esame atsakingi ir už savo pačių, ir už kolegų, ir už ugdytinių mokymąsi – ugdymąsi. Toks abipusiškumas yra profesinio tobulėjimo esmė. Šiuo atveju profesinis tobulėjimas būtų orientuotas į mokymą atpažinti žodžius – tarpusavio bendradarbiavimas, kuris taip pat reikalauja įgūdžių. Bendradarbiavimas diskutuojant su kolegomis, taip pat savotiškas tobulėjimo būdas ir savaiminis mokymasis. Taip pat autorė teigia, kad nuo diskusijos neatsiejama ir **refleksija, analizė, dialogas**. Šie dalykai visi tarpusavyje susiję ir negali vykti atskirai, nes veiksmingi tik tuomet, kai pedagogai bendrauja ir bendradarbiauja.

Be refleksijos mokymosi metodai pasak autorės L. Lambert (2011) nesikeis metų metus. Tačiau refleksija (t.y.) apgalvojimo to, ką darome prieš, per ir po veiklos) yra mūsų kelias pažangos ir tobulėjimo link. Refleksija turėtų būti nuolatinis mūsų palydovas. Konsultavimas, dialogas, asmeninio profesinio tobulėjimo planavimas visa ši veikla padeda apmąstyti savo darbą.

Apibendrinant pateiktą informaciją matome, kad kvalifikacijos tobulinimo formų ir būdų yra įvairiausių ir kiekvienas gali pasirinkti sau tinkamiausią, pagal savo būdą ir t.t. To neišvengsime, nes kaip teigia autorės E. Motiejunienė, L. Žadeikaitė (2009) vyksta kultūriniai, politiniai ir visi kiti pokyčiai šalyje ir pasaulyje, nuo kurių švietimas taip pat negali atsilikti, o pedagogas jauną žmogų

kaip tiktai turi parengti šioms permainoms, todėl kiekvienam pedagogui svarbu būti savarankišku, veikliu, atsakingu žmogumi, norinčiu ir gebančiu nuolat mokytis ir tobulėti.

1.3.3. Mokymo(si) organizacijoje kokybė kaip profesinio mobilumo veiksnys

Paanalizavus įvairius Lietuvos švietimo ir darželio veiklą reglamentuojančius dokumentus, kuriuose dažniausiai aprašomi reikalavimai pedagogui, jo pareigos, o karjeros planavimo, skatinimo problemoms skiriamas dėmesys yra nepakankamas. Todėl mokymąsi organizacijoje kokybišką laikysime tuomet, kai ji atitiks keliamus reikalavimus, institucijos tikslus bei pačių pedagogų poreikius.

Šiuo metu konkurencingame globalizacijos pasaulyje ypatingo dėmesio susilaukia kokybės klausimai (Barczyk, 1999; Juran, 1995; Robbins, 1997; Vanagas, 2004). Kokybės užtikrinimas – tai sistemingas, organizuotas ir nuolatinis dėmesys kokybės palaikymui ir gerinimui. Jis apima procedūras, kurias parengiamos, plėtojamos ir vertinamos siekiant patenkinti besimokančiųjų poreikius. Tai procesas, kuriuo įgyvendinamas siekis užtikrinti, kad švietimo paslaugoms pasirinktų kokybinių rodiklių būtų laikomasi ir pagal juos dirbama (Teresevičienė, Rutkauskienė, Volungevičienė ir kt., 2008)

Kokybės užtikrinimo sistema padeda nustatyti kokybinius organizacijos veiklos kriterijus, kurie yra konkretūs, nesunkiai fiksuojami ar išmatuojami, pateikiant įrodymus, ar jie yra, ar nėra, ar jie dokumentiškai įteisinti. Egzistuoja įvairios kokybės užtikrinimo sistemos: vienos pasižymi griežta biurokратиška struktūra, kitos liberalios, paremtos visuomeniniu organizavimu, savivalda, individualia laisve ir atsakomybe. Kiekviena organizacija stengiasi sukurti ir įdiegti tokią kokybės užtikrinimo sistemą, kuri labiausiai atitiktų vartotojų ir visuomenės poreikius (Teresevičienė, Rutkauskienė, Volungevičienė ir kt., 2008).

Pasak A. Zaukienės (2003) mokymo(si) poreikis ugdymo įstaigoje ar bet kokioje kitoje organizacijoje atliepia kompetencijos stoką, kurią galima panaikinti mokantis. Suvokus motyvus, kurie veikia pedagogo poreikį mokytis, galima numatyti aiškius prasmingo mokymo(si) tikslus ir jų siekti, planuojant mokymąsi, kurti ir teikti tinkamas mokymo programas ir be abejonės plėsti profesinės veiklos interesus. Tai teigiamai veiks ne tik pedagogą, bet ir pačią organizaciją.

Kiekviena organizacija stengiasi pateikti aplinkai geriausią produktą ar paslaugas, naudodama tik būtinus išteklius (efektyvios veiklos aksioma – didžiausi pasiekimai minimaliomis sąnaudomis). Technologijos, informaciniai bei gamtiniai ištekliai, taip pat organizacinės procedūros yra labai svarbūs kokybiškoms paslaugoms teikti. Dar vienas, esminis, elementas yra žmonės, jų turimos kompetencijos, tai yra gebėjimas visus turimus išteklius paversti produktu ar paslauga, tai yra

rezultatais. Dar svarbu, kad tai būtų daroma efektyviai ir kad pateikiamas rezultatas atitiktų klientų lūkesčius (Teresevičienė, Rutkauskienė, Volungevičienė ir kt., 2008).

Pagal pedagogų atestacijos nuostatus organizacija privalo (*suaugusių mokymas ir konsultavimas, 2008*):

- Skatinti tobulinti savo kompetenciją;
- Sudaryti sąlygas pedagogui siekti karjeros ir įgyti jo kompetenciją bei praktinę veiklą atitinkančią kvalifikacinę kategoriją;
- Didinti pedagogo atsakomybę už ugdymo rezultatus bei profesinį tobulėjimą

Įstaiga kurioje dirbate, turi suteikti galimybę tobulėti, įvertinti savo gebėjimus ir kompetenciją, pasitikėti savo galimybėmis atlikti numatytas užduotis – tai svarbus pedagoginės veiklos veiksnys. Kai kurie psichologai teigia, kad kuo daugiau žmogus pasitiki savo gebėjimais, tuo geriau atlieka savo veiklą (Zaukienė, 2003).

Organizacijos narių produktyvumas priklauso nuo sudarytų sąlygų jų iniciatyvai ir kūrybiniam aktyvumui atsiskleisti. Tai didina visos įstaigos veiklos efektyvumą ir konkurencines galimybes. Taip pat labai svarbų vaidmenį vaidina gerų darbo sąlygų užtikrinimas (Šavareikienė, Dubinas, 2003).

Mokymosi organizacijoje kokybė priklauso ir nuo motyvacijos sistemos. Motyvacija organizacijoje taip pat turi reikšmės profesiniam tobulėjimui. Vadovai organizacijoje planuoja ir organizuoja, numato kas, kur ir kokius darbus atlieka, koku žinių ar gebėjimų trūksta siekiant numatytų tikslų. Taip pat skatina realizuoti potencines galimybes. Kaip ir kiekvienoje organizacijoje, taip ir ikimokyklinėse ugdymo įstaigose naudojama darbo veiklos motyvacija (Organizacijos valdymo pagrindai, 1998). Su tuo sutinka ir autorius Hedges J. (2002), akcentuodamas jog, išorinė paskata ir profesinių galimybių stoka savo srityje - tai teigiama motyvacija tobulėjimui (

I. Bučiūnienė (1996) teigia, jog įstaigose darbuotojų motyvavimo sistemą sudaro tokios dalys:

- įstaigos tikslai, uždaviniai, misija, vizija;
- įstaigos kultūra;
- informavimas;
- tobulinimosi sistema, kvalifikacijos kėlimas ir karjeros siekimas;
- teisinga ir efektyvi atlygio už darbą sistema;
- geros darbo sąlygos;
- tinkamas vadovavimas.

Taigi, kaip teigia R. Adamonienė (2002) pedagogo profesionalumo augimą lemia mokymasis, kurio kokybė be abejonės priklauso ir nuo organizacijos suteikiamų galimybių. Mokymąsi įtakoja ir

motyvacija, ir sudaromos galimybės. Pedagogo mokymosi motyvacija sąlygoja ir ugdytinio motyvaciją. Tai apsprendžia pedagogo ir ugdytinio bendro tikslo siekimą, kitaip tariant, pedagogo žinios atlieps ugdytinio žinias ir išmokimą. Organizacija turi skatinti pedagogų mokymąsi, kuris lydymas pastovaus tobulėjimo ir profesinės kompetencijos augimo.

Šis amžius ypatingas tuo, kad ypatingai ryški aplinkos kaita sąlygoja sparčią paties žmogaus kaitą, greitai orientuotis siūlomų inovacijų kaitoje, reikia suprasti, prognozuoti galimą poveikį asmenybės brandai. Tad pedagogas turi taip mokytis, kad galėtų pats kurti ar atrasti kiekvienam vaikui pačius tinkamiausius ugdymo(si) būdus, o ne tik taikyti jau turimus šablonus. Be to, jis turi gebėti dirbti ir su tėvais, socialiniais partneriais, kolegomis ar kitomis vaiko ugdymu suinteresuotomis pusėmis. Švietimo dokumentai laiduoja pedagogų galimybes dalyvauti tobulinant kvalifikaciją, tačiau nėra dokumentų, reglamentuojančių kaip tas įgytas žinias taikyti savo darbe, jomis pasinaudoti. Todėl labai svarbu, kad tobulinimosi galimybių kontekste būtų ugdoma(si) atsakomybė už jų taikymą savo profesinėje veikloje.

Kaip minėta, ugdymo institucijose kvalifikacijos tobulinimas dažniausiai vyksta pagal bendrąjį institucijos planą atliepiančios jos tikslus, uždavinius, prioritetus, vykdomas ugdymo programas. Kita kryptis – kvalifikacija pagal paties pedagogo poreikius, siejant juos su atestacijomis, veiklos specifika. Apie kvalifikacijos tobulinimo sistemą institucijoje turėtų būti nuolat kalbama, reflektuojama kaip vyksta kiekvieno pedagogo tobulinimasis pagrindiniuose kvalifikacijos valdymo stadijose: ją planuojant, įgyvendinant, analizuojant ir koreguojant.

Apibendrinant, galima sakyti, kad organizacijoje esama kvalifikacijos tobulinimo sistema yra vienas iš faktorių, siekiant užtikrinti galimybes būti mobiliam tiek horizontaliuoju, tiek ir vertikaliuoju lygiu. Mokantis yra laiduojamos ne tik tobulinimosi, bet ir karjeros galimybės, t.y. nors ir netiesiogiai, bet išlaikomos vertikaliojo mobilumo galimybės. Kitas aspektas, kokia kvalifikacijos tobulinimo patirtis yra vertinant ją kokybės aspektu – ar ji atitinka puoselejamus organizacijos tikslus, pedagogų kaip vartotojų poreikius, visuomenės lūkesčius. Nuo to gali priklausyti tiek horizontalaus, tiek ir vertikalios profesinio mobilumo galimybės: kuo geresnės galimybės yra tobulinti savo kompetencijas, o įgyjama patirtis ir žinios yra reikšmingesnės pedagogui profesiniu, pedagoginiu ir asmeniniu požiūriu, tuo didesnės galimybės siekti karjeros.

1.4. Pedagogų poreikio tobulintis skatinimo veiksniai ir trukdžiai

Pedagogas, norėdamas įvykdyti jam keliamus reikalavimus ir visuomenės lūkesčius, šiandien tampa besimokančios visuomenės piliečiu. Jo atvirumas naujovėms, kūrybiškumas, bendradarbiavimo įgūdžiai ir pasiryžimas nuolatos atnaujinti savo žinias yra kertinės jos sėkmės

prielaidos. Taip pat svarbus tinkamas pedagogo profesinis pasirengimas: jis turi suvokti besimokančios visuomenės tikslus, išmanyti naujus mokymo metodus ir priemones. Tačiau ar pats mokytojas nori keistis, ar jam priimtini šiuolaikiniai reikalavimai, reikalaujamos kompetencijos ir nuolatinį mokymasis ir tobulėjimas (Trakšėlys, 2008). Užsienio autoriai L. J. Schieb, S. A. Karabenick (2011), pažymi kelias bendras tendencijas, kodėl pedagogai tobulinasi, autoriai nurodo: savarankiškumą, norą tobulėti bendradarbiaujant, administracijos skatinimą ir paramą, bei atlygio augimą.

Pedagogų poreikį tobulėti, kaip nuolatinio mokymosi pagrindą nagrinėja ir M. Barkauskaitė (2001). Autorė prieina išvadą, kad besimokantys pedagogai daro didelę įtaką vidinei ir išorinei ugdymo įstaigos kultūrai - pedagogų teigiamas požiūris į kaitą, aktyvios bendros veiklos, gebėjimo bendrauti ir bendradarbiauti, susitelkimo, kūrybiškumo, atsakingumo ugdytiniams - tai besimokančios institucijos radimas.

V. Zuzevičiūtė (2006) apibrėžia besimokančios organizacijos svarbą kiekvienam jos nariui atskirai ir visiems kartu. Besimokanti organizacija yra efektyvesnė nestabiliomis sąlygomis, nes greičiau reaguoja į pokyčius ir yra lankstesnė. Vadinasi, jei įstaigoje sudaromos sąlygos pedagogams mokytis, tokios įstaigos nariai daug greičiau susidoros su sunkumais nei palankios mokymuisi aplinkos neturinčios mokymo įstaigos darbuotojai.

Sutikime, besimokantis ir besitobulinantis pedagogas be abejonės daro teigiamą įtaką ne tik sau, bet ir įstaigos kultūrai, tačiau, kiekvienas žmogus, tame tarpe ir pedagogas, susiduria su tam tikrais sunkumais ir trukdžiais, kurie įtakoja mokymąsi organizacijoje.

Pastaruoju metu pedagogo profesija apima ir darbus, kurie galima sakyti, yra vadybinio pobūdžio. L. Stollis ir L. Finkas, nurodo, kad formuojant kultūrą ir darbą ugdymo įstaigoje svarbus ir vadovo vaidmuo. Pasak autorių, mokyklos aplinka turi didžiulę reikšmę pedagogų tobulėjimui ir kūrybingumui (Trakšėlys, 2008).

Ugdymo įstaigoje nėra reikalingos literatūros, kuri padėtų ruošti pamokoms, tobulėti, bibliotekos skurdokos, tad dažniausiai įvairių spaudinių perkasi patys ir studijuoja namuose savarankiškai, nors mokykloje vykstantys profesinio tobulinimo renginiai, ypač kai juose skiriamas laikas pedagogų diskusijoms, apmąstymams, yra reikalingi. Be abejonės, tai svarbūs dalykai besimokantiems organizacijoje pedagogams, kadangi patogu kelti kvalifikaciją darbo vietoje (Trakšėlys, 2008).

Pedagogų kaitos reikalauja visa visuomenė. Ypatingai pastaruoju metu. Laiko stoka, tai vienas iš veiksnių su kuriuos susiduriama pedagoginiame darbe. Laikas yra viena iš pagrindinių sudėtinių mokytojų darbo dalių. Tyrimuose apie švietimo kaitą, pedagogų tobulinimąsi, ikimokyklinių įstaigų tobulėjimą, mokymo(si) programų vykdymą – laiko stokos problema laikoma

kaip viena iš pagrindinių. Administracija stiprindama kontrolę kelia vis didesnius reikalavimus pedagogui, didina lūkesčius, mažindama pokyčiui skirtą laiką. Todėl mokytojai priešinasi kaitai ir naujovių diegimui (Bubelienė, 2006).

Dalyvavimas kursuose, seminaruose labai svarbus kvalifikacijos tobulinimo veiksnys, taip pat jis siejasi su pedagogų poreikiais įgyti aukštesnę kvalifikacinę kategoriją, tačiau kvalifikacinių kategorijų suteikimo tvarka ne visuomet tenkina pedagogus (Trakšelys, 2008).

Pasak K. Traškeli (2008), skatinant pedagogų tobulinimosi sistemos decentralizavimą, padidėjo kvalifikacijos tobulinimo renginių prieinamumas, ypatingai jeigu jie organizuojami ugdymo įstaigose, tokiu atveju taupomos ne tik lėšos, bet ir pedagogų laikas, tačiau dažnai nepasiekiamas norimo rezultato.

M. Fullanas (1999) išanalizavęs tyrimų duomenis, apibendrina nesėkmingo pedagogų kvalifikacijos tobulinimo(si) priežastis ir nurodė:

- seminarai yra paplitę, tačiau autoriaus teigimu nėra veiksmingi. Temas dažniausiai parenka ne tie žmonės, kuriems skirtas kvalifikacijos tobulinimas, todėl kvalifikacijos tobulinimo programos retai būna susijusios su jų dalyvių individualiais poreikiais ir problemomis.
- Tik labai retais atvejais kvalifikacijos tobulinimo programose iškeltos idėjos ir pasiūlyti ugdymo veiklos būdai vėliau suteikia naudos.
- Nedažnas tolesnis įvertinimas. Dauguma programų įtraukia pedagogus iš daugelio mokyklų, tačiau nepripažįsta skirtingų sistemų, į kurią turėtų sugrįžti, teigiamų ir neigiamų veiksmų poveikis.

Kiek kitaip nei autoriai M. Fullanas, K. Traškelys kursų, seminarų lankymą traktuoja autorė A. Palujanskienė (2002), teigdama, kad privalu kaskart išklausti naują seminarą ar kitą pedagoginį kursą. Tai galimybė prisitaikyti prie nuolat kintančios aplinkos, pokyčių visuomenėje, kolektyve. R. Adamonienė (2000) teigia, kad toks mokymas yra daugiau nei profesijos mokymas – tai džiaugsmo, prasmingo gyvenimo patyrimo bei galimybės plačiau atsiskleisti ugdytinio asmenybei ieškojimas.

Kaip teigia autoriai V. Zuzevičiūtė ir T. Teresevičius (2008) remdamiesi atliktais tyrimais, daugelis pedagogų renkasi galimybę įgyti žinias darbo vietoje, bendrauti ir bendradarbiauti, dalintis supratimu. Taip pat teigiamai vertinamai seminarai, į kuriuos vykstama skatinant darbdaviui. Taigi autorių teigimu darbdavių požiūris į mokymąsi labai svarbus darbuotojų motyvacijos veiksnys. Autoriai daro prielaidą, kad mokymasis skatinant ar palaikant darbdaviui laikomas vertingu ir efektyviu, be to nereikia pamiršti, kad įvertinamas ir finansinis aspektas.

Kaip rodo kiti tyrimai (Ušeckienė, Ališauskienė, Targamadžė, 2005), viena pagrindinių mokymosi kliūčių darbuotojai pabrėžia išteklių (finansinių) stoką, todėl sutartis su darbdaviu dėl mokymosi be abejonės yra vertinama teigiamai, nes tokiu būdu peržengiamos dvi kliūtys – darbuotojai jaučiasi komfortabiliai tam tikram laikui atsitraukdami iš darbo vietos, be to, sutvarkomi finansiniai mokymosi aspektai (Zuzevičiūtė, Teresevičius 2008).

„Švietimo būklės tyrimų apžvalga“ (2008), pateikia duomenis 2004 metais atlikto tyrimo „Mokytojų kvalifikacijos tobulinimosi poreikių tenkinimas“, kurio tikslas – atlikti pedagogų kvalifikacijos tobulinimo paslaugų ir pedagogų kvalifikacijos tobulinimosi poreikių analizę, kurių metu išskirti neigiami aspektai vieną iš tobulinimosi kliūčių taip pat įvardijo išteklių stoką. Tačiau neigiamų aspektų buvo pateikiama ir daugiau. **Neigiamais aspektais** buvo laikomi šie:

- aiškios nacionalinės kvalifikacijos tobulinimo strategijos stoka, veiklos tarp skirtingų institucijų pasidalijimo nebūvimas, menka kvalifikacijos tobulinimo renginių kokybės kontrolė, kartais tik formalus su atestacija siejamas mokytojų interesas dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo renginiuose, nesutampantys pedagogų interesai su administracijos interesais, ne visuomet tikslingai panaudotos kvalifikacijai tobulinti skirtos lėšos.

Tačiau nepaisant neigiamų aspektų tyrimo metu buvo nustatyta, kad kvalifikacijos tobulinimo paslaugas teikiančių institucijų atstovai Lietuvos švietimo būklę apibrėžia kaip sparčiai gerėjančią dėl šių kvalifikacijos tobulinimo sistemos **teigiamų aspektų**:

- mokytojų kvalifikacijos sistemos decentralizacijos, finansavimo susiejimo su mokinio krepšeliu, didelės kvalifikacijos tobulinimo programų pasiūlos ir tobulinimo sričių įvairovės, kuriamos mokymo programų vertinimo metodikos, padidėjusios kvalifikacijos tobulinimo sistemos finansavimo ir kvalifikacijos tobulinimo renginių interaktyvumo.

Pasikartosiu, kad *Švietimo tyrimų būklės apžvalgoje* (2008), atliktų tyrimų dėl kvalifikacijos tobulinimo poreikių tenkinimo duomenys rodo, kad įvairovė ir pasirinkimų laisvė kaip įmanoma tobulinti ir kelti savo kvalifikaciją yra didelė, tik ne visuomet ja pasinaudojame dėl tam tikrų asmeninių ar kitokių priežasčių, arba tiesiog administracijos interesai šiuo klausimu ne visuomet sutampa su pedagogų interesais, todėl taip pat labai svarbus ir organizacijos sudaromos galimybės, ir administracijos motyvavimas, ir daug kitų įvairiausių aspektų.

Apibendrinant galima teigti, jog kvalifikacijos tobulinimo poreikiams skatinti ir tenkinti, visuomet atsiras tiek lemiamų veiksnių, tiek trukdžių įtakojančių pedagogo profesinį mobilumą vertikalioju ir horizontalioju aspektu. Kuo daugiau dėmesio skirsime trukdžių kvalifikacijos kėlimo, bei poreikių tenkinimo šiuo aspektu šalinimui, tuo skatinimo sistema bus veiksmingesnė ir galimybės pedagogams tobulėti organizacijoje bus didesnės.

2. IKIMOKYKLINIŲ ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ MOKYMOSI ORGANIZACIJOJE PATIRTIES PROFESINIO MOBILUMO SKATINIMO ASPEKTU EMPIRINIS TYRIMAS

2.1. Tyrimo organizavimas ir imties charakteristika

Užtikrinant tyrimo loginį aiškumą ir siekiant jo pakartotinumo galimybes, buvo išskirti tyrimo etapai:

- 1) Teorinės literatūros analizė - analizuota teorinė literatūra, atlikta panašių tyrimų apžvalga;
- 2) Hipotezės suformulavimas;
- 3) Empirinis tyrimas – kiekybinė ikimokyklinio ugdymo pedagogų anketinė apklausa. Remiantis teorinės literatūros apžvalga, buvo sudarytas klausimynas, kuris skirtas išsiaiškinti pedagogų kvalifikacijos kėlimo poreikių ir esamos situacijos ugdymo įstaigose praktiką. Tyrimas buvo atliktas 2013 metais Pasvalio miesto ir rajono ikimokyklinio ugdymo įstaigose, taip pat Šiaulių ir Panevėžio ikimokyklinėse ugdymo įstaigose.
- 4) Anketos, kuri išdalinta pedagogams, klausimai suskirstyti į 2 teminius blokus. Į pirmąjį bloką buvo įtraukti demografiniai klausimai (lyties, amžiaus, pedagoginės darbo patirties ir kt.), į antrąjį - klausimai, susiję su nagrinėjama tema. Duomenų apdorojimas ir interpretavimas naudojant matematinės statistikos metodus. Anketinės apklausos duomenys apdoroti statistinės duomenų analizės programa naudojant SPSS 17.0 programinį paketą. Rezultatai pateikiami lentelėse ir diagramose, kuriems sukurti buvo naudojama Microsoft Excel programa. Gauti analizės duomenys aptarti taikant interpretacijos metodą. Naudoti kiekybiniai tyrimų metodai:
 - **Aprašomoji statistika**: kintamųjų skaičius ir procentinis pasiskirstymas;
 - **Chi² nepriklausomumo kriterijus**: įvertinti dviejų ir daugiau grupių homogeniškumą tam tikrų kintamųjų atžvilgiu, procentinį respondentų pasiskirstymą pagal tam tikrus požymius analizuojant duomenis, kai vienas iš kintamųjų yra kategorinis, o kitas (-i) intervalinis.
- 5) Išvadų suformulavimas, hipotezės patikrinimas ir rekomendacijos

Tyrimo imtis ir respondentų charakteristika. Atsižvelgiant į pateiktą informaciją, imties tūris pasirinktas tikimybinio, paprastuoju atsitiktiniu būdu. Tyrimo imties paskaičiuotas pagal imties dydžio formulę su 95% tikimybe ir 0,1 procento paklaida proporcingai pagal populiacijos

dydį. Tyrime dalyvavo 105 pedagogės moterys (amžius nuo iki 26 metų iki 50 ir daugiau metų – daugiausiai (39%) apklaustųjų yra iš 41-45 amžiaus grupės tiriamųjų), kurios dirba ikimokyklinio ugdymo įstaigose, įsikūrusiuose mieste (91,4%). Didesnioji dalis pedagogų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą (46,7%) ir vyresniosios auklėtojos kvalifikacinę kategoriją (61%). Didesnioji dalis pedagogų turi 20-25 metų darbo patirtį šioje srityje (23,8%). Detalesnė informacija pateikiama **Priede Nr. 2**. Vertinant tai, kas pasakyta, galima daryti prielaidą, kad turinčios didelę darbo patirtį pedagogės turės ir profesinio mobilumo patirties, todėl remiantis savo patirtimi objektyviau galės vertinti ir tyrime pateiktus teiginius.

2.2. Pedagogų mokymo(si) organizacijoje raiška valstybiniuose ir ikimokyklinių ugdymo įstaigų veiklą reglamentuojančiuose dokumentuose

Dokumentų analize norima atskleisti pedagogų mobilumo galimybes (vertikaliai, horizontaliai) organizacijoje vertinant įstatyminės bazės aspektu.

2 lentelė

Dokumentas	Pedagogų mokymo(si) organizacijoje raišką iliustruojantys teiginiai
<p><u>Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas</u> (nauja įstatymo redakcija nuo 2003 m. birželio 28 d.: nr. IX-1630, 2003-06-17, 2003, nr. 63-2853 (2003-06-28))</p>	<p>Numatoma: pedagogas – asmuo, įgijęs valstybės nustatytą išsilavinimą ir pedagogo kvalifikaciją. Kompetencija traktuojama kaip mokėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma.</p> <p><i>Profesinėje plotmėje kompetencijų pasireiškimas jas realizuojant veikloje, lemia aukštesnius atlikto darbo kokybės rezultatus, o tai galima tapatinti su horizontaliojo mobilumo samprata.</i></p>
<p><u>Mokytojo profesijos kompetencijos aprašas</u> (patvirtintame Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. sausio 15 d. įsakymu nr. ĮSAK-54)</p>	<p>Numatoma: mokytojo profesijos kompetencijos apima bendrakultūrinę, profesines, bendrąsias ir specialiąsias kompetencijas.</p> <p>Profesinio tobulėjimo kompetenciją sudaro mokėjimas ir sugebėjimas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • objektyviai vertinti savo galias profesinėje veikloje išlaikant savigarbą ir pasitikint savimi; • projektuoti karjerą: planuoti, sistemingai tobulinti savo profesinę veiklą. <p>Reflektavimo ir mokymosi mokytis kompetenciją sudaro mokėjimas ir sugebėjimas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizuoti savo mokymąsi individualiai ir grupėje; • įvertinti profesinės praktikos privalumus ir trūkumus numatant profesinio tobulėjimo perspektyvas;

	<ul style="list-style-type: none"> • nuolat tikslingai atnaujinti žinias ir lavinti įgūdžius. <p>Organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo kompetenciją sudaro mokėjimas ir sugebėjimas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • produktyviai dalyvauti mokyklos savivaldos institucijų veikloje ir adekvačiai vertinti problemiškas situacijas mokykloje; • vadovautis mokyklos kaitą reglamentuojančiais dokumentais; • dalyvauti projektų veikloje. <p><i>Aprašas reglamentuoja horizontalaus mobilumo užtikrinimą, kintant žinių prieinamumui, keisis ir pedagogų profesinis mobilumas.</i></p>
<p><u>Pavyzdinis</u> <u>auklėtojo</u> <u>pareigybių aprašas</u> (patvirtintame Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkričio 11 d. įsakymu nr. ĮSAK-2249)</p>	<p>Numatoma: auklėtojas privalo turėti aukštąjį arba aukštesnįjį išsilavinimą ir būti baigęs vieną iš mokytojų rengimo ikimokyklinėms įstaigoms arba edukologijos studijų krypties programų bei turintis auklėtojo kvalifikaciją.</p> <p><i>Šiame dokumente fiksuojama kvalifikacijos įgyjimo būtinybė.</i></p>
<p><u>Valstybinės</u> <u>švietimo strategijos</u> <u>2003–2012 metų</u> <u>nuostatai</u> (patvirtintuose Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. liepos 4 d. nutarimu Nr. IX-1700).</p>	<p>Viena iš prioritetinių krypčių įvardijamas personalo kvalifikacijos tobulinimas. Siekiama reorganizuoti pedagogų rengimą ir kvalifikacijos tobulinimą, sukonkretinti reikalavimus mokytojams, sukurti kompetencijos plėtotės ir į(si)vertinimo sistemą.</p> <p><i>Dokumentas įpareigoja organizacijas siekti gerinti ir skatinti kvalifikacijos tobulinimo bei kėlimo sistemą. Šie nuostatai sudaro galimybę veikti pedagogus tiek horizontaliaja, tiek vertikalija kryptimi.</i></p>
<p><u>Mokytojų ir</u> <u>pagalbos mokiniui</u> <u>specialistų</u> <u>(išskyrus</u> <u>psichologus)</u> <u>atestacijos</u> <u>nuostatai</u> (patvirtinti Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. lapkričio 24 d.</p>	<p>Reglamentuoja ikimokyklinio ugdymo pedagogų atestaciją ir praktinės veiklos įvertinimo bei kvalifikacinių kategorijų suteikimo tvarką.</p> <p><i>Šiame dokumente fiksuojama tvarka reglamentuojanti atestacijos bei kvalifikacinių kategorijų išdavimo tvarką. Viena iš horizontaliosios pedagogo profesinės karjeros krypties - atestacijos metu kelti kvalifikacinę kategoriją, vertikalija kryptimi galimybė sieti su administraciniu ar vadovaujamu darbu.</i></p>

įsakymu Nr. ISAK- 3216).	
<u>Ikimokyklinio ugdymo pedagogo rengimo standartas orientuotas į V-ąją profesinio išsilavinimo lygį</u> (patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. birželio 26 d. įsakymu Nr. ISAK-1872/A1-209)	<p>Kvalifikacija, reiškianti žinių ir mokėjimų pritaikymą plačiuose, nuolat kintančiuose, lemiančiuose bei veiklos procesų valdymą užtikrinančiuose veiklose. Standarte orientuojamasi į auklėtojos kompetencijas šiose veiklos srityse:</p> <p><i>Globa ir vaiko ugdymas</i> – pedagogas turi žinoti esminius vaiko poreikius, jų tenkinimo ir poveikio būdus, galimybes, sugebėti taikyti žinias ugdymo procese, išmanyti vaiko raidos ypatumus ir specifinius poreikius, gebėti tausoti ir stiprinti vaiko sveikatą, kurti vaiko prigimtį atitinkančią ir stimuliuojančią aplinką, gebėti sudaryti vaikams galimybę perimti bendrąsias žmogaus vertybes bei tautos dvasinės kultūros pagrindus, žinoti pedagoginės sąveikos formas, ugdyti sociokultūrinę vaikų kompetenciją.</p> <p><i>Bendravimo ir bendradarbiavimo</i> su tėvais, kitais pedagogais ir įvairiomis institucijomis kompetencijos, pedagogas turi išmanyti ir įgyti bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžių, pažinti šeimą, žinoti jos tradicijas, gebėti bendrauti su pavieniais bendruomenės nariais, institucijomis.</p> <p><i>Pedagogo profesinė sąveika</i> – būsimasis pedagogas turi įgyti organizacinių gebėjimų, gebėti dirbti komandoje.</p> <p>Profesinės kompetencijos tobulinimas – tai visapusiškas asmenybės lavinimas bei turtinimas, gebėjimas tobulėti ir keisti kūrybiškai reaguojant į pokyčius ir būti aktyviu pokyčiu dalyviu, mokėti vertinti ir įsivertinti, gebėti inicijuoti ir realizuoti pedagogines savybes.</p> <p><i>Šaime dokumente fiksuojama galimybė visapusiškai tobulėti organizacijoje.</i></p>
<u>Metodinės rekomendacijos mokytojų veiklai vertinti (2007)</u>	<p>Galima teigti, jog šiose rekomendacijose ikimokyklinio ugdymo pedagogų veikla privalo atitikti kriterijus trijose veiklos srityse:</p> <p><i>ugdamosios veiklos tikslingumas, veiksmingumas ir rezultatyvumas</i>: išmanyti Bendrųjų programų ir išsilavinimo standartų bei kitų ugdymo turinį reglamentuojančių dokumentų esmę, dermę ir vadovautis jais. Gebėti planuoti ugdymo turinį ir jį įgyvendinti. Gebėti analizuoti ugdymo kontekstą.</p> <p><i>bendravimas, bendradarbiavimas ir veikla institucijos bendruomenėje</i>: užmegzti ir palaikyti veiksmingus ryšius su ugdytiniais, kolegomis, tėvais, vietos bendruomenės nariais. Suprasti bendradarbiavimo su kolegomis ir kitais partneriais svarbą, siekiant ugdymo tikslų. Gebėti savo žinias ir idėjas derinti su kitų žiniomis ir idėjomis. Dalyvaudamas su kitais žmonėmis ir jų grupėje siekti susitarimo.</p> <p><i>asmeninis profesinis tobulėjimas</i>: suprasti mokymosi visą gyvenimą vertę ir turėti nuostatą nuolat mokytis. Gebėti rekonstruoti ir reflektuoti savo veiklą, siekdamas ją tobulinti ir atpažinti savo kompetencijas.</p> <p><i>Šiose rekomendacijose dėmesys skiriamas tiek ugdomajai veiklai, bendradarbiavimui bei profesiniam tobulėjimui. Aiškūs dėmesys mokymosi</i></p>

	<i>visą gyvenimą teorinėms nuostatom.</i>
<u>Pasvalio darželio-mokyklos „N“ 2011 – 2013 metų strateginis veiklos planas</u>	D/m strateginaime veiklos plane pirmuoju uždaviniu įvardijamas pedagogų kompetencijų tobulinimas. Planuojamas kvalifikacijos tobulinimo programos įgyvendinimas 2011 - 2013 metams. <i>Fiksuojama galimybė tobulinti kvalifikaciją ir kompetencijas 5 dienas per metus, tuo tarpu planuojamas rezultatas pažymimas efektyvesnis pedagogų darbas, veikloje naudojamos naujovės duos geresnius ugdymo rezultatus. Taip pat dėmesys skiriamas gerosios praktinės patirties sklaidai stebint kolegas savo ir kitose institucijose.</i>
<u>Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija</u> (Patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymu Nr. ISAK-433/A1-83)	<i>Šis dokumentas orientuotas į tinkamas pedagogų kvalifikacijos tobulinimo, skatinimo formas, būdus bei sąlygas. Šie profesinės kvalifikacijos tobulinimo komponentai yra svarbūs siekiant užtikrinti kokybiškas tokio tipo paslaugas pedagogams.</i>

Iš pateiktų dokumentų matyti, kad vertinant įstatyminės bazės aspektu, pedagogams yra laiduojama galimybė tobulinti kvalifikaciją. O tai leidžia manyti, kad pasinaudodami dokumentais įteisintomis kvalifikacijos tobulinimo galimybėmis pedagogai turi galimybes išlikti mobiliais. Ypač tai pasakytina apie horizontalųjį mobilumą. Tuo tarpu vertikalusis mobilumas lieka kaip ir išdava horizontaliojo mobilumo ir priklauso daugiau nuo paties pedagogo – kopimas karjeros laiptais nėra reglamentuojamas dokumentų, privalomas ar kitaip išreikštas įstatymais.

2.3. Pedagogų mokymosi organizacijoje patirties empirinis tyrimas

Pradedant analizuoti pedagogų kvalifikacijos kėlimo patirtį tikslinga buvo įvertinti esamą organizacijos padėtį iš darbuotojo perspektyvos, taigi darbuotojų buvo paprašyti įvertinti balais jų darbovietės pastangas rūpinantis savo darbuotojų kvalifikacijos kėlimu (1 balas reiškia, kad

institucija visai nesistengia rūpintis savo darbuotojų mokymusi, 10 balų – organizacija atitinka šiuolaikiškos besimokančios organizacijos kriterijus, rūpinasi savo darbuotojų mokymosi poreikiais ir juos tenkina).

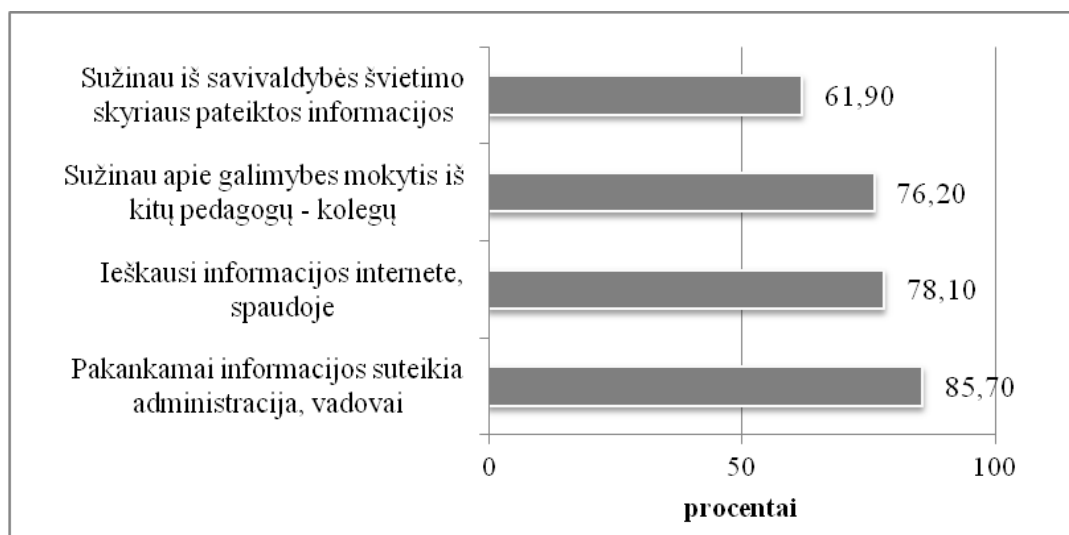
2 lentelėje galime matyti, kad didžioji dalis darbuotojų savo organizacijos pastangomis rūpintis kvalifikacijos kėlimu yra patenkinti ir vertina jas 8 (gerai) - 9 (labai gerai) balais (34,3%, 32,4%), kas atitinkamai reikštų, kad organizacijos, kurioje jie dirba siekiamybė yra besimokanti organizacija, tačiau iki galutinio šios vizijos įgyvendinimo šiek tiek trūksta. **Priede Nr. 3** pateiktoje darbuotojų mokymosi poreikių atliepimo lentelėje taip pat galime matyti, kad daugiausiai - 79% darbuotojų nurodo, kad jų poreikiai yra stebimi ir tenkinami, likusioji dalis pasigenda kvalifikacijos kėlimo poreikių tenkinimo. Kvalifikacijos kėlimo poreikiai taip pat yra tiriami daugiausiai epizodiškai – 49,5%, šiek tiek rečiau periodiškai – 39%.

3 lentelė

Institucijos pastangos užtikrinti sėkmingą darbuotojų mokymąsi (N=105, %)

	Procentinis pasiskirstymas
5 balai	7,60
6 balai	5,70
7 balai	12,40
8 balai	34,30
9 balai	32,40
10 balų	7,60

Siekiant sužinoti, kiek organizacija komunikuoja apie kvalifikacijos kėlimą ir kiek patys respondentai yra linkę ieškoti informacijos apie mokymus ir kvalifikacijos kėlimą atlikome informacijos šaltinių analizę.



2 pav. Informacijos apie mokymosi galimybes šaltiniai (N=105, %)

Diagramoje galima matyti, kad 85,7% pedagogų nurodo, kad jiems pakankamai informacijos apie mokymus suteikia administracija ir vadovai, šiek tiek mažiau ieškosi informacijos internete ar spaudoje. Nors į informacines technologijas, apmokymą yra įdėta nemažai lėšų, tačiau ne vienam pedagogui informacinės technologijos iki šiol dažnai kelia nerimą. 76,2% sužino apie galimybes mokytis iš kitų pedagogų ir kolegų. Pedagogas turi pasitenkinti ne tik administracijos ir vadovų suteikiama informacija, bet ir pats tapti tam tikru informacijos parūpintoju, ekspertu ir įvairiais kanalais gaunama informacija pasinaudoti, bei pasidalinti su kolegomis. Švietimo skyriai šiuo klausimu vaidina mažesnę vaidmenį – 61,9% pedagogų tokią informaciją gauna iš savivaldybės švietimo skyriaus pateiktos informacijos. Apibendrinant, galima teigti, kad ugdymo įstaigos yra besimokančios organizacijos, kuriose kvalifikacijos kėlimo poreikis yra tiriamas ir egzistuoja galimybės mokytis.

4 lentelė

Mokymosi galimybių sąsajos (N=105)

		Sužinau apie galimybes mokytis iš kitų pedagogų - kolegų					
		Gauna			Tinkamiausi		
		Nesuteikia	Suteikia	p-reikšmė	Netinkami	Tinkami	p-reikšmė
Praneša švietimo skyriai	Ne	24,00%	38,80%	0,178	16,00%	46,30%	0,007
	Taip	76,00%	61,30%		84,00%	53,80%	

Chi² nepriklausomumo kriterijaus analizė parodė statistiškai reikšmingas sąsajas tarp informacijos apie mokymosi šaltinius – tie pedagogai, kurie nurodo, kad švietimo skyrių suteikiama informacija yra tinkama kvalifikacijai kelti, nurodo, kad informacija gaunama iš kolegų nėra tokia tinkama kvalifikacijai kelti ($p < 0,05$), (4 lentelė).

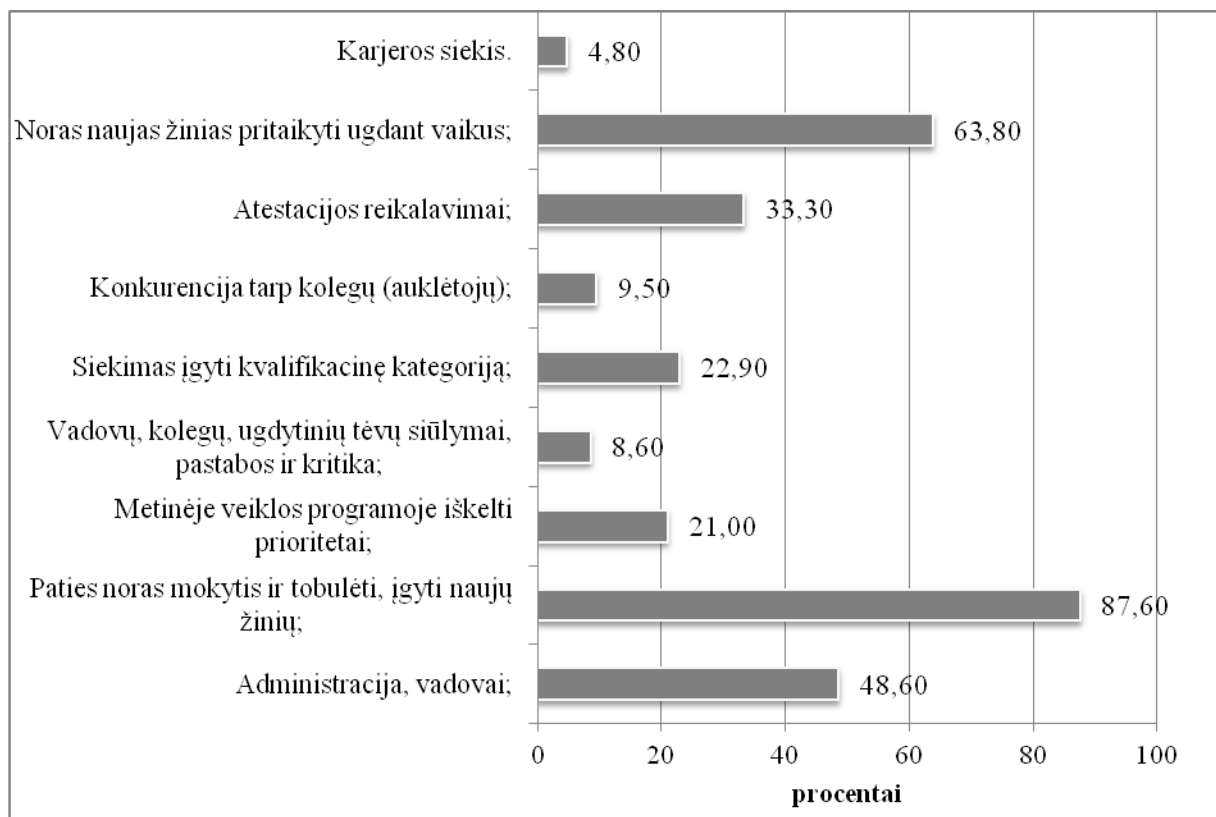
5 lentelė

Informacijos apie švietimo galimybes sąsajos (N=105)

		Sužinau iš savivaldybės švietimo skyriaus pateiktos informacijos					
		Gauna			Tinkamiausi		
		Neieškau	Ieškau	p-reikšmė	Netinkami	Tinkami	p-reikšmė
Dalyvaujant įstaigos renginiuose	Ne	92,50%	89,20%	0,579	90,00%	98,50%	0,048
	Taip	7,50%	10,80%		10,00%	1,50%	

Taip pat pedagogai kurie dalyvauja įstaigos renginiuose statistiškai reikšmingai rečiau informaciją apie kvalifikacijos kėlimą pateikiamą švietimo skyriaus vertina kaip tinkamą ($p < 0,05$), (5 lentelė).

Analizuojant veiksnius, kurie skatina pedagogus mokytis ugdymo įstaigose, galima pastebėti, kad veiksnius galima būtų suskirstyti į du stambesnius faktorius.

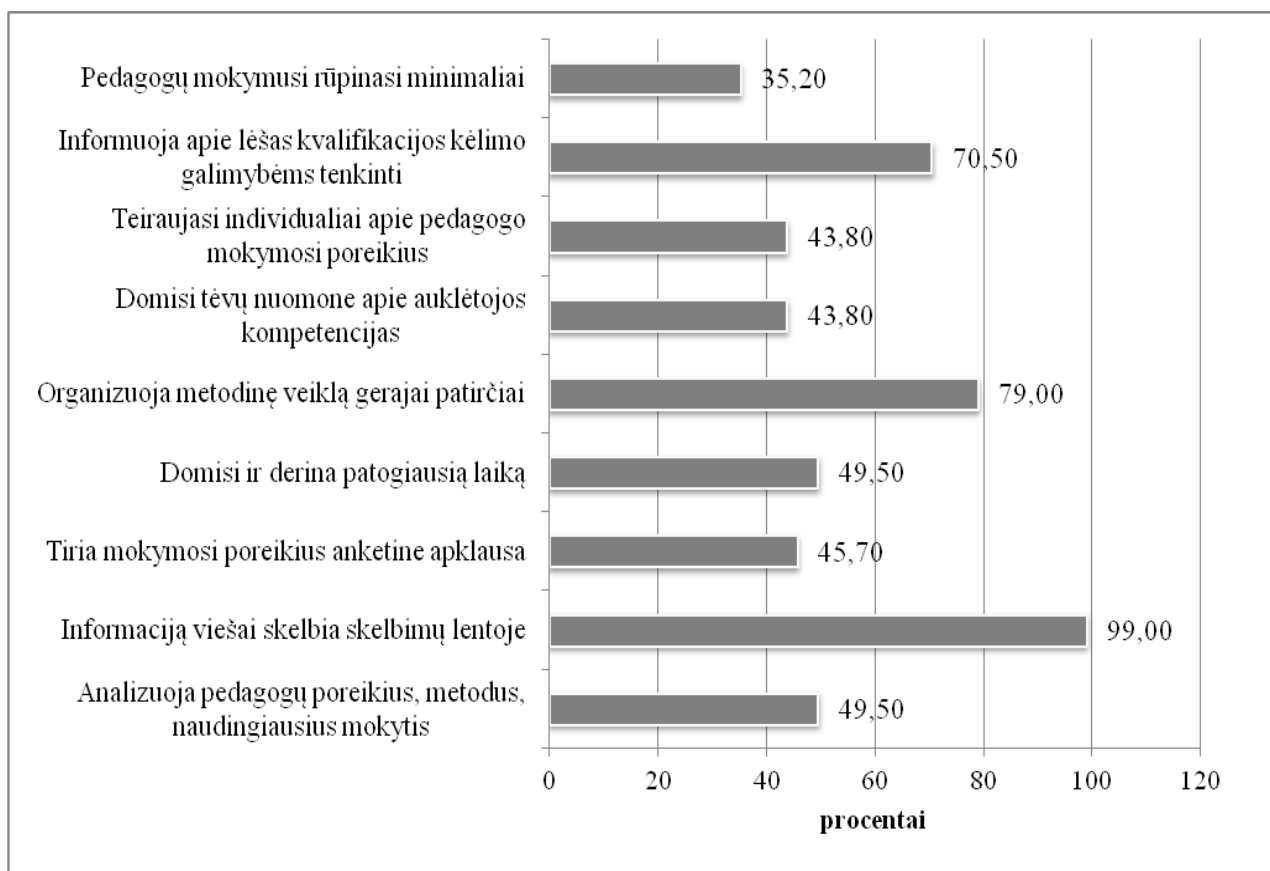


3 pav. Veiksniai, skatinantys mokytis ugdymo įstaigose (N=105, %)

Didžiąją dalį (87,6%) pedagogų mokytis stumia vidiniai veiksniai, savimotyvacija – noras mokytis, tobulėti, įgyti naujų žinių ir įgūdžių, taip pat noras naujas žinias pritaikyti ugdant vaikus. Kitą, mažesnę dalį pedagogų daugiau motyvuoja išoriniai veiksniai – administracijos, vadovų reikalavimai, atestacijos reikalavimai. Mažiausiai pedagogus mokytis skatina karjeros siekis, kitų asmenų pasiūlymai ar kritika, konkurencija. Tokius rezultatus gali nulemti švietimo įstaigose nusistovėjęs tam tikras hierarchinis modelis – pedagogai patys nori tobulinti save, nes keičiasi ugdytinių kartos, atsiranda nauji metodai, taip pat ugdymo įstaigose dažniausiai nėra didelės konkurencijos arba karjeros siekių.

Pedagogų atviru klausimu buvo klausama, nuo ko labiausiai priklauso sėkmingas tobulėjimas organizacijoje ir rezultatai parodė, kad 5,7% taip pat pažymėjo pirmiausia paties norą įgyti naujų kompetencijų, keletas jų nurodė kitas priežastis, tokias kaip: finansinius trukdžius, administracijos mokėjimą pareikalauti. 88,5% šio klausimo neatsakė.

Siekiant įvertinti, kaip administracija organizuoja pedagogų mokymosi procesą ištyrėme jos veiksmus.



4 pav. **Administracijos veiksmai, nukreipti į pedagogų mokymosi proceso organizavimą (N=105, %)**

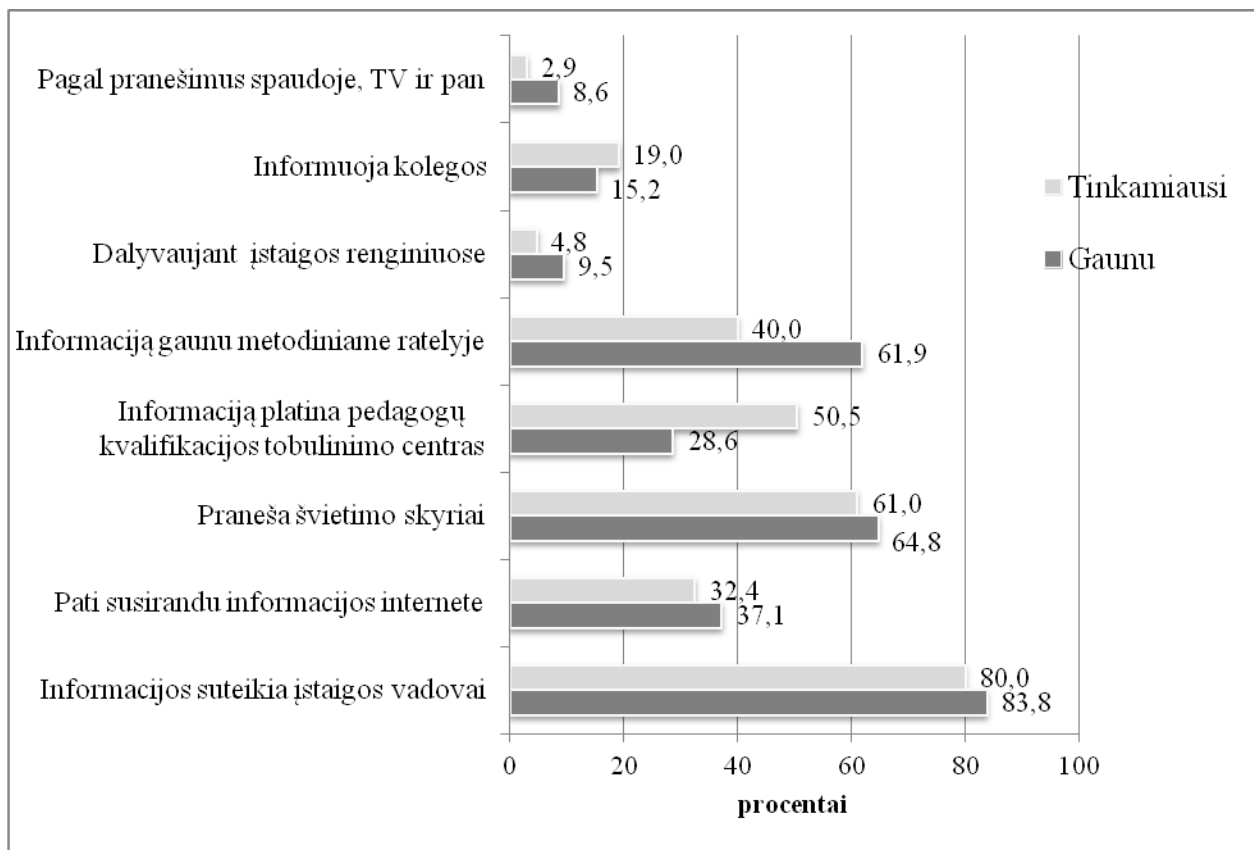
4 pav. analizuojant administracijos organizuojamus informacijos šaltinius, kuriais pateikiama informacija apie kvalifikacijos kėlimą galima pastebėti, kad administracija pateikdama informaciją apie kvalifikacijos kėlimą dažniau naudojami tradiciniais būdais. 99% apklaustų pedagogų nurodo, kad informacija apie kvalifikacijos tobulinimo renginius viešai skelbiama skelbimų lentoje, 79% administracijos organizuoja metodinę veiklą gerajai patirčiai skleisti, 70,5% pedagogų administracija informuoja apie galimą lėšų sumą kvalifikacijos kėlimo poreikiams tenkinti.

Apie 50% pedagogų savo atsakymuose nurodo, kad administracija vienais arba kitais būdais tiria jų kvalifikacijos kėlimo poreikius: domisi tinkamu laiku, tiria anketine apklausa mokymosi poreikius ir formas, domisi tėvų nuomone apie auklėtojos kompetencijas arba teiraujasi pedagogo individualiai apie jo mokymosi poreikius.

Mažiausiai pedagogų nurodo, kad organizacija savo darbuotojų mokymusi rūpinasi minimaliai, palieka iniciatyvą jiems patiems.

Priede Nr. 4 pateiktoje lentelėje išsamiau galima pamatyti kaip dažnai, retai administracija skiria dėmesio pedagogų mokymosi proceso organizavimui, arba į kokius aspektus administracija beveik neatkreipia dėmesio.

Pedagogai informacija apie švietimo galimybes gali gauti tiek iš vidinių šaltinių (įstaigos administracijos, švietimo skyrių), tiek iš išorinių (žiniasklaidos, interneto), formaliai (administracijos) ir neformaliai (kolegų), todėl paanalizavome kurie šaltiniai jiems svarbesni.

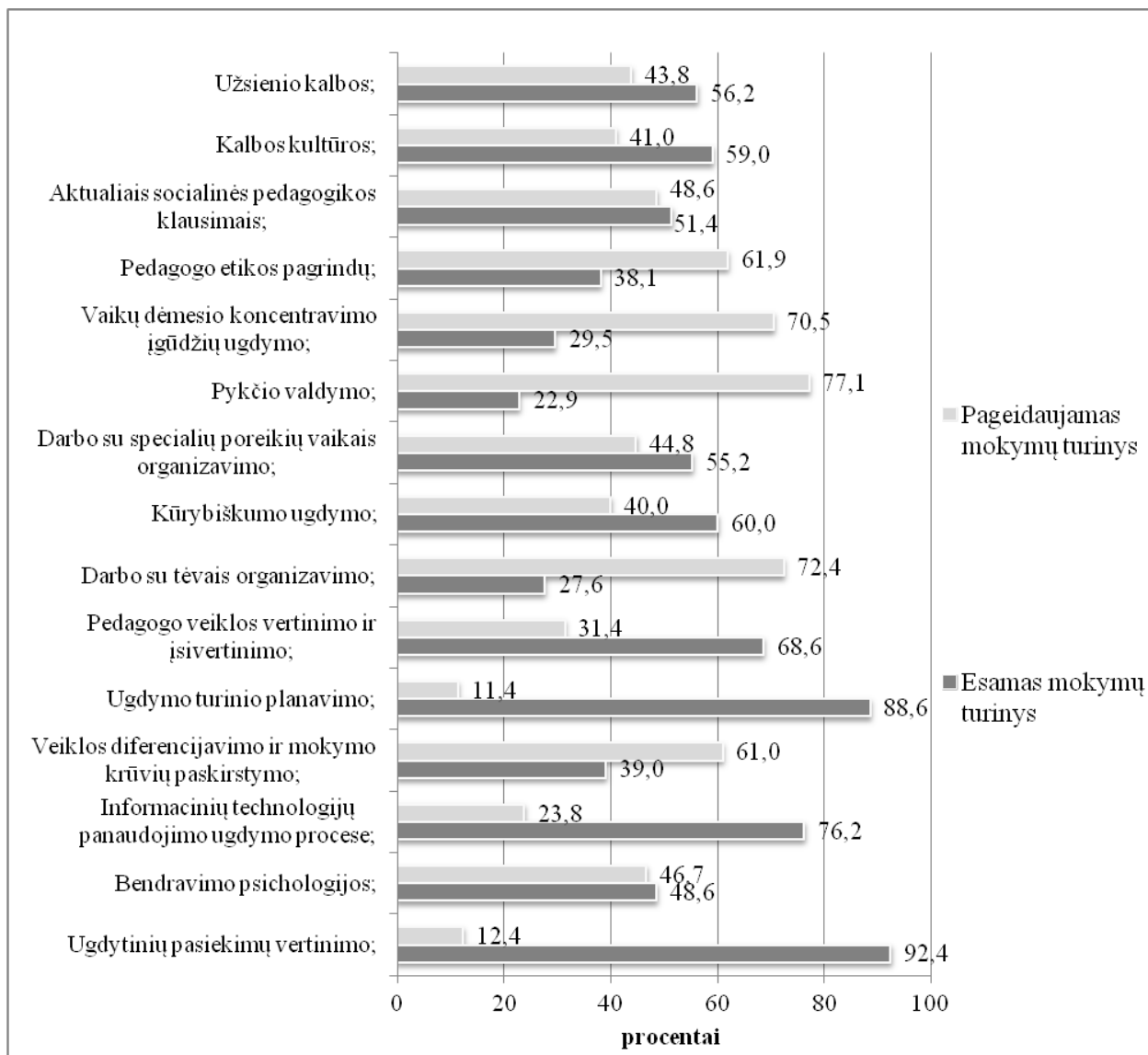


5 pav. **Informacijos šaltiniai apie profesinio tobulinimosi galimybes ir jų tinkamumas (N=105, %)**

5 pav. palyginta informacijos šaltinių, iš kurių gaunama informacija apie profesinį tobulinimą esamą situaciją ir tinkamiausių iš jų įvertinimą. Galima matyti, kad daugiausiai pedagogai informacijos gauna iš įstaigos vadovų (83,8% atsakymų) ir gaunamą informaciją jie laiko tinkama profesiniam tobulinimuis. Nemaža dalis pedagogų informaciją apie profesinį tobulinimą gauna metodiniame ratelyje arba iš švietimo skyrių. Tačiau kalbant apie šių šaltinių tinkamumą tik 40% nurodo, kad yra tinkama metodinio ratelio informacija ir 61%, kad yra tinkama švietimo skyrių informacija. 37,1% įvardija gaunamą informaciją internete ir panašiai tiek pat pedagogų pažimi ją kaip tinkamą. Elektroninių priemonių panaudojimas turėtų tapti vienu svarbiausių būdų informacijos sklaidai, tačiau akivaizdu, taip dar nėra. Mažiausiai informacijos apie kvalifikacijos

kėlimą pedagogai dėl veiklos specifikos gauna iš žiniasklaidos priemonių, bet nurodoma, kad ir naudinga ji mažiausiai.

Taip pat siekėme išanalizuoti, koks mokymosi turinys ir kompetencijų lavinimas yra įprastas švietimo įstaigose ir kokio turinio bei kompetencijų ugdymo pedagogai pageidautų.

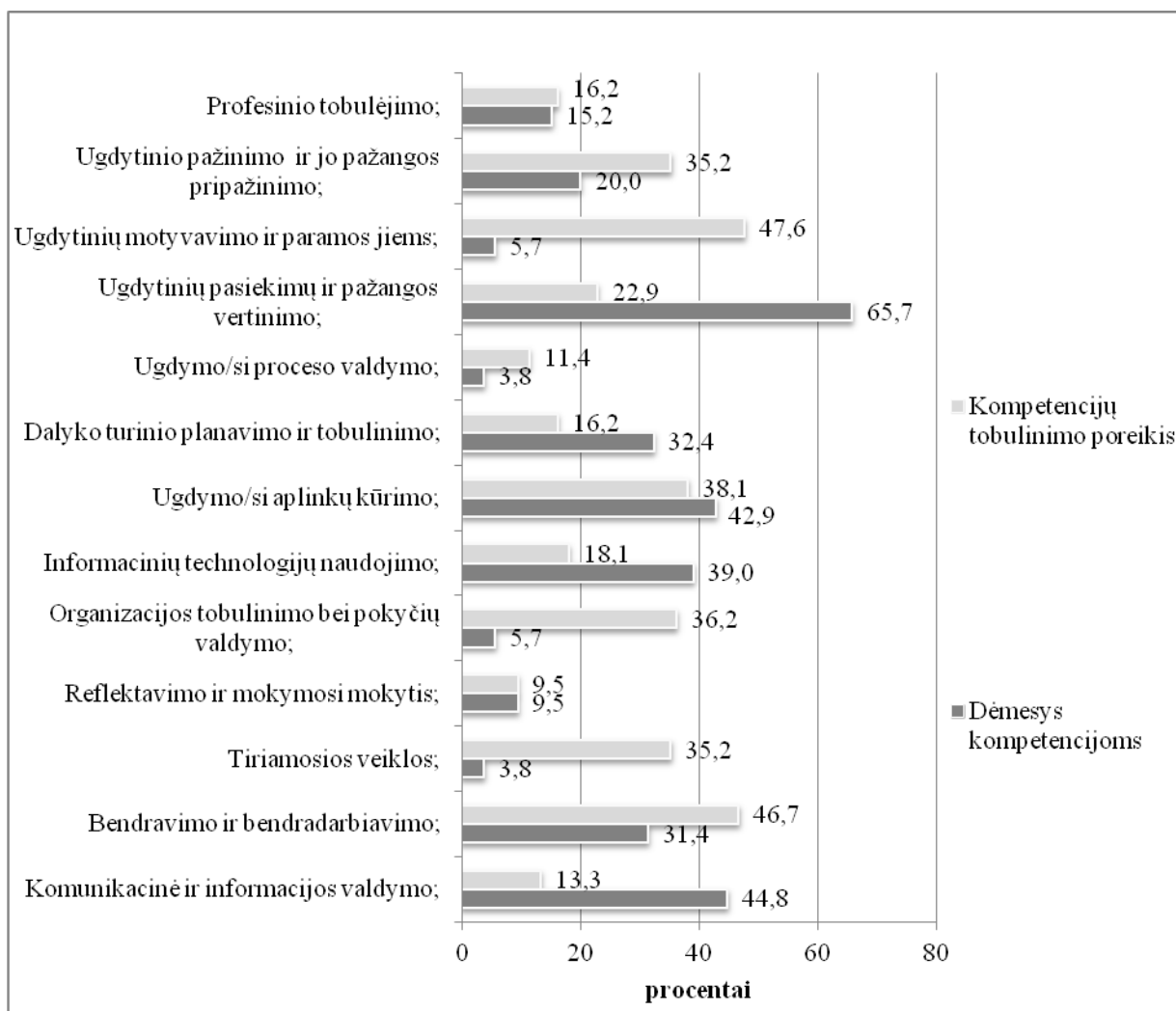


6 pav. Pedagogų mokymo turinio poreikio ir realaus mokymų turinio vertinimas (N=105, %)

Analizuojant 6 pav. pateikiamus mokymo turinio pavyzdžius galima matyti, kad pedagogų kvalifikacijos kėlimo renginiai dažniausiai apima specifinius profesinių įgūdžių tobulinimo renginius kaip ugdytinių pasiekimų vertinimą (92,4%), ugdymo turinio planavimą (88,6%), informacinių technologijų panaudojimą ugdymo procese (76,2%), taigi ir poreikis tokiems mokymams yra atitinkamai mažesnis. Tuo tarpu kalbant apie mokymų poreikį, matyti, kad labiausiai pedagogams trūksta pykčio valdymo, darbo su tėvais organizavimo, vaikų dėmesio

koncentravimo įgūdžių ugdymo. Apibendrinant galima teigti, kad švietimo institucijos turi prisitaikyti prie besikeičiančios visuomenės reikalavimų ir mokyti pedagogus ne tik tradicinių mokymo organizavimo veiklos metodų, bet ir šviesti juos psichologinėmis socialinėmis temomis siekiant užtikrinti efektyvų vaikų mokymą ir bendradarbiavimą su jo tėvais.

Veikla kurią atlieka šiandienos pedagogas, reikalauja vis naujų kompetencijų. Įgytos kompetencijos viena iš pagrindinių priemonių efektyviai prisitaikyti prie nuolatinės, sparčios kaitos, kaip pusiausvyros palaikymas tarp paklausos ir pasiūlos, kaip individo augimas, jo saviraiška ir žinoma išlikimas darbo rinkoje (Augienė, Malinauskienė, 2007).



7 pav. **Pedagogų kompetencijų tobulinimui skiriamo dėmesio ir kompetencijų tobulinimo poreikio vertinimas (N=105, %)**

Panašios tendencijos kaip ir prieš tai esančioje (6 pav.) diagramoje atsispindi ir administracijos skiriamo dėmesio kompetencijoms ir jų tobulinimo poreikio diagramoje (7 pav.). Daugiausiai dėmesio kompetencijų ugdymo procese skiriama ugdytinių pasiekimų ir pažangos

vertinimo (65,7%), komunikacinei ir informacijos valdymo (44,8%), informacinių technologijų naudojimo (39%), dalyko turinio planavimo ir tobulinimo (32,4%) ir poreikis tokių kompetencijų ugdymui yra mažesnis. Mažiausiai dėmesio skiriama ugdytinių motyvavimo ir paramos jiems bei tiriamosios veiklos kompetencijoms ugdyti, tuo tarpu poreikis tokio tipo kompetencijų ugdymui yra didesnis.

Švietimo procese labai svarbu ne tik mokymo turinys, bet ir jo kokybė, nes tik tokiu būdu pedagogai informaciją gali efektyviai pritaikyti savo darbe.

6 lentelė

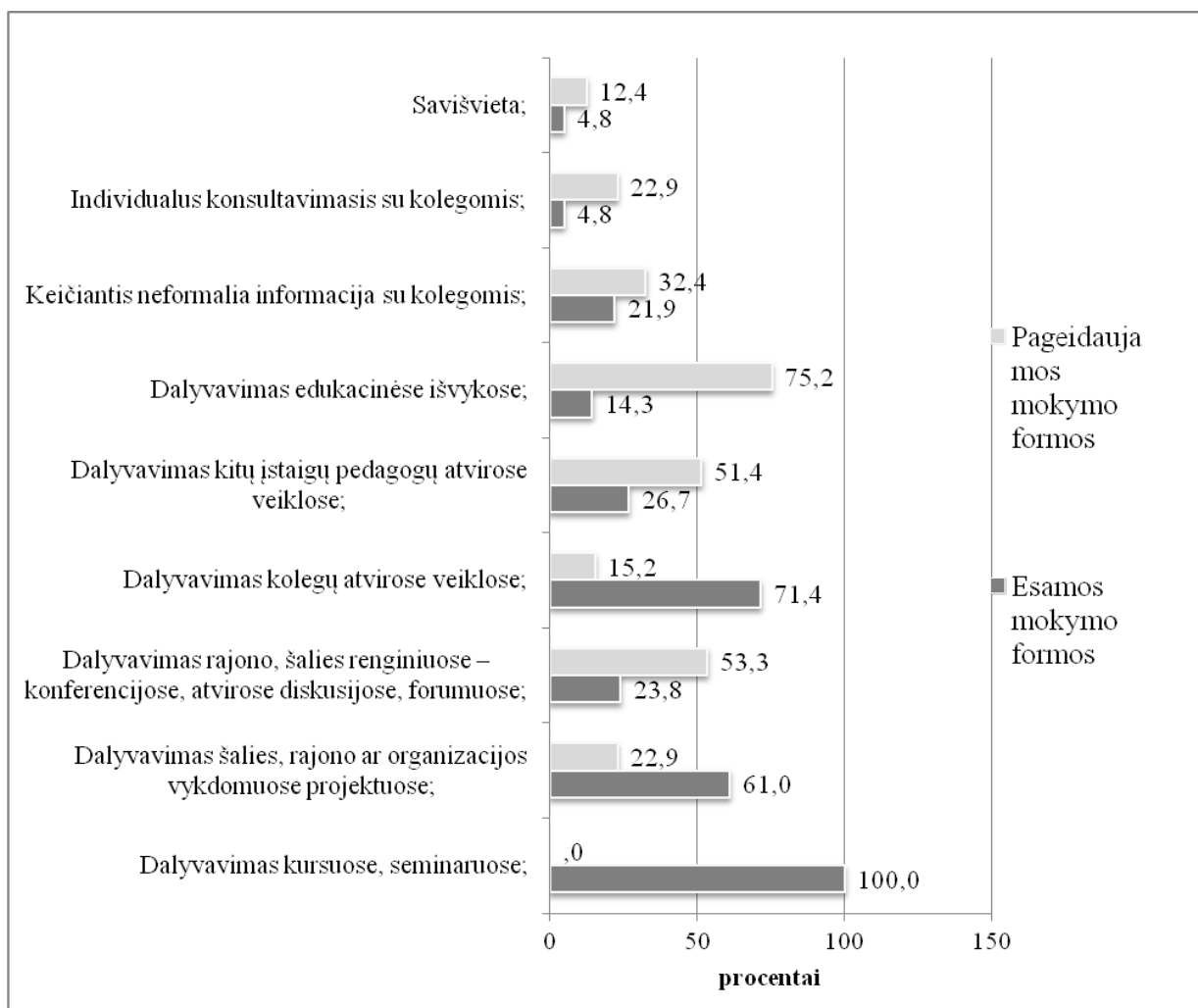
Mokymų kokybės vertinimas (N=105, %)

		Procentinis pasiskirstymas
Mokymų metu gaunu daugiau fragmentinio pobūdžio žinių, informacijos;	Sutinku	48,6
	Abejoju	43,8
	Nesutinku	7,6
Mokymų metu gautas žinias retai pritaikau praktinėje savo veikloje;	Sutinku	19,0
	Abejoju	27,6
	Nesutinku	52,4
Žinau, kaip mokymų metu gautas žinias galima pritaikyti praktikoje, tačiau retai tai išbandau;	Sutinku	21,9
	Abejoju	17,1
	Nesutinku	60,0
Suvokiu, kad mokymai būtini ir negalima atsilikti nuo laiko diktuojamos būtinybės tobulintis;	Sutinku	100,0
Suvokiu, kad tobulintis turiu ne tik aš, bet ir mano kolegos – tik tada galima bus pasiekti norimų rezultatų;	Sutinku	100,0
Visada aktyviai dalyvauju mokymuose, nes manau, kad ir mažiausiai vykę mokymai gali būti labai naudingi;	Sutinku	85,7
	Abejoju	14,3
Tai, ką sužinojau mokymo(si) metu būtina išbandau praktikoje ir pasidalinu savo patyrimu su kitais;	Sutinku	91,4
	Abejoju	8,6
Tai ką patiriu mokymų metu pergalvoju ir ieškau būdų kaip pritaikyti savo darbe;	Sutinku	79,0
	Abejoju	20,0
	Nesutinku	1,0
Bandau kūrybiškai, o ne tiesmukai pritaikyti mokymų metu įgytą patirtį;	Sutinku	100,0
Mokymuose turėtų pateikti tokią informaciją, kurią tiesiogiai būtų galima perkelti į savo veiklos lauką;	Sutinku	82,9
	Abejoju	16,2
	Nesutinku	1,0

Mokymų metu aktyviai reflektuoju patyrimą, teikiu pasiūlymus mokymų organizatoriams	Sutinku	37,1
	Abejoju	54,3
	Nesutinku	8,6
Nematau poreikio su kitais (tėvais, kolegomis) dalintis patirtimi, ką ir kaip darau, išbandau su vaikais – tai mano profesionalumo reikalas.	Sutinku	13,3
	Abejoju	4,8
	Nesutinku	81,9

6 lentelėje galima matyti, kad pedagogų kvalifikacijos kėlime svarbu ne tik mokymų turinys, bet ir jų suteikiamų žinių ir įgūdžių kokybė - galima matyti, kad 91,2% pedagogų mokymų metu įgytas žinias būtinai išbando praktikoje ir pasidalina savo patyrimu su kitais. Vienareikšmiškai pedagogai nurodo, kad mokymai būtinai ir negalima atsilikti nuo laiko diktuojamos būtinybės tobulintis, kad tobulintis turiu ne tik jie, bet ir jų kolegos – tik tada galima bus pasiekti norimų rezultatų ir mokymų metu įgytas patirtį bando kūrybiškai, o ne tiesmukai pritaikyti. Pedagogai nėra itin kritiški mokymų kokybės atžvilgiu – 85,7% jų nurodo, kad visada aktyviai dalyvauja mokymuose, nes mano, kad ir mažiausiai vykę mokymai gali būti labai naudingi, visgi 82,9% mokytojų teigia, kad mokymuose turėtų būti pateikti tokia informacija, kurią tiesiogiai būtų galima perkelti į savo veiklos lauką.

Pedagogai gali kvalifikaciją kelti įvairiomis mokymosi formomis, šiame darbe siekėme patikrinti, kokios jiems naudingiausios.



8 pav. **Esamų ir pageidaujamų mokymo formų ugdytojų vertinimas (N=105, %)**

Iš 8 pav. pateiktos informacijos galima spręsti, kad pedagogų mokymų formos dažniausiai tradicinės – 100 % iš jų nurodo, kad tai seminarų ir mokymų forma. Tai nėra blogas reiškinys, tačiau palyginus su kitais aspektais atsiskleidžia, kad pedagogai rečiau tobulinasi naudodamiesi kitas formas. 71,4% pedagogų dalyvauja savo kolegų atvirose veiklose ir 61% šalies, rajono ar organizacijos vykdomuose projektuose. Iš diagramos taip pat galima matyti, kad didėja bendradarbiavimo poreikis tarp įstaigų, šalies mastu, pedagogai pageidauja dalyvauti kitų įstaigų pedagogų atvirose veiklose, edukacinėse išvykose. Daugiau nei pusė pedagogų pageidauja mokytis dalyvaudami rajono, šalies renginiuose, atvirose diskusijose, forumuose, tuo tarpu savišvieta arba individualus konsultavimasis su kolegomis nėra įprasta praktika (<5% atsakymų). Savišvieta tai savarankiškas mokymasis, kuris remiasi asmens iš įvairių šaltinių gaunamomis žiniomis ir praktine patirtimi. Duomenys rodo, kad organizacijoje pedagogai svarankiškai mokosi labai mažai (4,8%),

daugiausia mokosi formaliai. Tokie rezultatai galimi dėl to, kad **Priede Nr. 3** nurodoma, jog pedagogams labiausiai yra priimtini formaliojo mokymosi būdai (44,8%), kurių viena iš formų ir yra seminarai ir kursai, todėl kitos tobulinimosi formos dažnai lieka neišnaudotos.

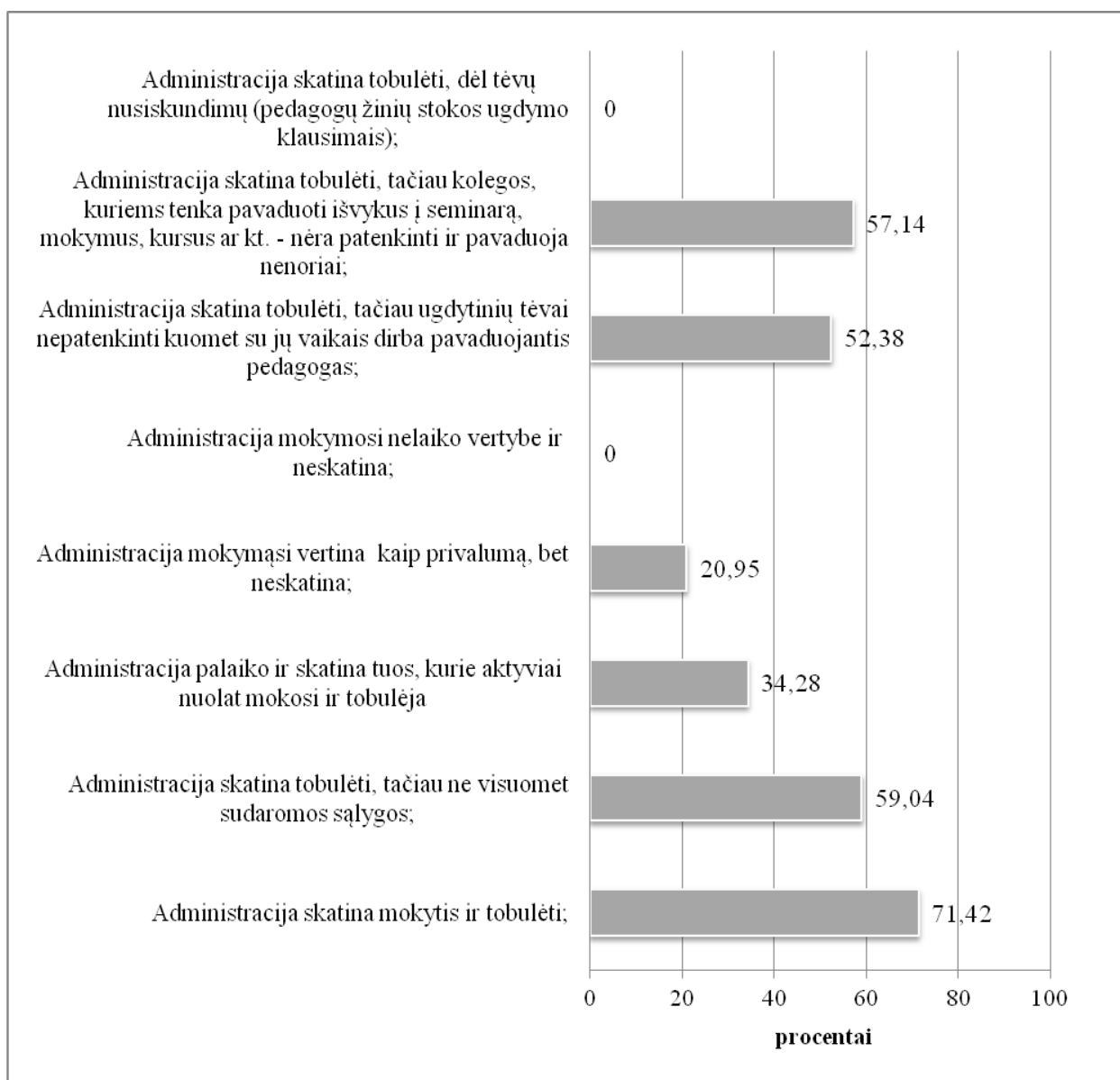
Palyginus su D. Augienės ir D. Malinauskienės (2007), atliktu tyrimu, kuriame taip pat buvo klausama populiariausia kvalifikacijos kėlimo forma, didžiausia dalis respondentų įvardijo taip pat seminarus, organizuojamus miestų švietimo centruose bei įvairiose ugdymo institucijose.

7 lentelė

Mokymosi formų ir švietimo formų sąsajos (N=105)

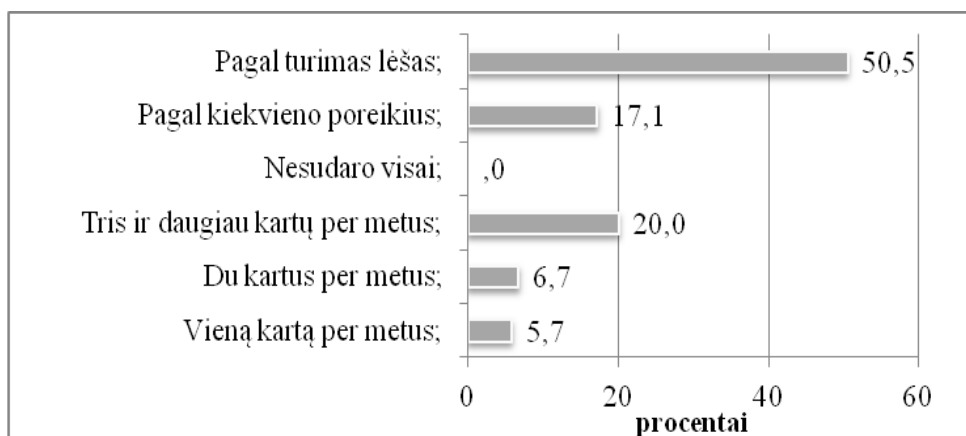
		Kokios mokymosi formos Jums priimtinausias ir atitinka Jūsų poreikius							
		Vyksta				Norėčiau, kad vyktų			
		Formalus	Neformalus	Informalus	p-reikšmė	Formalus	Neformalus	Informalus	p-reikšmė
Dalyvavimas šalies, rajono ar organizacijos vykdomuose projektuose	Ne	42,60%	26,50%	50,00%	0,156	83,00%	85,30%	54,20%	0,009
	Taip	57,40%	73,50%	50,00%		17,00%	14,70%	45,80%	

Chi² nepriklausomumo kriterijaus analizė parodo, kad egzistuoja statistiškai reikšmingas sąryšis tarp mokymosi ir švietimo formų kalbant apie dalyvavimą šalies, rajono ar organizacijos vykdomuose projektuose – statistiškai reikšmingai daugiau pedagogų, kuriems priimtinausias formalusis ir neformalusis mokymosi stilius nurodo, kad nepageidauja dalyvauti tokiuose projektuose. Tikėtina, kad tokie atsakymai susiję su šiek tiek statišku požiūriu į mokymąsi, siekiant išvengti įvairių papildomų atsakomybių ($p < 0,05$), (7 lentelė).



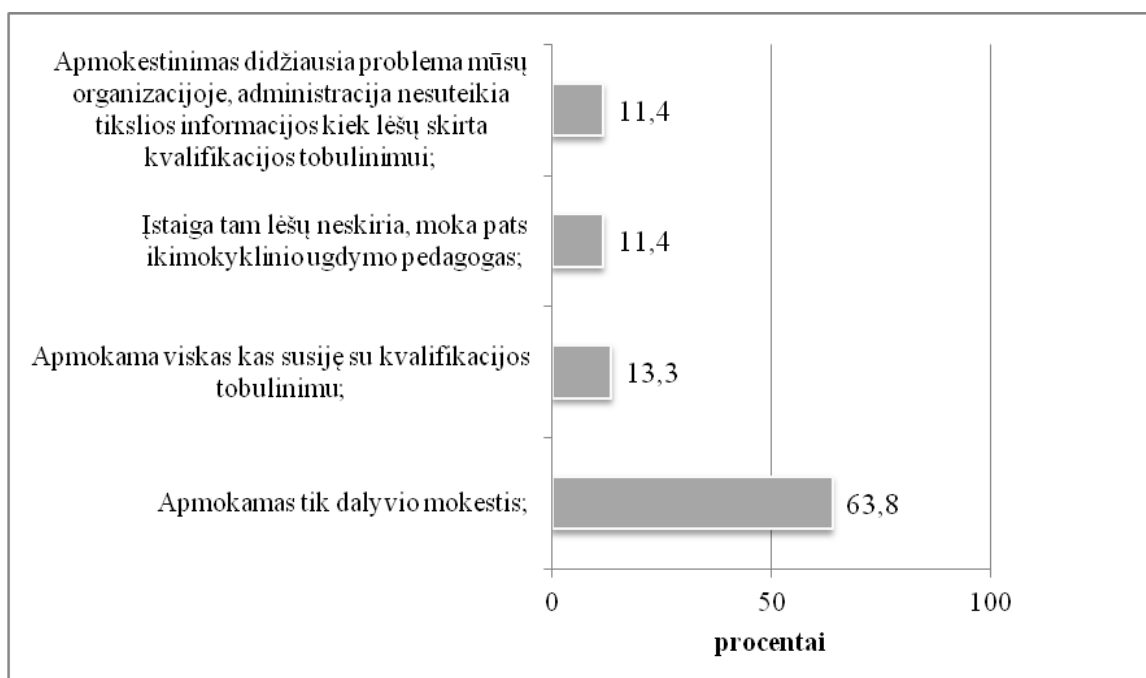
9 pav. **Administracijos vaidmuo pedagogų kvalifikacijos kėlimo procese (N=105, %)**

9 pav. galime matyti, kad švietimo įstaigų administracija yra orientuota į švietimą ir savo darbuotojų skatinimą mokytis – 71,4% pedagogų nurodo, kad jie yra skatinami mokytis ir tobulėti. Taigi duomenys rodo, kad darbdavių požiūris į mokymąsi labai svarbus darbuotojų motyvacijai tobulintis. Galima daryti pagrįstą prielaidą, kad mokymasis skatinant ar palaikant administracijai, pedagogų laikomas vertingu ir efektyviu. Tačiau taip pat matyti, kad nevisada yra sudaromos sąlygos ir nėra iki galo išsprendžiami organizaciniai klausimai - kolegoms tenka pavaduoti išvykusiuosius ką jie daro nenoriai, ugdytinių tėvai būna nepatenkinti, kai jų vaikus ugdo pavaduojantis pedagogas.



10 pav. Organizacijos sudaromų galimybių ir poreikio kvalifikacijai kelti įvertinimas (N=105, %)

Taip pat kartu su organizacinėmis kliūtėmis dažnai pasitaiko ir finansiniai kvalifikacijos kėlimo sunkumai. Nors 10 pav. galima matyti, kad 50,5% pedagogų kvalifikacijos kėlimas planuojamas pagal turimas lėšas ir matyti tendencija, kad kvalifikacija keliama dažniau nei du kartus per metus, visgi 11 pav. duomenys rodo, kad švietimo įstaigos neturi didelių finansinių galimybių ugdyti savo pedagogus ir didžiajai jų daliai apmoka tik dalyvio mokestį (63,8%). Galima teigti, kad viena didžiausia problema, kurios veikiama organizacija negali sudaryti tinkamų sąlygų kvalifikacijai kelti - lėšų taupymas, jų trūkumas. Lėšų stinga pedagogams, lėšų stinga švietimo centrams, tai bendro švietimo finansavimo dalis.



11 pav. Organizacijos finansinis indėlis į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą (N=105, %)

Chi² nepriklausomumo kriterijaus imčių homogeniškumui tikrinti palyginta, ar yra ryšys tarp to, kai administracija vertina mokymąsi ir kaip yra organizuojamas įstaigos finansinis indėlis į pedagogo kvalifikacijos kėlimo procesą (8 lentelė).

8 lentelė

Administracijos požiūrio į mokymąsi ir finansavimo sąryšys (N=105)

		Ar ugdymo įstaiga kurioje dirbate apmoka kvalifikacijos kėlimo - tobulinimosi išlaidas				
Administracija		Tik dalyvio mokestis	Viskas kas susiję su kvalifikacijos tobulinimu	Moka pats ikimokyklinio ugdymo pedagogas	Administracija nesuteikia tikslios informacijos kiek lėšų skirta kvalifikacijos tobulinimui	p-reikšmė
Mokymąsi vertina kaip privalumą, bet neskatina	Ne	61,40%	9,60%	14,50%	14,50%	0,013
	Taip	72,70%	27,30%	0,00%	0,00%	

Statistiškai reikšmingas sąryšys nurodo, kad kai administracija mokymąsi vertina tik kaip privalumą, bet jo neskatina, statistiškai reikšmingai rečiau apmokamas tiek dalyvio mokestis, tiek viskas kas susiję su kvalifikacijos tobulinimu bei rečiau suteikiama informacija apie mokymosi galimybes ($p < 0,05$), (8 lentelė).

Kvalifikacijos kėlimo metu yra labai svarbu ne tik pačiam šviestis, bet ir pasidalinti gerą patirtimi su kolegomis.

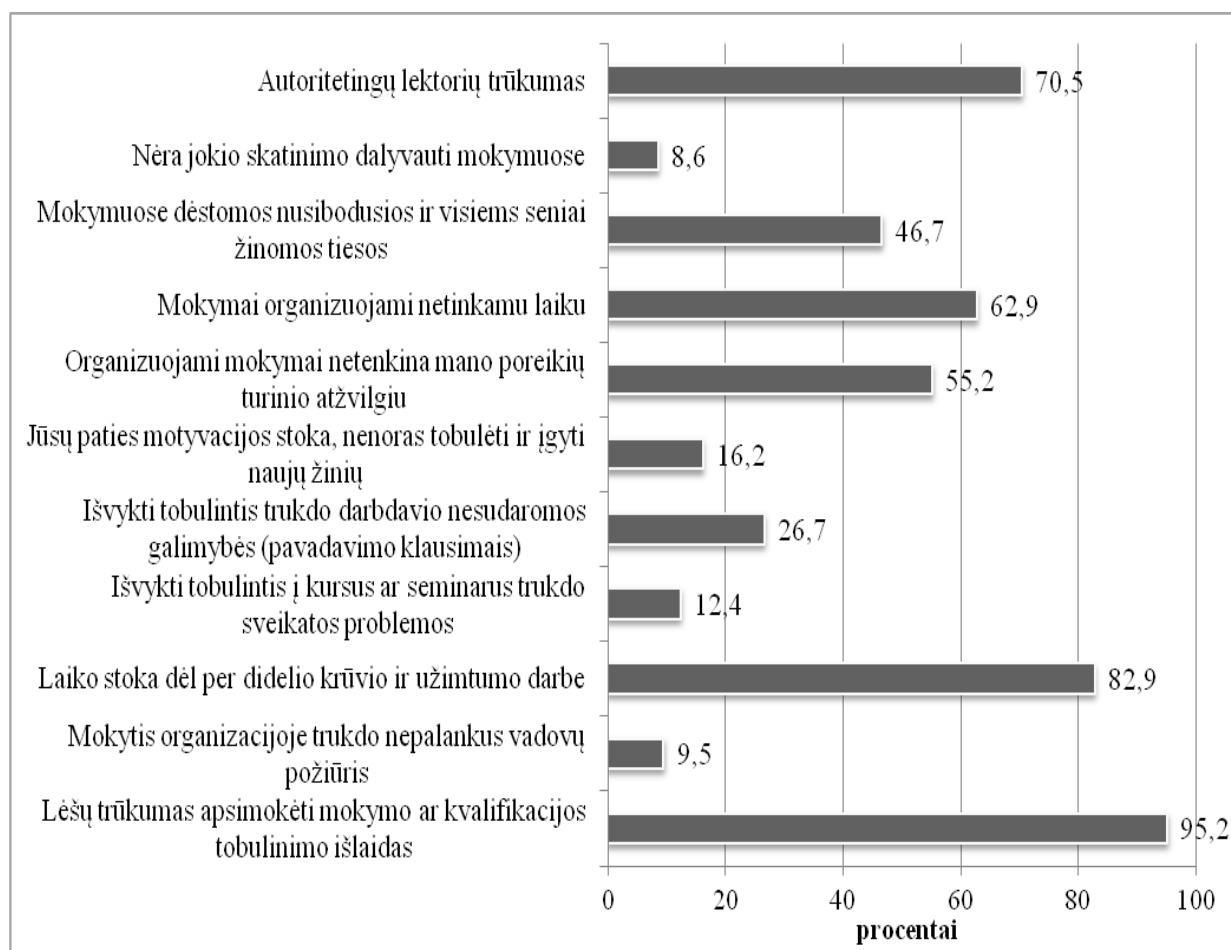
9 lentelė

Pedagogų indėlis į savo kolegų profesinį tobulinimą po kvalifikacijos kėlimo (N=105, %)

	Procentinis pasiskirstymas
Skleisdama(s) savo gerą patirtį grįžusi iš mokymų, kursų;	79,0
Aktyviai dalyvaudama(s) atvirų veiklų organizavime ir aptarimuose;	77,1
Besidalindama(s) neformalioje aplinkoje informacija, susijusia su mokymuisi aktualiais klausimais;	63,8
Pasidalindama(s) informacija posėdžių metu;	82,9

Aktyviai naujas žinias taikydama(s) savo darbe ir ta patirtimi pasidalindama(s) su kolegėmis;	74,3
Kviesdama(s) koleges pasižiūrėti ir aptarti mano organizuojamų veiklų;	42,9
Siūlydama(s) naujas temas bei lektorius seminarams, mokymams;	15,2
Pasidalindama(s) informacija apie perskaitytas naujas knygas, straipsnius ugdymo(si) klausimais;	24,8
Teigdama(s) pasiūlymus kaip tobulinti institucijoje dirbančių pedagogų kvalifikacijos tobulinimąsi;	33,3

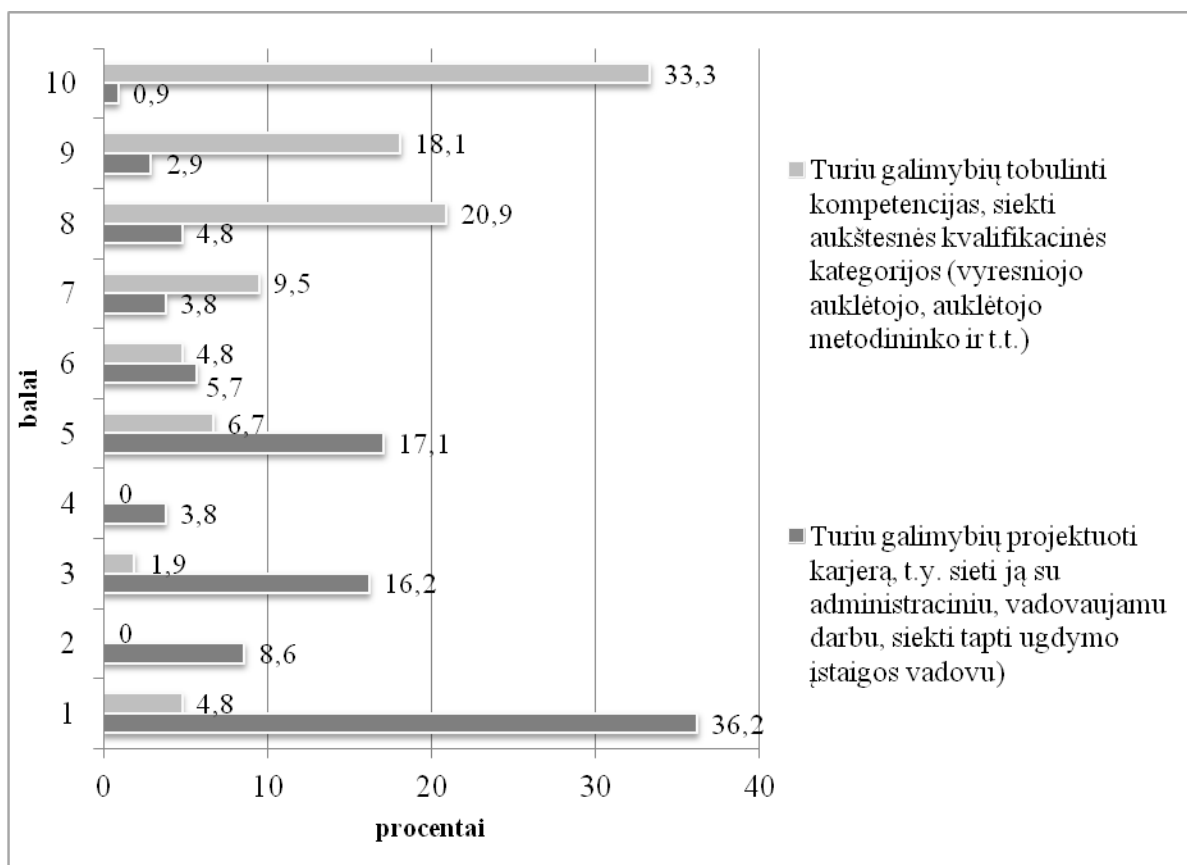
Dažniausiai informacija su kolegomis pedagogai dalijasi tradiciniais būdais: posėdžių metu – 82,9%, patys rodydami pavyzdį skleidami gerą patirtį -79%, aktyviai dalyvaudami atvirų veiklų organizavime ir aptarimuose (77,1%). Mažiausias indėlis į tokį tobulinimą yra naujų temų ar lektorių siūlymas. Pastebima, jog žemiau esančiame 12pav. daugiau nei pusė apklausių pedagogų vieną iš trukdžių nurodo autoritetingų lektorių trūkumą, tačiau, kaip matome šioje lentelėje ir patys jų nesiūlo – tikėtina, kad pedagogai jaučiasi nekompetentingi šiuo klausimu arba neturėdami sprendžiamojo balso nerodo iniciatyvos išreikšdami savo nuomonę lektorių siūlymo klausimais.



12 pav. **Trkdžiai ribojantys mokymosi galimybes organizacijoje (N=105, %)**

12 paveiksle matomi trukdžiai, kurių didžiausią dalį 95,2% užima lėšų trūkumas apmokėti mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidas. Tai išryškėja tiek 10, tiek 11 paveiksle. Kita priežastis, tai laiko stoka dėl per didelio užimtumo darbe, jį nurodo 82,9% pedagogų. Kaip rodo ir kiti tyrimai (Ušeckienė, Ališauskienė, Targamadžė, 2005), viena pagrindinių mokymosi kliūčių suaugusieji pabrėžia išteklių (finansinių ir laiko) stoką, todėl sutartis su darbdaviu dėl mokymosi be abejonės yra vertinama teigiamai, nes tokiu būdu peržengiamos dvi kliūtys – darbuotojai jaučiasi komfortabiliai tam tikram laikui atsitraukdami iš darbo vietos, be to, sutvarkomi finansiniai mokymosi aspektai (Zuzevičiūtė, Teresevičius, 2008). Kitas aspektas nemažiau svarbus ribojantis ne tik mokymosi, bet ir išmokimo galimybes autoritetingų lektorių trūkumas, jį nurodo daugiau kaip pusė pedagogų (70,5%). Tačiau, remiantis 6 lentelėje pateiktais duomenimis 85,7% pedagogų nurodo, kad visuomet dalyvauja mokymuose, nes mano, kad ir mažiausiai vykę mokymais gali būti naudingi. Tai leidžia teigti, kad pedagogai tobulinasi įvairiuose vykdomuose užsiėmimuose kvalifikacijai kelti, neatsižvelgiant į lektoriaus kompetetingumą ir gautas žinias geba pritaikyti savo darbe.

Rezultatai (12pav.) rodo, kad administracija skatina tobulėti, nes tik maža pedagogų dalis (8,6%) pažymėjo, kad administracija mokytis neskatina. Tačiau, kaip rodo kiti atlikti tyrimai (Teresevičienė, Zuzevičiūtė, Rutkienė, 2006), kai kuriais atvejais kai kuriose organizacijose neigiamas administracijos požiūris į profesinio mobilumo skatinimą nurodomas kaip ketvirta svarbiausia tobulėti trukdanti priežastis. Todėl prasminga ir toliau analizuoti, kaip padėti organizacijoms, darbdaviams kurti palankias mokymosi sąlygas, t. y. organizuoti tinkamą profesinį mokymą (Zuzevičiūtė, Teresevičius, 2008).



13 pav. Galimybių vystyti karjerą organizacijoje kryptys ir jų vertinimas balais (N=105, %)

13 pav. matomi rezultatai, siekiant sužinoti kaip pedagogai įvertina (balais) galimybes tobulinti kompetencijas, siekti kvalifikacinės kategorijos organizacijoje ir kaip vertina (balais) galimybę projektuoti karjerą t.y. siekti administracinio, vadovaujamo darbo pareigų. 10 ir 1 balas buvo dažniausi skaičiai. Dauguma pedagogų *didžiausiu* balu įvertino galimybes tobulinti kompetencijas, kelti kvalifikacinę kategoriją, tikėtina, kad dauguma pedagogų kvalifikacines kategorijas jau įgyję, o tie kurie jų dar neturi taip pat siekia įgyti ir organizacija jiems galimybes suteikia. *Mažiausiu* balu - 1, įvertino didžioji dauguma pedagogų, tai rodo, kad organizacija nesudaro galimybių projektuoti savo karjeros, sieti jos su vadovujamu ar administraciniu darbu.

Pedagogo kvalifikacijos tobulinimas vaidina esminį vaidmenį jo karjere. R. Laužackas ir kt. įvardija du profesinės kvalifikacijos tobulinimo tikslus: profesinį prisitaikymą ir profesinį augimą. Profesinio prisitaikymo bruožas – reaguoti į pasikeitusius kvalifikacinius reikalavimus, kai sprendžiamas prieštaravimas tarp mokytojui išaugusių reikalavimų ir jo pasirengimo. Kvalifikacijos tobulinimo tikslas – atitikti augančius reikalavimus. Profesinio augimo kvalifikacijos tobulinimas įgalina judėti „horizontaliai“ (veikla susijusi su profesiniu specializavimusi) arba „vertikaliai“ (su pareigų, reikalaujančių naujų mokėjimų, užėmimu), t. y. vykdyti tas veiklos funkcijas, kurias atitinka papildomai įgytos kvalifikacijos (Gedvilienė, Laužackas, Tūtlys, 2010).

Organizacijos sukurta mokymuisi tinkama aplinka, suteikia galimybę mokytis ne tik savarankiškai, bet ir grupėse, sujungia mokymosi galimybes ir organizacinę plėtrą.

10 lentelė

Organizacijoje vykusių mokymų poveikis kvalifikacijai ir asmenybei (N=105, %)

		Procentinis pasiskirstymas
Patobulintos kompetencijos man sudarė galimybes užimti aukštesnes pareigas;	Sutinku	60,0
	Abejoju	31,4
	Nesutinku	8,6
Manimi daugiau pasitiki kolegos;	Sutinku	86,7
	Abejoju	13,3
Sustiprėjo mano autoritetas institucijoje;	Sutinku	54,3
	Abejoju	45,7
Aš pati(-s) daugiau pasitikiu savo jėgomis;	Sutinku	86,7
	Abejoju	8,6
	Nesutinku	2,9
Padaugėjo įpareigojimų institucijoje;	Sutinku	34,3
	Abejoju	62,9
	Nesutinku	2,9
Tėvai labiau manimi pasitiki;	Sutinku	37,1
	Abejoju	62,9
Mano nuomonė diskutuojant tapo svaresnė;	Sutinku	39,0
	Abejoju	57,1
	Nesutinku	3,8
Socialinės garantijos;	Sutinku	42,9
	Abejoju	53,3
	Nesutinku	3,8
Vadovai labiau atsižvelgia į norus ir poreikius;	Sutinku	17,1

	Abejoju	76,2
	Nesutinku	5,7
Mano veikla tapo efektyvesnė;	Sutinku	90,5
	Abejoju	9,5
Patobulėjo darbo metodika su ugdytiniais veiklos metu;	Sutinku	90,5
	Abejoju	6,7
	Nesutinku	2,9

10 lentelėje galima matyti, kad didžioji dalis pedagogų po mokymų gali užsiimti efektyvesne veikla (90,5%), patobulėjo jų darbo metodika su ugdytiniais, ėmė daugiau patys pasitikėti savo jėgomis ir jais daugiau pasitiki kolegos. Mokymų poveikis, pedagogų nuomone, ne taip ženkliai atspindi organizacijos mastu ir santykių su vadovais bei tėvais plotmėje – tik 17,1% pedagogų nurodo, kad vadovai labiau atsižvelgia į jų norus ir poreikius, 37,1%, kad jais labiau pasitiki tėvai, 34,3% nurodo, kad padaugėjo įsipareigojimų organizacijoje. Taigi apibendrinant galima teigti, kad kvalifikacijos kėlimo renginių poveikis dažniau būna asmeninis, taikytinas tik konkretaus pedagogo ugdymo veikloje nei globalus.

2004 m. buvo atliktas tyrimas siekiant išsiaiškinti pedagogų kvalifikacijos tobulinimosi poreikių tenkinimus. Tyrimas atskleidė panašius rezultatus, kad pedagogams labiausiai rūpi savo srities žinių gilinimui skirti renginiai (92%) ir renginiai, skirti ugdymo įgūdžius tobulinti, naujiems metodams taikyti, ugdymo procesui gerinti (90%) (Švietimo būklės tyrimų apžvalga, 2008).

Atviru klausimu buvo paklausta, kokių pedagogai turi pasiūlymų, kaip jie skatintų veikti organizacijoje. Į šį klausimą atsakė tik 11,4% pedagogų, teigdami jog apmokėtų visas mokymų išlaidas, daugiau domėtūsi kas pedagogui naudinga ir reikalinga tobulėjimo organizacijoje atžvilgiu, organizuotų edukacines išvykas. Didžioji dauguma 88,6% pasiūlymų nepateikė.

IŠVADOS

Teorinės literatūros analizė parodė, kad:

1. Ugdymo institucijoje esama kvalifikacijos tobulinimo sistema yra vienas iš faktorių, siekiant užtikrinti galimybes būti mobiliam tiek horizontaliuoju, tiek ir vertikaliuoju lygiu. Mokantis yra laiduojamas ne tik tobulinimosi, bet ir karjeros galimybes, t.y. nors ir netiesiogiai, bet išlaikomos vertikaliojo mobilumo galimybės. Laikomasi nuomonės, kad kuo geresnės galimybės yra tobulinti savo kompetencijas, o įgyjama patirtis ir žinios yra reikšmingesnės pedagogui profesiniu, pedagoginiu ir asmeniniu požiūriu, tuo didesnės galimybės siekti karjeros.
2. Kvalifikacijos tobulinimo skatinimas organizacijoje – tai etapas, kuomet pedagogas yra motyvuojamas įvairiomis formomis (formaliai, neformaliai, informaliai) bei kitokiais būdais tobulinti ir plėtoti savo profesines žinias, įgūdžius, keisti požiūrį, nuostatas, įgyti naujų kompetencijų, reikalingų kokybiškam ir profesionaliam darbui atlikti. Formaliai įgytos žinios, gebėjimai, praktinė patirtis dažnai papildomos neformaliai ir informaliai įgytomis. Idealus variantas, kada pedagogas išbando kelias kvalifikacijos tobulinimo formas profesiniam mobilumui plėtoti horizontaliuoju ir vertikaliuoju lygmeniu.
3. Organizacijos skatinimas tobulėti laikomas kokybiškas ir rezultatyvus tuomet, kai atitinka organizacijos tikslus ir tenkina vartotojo keliamus reikalavimus, poreikius. Išryškėja tai, jog kvalifikacijos tobulinimo kokybė turi įtakos ir ikimokyklinės įstaigos veiklos kokybei.
4. Pažymėtina, kad organizacijoje esanti kvalifikacijos tobulinimo sistema neatsiejama nuo visapusiško pedagogo tobulėjimo. Apgalvota ikimokyklinių ugdymo įstaigų kvalifikacijos tobulinimo politika, laiduoja sąlygas pedagogo profesinio mobilumo skatinimui vertikaliuoju bei, nors ir netiesiogiai, horizontaliuoju aspektais.

Empirinis tyrimas parodė, kad:

5. Vertinant įstatyminės bazės aspektu, pedagogams yra laiduojama galimybė tobulinti kvalifikaciją. O tai leidžia manyti, kad pasinaudodami dokumentais įteisintomis kvalifikacijos tobulinimo galimybėmis pedagogai turi galimybes išlikti mobiliais. Ypač tai pasakytina apie horizontalųjį mobilumą. Tuo tarpu vertikalusis mobilumas lieka kaip ir išdava horizontaliojo mobilumo ir priklauso daugiau nuo paties pedagogo – kopimas karjeros laiptais nėra reglamentuojamas dokumentų, privalomas ar kitaip išreikštas įstatymais.

6. Didžioji dalis pedagogų savo organizacijos pastangomis rūpintis kvalifikacijos kėlimu yra patenkinti ir vertina jas gerai ir labai gerai. Pedagogai nurodė, kad kvalifikacijos kėlimo poreikiai stebimi ir į juos atsižvelgiama. Maždaug pusė pedagogų nurodė, ugdymo įstaigų pedagogų kvalifikacijos kėlimo poreikiai tiriami epizodiškai, rečiau periodiškai - pedagogų ar tėvų anketinėmis apklausomis, individualiais pokalbiais. Tikėtina, kad siekiant užtikrinti praktines profesinio mobilumo galimybes, būtų tikslinga periodiškiau analizuoti pedagogų poreikius kvalifikacijos tobulinimui ir jų pagrindu esant reikalui atlikti korekcijas kvalifikacijos tobulinimui institucijoje.

7. Pedagogus tobulintis kvalifikaciją motyvuoja vidiniai veiksniai (noras tobulėti, įgyti naujų žinių ir įgūdžių, naujas žinias pritaikyti ugdant vaikus) ir išoriniai veiksniai (administracijos, vadovų reikalavimai, atestacijos reikalavimai). Didžioji dalis pedagogų nurodo, kad jie yra skatinami mokytis ir tobulėti, tačiau susiduriama su organizacinėmis ir/ar finansinėmis kliūtimis. Tai leidžia manyti, kad pašalinus organizacinius ir finansinius nesklandumus, būtų galima paskatinti pedagogus tobulintis, o kartu ir būti mobilesniais profesiniu požiūriu.

8. Trys pagrindiniai informacijos šaltiniai apie kvalifikacijos kėlimą yra administracijos ir vadovų suteikiama informacija, internetiniai šaltiniai/spauda, kiti pedagogai ir kolegos. Informacijai apie kvalifikacijos kėlimą pateikti dažniau naudojamosi tradiciniais būdais: viešai skelbiama skelbimų lentoje, organizuojama metodinė veikla gerajai patirčiai skleisti, informuoma apie galimą lėšų sumą kvalifikacijos kėlimo poreikiams tenkinti.

9. Daugiausiai pedagogai informacijos apie kvalifikacijos tobulinimą priemonių tinkamumą taip pat gauna iš įstaigos vadovų, taip pat metodiniame ratelyje arba iš švietimo skyrių, kurių veiklos tinkamumą vertina prasčiau.

10. Pedagogų kvalifikacijos kėlimo renginiai dažniausiai apima specifinius profesinių įgūdžių tobulinimo renginius kaip ugdytinių pasiekimų vertinimą, ugdymo turinio planavimą, informacinių technologijų panaudojimą ugdymo procese, tačiau pastaruoju metu labiausiai pedagogams trūksta su psichologinių-socialinių įgūdžių ugdymu susijusių žinių, tokių kaip vaikų emocijų valdymo, dėmesio koncentravimo įgūdžių ugdymo, darbo su tėvais organizavimo.

11. Pedagogai iš dalies palankiai vertina vykdomus mokymus, mato jų būtinybę, nėra kritiškai jų turinio atžvilgiu ir siekia mokymų metu įgytą patirtį pritaikyti darbe ir pasidalinti ja su

kolegomis. Kadangi vyrauja dažniausiai tradicinės mokymų formos (seminarų ir mokymų forma), jie pageidauja platesnio integruoto mokymosi galimybių (dalyvavimas kitų įstaigų pedagogų atvirose veiklose, edukacinėse išvykose, rajono, šalies renginiuose, atvirose diskusijose, forumuose, projektuose). Tai rodo, kad jie turi išreiktą poreikį mokymų metu būti aktyviais dalyviais, todėl tikslinga į tokias formas ir būtų orientuoti organizuojamus mokymus.

12. Didžioji dalis pedagogų patobulinę kvalifikaciją gali užsiimti efektyvesne veikla, patobulėjo jų darbo metodika su ugdytiniais, ėmė daugiau patys pasitikėti savo jėgomis ir jais daugiau pasitiki kolegos. Kaip matyti, didesnės galimybės yra plėtoti horizontaliajam mobilumui, bet patobulintos kompetencijos netiesiogiai sudaro ir vertikaliojo mobilumo galimybes.
13. Teorinis ir empirinis tyrimas patvirtino hipotezę, kad tyrinėjant ikimokyklinio ugdymo pedagogų mokymosi organizacijoje patirtį galima numatyti jų profesinio mobilumo skatinimo prielaidas ir galimybes.

REKOMENDACIJOS

- Mokyklų administracija turėtų pradėti taikyti šiuolaikiškesnius informacijos apie kvalifikacijos kėlimą sklaidos ir bendradarbiavimo metodus ir skatinti pedagogus tobulinti save ir keistis informacija platesniame diapazone (mokyklų intranetas, internetiniai mokyklų forumai (dokumentų keityklas) gerajai patirčiai skleisti). Taip būtų laiduojamos geresnės galimybės profesiniam horizontaliajam mobilumui užtikrinti.
- Mokyklų administracija turėtų daugiau organizuoti mokymus, kuriuose pedagogai galėtų išlikti aktyviais mokymosi proceso dalyviais, o ne pasyviais klausytojais. Tai galėtų būti išvykstamieji seminarai, bendradarbiavimo renginiai, bendros tarpinstitucinės veiklos projektai, kuriuose būtų galima dalytis gerąja praktika.
- Mokyklų administracija turėtų ieškoti naujų finansavimo šaltinių pedagogų kvalifikacijos kėlimui skatinti (fondų remiami mainų, edukacijos, mokymosi visą gyvenimą projektai, konferencijos)
- Mokyklų administracija tikslinga periodiškiau tirti institucijos pedagogų mokymosi poreikius išryškinant konkrečias, pedagogams patrauklias mokymosi formas, turinio aktualumą, sklaidos galimybes, įvertinti vykdomų mokymo temų patrauklumą, tinkamumą ir reikalingumą, nustatyti, kokios žinios ir įgūdžiai darosi būtini šiuolaikiniame integruotame mokymo procese.
- Mokyklų administracija turėtų atkreipti dėmesį į mokymų patirties pasidalijimo po mokymų etapą – tikėtina, kad tradiciniai patirties perdavimo būdai nėra itin efektyvūs gerajai patirčiai skleisti, turėtų būti apgalvoti interaktyvūs būdai informacijai skleisti ir pritaikyti.

LITERATŪRA

1. Augienė D. (2009). Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje. Šiauliai
2. Augienė D., Malinauskienė D. (2007). Pedagogų karjeros pokyčiai socialinių transformacijų kontekste. *Pedagogika*, (86).
3. Bankauskienė N., Augustinienė A., Čiučiulkienė N. (2009). Kaip parengti kvalifikacijos tobulinimo programą. Kaunas
4. Barkauskaitė M. (2001). Mokytojų kvalifikacijos kėlimas – nuolatinio mokymosi pagrindas. *Pedagogika*, (52).
5. Bubelienė D. (2004). Laiko reikšmingumas mokytojo vaidmenų kaitos kontekste. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 4 (11).
6. Bučiūnienė I. (1996). Įmonės darbuotojų motyvavimo tikslai ir priemonės. *Socialiniai mokslai. Vadyba*. Nr. 4 (8)
7. Competencies for Early Childhood Professionals. 2008. [žiūrėta 2013.02.26]. Prieiga per internetą: <http://www.earlychildhood.virginia.gov/documents/Competencies.pdf>
8. Dabartinės Lietuvių kalbos žodynas (2002). Vilnius
9. Dačiulytė R., Dromantienė L., Indrašienė V., ir kt. (2012). Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo modelis. Vilnius. [žiūrėta 2012.11.21]. Prieiga per internetą: http://www.upc.smm.lt/projektai/pkt/naujienos/modelis/PKT_modelis.pdf
10. Dautartas J, Rukštelienė N. (2006). Mokymosi visą gyvenimą motyvacija: pedagogų požiūris. *Pedagogika*, Nr. (83).
11. Duoblenė L. (2006) Šiuolaikinio ugdymo filosofija: refleksijos ir dialogo link. Vilnius: Tyto alba.
12. Foley G. (2007). Suaugusiųjų mokymosi metmenys. Suaugusiųjų švietimas globalizacijos laikais. Vilnius
13. Fullan M. (1999). Pokyčių jėgos: skverbiasi į ugdymo reformos gelmes. Vilnius.
14. Gaučaitė R. (2004). Būsimojo mokytojo profesinio mobilumo skatinimas per choreografinės veiklos praktiką. *Mokytojų ugdymas*, Nr.(3).
15. Gedvilienė G., Laužackas R., Tūtlys V. (2010). Bendrojo ugdymo mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai. Kaunas. [žiūrėta 2013.02.16]. Prieiga per internetą: http://edukologija.vdu.lt/lt/system/files/Mokslo%20studija_Gedviliene.pdf

16. Gerčienė – Leonienė A., Ragauskienė I. (2011). Sėkmingas suaugęs žmogus. Ar prie to gali prisidėti ikimokyklinės įstaigos pedagogas? [žiūrėta 2013.02.02]. Prieiga per internetą: <http://www.ikimokyklinis.lt/index.php/straipsniai/bendri-straipsniai/sekmingas-suauges-zmogus-ar-prie-to-gali-prisideti-ikimokyklines-istaigos-pedagogas-/11141>
17. Giddens A. (2005). Sociologija. Kaunas.
18. Grakauskas Ž., Valickas A. (2007) Studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymo vadovas konsultantui. Vilnius
19. Gudauskienė S. (2007). Žinių visuomenės link: organizacijos darbuotojo kompetencijų poreikis. *Informacijos mokslai*, (40).
20. Guskey T., R. (2004). Profesinio tobulinimosi vertinimas. Vilnius
21. Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogo rengimo standartas, (2008). [žiūrėta 2013. 02. 12]. Prieiga per internetą: <http://www.kpmc.lt/Skelbimai/31%20standartas/Ikimokyklinio%20ir%20priesmokyklinio%20ugdymo%20pedagogo.pdf>
22. Ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo plėtros 2007-2013 metų programa, (2007)[žiūrėta 2013. 02. 22]. Prieiga per internetą: http://www.lsa.smm.lt/docs/Memorandumas_2001.doc
23. Jurašaitė – Harbison E. (2004). Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės kompetencijos kaip tęstinio profesinio mokymo(si) funkcija: kompetencijų, modelio įgyvendinimas, įvertinimas. *Pedagogika*, (71).
24. Jurašaitė-Harbison E. (2005). Kaip pedagogas kvalifikaciją kelia kiekvieną dieną. *Žvirblių takas*, (6).
25. Lambert L., (2011) Lyderystės gebėjimai ir tvari mokyklų pažanga. Vilnius – švietimo ir moksli ministerija.
26. Laužackas R, Gedvilienė G., Tūtlys V., Juozaitienė D. (2008). Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai. *Pedagogika*, (89).
27. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Monografija. Kaunas
28. Laužackas R. (2005). Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas. Kaunas
29. Laužackas R., Teresevičienė M., Stasiūnaitienė E. (2005). Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi. Monografija. Kaunas. VDU
30. Laužackas, R., Dienys, V. (2004). Profesijos mokytojų strateginių kompetencijų nustatymo ir jų kvalifikacijos tobulinimo modulių rengimo metodika. Vilnius.
31. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, (2003). [žiūrėta 2013. 03. 21]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=364830&p_query=&p_tr2=

32. Luobikienė I., Gužčinskienė J., Palidauskaitė J., Vaitkienė R. (1997). Sociologijos pagrindai.
33. Metodinės rekomendacijos mokytojų veiklai vertinti, (2007). [žiūrėta 2012.12.07]. Prieiga per internetą: http://www.pprc.lt/metodineveikla/metodines_rekomendacijos.pdf
34. Mohan R. P. (2010) .Early career teachers' quit intentions: implications for teacher education. International Journal of Educational Management, Vol. 24 Iss: 6 [žiūrėta 2013.02.26]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1876345>
35. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas, (2001). [žiūrėta 2012.12.09]. Prieiga per internetą: www.lssa.smm.lt/docs/Memorandumas_2001.doc
36. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija. (2004). [žiūrėta 2013.05.02]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=329216&p_query=&p_tr2=
37. Mokytojo profesijos kompetencijos aprašas, (2007). [žiūrėta 2013. 03. 21]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/prtm/docs/mkt/2007-01-15-ISAK-54.pdf>
38. Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatai, (2008). [žiūrėta 2013. 03. 21]. Prieiga per internetą: http://www.upc.smm.lt/tobuliniimas/atestacija/MAN_aktuali_redakcija.pdf
39. Monkevičienė O. (2005). Socialinis mobilumas: aukšto ir žemo socialinio statuso šeimose augančių vaikų laimėjimai.
40. Motiejūnienė E., Žadeikienė L. (2009). Kompetencijų ugdymas: išūčiai ir galimybės. *Pedagogika*, (95)
41. Ohio's Early Childhood Core Knowledge & Competencies. 2008. [žiūrėta 2013.02.26]. Prieiga per internetą: <http://www.ohpdnetwork.org/documents/CoreKnowledge.pdf>
42. Oplatka I. (2007). The context and profile of teachers in developing countries in the last decade: A revealing discussion for further investigation. Journal of Educational Management, Vol. 21 Iss: 6 [žiūrėta 2013.02.26]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1621922>
43. Organizacijos valdymo pagrindai. Paskaitų konspektas. (1998). Kaunas
44. Palujanskienė A. (2002). Vidinė profesijos pedagogo motyvacija darbo veikloje. *Pedagogika*, (59).
45. Pasvalio darželio-mokyklos „N“ 2011 – 2013 metų strateginis veiklos planas. [žiūrėta 2013.06.01]. Prieiga per internetą: http://liepaite.pasvalys.lt/images/stories/PROGRAMOS/2011-2013_STRATEGINIS.pdf

46. Pavyzdinis auklėtojo pareigybių aprašas, (2005). [žiūrėta 2013. 03. 06]. Prieiga per internetą:
http://www.smm.lt/veikla/docs/Mokytojo%20pavyzdis%20pareigubes%20aprasas_galutinis.pdf
47. Pedagogų kompetencijos, mentoriaus rengimo vadovėlis, dėstytojo knyga, 2008. Kaunas.
48. Pedagogų kompetencijų raška ugdymo procese. 2007. Vilnius.
49. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcija. 2012. [žiūrėta 2012.11.27]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/docs/ISAKprojektas2012-05-152.pdf>
50. Pedagogų rengimo koncepcija, 2004. [žiūrėta 2013.01.22]. Prieiga per internetą: [www.smm.lt/teisine_baze/docs/.../2004-09-16-ISAK-1441\(2\).doc](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/.../2004-09-16-ISAK-1441(2).doc)
51. Petkevičiūtė N., Kaminskytė E. (2003). Vadybinė kompetencija: teorija ir praktika. [žiūrėta 2013.02.26]. Prieiga per internetą: http://www.lb.lt/leidiniai/pinigu_studijos2003_1/petkeviciute.pdf
52. Schieb L. J., Karabenick S. A. (2011) Math and Science Partnership Motivation Assessment Program, University of Michigan. [žiūrėta 2013.02.26]. Prieiga per internetą: <http://hub.mspnet.org/index.cfm/22284>
53. Smilgienė J. (2012). Ikimokyklinių ugdymo pedagogų kompetencijų tobulinimo poreikis bei galimybės dalyvaujant profesinėje veikloje. *Mokytojų ugdymas*, 18 (1).
54. Stankevičiūtė K., Bielinienė I., Zimblienė B., Gudelevičienė D., Novicka A., Bisikirskienė V. (2009). Ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesijos kompetencijos įsivertinimas. *Pedagogika*, (93)
55. Suaugusiųjų mokymas ir konsultavimas. Mentorius rengimo vadovėlis. Dėstytojo knyga, (2008).
56. Šavareikienė D., Dubinas V. (2003). Integruota vadybinio proceso motyvacija. Šiauliai.
57. Šiaudinis A. (2011) Ikimokyklinės ugdymo įstaigos auklėtojo pareigos ir atsakomybė. III dalis. [žiūrėta 2013.03.07]. Prieiga per internetą: <http://www.ikimokyklinis.lt/index.php/straipsniai/specialistams/ikimokyklines-ugdymo-istaigos-aukletejo-pareigos-ir-atsakomybe-iii-dalis/10059>
58. Švietimo būklės tyrimų apžvalga (2008), Vilnius.
59. Teresevičienė M., Rutkauskienė D., Volungevičienė A., Zuzevičiūtė V., Rutkienė A., Targamadžė A. (2008). Nuotolinio mokymo(si) taikymo galimybės tęstinio profesinio mokymo plėtrai skatinti. Kaunas. [žiūrėta 2012.11.18]. Prieiga per internetą: http://www.lvu.lt/cms/files/lieadm/resources/3090_Nuotolinis_mokymas_PRESS.pdf
60. Trakšėlys, K.(2008). Mokytojų požiūris į profesinius reikalavimus. *Pedagogika*. Nr.92

61. Traškelys K. (2010). Suaugusiųjų mokymasis organizacijoje. *Jaunųjų mokslininkų darbai*. Nr. 4. (29)
62. Vadovo, jo pavaduotojo ugdymui, mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) kvalifikacijos tobulinimo aprašas, (2011). [žiūrėta 2013.01.10]. Prieiga per internetą: <http://www.gluosnis.mir.lt/files/File/aTESTACIJOS%20NUOSTATAI.pdf>
63. Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatos, (2003). [žiūrėta 2013.01.10]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/ti/docs/strategija2003-12.doc>
64. Visockienė O., Šiaučiukėnienė L. (2000). Kritinio mąstymo ugdymo būdų pagrindimas konstruktyvizmo teorijos požiūriu. *Socialiniai mokslai*, 3 (24).
65. Zaukienė A. (2003). Pradinių klasių mokytojų mokymosi poreikis. *Pedagogika*, (68).
66. Zuzevičiūtė V. (2006). Suaugusiųjų mokymosi poreikiai ir jų tyrimai. Kaunas.
67. Zuzevičiūtė V., Teresevičius T. (2008). Besimokančios organizacijos kūrimo prielaidos. [žiūrėta 2013.02.26]. Prieiga per internetą: <http://archive.minfolit.lt/arch/16501/16995.pdf>

PRIEDAI

ANKETA IKIMOKYKLINIO UGDYMO PEDAGOGAMS

Šios apklausos tikslas - ištirti ikimokyklinių įstaigų pedagogų profesinio mobilumo skatinimo prielaidas ir galimybes tiriant mokymosi organizacijoje patirtį.

Anketa yra anoniminė. Joje nėra „teisingų“ ir „neteisingų“ atsakymų. Jums reikėtų išsirinkti ir pažymėti tokį atsakymo variantą, kuris tiksliausiai atspindėtų Jūsų nuomonę.

DĖKOJU UŽ BENDRADARBIAVIMĄ. SĖKMĖS!

Jums tinkantį variantą žymėkite štai taip

1. Jūsų lytis:	1.1. Jūsų amžius:	1.2. Jūsų išsilavinimas:
<input type="checkbox"/> Moteris <input type="checkbox"/> Vyras	<input type="checkbox"/> iki 26 metų <input type="checkbox"/> 26 - 30 metų <input type="checkbox"/> 31 - 35 metų <input type="checkbox"/> 36 - 40 metų <input type="checkbox"/> 41 - 45 metų <input type="checkbox"/> 45 - 50 metų ir daugiau.	<input type="checkbox"/> aukštesnysis <input type="checkbox"/> aukštasis koleginiis <input type="checkbox"/> aukštasis neuniversitetinis <input type="checkbox"/> aukštasis universitetinis <input type="checkbox"/> tęsiu studijas (studijuoju)

1.3. Jūsų turima profesinė kvalifikacinė kategorija:	1.4. Kiek metų dirbate pedagoginį darbą:	1.5. Jūs dirbate ikimokyklinėje ugdymo įstaigoje kuri yra:
<input type="checkbox"/> Auklėtoja <input type="checkbox"/> Vyresnioji auklėtoja <input type="checkbox"/> Auklėtoja metodininkė <input type="checkbox"/> Auklėtoja ekspertė	<input type="checkbox"/> iki 5 metų <input type="checkbox"/> nuo 5 iki 10 metų <input type="checkbox"/> nuo 10 iki 15 metų <input type="checkbox"/> nuo 15 iki 20 metų <input type="checkbox"/> nuo 20 iki 25 metų <input type="checkbox"/> nuo 25 iki 30 metų <input type="checkbox"/> nuo 30 ir daugiau metų	<input type="checkbox"/> Mieste <input type="checkbox"/> Rajone

2. Ar institucijoje kurioje dirbate stebimi ir tenkinami darbuotojų mokymosi poreikiai, ar tai daugiau iniciuojate patys savo iniciatyva? (pažymėkite Jums tinkantį pasirinkimą)

- Stebimi ir tenkinami;
 Stebimi, bet netenkinami;
 Tenkinami savo iniciatyva.
 Kita (parašykite)...

3. Įvertinkite dešimties balų skalėje ugdymo institucijos kurioje dirbate, pastangas siekiant užtikrinti sėkmingą darbuotojų mokymąsi organizacijoje: (apibrėžkite situaciją atitinkanti balą)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Ar organizacija kurioje dirbate suteikia pakankamai informacijos apie mokymosi galimybes, vykdomus renginius ne tik savo bet ir kitose institucijose? (pažymėkite tris Jums tinkančius pasirinkimų variantus)

Eil. Nr.	Pasirinkimo variantai	Žymėti
1.	Pakankamai informacijos suteikia administracija, vadovai;	
2.	Ieškasi informacijos internete, spaudoje;	
3.	Sužinau apie galimybes mokytis iš kitų pedagogų - kolegų;	
4.	Sužinau iš savivaldybės švietimo skyriaus pateiktos informacijos;	
5.	Kita (parašykite)...	

5. Kas labiausiai Jus skatina dalyvauti kursuose, seminaruose, mokymuose, projektuose? (pasirinkite ir pažymėkite tris Jums tinkančius pasirinkimų variantus)

Eil. Nr.	Pasirinkimo variantai	Žymėti
1.	Administracija, vadovai;	
2.	Paties noras mokytis ir tobulėti, įgyti naujų žinių;	
3.	Metinėje veiklos programoje išskelti prioritetai;	
4.	Vadovų, kolegų, ugdytinių tėvų siūlymai, pastabos ir kritika;	
5.	Siekimas įgyti kvalifikacinę kategoriją;	
6.	Konkurencija tarp kolegų (auklėtojų);	
7.	Atestacijos reikalavimai;	
8.	Noras naujas žinias pritaikyti ugdant vaikus;	
9.	Karjeros siekis.	
10.	Kita (parašykite)...	

6. Ar Jūsų ugdymo įstaigoje analizuojamas pedagogų mokymasis organizacijoje, jo procesas ir kaita? (įvertinkite kiekvieną teiginį pasirinkdami Jums tinkamiausią variantą)

Eil. Nr.	Teiginiai	Dažnai	Retai	Niekada
1.	Administracija analizuoja pedagogų poreikius, metodus, kurių pagalba naudingiausia mokytis organizacijoje ir tobulinti savo kompetencijas, bei profesinę kvalifikaciją;			
2.	Administracija informaciją apie organizuojamus kvalifikacijos tobulinimo renginius viešai skelbia skelbimų lentoje;			
3.	Administracija tiria poreikius kokių pageidaujama mokymosi formų, būdų, anketine apklausa;			
4.	Administracija domisi ir derina su pedagogu apie patogiausią seminarams, kursams ar kt. laiką;			

5.	Administracija organizuoja metodinę veiklą, gerajai patirčiai skleisti;			
6.	Administracija anketine apklausa domisi tėvų nuomone apie auklėtojos kompetencijas, nes nuo jų žinių ir mokėjimų priklauso darbo su ugdytiniais rezultatai;			
7.	Vadovai, administracija teiraujasi individualiai apie kiekvieno pedagogo poreikius mokymosi klausymais;			
8.	Susirinkimų metu vadovai informuoja kiek lėšų gali skirti pedagogui kvalifikacijos tobulinimo poreikiams tenkinti;			
9.	Organizacija pedagogų mokymusi rūpinasi minimaliai, daugiau savo iniciatyva suteikiu galimybę tobulintis ir gilinti žinias;			
10.	Kita (<i>parašykite</i>)...			

7. Kaip atliekami pedagogų poreikių kvalifikacijos tobulinimui tyrimai (*pasirinkite tik vieng jums tinkamiausią atsakymo variantą*)

Periodiškai Epizodiškai Neatliekami

8. Iš kokių informacijos šaltinių jūs gaunate informacijos apie pedagogų kvalifikacijos tobulinimą, ir kokie šaltiniai, Jūsų nuomone, yra tinkamiausi? (*išsirinkite ir pažymėkite tik po tris pagrindinius šaltinius abiejuose stulpeliuose*)

Eil. Nr.	Teiginiai	Gauna	Tinkamiausi
1.	Informacijos suteikia įstaigos vadovai;		
2.	Pati susirandu informacijos internete;		
3.	Praneša švietimo skyriai;		
4.	Informaciją platina pedagogų kvalifikacijos tobulinimo centras;		
5.	Informaciją gaunu metodiniame ratelyje;		
6.	Dalyvaujant įstaigos renginiuose;		
7.	Informuoja kolegos;		
8.	Pagal pranešimus spaudoje, TV ir pan.		
9.	Kita (<i>parašykite</i>)...		

9. Kokio turinio mokymai dažniausiai vyksta ir kokių pageidautumėte kursuose, seminaruose ir kt.? (*išsirinkite ir pažymėkite visus teiginius abiejuose stulpeliuose*)

Eil. Nr.	Temos	Vyksta	Pageidaučiau

1.	Ugdytinių pasiekimų vertinimo;		
2.	Bendravimo psichologijos;		
3.	Informacinių technologijų panaudojimo ugdymo procese;		
4.	Veiklos diferencijavimo ir mokymo krūvių paskirstymo;		
5.	Ugdymo turinio planavimo;		
6.	Pedagoogo veiklos vertinimo ir įsivertinimo;		
7.	Darbo su tėvais organizavimo;		
8.	Kūrybiškumo ugdymo;		
9.	Darbo su specialiu poreikių vaikais organizavimo;		
10.	Pykčio valdymo;		
11.	Vaikų dėmesio koncentravimo įgūdžių ugdymo;		
12.	Pedagoogo etikos pagrindų;		
13.	Aktualiais socialinės pedagogikos klausimais;		
14.	Kalbos kultūros;		
15.	Užsienio kalbos;		
16.	Kita (<i>parašykite</i>)...		

10. Kokių kompetencijų tobulinimui skiriamas didžiausias dėmesys ir kurioms norėtumėte skirti daugiau dėmesio? (išsirinkite ir pažymėkite tik po tris pagrindinius šaltinius abiejuose stulpeliuose).

Eil. Nr.	Kompetencijos	Skiriamas	Norėčiau daugiau dėmesio
1.	komunikacinė ir informacijos valdymo;		
2.	bendravimo ir bendradarbiavimo;		
3.	tiriamosios veiklos;		
4.	reflektavimo ir mokymosi mokytis;		
5.	organizacijos tobulinimo bei pokyčių valdymo;		
6.	informacinių technologijų naudojimo;		
7.	ugdymo/si aplinkų kūrimo;		
8.	dalyko turinio planavimo ir tobulinimo;		
9.	ugdymo/si proceso valdymo;		
10.	ugdytinių pasiekimų ir pažangos vertinimo;		
11.	ugdytinių motyvavimo ir paramos jiems;		
12.	ugdytinio pažinimo ir jo pažangos pripažinimo;		
13.	profesinio tobulėjimo;		
14.	Kita (<i>parašykite</i>)...		

11. Ar sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais? (įvertinkite kiekvieną teiginį pasirinkdami Jums tinkantį atsakymo variantą).

Eil. Nr.	Teiginiai	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
1.	Mokymų metu gaunu daugiau fragmentinio pobūdžio žinių, informacijos;			
2.	Mokymų metu gautas žinias retai pritaikau praktinėje savo veikloje;			
3.	Žinau, kaip mokymų metu gautas žinias galima pritaikyti praktikoje, tačiau retai tai išbandau;			
4.	Suvokiu, kad mokymai būtini ir negalima atsilikti nuo laiko diktuojamos būtinybės tobulintis;			
5.	Suvokiu, kad tobulintis turiu ne tik aš, bet ir mano kolegos – tik tada galima bus pasiekti norimų rezultatų;			
6.	Visada aktyviai dalyvauju mokymuose, nes manau, kad ir mažiausiai vykę mokymai gali būti labai naudingi;			
7.	Tai, ką sužinojau mokymo(si) metu būtinai išbandau praktikoje ir pasidalinu savo patyrimu su kitais;			
8.	Tai ką patiriu mokymų metu pergalvoju ir ieškau būdų kaip pritaikyti savo darbe;			
9.	Bandau kūrybiškai, o ne tiesmukai pritaikyti mokymų metu įgytą patirtį;			
10.	Mokymuose turėtų pateikti tokia informacija, kurią tiesiogiai būtų galima perkelti į savo veiklos lauką;			
11.	Mokymų metu aktyviai reflektuoju patyrimą, teikiu pasiūlymus mokymų organizatoriams;			
12.	Nematau poreikio su kitais (tėvais, kolegomis) dalintis patirtimi, ką ir kaip darau, išbandau su vaikais – tai mano profesionalumo reikalas.			

12. Kokios mokymosi formos Jums priimtinausios ir atitinka Jūsų poreikius? (pasirinkite vienu, Jums tinkamiausią variantą)

- Formalusis mokymasis (vykstantis švietimo ir mokslo įstaigose, už kurias gaunami pripažinti diplomai, kvalifikacijos);
- Neformalusis mokymasis (vykstantis šalia pagrindinių švietimo ir mokymo sistemų. Toks mokymas teikiamas darbo vietose, arba juo gali užsiimti pilietinės visuomenės organizacijos bei tarnybos, įkurtos formalioms sistemoms papildyti);
- Informalusis (natūralus mokymasis vykstantis kiekvieną dieną, kitaip vadinamas savaiminiu, patirtiniu mokymusi).

Kita (parašykite)...

13. Kokios mokymosi formos dažniausiai siūlomos Jūsų organizacijoje ir kokias norėtumėte, kad siūlytų dažniau? (pasirinkite po tris kiekviename stulpelyje jums aktualiausias formas)

Eil. Nr.	Mokymosi formos	Vyksta	Norėčiau, kad vyktų
1.	Dalyvavimas kursuose, seminaruose;		
2.	Dalyvavimas šalies, rajono ar organizacijos vykdomuose projektuose;		
3.	Dalyvavimas rajono, šalies renginiuose – konferencijose, atvirose diskusijose, forumuose;		
4.	Dalyvavimas kolegų atvirose veiklose;		
5.	Dalyvavimas kitų įstaigų pedagogų atvirose veiklose;		
6.	Dalyvavimas edukacinėse išvykose;		
7.	Keičiantis neformalia informacija su kolegomis;		
8.	Individualus konsultavimasis su kolegomis;		
9.	Savišvieta;		
10.	Kita (parašykite)...		

14. Koks administracijos požiūris į mokymąsi ir tobulėjimą organizacijoje, Jūsų ugdymo įstaigoje? (pažymėkite tik tris situaciją atspindinčius variantus)

Eil. Nr.	Pasirinkimų variantai	Žymėti
1.	Administracija skatina mokytis ir tobulėti;	
2.	Administracija skatina tobulėti, tačiau ne visuomet sudaromos sąlygos;	
3.	Administracija palaiko ir skatina tuos, kurie aktyviai nuolat mokosi ir tobulėja	
4.	Administracija mokymąsi vertina kaip privalumą, bet neskatina;	
5.	Administracija mokymosi nelaiko vertybe ir neskatina;	
6.	Administracija skatina tobulėti, tačiau ugdytinių tėvai nepatenkinti kuomet su jų vaikais dirba pavaduojantis pedagogas;	
7.	Administracija skatina tobulėti, tačiau kolegos, kuriems tenka pavaduoti išvykus į seminarą, mokymus, kursus ar kt. - nėra patenkinti ir pavaduoja nenoriai;	
8.	Administracija skatina tobulėti, dėl tėvų nusiskundimų (pedagogų žinių stokos ugdymo klausimais);	
9.	Kita (parašykite)...	

15. Kiek dažnai organizacija sudaro galimybę dalyvauti kursuose, seminaruose, mokymuose ir koks yra poreikis? (išsirinkite ir pažymėkite tik po vieną Jums tinkantį atsakymo variantą abiejuose stulpeliuose).

Eil. Nr.	Teiginiai	Sudaro galimybę	Yra poreikis
1.	Vieną kartą per metus;		
2.	Du kartus per metus;		
3.	Tris ir daugiau kartų per metus;		
4.	Nesudaro visai;		
5.	Pagal kiekvieno poreikius;		
6.	Pagal turimas lėšas;		
7.	Kita (parašykite)...		

16. Ar ugdymo įstaiga kurioje dirbate apmoka kvalifikacijos kėlimo - tobulinimosi išlaidas? (pažymėkite situaciją atspindintį tik vieną būdingiausia atsakymą)

Eil. Nr.	Pasirinkimų variantai	Žymėti
1.	Apmokamas tik dalyvio mokestis;	
2.	Apmokama viskas kas susiję su kvalifikacijos tobulinimu;	
3.	Įstaiga tam lėšų neskiria, moka pats ikimokyklinio ugdymo pedagogas;	
4.	Apmokestinimas didžiausia problema mūsų organizacijoje, administracija nesuteikia tikslios informacijos kiek lėšų skirta kvalifikacijos tobulinimui;	
5.	Kita (parašykite)...	

17. Jūsų nuomone, nuo ko labiausiai priklauso sėkmingas mokymasis ir tobulėjimas organizacijoje? (parašykite)

18. Prie kitų pedagogų mokymosi organizacijoje prisidedu (pažymėkite tik penkis Jums tinkamiausius teiginius):

Eil. Nr.	Teiginiai	Žymėti
1.	Skleisdama(s) savo gerą patirtį grįžusi iš mokymų, kursų;	
2.	Aktyviai dalyvaudama(s) atvirų veiklų organizavime ir aptarimuose;	
3.	Besidalindama(s) neformalioje aplinkoje informacija, susijusia su mokymuisi aktualiais klausimais;	
4.	Pasidalindama(s) informacija posėdžių metu;	
5.	Aktyviai naujas žinias taikydama(s) savo darbe ir ta patirtimi pasidalindama(s) su kolegomis;	

6.	Kviesdama(s) koleges pasižiūrėti ir aptarti mano organizuojamų veiklų;	
7.	Siūlydama(s) naujas temas bei lektorius seminarams, mokymams;	
8.	Pasidalindama(s) informacija apie perskaitytas naujas knygas, straipsnius ugdymo(si) klausimais;	
9.	Teigdama(s) pasiūlymus kaip tobulinti institucijoje dirbančių pedagogų kvalifikacijos tobulinimąsi;	
10.	Kita (<i>parašykite</i>)...	

19. Pažymėkite trukdžius, ribojančius Jūsų mokymosi galimybes organizacijoje? (*pažymėkite tik penkis trukdžius, kurie labiausiai apriboja Jūsų mokymosi galimybes organizacijoje*)

Eil. Nr.	Trukdžiai	Žymėti
1.	Lėšų trūkumas apsimokėti mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidas;	
2.	Mokytis organizacijoje trukdo nepalankus vadovų požiūris;	
3.	Laiko stoka dėl per didelio krūvio ir užimtumo darbe;	
4.	Išvykti tobulintis į kursus ar seminarus trukdo sveikatos problemos;	
5.	Išvykti tobulintis trukdo darbdavio nesudaromos galimybės (pavadavimo klausimais);	
6.	Jūsų paties motyvacijos stoka, nenoras tobulėti ir įgyti naujų žinių;	
7.	Organizuojami mokymai netenkina mano poreikių turinio atžvilgiu;	
8.	Mokymai organizuojami netinkamu laiku;	
9.	Mokymuose dėstomos nusibodusios ir visiems seniai žinomos tiesos;	
10.	Nėra jokio skatinimo dalyvauti mokymuose;	
11.	Autoritetingų lektorių trūkumas;	
12.	Kita (<i>parašykite</i>)...	

20. Kuria kryptimi savo organizacijoje Jūs turite galimybių vystyti savo karjerą (įvertinkite balais nuo 1 iki 10, kai 1 – turiu mažai galimybių.....10 – turiu puikias galimybes)

Karjeros vystymo kryptys	Nuo 1 iki 10
Turiu galimybių projektuoti karjerą, t.y. kopti karjeros laipteliais „aukštyn“ (<i>sieti ją su administraciniu, vadovaujamu darbu, siekti tapti ugdymo įstaigos vadovu</i>)	
Turiu galimybių tobulinti kompetencijas, siekti aukštesnės kvalifikacinės kategorijos (<i>vyresniojo auklėtojo, auklėtojo metodininko, auklėtojo eksperto kvalifikacinės kategorijos</i>)	

21. Kaip organizacijoje vykdomi mokymai ir jų metu kelta kvalifikacija prisidėjo prie jūsų karjeros (įvertinkite visus teiginius pasirinkdami Jums tinkamiausią atsakymo variantą).

Eil. Nr.	Teiginiai	Sutinku	Abejoju	Nesutinku
1.	Patobulintos kompetencijos man sudarė galimybes užimti aukštesnes pareigas;			
2.	Manimi daugiau pasitiki kolegos;			
3.	Sustiprėjo mano autoritetas institucijoje;			
4.	Aš pati(-s) daugiau pasitikiu savo jėgomis;			
5.	Padaugėjo įpareigojimų institucijoje;			
6.	Tėvai labiau manimi pasitiki;			
7.	Mano nuomonė diskutuojant tapo svaresnė;			
8.	Socialinės garantijos;			
9.	Vadovai labiau atsizvelgia į norus ir poreikius;			
10.	Mano veikla tapo efektyvesnė;			
11.	Patobulėjo darbo metodika su ugdytiniais veiklos metu;			
12.	Kita (<i>parašykite</i>)...			

22. Kokių turite pasiūlymų, kaip Jūs skatintumėte mokymąsi organizacijoje? (*parašykite*)

Lytis	Dažniai	Procentinis pasiskirstymas
Moteris	105	100,0

Amžius	Dažniai	Procentinis pasiskirstymas
iki 26 metų	2	1,9
26-30 metų	9	8,6
31-35 metų	4	3,8
36-40 metų	11	10,5
41-45 metų	41	39,0
50 + metų	38	36,2
Viso	105	100,0

Išsilavinimas	Dažniai	Procentinis pasiskirstymas
Aukštesnysis	29	27,6
Aukštasis koleginiis	6	5,7
Aukštasis neuniversitetinis	21	20,0
Aukštasis universitetinis	49	46,7
Viso	105	100,0

Kvalifikacinė kategorija	Dažniai	Procentinis pasiskirstymas
Auklėtoja	19	18,1
Vyresnioji auklėtoja	64	61,0
Auklėtoja metodininkė	21	20,0
Auklėtoja ekspertė	1	1,0
Total	105	100,0

Pedagoginio darbo patirtis	Dažniai	Procentinis pasiskirstymas
Iki 5 metų	6	5,7
Nuo 5 iki 10 metų	8	7,6
Nuo 10 iki 15 metų	10	9,5
Nuo 15 iki 20 metų	19	18,1
Nuo 20 iki 25 metų	25	23,8
Nuo 25 iki 30 metų	16	15,2
30+ metų	21	20,0
Viso	105	100,0

Darbo vieta	Dažniai	Procentinis
--------------------	---------	-------------

		pasiskirstymas
Mieste	96	91,4
Rajone	9	8,6
Viso	105	100,0

Darbuotojų mokymosi poreikių tenkinimas		
	Dažniai	Procentinis pasiskirstymas
Stebimi ir tenkinami	83	79,0
Stebimi bet netenkinami	2	1,9
Tenkinami savo iniciatyva	20	19,0
Viso	105	100,0

Pedagogų kvalifikacijos kėlimo poreikių tyrimo dažnis		
	Dažniai	Procentinis pasiskirstymas
Periodiškai	41	39,0
Epizodiškai	52	49,5
Neatliekami	12	11,4

Pedagogams priimtinos mokymosi formos		
	Dažniai	Procentinis pasiskirstymas
Formalusis mokymasis	47	44,8
Neformalusis mokymasis	34	32,4
Informalus mokymasis	24	22,9

		Procentinis pasiskirstymas
Administracija analizuoja pedagogų poreikius, metodus, kurių pagalba naudingiausia mokytis organizacijoje ir tobulinti savo kompetencijas, bei profesinę kvalifikaciją	Dažnai	49,5
	Retai	43,8
	Niekada	5,7
Administracija informaciją apie organizuojamus kvalifikacijos tobulinimo renginius viešai skelbia skelbimų lentoje	Dažnai	99,0
	Retai	1,0
Administracija tiria poreikius kokių pageidaujama mokymosi formų, būdų, anketine apklausa	Dažnai	45,7
	Retai	38,1
	Niekada	16,2
Administracija domisi ir derina su pedagogu apie patogiausią seminarams, kursams ar kt. Laiką	Dažnai	49,5
	Retai	39,0
	Niekada	11,4
Administracija organizuoja metodinę veiklą gerajai patirčiai skleisti	Dažnai	79,0
	Retai	19,0
	Niekada	1,9
Administracija anketine apklausa domisi tėvų nuomone apie auklėtojos kompetencijas, nes nuo jų žinių ir mokėjimų priklauso darbo su ugdytiniais rezultatai	Dažnai	43,8
	Retai	32,4
	Niekada	23,8
Vadovai, administracija teiraujasi individualiai apie kiekvieno pedagogo poreikius mokymosi klausimais	Dažnai	43,8
	Retai	50,5
	Niekada	5,7
Susirinkimų metu vadovai informuoja kiek lėšų gali skirti pedagogui kvalifikacijos tobulinimo poreikiams tenkinti	Dažnai	70,5
	Retai	23,8
	Niekada	5,7
Organizacija pedagogų mokymusi rūpinasi minimaliai, daugiau savo iniciatyva suteikiu galimybę tobulintis ir gilinti žinias	Dažnai	35,2
	Retai	26,7
	Niekada	38,1

5 PRIEDAS

14/16kl		Ar ugdymo įstaiga kurioje dirbate apmoka kvalifikacijos kėlimo - tobulinimosi išlaidas				
Administracija		Tik dalyvio mokestis	Viskas kas susiję su kvalifikacijos tobulinimu	Moka patį mokymų pedagogas	Administracija nesuteikia tikslios informacijos kiek lėšų skirta kvalifikacijos tobulinimui	p-reikšmė
Skatina mokytis ir tobulėti	Ne	100,0%	,0%	,0%	,0%	N/A
	Taip	49,3%	18,7%	16,0%	16,0%	
Skatina tobulėti, tačiau ne visuomet sudaromos sąlygos	Ne	39,5%	32,6%	14,0%	14,0%	N/A
	Taip	80,6%	,0%	9,7%	9,7%	
Palaiko ir skatina tuos, kurie aktyviai nuolat mokosi ir tobulėja	Ne	73,9%	8,7%	,0%	17,4%	N/A
	Taip	44,4%	22,2%	33,3%	,0%	
Mokymąsi vertina kaip privalumą, bet neskatina	Ne	61,4%	9,6%	14,5%	14,5%	0,013
	Taip	72,7%	27,3%	,0%	,0%	
Mokymosi nelaiko vertybe ir neskatina	Ne	63,8%	13,3%	11,4%	11,4%	N/A
	Taip	63,8%	13,3%	11,4%	11,4%	
Skatina tobulėti, tačiau ugdytinių tėvai nepatenkinti kuomet su jų vaikais dirba pavaduojantis pedagogas	Ne	54,0%	22,0%	24,0%	,0%	N/A
	Taip	72,7%	5,5%	,0%	21,8%	
Skatina tobulėti, tačiau kolegos,	Ne	55,6%	17,8%	13,3%	13,3%	0,474

kuriems tenka pavaduoti išvykus į seminarą, mokymus, kursus ar kt. - nėra patenkinti ir pavaduoja nenoriai	Taip	70,0%	10,0%	10,0%	10,0%	
Skatina tobulėti, dėl tėvų nusiskundimų (pedagogų žinių stokos ugdymo klausimais)	Ne	63,8%	13,3%	11,4%	11,4%	N/A
	Taip	0%	0%	0%	0%	

12/13kl		Kokios mokymosi formos Jums priimtinausios ir atitinka Jūsų poreikius							
		Vyksta				Norėčiau, kad vyktų			
		Formalus	Neformalus	Informalus	p-reikšmė	Formalus	Neformalus	Informalus	p-reikšmė
Dalyvavimas kursuose, seminaruose	Ne	0%	0%	0%	N/A	0%	0%	0%	N/A
	Taip	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%	100,0%	
Dalyvavimas šalies, rajono ar organizacijos vykdomuose projektuose	Ne	42,6%	26,5%	50,0%	0,156	83,0%	85,3%	54,2%	0,009
	Taip	57,4%	73,5%	50,0%		17,0%	14,7%	45,8%	
Dalyvavimas rajono, šalies renginiuose – konferencijose, atvirose diskusijose, forumuose	Ne	78,7%	85,3%	58,3%	0,051	42,6%	41,2%	62,5%	0,207
	Taip	21,3%	14,7%	41,7%		57,4%	58,8%	37,5%	
Dalyvavimas kolegų	Ne	38,3%	23,5%	16,7%	0,118	78,7%	85,3%	95,8%	0,164

atvirose veiklose	Taip	61,7%	76,5%	83,3%		21,3%	14,7%	4,2%	
Dalyvavimas kitų įstaigų pedagogų atvirose veiklose	Ne	70,2%	76,5%	75,0%	0,803	51,1%	52,9%	37,5%	0,460
	Taip	29,8%	23,5%	25,0%		48,9%	47,1%	62,5%	
Dalyvavimas edukacinėse išvykose	Ne	83,0%	88,2%	87,5%	0,769	31,9%	20,6%	16,7%	0,293
	Taip	17,0%	11,8%	12,5%		68,1%	79,4%	83,3%	
Keičiantis neformalia informacija su kolegomis	Ne	70,2%	88,2%	79,2%	0,152	61,7%	70,6%	75,0%	0,476
	Taip	29,8%	11,8%	20,8%		38,3%	29,4%	25,0%	
Individualūs konsultavimas su kolegomis	Ne	95,7%	97,1%	91,7%	0,622	74,5%	70,6%	91,7%	0,143
	Taip	4,3%	2,9%	8,3%		25,5%	29,4%	8,3%	
Savišvieta	Ne	95,7%	97,1%	91,7%	0,622	89,4%	82,4%	91,7%	0,506
	Taip	4,3%	2,9%	8,3%		10,6%	17,6%	8,3%	

4a/8		Pakankamai informacijos suteikia administracija, vadovai					
		Gauna			Tinkamiausi		
		Nesuteikia	Suteikia	p-reikšmė	Nesuteikia	Suteikia	p-reikšmė
Informacijos suteikia įstaigos vadovai	Ne	33,3%	13,3%	0,052	6,7%	22,2%	0,163
	Taip	66,7%	86,7%		93,3%	77,8%	
Pati susirandu informacijos internete	Ne	80,0%	60,0%	0,052	66,7%	67,8%	0,932
	Taip	20,0%	40,0%		33,3%	32,2%	
Praneša švietimo skyriai	Ne	20,0%	37,8%	0,182	40,0%	38,9%	0,935
	Taip	80,0%	62,2%		60,0%	61,1%	
Informaciją platina pedagogų kvalifikacijos tobulinimo centras	Ne	73,3%	71,1%	0,86	26,7%	53,3%	0,056
	Taip	26,7%	28,9%		73,3%	46,7%	
Informaciją gaunu metodiniame rate lyje	Ne	26,7%	40,0%	0,325	73,3%	57,8%	0,255
	Taip	73,3%	60,0%		26,7%	42,2%	
Dalyvaujant įstaigos renginiuose	Ne	93,3%	90,0%	0,684	100,0%	94,4%	0,350
	Taip	6,7%	10,0%		,0%	5,6%	

Informuoja kolegos	Ne	73,3%	86,7%	0,183	93,3%	78,4%	0,177
	Taip	26,7%	13,3%		6,7%	21,6%	
Pagal pranešimus spaudoje, TV ir pan.	Ne	93,3%	91,1%	0,776	100,0%	96,7%	0,473
	Taip	6,7%	8,9%		,0%	3,3%	

4b/8		Ieškasi informacijos internete, spaudoje					
		Gauna			Tinkamiausi		
		Neieškau	Ieškau	p-reikšmė	Neieškau	Ieškau	p-reikšmė
Informacijos suteikia įstaigos vadovai	Ne	13,0%	17,1%	0,643	26,1%	18,3%	0,409
	Taip	87,0%	82,9%		73,9%	81,7%	
Pati susirandu informacijos internete	Ne	73,9%	59,8%	0,214	78,3%	64,6%	0,217
	Taip	26,1%	40,2%		21,7%	35,4%	
Praneša švietimo skyriai	Ne	47,8%	31,7%	0,153	39,1%	39,0%	0,993
	Taip	52,2%	68,3%		60,9%	61,0%	
Informaciją platina pedagogų kvalifikacijos tobulinimo centras	Ne	69,6%	72,0%	0,823	56,5%	47,6%	0,448
	Taip	30,4%	28,0%		43,5%	52,4%	
Informaciją gaunu metodiniame ratelyje	Ne	30,4%	40,2%	0,392	52,2%	62,2%	0,386
	Taip	69,6%	59,8%		47,8%	37,8%	
Dalyvaujant įstaigos renginiuose	Ne	87,0%	91,5%	0,515	95,7%	95,1%	0,916
	Taip	13,0%	8,5%		4,3%	4,9%	
Informuoja kolegos	Ne	78,3%	86,6%	0,326	73,9%	82,5%	0,359
	Taip	21,7%	13,4%		26,1%	17,5%	
Pagal pranešimus spaudoje, TV ir pan.	Ne	87,0%	92,7%	0,386	91,3%	98,8%	0,057
	Taip	13,0%	7,3%		8,7%	1,2%	

4c/8		Sužinau apie galimybes mokytis iš kitų pedagogų - kolegų					
		Gauna			Tinkamiausi		
		Nesuteikia	Suteikia	p-reikšmė	Nesuteikia	Suteikia	p-reikšmė
Informacijos suteikia įstaigos vadovai	Ne	16,0%	16,3%	0,976	24,0%	18,8%	0,567
	Taip	84,0%	83,8%		76,0%	81,3%	
Pati susirandu informacijos internete	Ne	52,0%	66,3%	0,198	56,0%	71,3%	0,155
	Taip	48,0%	33,8%		44,0%	28,8%	
Praneša švietimo skyriai	Ne	24,0%	38,8%	0,178	16,0%	46,3%	0,007
	Taip	76,0%	61,3%		84,0%	53,8%	
Informaciją platina pedagogų kvalifikacijos tobulinimo centras	Ne	60,0%	75,0%	0,147	56,0%	47,5%	0,458
	Taip	40,0%	25,0%		44,0%	52,5%	
Informaciją gaunu metodiniame ratelyje	Ne	56,0%	32,5%	0,035	72,0%	56,3%	0,161
	Taip	44,0%	67,5%		28,0%	43,8%	
Dalyvaujant įstaigos	Ne	88,0%	91,3%	0,629	100,0%	93,8%	0,200

renginiuose	Taip	12,0%	8,8%		,0%	6,3%	
Informuoja kolegos	Ne	96,0%	81,3%	0,073	87,5%	78,5%	0,328
	Taip	4,0%	18,8%		12,5%	21,5%	
Pagal pranešimus spaudoje, TV ir pan.	Ne	96,0%	90,0%	0,350	100,0%	96,3%	0,326
	Taip	4,0%	10,0%		,0%	3,8%	

4d/8		Sužinau iš savivaldybės švietimo skyriaus pateiktos informacijos					
		Gauna			Tinkamiausi		
		Neieškau	Ieškau	p-reikšmė	Nesuteikia	Suteikia	p-reikšmė
Informacijos suteikia įstaigos vadovai	Ne	10,0%	20,0%	0,177	17,5%	21,5%	0,615
	Taip	90,0%	80,0%		82,5%	78,5%	
Pati susirandu informacijos internete	Ne	55,0%	67,7%	0,191	70,0%	66,2%	0,683
	Taip	45,0%	32,3%		30,0%	33,8%	
Praneša švietimo skyriai	Ne	42,5%	30,8%	0,222	50,0%	32,3%	0,071
	Taip	57,5%	69,2%		50,0%	67,7%	
Informaciją platina pedagogų kvalifikacijos tobulinimo centras	Ne	80,0%	66,2%	0,127	52,5%	47,7%	0,632
	Taip	20,0%	33,8%		47,5%	52,3%	
Informaciją gaunu metodiniame ratelyje	Ne	35,0%	40,0%	0,608	52,5%	64,6%	0,218
	Taip	65,0%	60,0%		47,5%	35,4%	
Dalyvaujant įstaigos renginiuose	Ne	92,5%	89,2%	0,579	90,0%	98,5%	0,048
	Taip	7,5%	10,8%		10,0%	1,5%	
Informuoja kolegos	Ne	87,5%	83,1%	0,540	76,9%	82,8%	0,464
	Taip	12,5%	16,9%		23,1%	17,2%	
Pagal pranešimus spaudoje, TV ir pan.	Ne	90,0%	92,3%	0,682	97,5%	96,9%	0,863
	Taip	10,0%	7,7%		2,5%	3,1%	