

ŠIAULI UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

JURGITA ZABURAIT

Karjeros edukologijos studij programos

KE – 7 grup s student

**IKIMOKYKLINI STAIG PEDAGOG KARJEROS
GALIMYB S KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO ASPEKTU**

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadov

Doc. dr. Aušrin Gumuliauskien

Šiauliai, 2010

Darbas originalus J. Zaburait

(studento parašas)

Santrauka

Magistro darbe nagrinėjami ikimokyklinio staig pedagogų karjeros galimybės, siekiama išryškinti kvalifikacijos tobulinimo poreikio tendencijas. **Darbo tikslas** - išanalizuoti ikimokyklinio staig pedagogų karjeros pokyčių tendencijas ir kvalifikacijos tobulinimo poreikius. Tikslui pasiekti buvo iškelti tokie **uždaviniai**: Aptarti karjeros sampratę, profesijos pasirinkimo motyvus ir motyvaciją; išryškinti auklėtojo veiklos specifinį ikimokyklinio ugdymo staigoje; išsiaiškinti ikimokyklinio staig pedagogų profesinės kvalifikacijos tobulinimo poreikį, siekiant karjeros galimybių; remiantis teorini šaltinių analize ir empirinio tyrimo duomenimis pateikiamos rekomendacijos ikimokyklinio ugdymo pedagogų karjeros galimybių plėtojimui. **Hipotezė** : Tikėtina, kad skirtingo amžiaus ikimokyklinio staig pedagogų požiūris karjerai skiriasi. Dauguma pedagogų tobulina kvalifikaciją arba planuoja tai daryti ateityje, siekdami profesinės karjeros.

Tyrimo metu paaiškėjo, jog hipotezė pasitvirtino. Skirtingo amžiaus ikimokyklinio staig pedagogų požiūris karjerai skiriasi, dauguma pedagogų tobulina savo kvalifikaciją arba ketina tai daryti ateityje, nurodydamos kvalifikacijos tobulinimo poreikius. Paaiškėjo, kad mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas naudingas tiek individui, tiek ikimokyklinei staigai, nes padeda rasti vaizdus problemų sprendimus, padidina darbinės veiklos vertę. Taip pat sustiprina darbuotojo pasitikėjimą savo įgūmiais, sukuria platesnes perspektyvas karjerai.

Empirinis tyrimas patvirtino, kad pedagogų kvalifikacijos kėlimas yra motyvuotas ir garantuoja reikiamo kvalifikacijos lygio palaikymą.

Summary

In the Master's Work there are looked into Carrer options for preschool teachers in aspect of Qualification advanced training. **The purpose of work** analysis of pre-school teachers' career patterns and changes in training needs. Trying to attain one's purpose I provided for such goals: Discuss the concept of career, career choices and the reasons for the motivation; educator activities to highlight the specificity of pre-school educational institution; find pre-school teachers' professional development needs; sources on the basis of theoretical analysis and empirical study makes recommendations pre-school teacher career development opportunities. **Hypothesis:** It is likely that different ages pre-school teachers' approach to career to another. Most teachers develop skills or plans to do so in the future.

The facts of research corroborated the hypothesis. Different ages pre-school teachers' attitude towards different careers, most teachers improve their qualifications or will do so in the future, indicating the in-service training needs. It appears that education and training benefits both the individual and the pre-primary education because it helps to find different solutions to problems, increase the value of their working lives. It also strengthens the worker's confidence, creates a better prospect for career development.

Empirical research corroborates, that teacher qualifications are motivated and ensure the required standards are maintained.

TURINYS

VADAS	5
I. KARJEROS, PROFESIJOS SAMPRATA, JOS RINKIMASIS IR MOTYVACIJA	8
1.1. Karjeros samprata	8
1.2. Pedagogų karjeros pokyčiai	10
1.3. Pašaukimas ir profesija	11
1.4. Profesijos rinkimasis ir jos veiksniai	13
1.5. Motyvai ir motyvacijos lemiantys karjeros pasirinkim	15
1.6. Pedagogų pašaukimas	21
1.6.1. Pedagogų savybės ir pasirengimas pedagoginiam bendravimui.....	23
1.7. Profesijų klasifikavimas.....	24
II. AUKLŲ TOJO VEIKLOS SPECIFIKA IKIMOKYKLINIO UGDYMO STAIGOJE .	27
2.1. Auklų tojo veiklos specifika	27
2.2. Auklų tojo veiklos kryptys.....	28
2.3. Profesinės kvalifikacijos tobulinimo poreikis.....	34
2.4. Pedagogų profesinės kompetencija	39
III. IKIMOKYKLINIŲ STAIGŲ PEDAGOGŲ KARJEROS GALIMYBŲ S	
KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO ASPEKTU EMPIRINIS TYRIMAS	42
3.1. Tyrimo rezultatai ir jų analizė	43
IŠVADOS.....	78
REKOMENDACIJOS.....	80
LITERATŪRA.....	81
PRIEDAI.....	85

VADAS

Temos aktualumas. Karjera – tai s kminga veikla, pasisekimas gyvenime, veiklos r šis. Tai individualus tobul jimas s kmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu poži riu. Šis procesas trunka vis žmogaus gyvenim .

Pedagogai, dirbdami kaitos s lygomis, susiduria su tokiais pat poky iais ir išbandymais, kaip ir bet kuria kita veikla užsiimantys žmon s. Lietuvoje pastebimos karjeros poky i tendencijos leidžia teigti, kad vis labiau ryšk ja j susir pinimas savo profesinio tobul jimo galimyb mis, augimu, lyderiavimu, saviraiška. Anot L. G. Po ebut, V.A. iker (2000), karjera – vienas iš žmogaus individualaus profesinio gyvenimo rodikli , tai pasiekimas, nor to profesinio statuso ir j atitinkan io gyvenimo lygio bei kokyb s, taip pat garb s pasiekimas.

Karjeros pagrindas tur t b ti ne post s rašas ir j vieta pareigybi hierarchijoje, o sukaupta vertinga profesin patirtis ir pro iai bei k rybiški j taikymo rezultatai naudingi tiek žmogui, tiek visuomenei. Šiuo poži riu visi dirbantys žmon s gali padaryti toki karjer ir visos profesijos gali b ti karjeros pagrindas.

Taigi karjeros ugdymas – visuomen s poreikius – atitinkanti problema. Tai vienos pasirinktos nagrin ti problemos aktualumo aspektas.

„Ekonominiai ir socialiniai procesai suk l karjeros sampratos ir modeli kait pasaulyje. Anks iau karjera buvo prieinama tik nedidelei socialinio elito daliai, o dabar karjeros k rimo galimybes gyja vis daugiau aktyvi , teigiamas nuostatas mokymosi vis gyvenim atžvilgiu turin i žmoni “ (Ku inskien R. 2003, p. 6).

Šiuolaikinei visuomenei b tina ugdyti kompetentingus žmones, kurie gal t pritaikyti savo žinias besikei ian iomis s lygomis. Išryšk jus savarankiško žini pritaikymo poreikiui, švietimo tikslo samprata pasikeit , atsirado nauja forma – kompetencija pagristas mokymas(is) (Linkaityt , 2004).

Aktyv s visuomeninio gyvenimo poky iai manomi tik radikaliam reformuojant Lietuvos švietim , keliant jam visai naujas užduotis, pertvarkant ugdymo institucijas ir skiriant didesn d mes ugdymo veik jams (Targamadz , 2001).

Lietuvoje pastebimos pedagog karjeros poky i tendencijos leidžia teigti, kad vis labiau ryšk ja j susir pinimas savo profesinio tobul jimo galimyb mis, augimu, lyderiavimu, saviraiška. Vis daugiau pedagog supranta, kad gali tekti keisti ne tik darbo viet , bet ir specialyb bei specializacij (D. Augien , D. Malinauskien , 2006).

Kvalifikacijos tobulinimas gali b ti priklausomai nuo aukl toj poreiki ir konkre iai lopšeliams - darželiams keliam ūdavini ir tiksl . Pedagog siekia tobulinti savo kvalifikacij susij su j profesin s karjeros perspektyvomis – kvalifikacini kategorij gijimu.

Darbe siekiama atskleisti karjeros, profesijos samprat vairov bei ikimokyklini staig pedagog karjeros galimybes kvalifikacijos tobulinimo aspektu.

Problema: Geb jimai, žinios, informacija ir j pritaikymas šiandienin je visuomen je tampa asmens pagrindiniu kapitalu ir veiklos s km s prielaida. Spar ios kaitos s lygomis aktualu, koks pedagog poži ris kvalifikacijos k limo poreikius, kokios galimos pedagog galimyb s kvalifikacijos k limo aspektu.

Objektas: Ikimokyklini staig pedagog poži ris kvalifikacijos k lim .

Hipotez : Skirtingo amžiaus ikimokyklini staig pedagog poži ris karjer skiriasi. Dauguma pedagog tobulina kvalifikacij arba planuoja tai daryti ateityje, siekdami profesin s karjeros.

Tyrimo tikslas : Išanalizuoti ikimokyklini staig pedagog karjeros poky i tendencijas ir kvalifikacijos tobulinimo poreikius.

Uždaviniai:

1. Aptarti karjeros samprat , profesijos pasirinkimo motyvus ir motyvacij .
2. Išryškinti aukl tojo veiklos specifik ikimokyklinio ugdymo staigoje.
3. Išsiaiškinti ikimokyklini staig pedagog profesin s kvalifikacijos tobulinimo poreik siekiant karjeros galimyb i .
4. Naudojantis moksline literat ra bei gautais tyrimo duomenimis pateikti bendr sias išvadas ir rekomendacijas.

Tyrimo metodologija. Tyrimo metodologiniu pagrindu pasirinktos socialin ir karjeros projektavimo teorijos.

Socialin teorija. Darbe vadovaujamosi mokslinink teiginiais, kad karjera kaip ir profesin veikla susijusi su socialiniais vaidmenimis. D. Super nuomone, karjera apima penki pagrindini socialini vaidmen (besimokantysis, darbuotojas, šeimos narys, bendruomen s narys, pramogautojas) prisi mim ir atlikim mokykloje, darbe, šeimoje, bendruomen je ir laisvalaikio metu.

Darbe remiamasi ir *Karjeros projektavimo* teorijos atstov teiginiais, kurie teigia, kad žmogui b tina planuoti ir gyvendinti savo veiklos tobulinimo procesus. Profesinis subrendimas – tai asmenyb s geb jimas s moningai pasirinkti atitinkam darbo r š ir keli specialybei gyti. Vienas iš subrendimo veiksni planuojant karjer yra patirtis (žinios, mok jimai, g džiai), gyta teoriniame ir ypa praktiniame darbe (L. Jovaiša, 1996).

Tyrimo metodai:

- **Teoriniai.** Psichologin s, pedagogin s bei kitos su darbo tema susijusios literat ros analiz .
- **Empiriniai.** Ikimokyklini staig pedagog anketavimas, gaut duomen analiz .
- **Statistiniai.** Tyrimo duomen apdorojimas ir statistin analiz SPSS (*Statistical program for social sciences*) 14.0 programos versija ir Microsoft Office Excel 2003 programomis.

Darbo etapai.

1. Pirmame etape (2009 m. Vasario – rugs jo m nesiai) buvo vykdoma mokslin s literat ros paieška, jos studijavimas. Analizuota sociologin , psichologin , pedagogin literat ra. Sudarytas tyrimo instrumentas.
2. Antrame etape (2009 m. rugs jo – lapkri io m nesiai) atliktas tyrimas Šiauli miesto ikimokyklin se staigose.
3. Tre iame etape (2009 gruodžio m nuo – 2010 sausio m nuo) atlikta empirinio tyrimo kiekybin analiz . Remiantis gautais rezultatais patikrinta tyrimo hipotez , suformuluotos išvados, bei rekomendacijos.

Darbo strukt ra: Darb sudaro vadas, keturi skyriai, išvados, rekomendacijos, literat ros s rašas ir priedai.

I. KARJEROS, PROFESIJOS SAMPRATA, JOS RINKIMASIS IR MOTYVACIJA

1.1. Karjeros samprata

Žodis „karjera“ kildinamas iš lotyn kalbos žodžio „carraria“ ir reiškia žmogaus gyvenimo keli, b gim arba iš pranc žiško žodžio „carriere“, reiškian io veikimo dirv , srit , profesij . S vokos aiškinimai rodo, kad galimos vairios karjeros sampratos: viena susijusi su konkre ia veikla, kita – su gyvenimo planavimu ir jo tiksl gyvendinimu (Palujanskien A., Pugevi ius A., 2004, psl. 143).

Karjeros nereik t tapatinti su profesine s kme ir nes kme. Anot, L. G. Po ebut, V. A. iker, karjera – vienas iš žmogaus individualaus profesinio gyvenimo rodikli , tai pasiekimas nor to profesinio statuso ir j atitinkan io gyvenimo lygio bei kokyb s, taip pat pasiekimas garb s.

Amerikie i tyrin tojas D. Super (1957) vienas iš pirm j mokslin vartosen trauk karjeros s vok , j apibr ždamas kaip žmogaus gyvenime atliekam vairi vaidmen , užimam pareig , pakop , lygmen visum . Karjera, jo nuomone, apima penki pagrindini socialini vaidmen (besimokantysis, darbuotojas, šeimos narys, bendruomen s narys, pramogautojas) prisi mim ir atlikim mokykloje, darbe, šeimoje, bendruomen je ir laisvalaikio metu. D. Super (1990) profesin veikl susiejo su žmogaus atliekamais kitais socialiniais vaidmenimis, taip prapl sdamas karjeros s vok . Karjeros s voka yra daugiapras m ir platesn už profesijos, užsi mimo ar darbo s vokas.

A. Gumuliauskien ir D. Augien (2002) teigia, kad karjera – tai individualus tobul jimas, s kmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu poži riais. Karjer s kmingai pasiekti galima, tik turint tam tikr asmenini (sav s pažinimas ir tinkamas pateikimas), socialini (geri santykiai su aplinkiniais), edukacini (geb jimai skatinantys žmog save ugdyti), profesini (susijusios su darbine žmogaus veikla) savybi .

Karjeros samprata mokslin je literat roje pateikiama keturiomis pagrindin mis prasm mis:

- karjera kaip laim jimai darbin je aplinkoje;
- karjera kaip profesija, kuri gali b ti daugiau ar mažiau prestižin ;
- karjera kaip nuosekli nuolatinio darbo t sa: kiekvienas žmogus turi savo darbo istorij ;
- karjera kaip patirties, sukauptos vis gyvenim atliekant vairius vaidmenis visuma.

Karjera yra žmogaus veiklė, seka per visą jo gyvenimą, procesas, kurį lemia veiksniai ekonominiai, socialiniai, politiniai, kultūriniai ir kiti veiksniai.

Norint valdyti karjeros procesą būtina gerai išmanyti, kokie nauji reikalavimai žmogui kyla dėl pasaulyje vykstančių socialinių transformacijų, kaip keičiasi karjeros kontekstas – aplinka, kurioje žmogus veikia ir realizuoja save. Vardijamos pagrindinės postmodernumo dimensijos, kurios akivaizdžiai iliustruoja šiandieninį karjeros kontekstą – teigia D. Augienė (2009).

- *Lankstūs keliai* – išryškina ekonominį kaitą.
- *Judanti mozaika* – organizacijos nepastovumas ir kaita.
- *Laiko ir erdvės suspaudimas* – skaitmeninis ir kabelinis technologijos tempas našesnis ir padidina aptarnavimo skaičių. Internetas tampa sparčiausiai besivystančia komunikacijos priemone.
- *Prarastas tikrumas* – žmonės patiria kaitą, pereidami nuo stabilios pažiūros, žinios prie nestabilios.
- *Beribis savastis* – pasaulis suvokiamas kaip greitai besikeičiantis, didelį taką daro žiniasklaida, žurnalistika.
- *Saugi imitacija* – postmodernios visuomenės savybės ir technologijų sukurtas vaizdas paplitimas panašina žmogų virtualiame realybe.
- *Globalizacija* – ekonomikos, kultūros, švietimo, ir valdymo integracijos procesas, dėl kurio išauga pasaulio ir žmonių priklausomybės.

Karjera, V. Stanišauskienė (2004) teigimu, siejama su apmokamu darbu organizacijoje, pelno nesiekiančioje organizacijoje ar valstybinėje staigoje, tačiau platesne prasme karjera yra ir neapmokamas darbas, pvz., savanoriška veikla bendruomenėje, savišvieta.

Šiuolaikiniai tyrimai akcentuoja asmeninį karjeros pobūdį, taip palaipsniui atsisakant tradicinės karjeros, kaip greito ir skmingo kilimo tarnyboje, visuomeninėje ir mokslinėje veikloje, pasisekimo gyvenime arba veiklos sampratos (Zunker, 1998; Stanišauskienė, 1999; 2004). Taip pat atsisakoma karjeros ir profesijos sąvokų tapatinimo. Karjera yra platesnė sąvoka nei profesija, kuri yra viena iš karjeros vystymosi lygių. Profesija, anot J. Arnold (1997), paprasčiausiai yra „kontekstas, kuriame rutuliojasi individo karjera“. Tapaty profesijai asmuo dažniausiai pasiekia skirtingus karjeros lygmenis, kurie skirtingai žmoniui traktuojami ne vienodai. Kiekvienas vertins kaip stulbinančiąsias – kitam gali būti visiškai nesunkios.

Lietuvos mokslininkai darbuose pastaruosiu metu karjeros reiškinio analizei skiriamas vis didesnis dėmesys. Karjeros samprata netiesiogiai aptariama L. Jovaišos (1999), bei D. Beresnevičienės (1995), A. Matulionio, A. Mikšio (1992) darbuose, skirtuose profesinio orientavimo ir profesinio apsisprendimo klausimams. Plačiau karjeros reiškinys yra tyrinėjamas

V. Stanišauskien s (2004), R. Ku inskien s (2003) monografijose. A. Sakalo (1998), R. Jucevi iaus (1998) darbuose pla iau nagrin jami karjeros, jos planavimo klausimai, akcentuojamas žmogaus ir organizacijos interes derinimas, kaip viena svarbiausi organizacijos vystymo s lyg .

1. 2. Pedagog karjeros poky iai

Pedagogai, dirbdami kaitos s lygomis, susiduria su tokiais pat poky iais ir išbandymais, kaip ir bet kuria kita veikla užsiimantys žmon s. Lietuvoje pastebimos pedagog karjeros poky i tendencijos leidžia teigti, kad vis labiau ryšk ja j susir pinimas savo profesinio tobul jimo galimyb mis, augimu, lyderiavimu, saviraiška. Vis daugiau pedagog supranta, kad gali tekti keisti ne tik darbo viet , bet ir specialyb ar specializacij (D. Augien , D. Malinauskien „Pedagogika“, 2007, [T] 86).

Mokymasis vis gyvenim tampa pagrindiniu švietimo principu. Mokykla šiandien turi tapti ne tiek žini perteik ja, kiek geb jim mokyti, žinias interpretuoti, sisteminti, pritaikyti ugdytoja. Pasikeit s mokyklos vaidmuo iš mokytoj taip pat reikalauja naujo poži rio, nes tik turintis poreik nuolat mokyti ir besimokantis mokytojas išugdys tok pat mokin . Pedagogini darbuotoj kvalifikacijos tobulinimas ir savišvieta yra svarbios mokytojo profesijos savyb s, j teis ir pareiga bei vienas iš esmini kriterij vertinant ugdymo kokyb . Daug profesijos mokytoj kelia kvalifikacij d l teisinio spaudimo, tod l j poži ris mokymosi proces ir turin kartais yra indiferentiškas. Profesijos mokytoj profesinio tobul jimo poreiki , kaip naujos tikrov s, analiz turi b ti apibr žta reflektuojant ir sivertinant profesines kompetencijas. Šiuo metu, kai pabr žiamas kokybinis mokymosi aspektas, svarbu v l skatinti profesijos mokytojus dalyvauti kvalifikacijos k limo kursuose. Svarbiausias veiksnys siekiant pagerinti tolesnio profesijos mokytoj mokymosi lyg yra vidin j motyvacija ir mokymosi turinio suvokimas.

Lietuvos švietimo sistema sudaro galimybes mokyti vis gyvenim . Tai leidžia lygi galimybi , kontekstualus, veiksmingas ir t stinis švietimas, skirstomas formal j , neformal j ir savišviet .

Nuolatin mokym si psichologiniu, edukologiniu, socialiniu poži riu nagrin ja daug mokymosi teorij , kurios teigia, kad bet kokio amžiaus žmon s gali s kmingai mokyti. Suaugusi j savivaizdžio ypatybes ir nuolatinio mokymosi motyvacij tyr D. Beresnevi ien (1995), nusta iusi, kad suaugusieji nuolatin mokym si laiko vertybe.

Suaugusi j mokym si skatina vidiniai ir išoriniai motyvai: vidiniai (troškimas jausti pasitenkinim darbu, savigarba, gyvenimo kokyb) ir išoriniai (gauti geresn darb , atlyginim). Vidin s motyvacijos reikšmingumo did jimas suteikia galimyb vykti savivada pagr stam mokymuisi, ta iau toks mokymasis, kai patys individai imasi iniciatyvos, nusistato mokymosi

tikslus, organizuoja išteklius, renkasi tinkamas strategijas ir patys vertina savo mokym si Lietuvoje dar n ra populiarius. Dabartiniame amžiuje pedagogo vaidmuo nuolat keičiasi, todėl mokytojas privalo mokytis. Mokytojų kvalifikacijos kėlimas kaip nuolatinio mokymosi pagrindas nagrinėja M. Barkauskaitė. Ji prieina išvad , kad nuolat besimokantys pedagogai daro didelę tak vidinei ir išorinei ugdymo institucijos kultūrai. Skatina bendruomenė domėtis naujovėmis, jas diegti savo veikloje, taip nuosekliai pereinant nuo kvalifikacijos kėlimo prie nuolatinio mokymosi.

Populiariausias pedagogų mokymosi būdas – neformalusis mokymasis. Pedagogai mokosi savarankiškai, tačiau nepripažįsta savaiminio mokymosi kaip mokymosi būdo, o vertina formalų ir neformalų mokymą si, kuris reglamentuojamas statymais, t.y. išduodami diplomai ar pažymėjimai.

Nuotolinis mokymosi būdas labai patogus, bet dar ne populiarius. Bandyta išsiaiškinti su kokiais sunkumais susiduria besimokantys pedagogai. Dauguma nurodė lėšų ir laiko stoką, kiti nurodė materialinį suinteresuotumą, šeimos problemas, amžių .

Pedagogų požiūris mokymą si vis gyvenime yra beveik absoliučiai teigiamas. Tai yra svarbus veiksnys gyvendinat Lietuvos švietimo siekį ugdyti savarankišką, atsakingą, vis gyvenime savo gebėjimus tobulinti pajėgiant asmenis .

1. 3. Pašaukimas ir profesija

Kaip teigia Jovaiša (2007), *pašaukimas* – tai asmenybės santykis su kuria nors darbo rėšimi, pasireiškiantis siekiu vis gyvenime dirbti t darbu . Šis santykis lemia motyvacijas, sugebėjimą ir charakterio bruožus, kurių – žmogus suvokia kaip tinkamumą sėkmingai dirbti tam tikrą darbą, teikiant asmeninį laimėjimą . Pašaukimas išgyvenamas kaip vidinis paskirtis dirbti tam tikroje visuomeninės veiklos sferoje, pareiga skirti savo jėgas, konkrečiam darbui. Todėl pašaukimas turi didelę motyvacijos galią, tačiau jis nėra gimtas – jį išugdo aplinka, žmonės, t.y. kryptingas profesinis orientavimas. Pedagoginis pašaukimas – tai motyvacinis, potencialinis ir charakterologinis asmenybės bruožas, derinys, galintis rinktis ugdymo darbą, jausti pasitenkinimą savo darbo rezultatais ir gyvenimo prasmę .

Asmenybės formavimuisi ir vystymuisi reikšmingą taką turi ne tik visuomenės apskritai, joje vyraujančios dvasinės ir materialinės vertybės, moralinės bei kultūros normos, bet ir tiesioginė socialinė aplinka, mikroterpė . Nagrinėjami socializacijos procesai, dauguma autorių pirminiu ir pagrindiniu socializacijos šaltiniu laiko šeimą . Pasak G. Valicko (1997), nuo pat pirmųjų kėdikio gyvenimo akimirkų prasideda jo socializacijos procesas, kurį galima apibūdinti kaip egzistuojančią

elgesio norm ir vertybi sistem , socialini vaidmen interiorizacij , socialin s patirties per mim

bei atgaminim asmenyb s veiklos ir bendravimo metu. Kitaip tariant, vaikas steb damasis ir mokydamasis palaipsniui suvokia j supan i aplink ir tai, kaip joje galima ar der t elgtis.

Pagal

savo suvokim ir susikurtus veikimo modelius jis pamažu ima veikti savarankiškai.

Profesija – specializuoto ir kvalifikuoto darbo r šis. Profesij grup s skirstomos vairiais aspektais. Pagal darbo objekt skiriamos darbo su ženklais (signonomin s), darbo su žmon mis (socionomin s), darbo su augalais ir gyvuliais (bionomin s), menin s (artonomin s), technin s (technonomin s) profesijos. Pagal geb jim vyravim skiriamos intelektin s, technin s, menin s, socialin s, lokomocin s profesijos. Profesija siejasi su pašaukimu ir specialybe (L. Jovaiša, 2007, psl. 201 – 202).

Pirm sias mokslinink pastangas pad ti žmon ms pasirinkti profesij galima aptikti jau antikos filosof traktatuose. Ta iau tik XX a. Pradžioje kartu su profesij psichologijos atsiradimu buvo suformuluotos ir paskelbtos pirmosios profesinio apsisprendimo teorijos, siekian ios pad ti žmon ms pasirinkti tinkamiausi profesij ir j prisitaikyti (Kregžd , 1988; Brown, Brooks, 1996). Profesij rinkimosi teorij tikslas – aprašyti, paaiškinti ir prognozuoti žmogaus elges , susijus su jo darbu ir profesine karjera ir panaudoti tas žinias profesijai pasirinkti ir darbinei veiklai optimizuoti.

Kas yra pašaukimas nagrin jo J. Vabalas – Gudaitis, A. Gu as. Iš pašaukimo apibr žimo galime nustatyti motyvacin s sferos pob džius. Anot Jovaišos (1991), svarbiausi j – polinkis vis gyvenim užsiimti tam tikros srities veikla, estetin s, darbin s vertyb s, idealai ir t.t.. Bet ne visi žmon s iš karto sugeba atrasti savo pašaukim . Net neturintiems profesijos žmon ms gali atsirasti pašaukimas – tai aktyvus ilgalaikis polinkis veiklai, kurioje asmenyb daugiau ar mažiau s moningai žvelgia galimyb s kmingai realizuoti savo gyvenimo tikslus bei idealus, potencines galias ir charakterio ypatybes. Jaunimui sunku nuspr sti, kuriuo keliu pasukti, tai priklauso nuo subrendimo, o nesubrend s žmogus paskubomis pasirenka mokymosi staig arba darboviet ir tik v liau suvokia, kad tai nebuvo jo pašaukimas, o tik eksromptu priimtas sprendimas.

L. Jovaišos (2001) teigimu, dažnos neapsisprendimo ar klaidingo apsisprendimo priežastys yra:

1. Nebrandi profesin savimon (vaikas nežino, kas labiausiai patinka, t.y. ne sis moninami vyraujantys darbo ar profesiniai, socialiniai interesai, nesuvokiama gyvenimo vertybi prasm , savo gabum ir išsilavinimo lygmuo, ne sivaizduojama savo b kl profesijoje;

2. Informacijos apie varias profesijas, įgyjimo galimybes, socialinį statusą, karjeros perspektyvas stoka;
3. Praktinės patirties stoka;
4. Intelektu brandos stoka (vaikas nesugeba lyginti profesijos reikalavimų su savimone turiniu ir ateities lūkesčiais).

Pašaukimą taškoje sveikata, asmens gabumai, patirtis, polinkiai, poreikiai, vertybės, išoriniai paskatinimai. Todėl, asmuo ieškosi darbo atsižvelgdamas į savo gebėjimus. Tokia asmenybė dirbdama pagal pašaukimą jau iš dvasinai pasitenkinimo darbu. Skirtingi žmonės, dirbantys tokį patį darbą, patiria skirtingą pasitenkinimo darbu lygį ir t. pasitenkinimą „maitinantys“ šaltiniai gali būti skirtingi (Kavaliauskienė V., 2001). Pasitenkinimas darbu susijęs su skatinimo sistema (įmokėjimo ir paaukštinimo teisingumo suvokimas), vadovavimo ir sprendimų priėmimo praktika, vadovavimo kokybės suvokimu.

1. 4. Profesijos rinkimasis ir jos veiksniai

Pirmasis mokslininkų pastangas padėti žmonėms pasirinkti profesiją galima aptikti jau antikos filosofų traktatuose ir XVII – XVIII a. m. stygojų darbuose. Sparčiai vystantis pramonei, didėjant konkurencijai, iškilo darbo našumo problema. Atsirado paklausa žmonėms, gebantiems atlikti geriau tam tikras darbo operacijas. Tai paskatino pradėti eksperimentinius profesinio tinkamumo ir atrankos tyrimus (D. Augienė, 2009).

Teiginys, kad jaunam žmogui labai svarbu teisingai pasirinkti profesiją, niekam nekelia abejonių ar prieštaravimų. Nes nuo to, ar žmogus sugebės rasti darbą, kuris atitiktų jo asmenybės interesus, gebėjimus, polinkius, priklauso tai, ar žmogus kiekvieną savo gyvenimo rytą atsiklės turėdamas vidinį motyvą - keltis darbą, ar ne - kovoti ... Ar žmogus eis darbą su malonumu ir pasitenkinimu, ar tik pareigos ir materialiniai paskatins vedinas. Kiekvieno žmogaus pašaukimas yra lemiamas profesijos pasirinkimo motyvas.

A. Maslow teigia: „Savo aktualizuojantis žmogus geba save laikyti tokiu, koks jis yra iš tikrųjų, nes jaučiasi atsakinga, demokratiška, kūrybiška ir atvira naujam potyriui“. Pereidamas iš paauglystės suaugusio žmogaus amžiui, asmuo gyja tam tikrą vertybių sistemą ir prisiima atsakomybę už tolimesnį savo asmenybės raidą. Susiformavusi asmenybės pozicija lemia jos mąstymą ir elgesį. Sitvirtina ir galimi sprendimai. Sprendimo priėmimo modelis yra panašus tiek renkantis profesiją, tiek mokymosi kryptį (Profesijos pasirinkimas – reikšmingas žingsnis. [žiūrėti: 2009.11.21]. Prieiga per internetą: <http://www.playbackteatras.lt/index.php?com=content&id=26&lang=lt>).

Profesija – tai atitinkamomis žiniomis, gebėjimais, mokėjimais ir gūdžiais pagrindinė žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems materialinio apsirpinimo ir aktyvaus sitraukimo visuomeninio gyvenimo struktūras (Laužackas, 2005).

Profesija – dinamiška, nuolat kintanti žmonių veiklos rėšė kombinacijos, sukuriančios prielaidas atskiriems asmenims ir jų grupėms kurti materialines ir dvasines vertybes, siekiant patenkinti jų saugos ir profesinės saviraiškos poreikius bei lkesius (Adamonienė R., 2003).

Tačiau gana dažnai pasitaiko, kad pašaukimas ir profesijos pasirinkimas buvo skubotas ir nepatenkina asmens poreikių ir lkesių. Todėl profesinis pasirinkimas yra vadinamas kaip ilgas procesas, kuris prasideda dar ikimokykliniame amžiuje ir tęsiasi iki pat pilnametystės, o kartais ir dar ilgiau. Ikimokykliniame amžiuje susiformuoja profesijos pasirinkimo užuomazgos, o brstant ima ryškėti tikrieji gabumai ir polinkis. Pirmiausia prie profesijos rinkimosi veiksni priskiriami socialiniai ekonominiai veiksniai – tai artimiausia aplinka, kurioje auga vaikas, jo šeima, tėvų socialinis vaidmuo ir statusas visuomenėje. Nemažai prisideda ir ugdymo veiksniai, kryptingas lavinimas, ugdytojo asmeninės savybės. Bet svarbiausi – tai daro, mano nuomone, psichologiniai veiksniai, asmeninės savybės (intelektas, poreikiai, interesai, vertybės, charakteris). Tačiau mokslininkai atranda ir daugiau psichologinių savybių – profesinis subrendimas, specialieji gabumai.

Kaip teigia Jovaiša (1991), *profesinis subrendimas* – tai asmenybės gebėjimas moningai pasirinkti atitinkamą darbo rėšę ir keli specialybei gyti. Vienas iš subrendimo veiksni renkantis profesiją yra patirtis (žinios, mokėjimai, gūdžiai), gyta teoriniame ir ypač praktiniame darbe. Tačiau bendrojo lavinimo mokyklos dar nesudaro pakankamai slygų tokiai patirčiai sigyti.

Savo pažinimas padeda save vertinti. Kaip teigia D. Augienė ((2009), kiekvienas žmogus turėtų pažinti ir vertinti savo individualybę, kad galėtų rasti tinkamiausią gyvenimo būdą ir veiklos rėšę, leidžiančią jam efektyviai pritaikyti savo gebėjimus. S veikaujant su socialine aplinka galime tiksliau vertinti savo asmeninį statusą, savo poreikius. Bet rinkdamiesi profesiją niekada nesivadovaujame individualiu apsisprendimu, dažniausiai pasikliaujame kitų patarimais. Tačiau siekiant priimti teisingą sprendimą reikia pajusti savo poreikį ir polinkį, priimti atsakomybę ir tada apsispręsti, o tam reikia intelekto.

Intelektas – tai gimtas mstymo gabumas, protas. Jis padeda mums prisitaikyti variose veiklose sferose: darbe, mokymosi procese, socialiniuose santykiuose ir taip toliau. Jis padeda mums adaptuotis variose gyvenimo situacijose. Prie intelekto prisideda ir visi kiti specialieji gabumai: komunikabilumas, meniniai sugebėjimai, techniniai sugebėjimai.

Dar prie profesijos pasirinkimo veiksni priskiriami – interesas, poreikis, vertyb , charakteris, temperamentas. Ta iau šie veiksniai palaipsniui vystosi, kei iasi, tod l nepakanka vien kart diagnozuoti žmogaus veiksnius, reikia atsižvelgti ir asmens gyvenimo b d , amži , lyt ir veikl . Geriau kelis kartus diagnozuoti veiksnius ir tik gerai pažinimus asmenyb gal sime jai pad ti apsispr sti koki profesij jai reikia pasirinkti.

Svar ind l asmens akademin s karjeros raidai turi po mokyklos baigimo pasirinktos studijos vienoje ar kitoje aukštojoje mokykloje. Kaip teigiama 2003 m. Lietuvos Respublikos švietimo statyme, aukštojo mokslo studij paskirtis – pad ti asmeniui gyti aukšt j išsilavinim bei atitinkam kvalifikacij ir pasirengti aktyviai profesinei, visuomeninei ir kult rinei veiklai. Pasirengimas šioms veikloms, o taip pat ir karjerai pasirinktoje studij kryptyje priklauso nuo daugelio veiksni : studento poži rio mokym si, mokymosi tiksl , studijuojamo dalyko ir l kes i atitikimo, mokymosi aplinkos, d stymo ir mokymosi strategijos, d stytoj kompetencijos ir pan.

Studij aukštojoje mokykloje patirtis gali b ti vertinama kaip poži rio mokym si vis gyvenim pagrindas, tod l svarbu sudaryti visas s lygas studentams mokytis kuo prasmingiau, kad jie sugeb t kritiškai vertinti savo mokym si, gyt karjeros kompetencijai reikaling geb jim ir mok t prisitaikyti spar iai besikei ian ioje darbo rinkoje.

1. 5. Motyvai ir motyvacijos lemiantys karjeros pasirinkim

Asmens pasirengim karjerai galima tyrin ti kaip tam tikr pradži ir pabaig turint cikl , kuris savo ruožtu yra sudarytas iš mažesni cikl , t.y. kaip raid . Šiuolaikinio žmogaus karjera dažniausiai nesivysto tolydžiai vienoje kurioje nors srityje, nes vis daugiau žmoni jau perkop tre i gyvenimo dešimtmet ar dar vyresni ryžtasi studijuoti, gyja kit specialyb , kei ia darbo pob d ir pan.

Neretai karjera prilyginama profesijai (pedagogo, teis jo, mediko) ar aukštoms pareigoms organizacijoje. Nors šie poži riai iš esm s n ra klaidingi, ia karjera suprantama pla iau: karjera – tai žmogaus vaidmen ir darbini veikl seka per vis jo gyvenim (V. Stanišauskien , 2006).

Žmogaus profesinis tobul jimas – tai nuolatinio mokymosi procesas, kurio metu individuali patirtis, asmenin gyvenimo istorija, dabartin socialin situacija s lygoja tai, k ir kaip individas suvokia (Lave ir Wagner, 1991). P. Jarvis (2000) pabr žia, kad mokymasis neatsiejamas nuo kasdieninio gyvenimo, kad besimokantieji dalyvaudami socialin je s veikoje, bendraudami ir bendradarbiaudami kuria nauj žinojim ir g džius (E. Jurašait , 2004, p. 48).

Spart s pasaulio poky iai sukelia sumaišt tiek žmoni karjerose, tiek j gyvenimuose (Petkevi i t , 2006, p.11). Tod l, norint efektyviai valdyti savo karjeros proces , reikia gerai žinoti kokie keliami nauji reikalavimai žmogui, d l pasaulyje vykstan i socialini transformacij , kaip kei iasi aplinka, kurioje žmogus veikia (Gumuliauskien ir kt., 2002, p.9).

Vertyb s motyvuoja saviraiškai, kreipia tiksl ir pasireiškia asmenyb s r pesiais ir veikla, kurioje patiriama prasm . Vertybi realizavimas pedagogo darbe, kaip prasmingo gyvenimo ir darbo prielaida, susij s su prasm s ieškojimu ir geb jim gyventi pagal aukš iusias žmoniškumo vertybes.

Motyvacin s sistemos pažinimas padeda atskleisti, kas žmogui yra aktualu, prasminga, vertinga ir reikšminga. Ne visi motyvai yra sis moninti, tod l ypa svarbu atskleisti ne sis monintus motyvus pasirenkant profesij .

Motyvacijos s voka mokslin je literat roje (Franc, 1998; Fullan, 1998; Hopkins, Ainscow, West, 1998 ir kt.) yra apibr žiama gana vairiai. Vieni autoriai j apib dina kaip psichofiziologin proces , reguliuojant asmenyb s veikl ir santykius su aplinka motyv kaitos pagrindu (Jovaiša, 1993); kiti tai vardija kaip veiksm ir elgesio žadinimas ir skatinimas, vykstantis žmogaus psichikoje (Butkien , Kepalait , 1996). N. Gage, D. Berliner (1994), D. Myers (2000) teigia, kad motyvacija – tai j gos, kurios teikia elgesiui energijos ir j nukreipia tam tikra linkme (Gage, Berliner, 1994; Myers, 2000).

Taigi *motyvavimas* - sav s ir kit raginimas veikti organizacijos ar asmens naudai. Motyvavimas, kitaip dar vadinamas skatinimu ar aktyvinimu yra konkre i tarpusavyje susijusi aktyvinimo priemoni ir b d visuma, naudojama darbuotoj suinteresuotumui, aktyvumui didinti.

Motyvavimas pagal taikymo b d skirstomas i ekonomin ir socialin - psichologin , o pagal taikymo objekt - kolektyvin ir individual .

Motyvo ir motyvacijos s vokos nagrin tos daugelio užsienio mokslinink W.Wundt, Z. Froid, N. Milleris, P. Milleris, A. Leontjevas, o taip pat ir lietuvi V. Žemaitis. Šiandien jau pripaž stama, kad motyvas – elgsenos (veiklos ir elgesio) priežastis. Ši s voka apima tikslus, pastangas, atkaklum ir apib dinamą, kaip žmogaus noras veikti. Bet kurioje staigoje darb atlieka tarnautojai, ta iau, kad jie dirbt efektyviai reikalingas paskatinimas arba kitaip motyvacija. Tik motyvuoti darbuotojai yra produktyv s ir k rybiški. Motyvacija tai g dis, kuris turi b ti ugdomas.

Visas motyvacijos procesas kaip uždaras ratas, nes prasideda nuo šio moninto, bet nepatenkinto poreikio, kuris slygoja tikslinga veikla. Taip patenkinamas poreikis iš kurio kyla kitas nepatenkintas poreikis.



1. pav. **Motyvacijos procesas**

(Paimta iš „Profesinio kryptingumo formavimosi psichologiniai pagrindai“, 1998)

Mokslinėje literatūroje skiriamos socialinės, ekonominės, psichologinės, piniginės, teisinės motyvavimo priemonės.

Kaip pabrėžia Marcinkevičius (2001), *darbo motyvacija* – tai savęs ir kitų žadinimas veiklai, siekiant savęs ir organizacijos tikslų. Tai sūmoning ir nesūmoningai kylanti energija, kuri veikia individo ryšius su užduotimi ir slygoja jo elgesio darbe orientaciją ir pokyčius.

Pedagoginio darbo motyvacija – poreikis ir polinkis auklėti vaikus, plėtoti asmenybės galias, daryti jį gyvenimą prasmingesnį, dalytis dvasinėmis, kultūrinėmis vertybėmis, būti aktyviam. Tai interesas filosofijai, mokslinei žinijai, profesinė gyvenimo prasmė ir laimėjimų siekis (Kavaliauskienė, 2001; Tijnelienė, 2000).

Sukurtos profesijos rinkimosi ir karjeros projektavimo teorijos, kurios geba atskleisti žmogaus vidinį potencialą karjerai, randa, kur slypi žmogaus aktyvumo karjerai šaltinis, kokios motyvai, vertybės, interesai, poreikiai nulemia karjeros raidą, koks egzistuoja ryšys tarp žmogaus raidos ir jo karjeros, kokią taką karjeros raidai ir dinamikai daro sociokultūrinis kontekstas.

1. **Franc Parsons bruožų ir faktorių teorija**

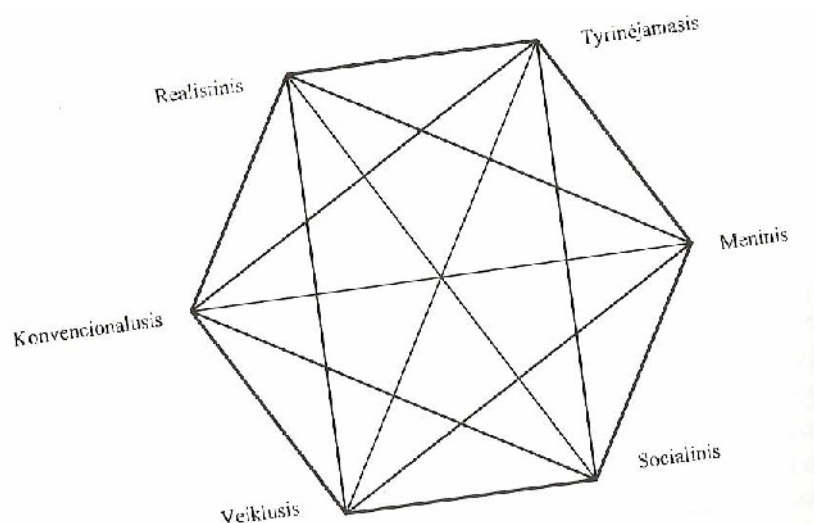
F. Parsons suformuluota koncepcija remiasi trimis prielaidomis ir jis teigia, kad sūmning profesijos pasirinkimą lemia trys veiksniai:

- Geras savęs pažinimas, t.y. savo gabumai, gebėjimai, interesai, galimybės ir ribotumai bei kitos savybės pažinimas;

- Geras pasirenkamos profesijos ypatum išmanymas, t. y. būtina gerai išmanyti profesinės veiklos keliamus reikalavimus, jos pranašumus ir trūkumus, ateities perspektyvas ir galimybes;
- Gebėjimas suderinti šias dvi veiksmų grupes ir suprasti jų tarpusavio atitikimą ir sąveiką.

2. John Holland asmenybės tipų teorija

Holland teorijos idėja, tyrimo metodika ir procedūra turėjo didžiulį taktinį profesinio konsultavimo ir orientavimo praktikai visame pasaulyje. J. Holland teorija teigia, kad tik tam tikras asmenybės tipas gerai jaučiasi tam tikroje profesinėje veikloje, aplinkoje ir tai užtikrina jo sėkmingą karjerą. Jis išskyrė šešis asmenybės tipus, kuriuos vadinamo pagal polinkius: realistinis, meninis, tyrinėjamasis, socialinis, veiklus, ir konvencionalus. Kiekvienam asmenybės tipui tinka konkrečios profesijos. Jei individas pasirenka specialybę, atitinkančią jo asmenybės tipą, jis gali pasiekti profesinį aukštumą ir patirti didelį pasitenkinimą savo veikla ir jos rezultatais.



2 pav. J. Holland asmenybės ir profesinės aplinkos atitikimo modelis.

Asmenybės tipų scheminis išdėstymas aukščiau pateiktame paveiksle nėra atsitiktinis. Vieni tipai yra artimesni, kiti – tolimesni vienas kitam. Priešingi tipai yra išsidėstę vienas prieš kitą. J. Holland (1985; cit. pgl. Zunker, 1998) teigia, kad geriausiai žmogų apibūdina trys gretimi tipai. Beveik kiekvienoje asmenybėje galima rasti ne vieno asmenybės tipo bruožus, tačiau vieni bruožai yra dominuojantys, o kiti yra silpniau išreikšti ir papildo pirmuosius.

2. D. E. Super profesinio pasirinkimo teorija

Jo teorija apima grup teorij , nagrin jan i karjeros vystymo aspektus žmogaus raidos, diferencin s, socialin s ir fenomenologin s psichologijos aspektus. D. E. Super nuomone, karjeros modeliai yra nulemti socialini ir ekonomini veiksniai , protini ir fizini geb jim , asmenini charakteristik ir galimybi , kurias asmuo turi ir kuriomis gali pasinaudoti. Profesijos rinkimasis tur t b ti ilgalaikis procesas, žmogus tur t b ti ugdomas, nuoseklia rengiamas. Asmenyb s profesinis savivaizdis atsiranda ir vystosi žaidžiant t v profesijas, stebint ir identifikuojantis su dirbaniais žmonėmis, o v liau prad jus dirbti realioje darboviet je.

D. E. Super nurod gyvenimo tarpsnius ir juose išsiskirianius karjeros etapus:

1. Augimo laikotarpis:

- a) fantazij etapas (4 – 10m);
- b) interes etapas (11 – 12m);
- c) geb jim etapas (13 – 14m);

2. Tyrin jimo laikotarpis:

- a) kristalizacijos etapas (14 -18m);
- b) specifikacijos etapas (18 – 21m);
- c) gyvendinimo etapas (21 – 24);

3. sitvirtinimo laikotarpis:

- a) stabilizacijos etapas (25 – 35m);
- b) konsolidacijos etapas (35 – 45m);

4. Išlaidymo laikotarpis:

- a) (45 – 65m) atsinaujinimo procesas;
- b) inovacijos arba stagnacijos procesas;

5. Silpimo laikotarpis:

- a) (nuo 65m.) pensija;
- b) tempo sul t jimas;
- c) atsiskyrimas;

D. E. Super teorijoje akcentuojamas žmogaus Aš kaip svarbiausias karjeros vystymo aspektas. Tai atitinka šiuolaikin karjeros samprat , pagal kuri individo pozicija ir atsakomyb yra pagrindas s kmingai karjeros raidai.

3. E. Ginzberg, S.W. Ginsburg, S. Axelrad, J.L. Herma profesin s raidos teorijos

E. Ginzberg, S.W. Ginsburg, S. Axelrad, J.L. Herma priskiriama vystymo(si) teorij grupei. Jie nustat , kad profesijos pasirinkimo procesas, susidedantis iš daugelio tarpusavyje

susijusi etap ir stadij , yra negr žtamas, individas negali gr žti praeit ir pakeisti anks iau priimto sprendimo. Kiekvienas klaidingas pasirinkimas apriboja tolimesnes pasirinkimo galimybes ir karjeros raid . Karjeros pasirinkimas priklauso nuo keturi kintam j :

- a. Realyb s veiksniai;
- b. Išsilavinimo veiksniai;
- c. Emociniai veiksniai;
- d. Vertybiniai veiksniai;

4. J. D. Krumboltz profesinio sprendimo pri mimo ir socialinio išmokimo teorija

Šios teorijos pagrindas – mokymasis. Ji paaiškina, kaip formuojasi profesij pirmumai, kaip žmon s nusprendžia iš vairi veiklos r ši pasirinkti tam tikr profesij , kaip gyjami profesijai tinkami geb jimai ir g džiai, kaip išmokimas kei ia profesij pirmumus. J. D. Krumboltz savo teorijoje labai išpl tojo vairios mokymosi patirties tak profesiniam apsisprendimui.

5. E. Schein teorijos karjeros „inkarai”

E. Schein (1990) teigia, kad karjeros „inkar “ lemia žmogaus interesai, g džiai, poreikiai ir vertyb s. Jis išskiria aštuonis žmogaus karjerai takos turin ius inkarus:

- a. Technin funkcin kompetencija.
- b. Esmin vadybin kompetencija.
- c. Autonomija/ nepriklausomyb .
- d. Saugumas/ stabilumas.
- e. Antrepreneriškas k rybiškumas.
- f. Paslauga/ pasišventimas.
- g. Grynas išš kis.
- h. Gyvenimo stilius.

6. A. Roe karjeros projektavimo teorija

Roe gilinosi t v ir vaik tarpusavio santyki ypatumus, j raid , kaip tenkinami vaik poreikiai. Pagal bendravim tarpusavio santykius A. Roe išskyr du elgesio tipus:

- žmones orientuotas elgesys;
- Ne žmones orientuotas elgesys;

Pasirenkant profesijas vaikai taip pat remiasi šeimos elgesio modeliu, kuri šeimose vyravo šilti, draugiški santykiai, rinksis profesijas, orientuotas bendradarbiavim su žmonėmis. Ir atvirkščiai, kuri šeimose vyravo šalti, abejingi santykiai, rinksis profesijas, orientuotas veikl su daiktais, ženklais, informacija.

1. 6. Pedagogo pašaukimas

Žmogaus prigimtis gali atsiskleisti tik tada, kai yra palankios tam sąlygos. Ta aplinka, kurioje žmogus veikia, turi atitikti jo prigimties polinkius ir poreikius. Labai svarbu toje aplinkoje jaustis dvasiškai laisvu. Norint būti geru pedagogu reikia ne tik graži nor , bet ir turėti pašaukim . Pedagoginis procesas - tai mokytojo ir mokinio sąveika. Jos sėkmės paslaptis yra bendravimas. Bendravim lemia tarpasmeniniai mokytojų ir mokinių santykiai. Jie dar vadinami pedagoginiais santykiais. Pedagoginiame procese bendravim valdo mokytojas, jis planuoja ir kuria pedagoginį sąveik . Tarpasmeninius santykius taip pat sąlygoja ir individualios savintos objektyvios vertybės - dorovės normos, pasaulžiūra, sitikinimai ir pan. Šios vertybės perauga etalonus, pagal kuriuos vertinamas žmogaus elgesys ir veikla. Labai svarbu, kad pedagogas bendraut su mokiniais pagarbiai, nuoširdžiai ir atvirai. Ypa svarbu, kad pedagogo bendravimo stilius žadint mokinių smalsumą , nor tobulėti, augti kaip asmenybei bei stiprint teigiamas emocijas. Labai svarbu yra ir pedagoginė empatija. Tarp mokinių ir pedagogų šiltesni santykiai atsiranda tada, kai mokytojas domisi ugdytiniais ne tik pamok metu, padeda jiems spręsti iškilusias problemas. Pedagogas yra nuoširdžiai gerbiamas tada, kai su juo mokinys gali laisvai ir atvirai pasikalbėti nebijodamas būti nesuprastu ir atstumtu. Mokėjimas pajusti kitą žmogų - didelis pasiekimas. Pedagogas yra gyvas pavyzdys mokiniams. Jis turi būti humaniškas, išprusęs, graži manier , turi priimti bendras mūsų šaliai dorovines nuostatas, visada būti pasiręngęs padėti mažesniams, vesti mokinių grupę, tobulumo, tiesos, išminties keliu (V. Kavaliauskienė, 2001).

Apie pedagoginį procesą, vaiko gali ugdymą ir puoselėjimą, pedagogo pašaukimą, profesinį pasirėngimą daug rašė pedagogės, švietėjos Gabrielė Petkevičaitė-Bitė, Marija Peškauskaitė-Šatrijos Ragana, Sofija Kymantaitė-Iurlionienė. Taip pat J. Vabalas-Gudaitis, A. Šerkšnas, S. Šalkauskis, J. Vokietaitis, O. Tijiūnienė.

M. Peškauskaitė teigė, kad vaiko poreikis veikti yra prigimtinis poreikis ir jį reikia patenkinti. Pripažindama gimtus žmogaus pradus, pedagog pastebėjo, kad juos galima išlavinti arba visiškai užslopinti. Vaiko ugdymo sėkmę lemia sumanus vadovavimas jo veiklai. Rašytoja pedagogiką laikė vienu iš svarbiausių ir reikalingiausių mokslų. M. Peškauskaitėi vaikas –

žmogus su individualiomis savybėmis ir savita psichine struktūra. Todėl jie atkreipė tai auklėtojų dėmesį, kad šie būtų pasiręmę derintis prie jos. Derinimasis prie vaiko psichologijos buvo vienas iš pagrindinių M. Peikauskaitės auklėjimo sistemos principų.

G. Petkevičiūtė – Bitė buvo itin įsitikinusi, kad pagrindinis auklėtojo tikslas – aukštos dorovės asmenybės ugdymas. Žmogaus humaniškumo ugdymo priemone pedagogas laikė mokslą, nes jis žmones padaro gražius, dorus, didžius, sveikus. Mokslas padeda veikti egoizmą, susieti žmogų su juo supančiu pasauliu. Trokšdama prisidėti prie šviesios ir dorovingos asmenybės ugdymo, pedagogas yra daug dėmesio skyręs mokinių supažindinimui su tautos dvasiniais turtais, šviesiausias krašto žmonėmis, jų gyvenimu ir likimu.

J. A. Komenskis (2001) teigia, kad viena iš būtiniausių mokytojo gerųjų savybių yra mokytojo pašaukimas ir meilė savo profesijai. Taip, anot autoriaus pasireiškia mokytojo asmenybės veikla pagal dorovės normas: meilė savo darbui, asmenybės galiplotojimu, stengiantis lavinti savo intelektualinius ir praktinius sugebėjimus, išminties siekimu, charakterio bruožais – padorumu, mandagumu bei visa išore.

A. Dystervėgas, laikydamas mokytojo profesiją pačia garbingiausia, teigia, kad „mokytojo pašaukimas“ yra vidinis pedagoginio darbo puslapis, nukreipta dvasinė ir socialinė vertybinė kryptis. Autoriaus teigimu, taip pat ir siekimas, didelis noras dirbti pasirinktoje srityje visą gyvenimą.

S. Šalkauskis, teigdamas, kad reikiamas mokytojo kvalifikacijas sudaro pedagoginis pašaukimas, profesinis pasiruošimas ir faktiškas sugebėjimas kmingai dirbti pedagoginį darbą, nurodo, kad „pedagoginis pašaukimas“ gali būti suprantamas dvejopa prasme: 1) kaip tam tikras prigimties palinkimas pedagoginius uždavinius, 2) kaip pati pedagoginė profesija, atitinkanti prigimties polinkius (Kavaliauskienė V., 2001).

Nagrinėdama pedagoginio bendravimo ir santykių klausimus, ji pirmiausia akcentavo kiekvieno vaiko individualumą ir individualų jo ugdymą. Labai gerbdama kiekvieno mokinio asmenybę S. Šiurlienienė troško, kad besikuriantioje Lietuvos mokykloje būtų puoselėjamos lygos vaiko prigimčiai atsiskleisti. Ji tvirtino, kad pirmutinis mokytojo uždavinys – sukurti pedagoginiu ir psichologiniu požiūriu palanki mokymuisi ir auklėjimui atmosfera, t.y., kad mokiniams būtų gera ir malonu, nebūtų varžoma jų dvasinė laisvė ir kad baigę mokyklą mokiniai nežirtėtų kaip buvusius pančius ir nesibjaurtų joje organizuojamų gyvenimų (Tijūnienė O., 1993).

1. 6.1. Pedagogo savybės ir pasirengimas pedagoginiam bendravimui

vairias mokytojų atrankos, jų parengimo kvalifikacijos tobulinimo sistemas kur ir rekomendavo žymūs pedagogai S. Šalkauskis, J. Vabalas-Gudaitis, A. Vokietaitis, J. Laužikas ir kt. J. Vabalas-Gudaitis pasisako už tai, kad visi laipsni ir tip mokykloms mokytojai būtų rengiami diferencijuotai ir kad visi sigyt aukštą išsilavinimą. Aukštoji mokykla kandidato pedagogus tinkamumui turėtų nustatyti psichotechniniais metodais. Kaip vienas iš pagrindinių kriterijų J. Vabalas-Gudaitis labiausiai akcentavo pedagoginį pašaukimą. Pirmasis pašaukimo požymis – kandidato sugebėjimas kontaktuoti su žmonėmis ir teisingai suvesti bendravimo, reikšmingos asmenybės ugdymo sąlygas, esmę. Labai svarbiu kriterijumi laikoma mokytojo simpatija mokytojo apsisprendimui sigyti mokytojo profesijai, jo temperamentas, protavimo ypatybės, pedagoginis talentas.

J. Vabalas-Gudaitis pabrėžia, kad aukštoji mokykla turi gerai parengti būsimus mokytojus iš specialybės ir pedagogikos, todėl studijas turėtų organizuoti taip, kad būsimas mokytojas sugebėtų mokyti taigiai, sudominti mokinius mokslo žiniomis. Pedagoginis žinios mokytojui reikalingos, kad mokytų tikslingai organizuoti ugdymo procesą, kad jos skatint mokytojų nuolat ir vairiapusiškai tobulėti.

S. Šalkauskis rekomendavo vadovautis tokiais mokytojų atrankos kriterijais: pedagoginis mokytojo pašaukimas, jo profesinis parengimas, faktinis sugebėjimas ir polinkis spręsti pedagogines problemas (palankumas žmonėms, simpatija jiems, polinkis bendrauti, optimizmas, sugebėjimai išsiugdyti inteligentiškumą). Su jaunesniojo mokyklinio amžiaus vaikais reikia mokytis ypač subtiliai bendrauti, profesoriusi, rengiant pradinę klasių mokytojus, ypatingas dėmesį skirti psichologiniam pedagoginiam parengimui. Su kuo vyresnio amžiaus mokiniais mokytojas dirba, tuo daugiau dėmesio būtina skirti jo dalykiniam pasirengimui.

Meilė vaikui – tai ir sėporeigojimas ugdyti jį, perteikti jam kultūrinės vertybės, sukurti palankias sąlygas prigimimui vystytis, palanki psichologinė atmosfera, kuri skatint jo veiklumą, leist patirti teigiamas emocijas, gyventi prasmingą gyvenimą. Mokytojo meilė – ne tik sugebėjimas sijausti vaiko dvasiniam pasauliui, suprasti jo norus, gerbti juos. Meilė – tai atsakomybė už jo likimą, tarsi viška pagalba jam. Lietuvos pedagogų nuomone, tokia prasminga turi būti mokytojo meilė vaikui, gimusi iš giles atsakomybės už jo likimą ir tolydžio stiprėjanti, aktyvi, optimistinė. Teisingumas, labai reikšminga dorovinė mokytojo savybė. Pageidaujama, kad mokytojas teisingai elgtųsi ir veiktų kiekvienoje ugdymo proceso situacijoje ir visad jaustų atsakomybę už savo veiksmus. Mokytojo poreikis būti teisingu stiprėja, kai jis rpestingai ir sąžiningai

analizuoja pedagoginio proceso rezultatus, suvokia s kmi ir nes kmi priežastis. Optimizmas – b tina pedagogo savyb .Tai s lygoja pati ugdymo esm , nes ugdymas – tai žmogaus k rimas, jo vairiapusiškas tobulinimas. Optimizmas stimuliuoja mokin veiklai, stiprina motyvus tapti geresniam, žadina jo pasiryžim .

Taigi socialumas, reiklumas, teisingumas, dvasin giedra, optimizmas - b tinos mokytojo savyb s, bylojan ios apie pašaukim ir paj gum dirbti su jaunimu.

1. 7. Profesij klasifikavimas

Veikla – žmogaus b ties pagrindas, svarbiausia žmogaus egzistencijos pasaulyje forma, grindžiama žmoni bendravimu ir santykiais su aplinka. Veiklos strukt ra gali b ti vidin ir išorin (Jovaiša, 1999).

Darbas – pagrindin žmonijos gyvavimo ir pažangos veikla. Kaip teigia D. Augien (2009), darbo esm s apibr žimas priklauso nuo to, koks mokslas tiria š reiškin – filosofija, ekonomika, teis , psichologija, sociologija ar kiti mokslai.

Profesijos pasirinkimas, gijimas, pats darbas lemia žmogaus gyvenim . Daugeliui žmoni darbas yra gyvenimo ašis ir kasdienyb je ir siekiant dideli tiksl . Žmogaus gyvenimo stilius tiesiogiai priklauso nuo pasirinktos profesijos, o psichin ir fizin sveikata, dažniausiai nuo to, kaip žmogus jau iasi darbe. Darbas sudaro pagrindin asmenyb s laiko gyvenimo dal . D. Levinson (1978) skiria tris darbo funkcijas žmogaus gyvenime:

1. Ekonomin – žmogus dirbdamas užtikrina materialinius išteklius sau ir savo šeimai, užtikrina materialin saugum ir nepriklausomyb .
2. Socialin – formuojama žmogaus socialin pad tis visuomen je, pagrindin jo veiklos erdv , kurioje žmogus aktyviai save realizuoja. Profesin veikla ir pasiekimai sukuria socialin prestiž (vert), sudaro s lygas socialiniam mobilumui, leidžia jaustis svarbiu visuomen s nariu. Socialinis statusas diktuoja tam tikr gyvenimo b d , interesus, bendravimo stili , motyvacij .
3. Psichologin – darbas yra vienas iš reikšmingiausi asmens tapatumo šaltini , pagrindas apib dinti sav j Aš, asmenyb s teigiam ir neigiam emocini b sen šaltinis. Darbin veikla prisideda prie žmogaus asmenyb s palaikymo ir realizavimo, leidžia gyvendinti pagrindines gyvenimo vertybes ir tikslus.

J. Holland (1985) pažymi: „Profesija atspindi ne tik atskiras darbo funkcijas ar g džius, bet ir gyvenimo b d ir aplink . B ti dailide – tai ne tik naudotis tam tikrais rankiais, bet ir užimti tam tikr pad t , vaidmen bendruomen je ir puosel ti tam tikr gyvenimo b d “.

Profesijų pasaulis yra labai platus ir įvairus. Ne manoma siminti informacijos apie visas profesijas, todėl naudojamos profesijų klasifikacijos, kurios padeda suprasti darbą, profesijų specialybų ryšius ir ypatumus. Jau senai bandoma klasifikuoti profesijas, kad lengviau būtų galima atlikti profesinio informavimo funkciją ir padėti išsirinkti tinkamą. C. Piorkovskis vienas pirmųjų sukūrė profesijų klasifikaciją. Jis profesijas suklasifikavo pagal vairiems darbams reikalingo darbo ypatumus ir skyrė penkias profesijų grupes (Jovaiša, 1999):

- Profesijos, reikalaujančios nuolatinio darbo.
- Profesijos, reikalaujančios darbo paskirstyti ir gebėti jį greitai perkelti nuo vieno objekto prie kito.
- Profesijos, reikalaujančios ritminio darbo.
- Profesijos, reikalaujančios koncentruoto (labai tempoto) darbo.
- Profesijos, reikalaujančios greitai prisitaikyti į darbą.

O. Lipmann profesijas klasifikuoja pagal darbo objektus (Jovaiša, 1999):

- Profesijos, kurių veikla susijusi su žmonėmis.
- Profesijos, apimančios darbą su gyvąja gamta.
- Profesijos, kuriose darbas susijęs su negyvąja gamta.

1972 m. pasirodė amerikiečio E. Strong profesijų klasifikacija, kurios pagrindas yra interesai. Interesai – veikla, kuri mums gėdijama atlikti, arba emocijos, kurios sužadina mūsų smalsumą, dėl to mes tam tikriems daiktams, objektams ar vykiams.

Darbuotojų pasiskirstymą darbo rinkoje lemia darbo užmokestis, kurį žmogus gauna už darbą. R. O. Bechman savo profesijų klasifikaciją grindžia intelektu, gėdijais, išsilavinimu. Jis išskyrė tokias profesijų grupes:

- Nekvalifikuotas darbas.
- Pusiau kvalifikuotas darbas.
- Kvalifikuotas darbas (amatininkai).
- Pusiau profesionalus darbas (verslas).
- Profesionalus darbas (mokslininkai, vadovai).

Svarbūs profesijos pasirinkimo veiksniai yra ne tik pajamos, bet ir profesijos prestižas bei kvalifikacija. Savo prigimtimi ir turiniu profesijos prestižas yra sociologinė problema, tirianti, ką žmonės, visuomenė mano apie tam tikras profesijas. Šios nuomonės labai veikia jauną žmonių nuostatas renkantis profesiją (D. Augienė, 2009).

Šiuo metu populiarus J. L. Holland (1985) profesijų klasifikacijos teorija. Jis skiria šešis aplinkos tipus (aplinkos tipus atitinka profesijų grupės) ir šešis juos atitinkančius asmenybės tipus:

- Realistin aplinka ir asmenyb .
- Intelektuali aplinka ir asmenyb .
- Socialin aplinka ir asmenyb .
- Konvencionali aplinka ir asmenyb .
- Iniciatyvin aplinka ir asmenyb .
- Menin aplinka ir asmenyb .

L. Jovaiša geb jimus sieja su polinkiais ir daro prielaid , kad polinkis yra pirmasis gabumo požymis (Jovaiša, 1999). Išnagrin j s 90 šalyje populiarį profesij , nurod šias:

- Intelektin s,
- Technin s,
- Socialin s,
- Asistentin s (aptarnavimo),
- Ekspresyvin s (menin s),
- Lokomocin s (judesio, darbo atvirame lauke).

Kiekviena pamin ta profesij klasifikacija reikalauja atitinkam asmens savybi ir profesinio pasirengimo, kompetencij , lemian i profesin tinkamum , profesionalum .

Praktikoje labiau orientuojamasi darbo rinkos poky i raid .

Kaip teigia D. Augien (2009), Lietuvai dalyvaujant Europos integracijos procese, atsirado poreikis kurti profesij klasifikatori , kuris leist apžvelgti ir analizuoti darbo rink , palyginti tarptautinius duomenis. Profesij klasifikatorius teikia informacij apie Lietuvos gyventoj profesin veikl , klasifikavim , analiz , palengvina jos palyginamum tarptautiniu mastu, padeda adekva iau vertinti profesinio užimtumo informacij m s šalyje, spr sti tarptautinio bendradarbiavimo, užsienio investicij , darbo j gos migracijos, darbinimo, mokslini tyrim ir kitas problemas. Klasifikatorius palengvina profesin konsultavim ir profesijos pasirinkim ir prad tas Lietuvoje taikyti nuo 2000 met . Lietuvos profesij klasifikatoriuje pateikiama tarptautiniu mastu pripažinta profesijos s voka, kurioje profesija siejama su darbu, atliekamu vieno asmens. Profesij klasifikavimas apima charakteristikas tiesiogiai susijusias su darbu. Visuma darb , kuri pagrindin s užduotys ir pareigos labai panašios ir sudaro profesij . Profesijos grupuojamos pagal kvalifikacij (t.y. geb jim atlikti tam tikro darbo keliamas užduotis ar pareigas). Kaip teigia D. Augien (2009), hierarchin profesijos viet arba jos priskyrim \pagrindinei profesij grupei apibr žia kvalifikacijos lygis, o profesijos viet pagrindin je grup je nustato kvalifikacijos specializacija. Kvalifikacija gali b ti gyjama formaliu ir neformaliu b du. Profesij klasifikatorius nuolat atnaujinamas, atsižvelgiant profesij poreik . Klasifikatori atnaujina – Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.

II. AUKL TOJO VEIKLOS SPECIFIKA IKIMOKYKLINIO UGDYMO STAIGOJE

2. 1. Aukl tojo veiklos specifika

Daugelis mokslininkų (K. Poškus, V. Rajeckas, S. Šalkauskis ir kt.) ugdymą traktuoja kaip mokslą ir kaip meną. Galima ir nesutikti su mintimi, kad intuicija ir nuovoka gerame ugdymo procese svarbesnė negu tam tikri techniniai taisyklės laikymasis ir, kad geras kvepiantis ugdymas gali būti techniškai ir schematizuotas. Tačiau per daug formalizuotas požiūris skatina mechanišką, bedvasį, negyvą ugdymą. Todėl dažnai ugdymą žiūrime kaip meną, pažymint, kad itin svarbios pedagogo asmeninės savybės – intuicija, kūrybingumas, gebėjimas improvizuoti. Pedagogai lavina jaunus žmones, todėl jie siekia teigiamą jo veiklos būdą skatinimo, intelektualinių ir moralinių vertybių formavimo.

Vadinasi, savo profesinėje veikloje jie neišvengiamai asocijuojasi su giluminėmis moralinėmis nuostatomis ir jų realizavimu.

Visuomeninio auklėtojo vaidmens esmė labai gerai yra nusakoma K. Ušinskis (1959). Pasak mokslininko auklėtojas, neatsilikęs nuo šių dienų auklėtojo reikalavimų, jau įsijaučia gyvas, veiklus visuomenės, kaip didelio organizmo narys, kovojantis su žmonijos obskurantizmu ir ydomis, tarpininkas tarp naujosios kartos ir viso to, kas tauru ir kilnu yra buvę praeityje žmonijos istorijoje... Jis jau įsijaučia gyva grandis tarp praeities ir ateities... Jo kuklus išpažinimas darbas yra vienas didžiausių darbų istorijoje (Ušinskis, 1959). Nors šiam pasakymui yra ne viena dešimtis metų, tačiau jis toks pat aktualus ir šiuolaikiniam auklėtojui.

Tinkamai rengta ir visomis ugdymo priemonėmis aprūpinta ikimokyklinio ugdymo staiga tinkamai neatliks savo socialinių, kultūrinių ir pedagoginių funkcijų, jei neturės tinkamą specialistą – auklėtoją. Šio pedagogo veikla yra ypatinga. Auklėtojas, kaip visuomenės patikintis, formuoja tai, kas yra sudėtingiausia ir brangiausia žmonių – individo vidinė ir išorinė pasaulis, vienu iš sudėtingiausių jo vystymosi periodų – vaikystę (O. Monkevičienė, 1995).

Ikimokyklinio ugdymo staigos pedagogas vaikui yra vedlys ir tuo pačiu autoritetas, kuriam iškeliami daug reikalavimų. Šiuo vaiko gyvenimo tarpsniu auklėtojas yra pašauktas padėti auklėtiniui pažinti pasaulį, išmokyti gyventi ir elgtis naujoje socialinėje – kultūrinėje terpėje ("Viešasis. Knyga auklėjimui. II dalis, 1995, 33 psl.).

Vaikas darželis papildoma ugdymą šeimoje: plečia socialinį vaiko patyrimą, sudarydama jam sąlygas realiai gyventi mažoje vaikų bendruomenėje; padeda vaikui (o per ją – šeimai) perimti ar

atgaivinti tradicines vietinis bendruomenės vertybes, jas puoselėdamas vaikų darželio kultūriname gyvenime; padeda vaikui atskleisti save ir savo gebėjimus bei juos ugdyti; teikia kvalifikuotą pedagoginę pagalbą. Svarbiausias vaikų ugdymo darželyje tikslas – bendradarbiaujant su šeima puoselėti visas vaiko galias, lemianias vaiko asmenybės vystymosi ir jo integracijos visuomenės kėmė. Kaip matomė, bėtent šios dvi institucijos – šeimos ir darželio – tarpusavio pasitikėjimu ir pagarba grėstas bendradarbiavimas gali laiduoti vaiko asmenybės formavimosi kėmė.

Bendras darbas, tikslė gyvendinimas ir problemė sprendimas padeda geriau pažinti kitus ir save, numatyti jė ketinimus, išmokyti klausytis ir siklausyti, padeda išvengti vienpusiško ir netinkamo reagavimo. Priešmokyklinio ugdymo siekiamybė – padėti vaikui gyti kasdieniniam gyvenimui bei sėkmingam ugdymui mokykloje bėtinė kompetencijė. Šios siekiamybė ir lemia sėveikos su šeima ypatumus priešmokyklinėje grupėje (L. Jankauskienė, R. Rimkienė, 1999).

Darželio ir šeimos bendradarbiavimo svarbė rodo ir pats ugdymo procesas. Juk šias abi institucijas jungia tas pats ugdomas objektas - vaikas. Todėl bėtinės ir vienodais reikalavimais pagrėstas pedagoginis poveikis, vienoda dorovinė pozicija. Jei tie poveikiai nesutampa, jei vaikė veikia du skirtingė vertybinė orientacijė auklėtojais, sunkėja pedagoginis procesas, t.y. labai sumažėja pedagoginio poveikio efektyvumas. Jeigu šeimoje auklėjimas netinkamas, žymiai lengviau padėti vaikui, kai mokytojai ir tėvai eina viena kryptimi - pasitardami, konsultuodamiesi ir diskutuodamiesi.

Mokytojų /auklėjų ir tėvė bendradarbiavimas naudingas tuo, kad bendra veikla suartina tėvus su vaikais, kelia jė (ir mokytojų, auklėjų) autoritetė.

2. 2. Auklėtojo veiklos kryptys

Auklėtojas susiduria ne tik su individualiu vaiko ugdymo metodikos taikymu, bėt ir su metodikos taikymu grupėje. Vaikai yra labai skirtingi, jė poreikiai ir pomėgiai priklauso nuo jė individualumo, tad pedagogas turi ne tik žinoti šios vaikė amžiaus tarpsnio ypatumus, bėt ir mokėti prieiti prie kiekvieno individualybės, suprasti kas vyksta mažoje širdelėje.

Visa ikimokyklinio staigė veikla prasideda nuo auklėtojos *asmenybės*: jos gabumė, turimos kompetencijos, nuostatė savo darbė. Auklėtojo darbas yra variapusiškas ir morališkai atsakingas visuomenė atžvilgiu, todėl jam kaip ugdytojui, keliama nemažai reikalavimė.

Darželyje dirbantys pedagogai skiria daug laiko bendravimui ir bendradarbiavimui, asmens higienos gebėjimui ugdymui, grupė gyvenimo ritmo ir taisykliė mokymui. Galima manyti, kad dėl darbo specifikos, reikalaujanios gilaus savo ugdytiniė raidos dėsningumė pažinimo bei

socialiniai faktori (gana žemas profesijos statusas visuomen je, nedidelis lyginant su kitomis profesijomis atlyginimas) ikimokyklinio ugdymo pedagog profesiograma tur t atspind ti dar didesni profesini geb jim ir profesinio kryptingumo vaidmen .

Pastaruoju metu daug rašoma apie kait ikimokyklin se staigose, kas pareigoja aukl toja ieškoti nauj , demokratiškesni veiklos b d , taikyti novatoriškas id jas organizuojant ugdymo proces . Aukl tojas tur t taip veikti vaikus, kad visa tai, kas sudaro ugdymo turin ir yra perteikiama – žinios, geb jimai, g džiai, nuostatos – tapt vaik vidine nuosavybe. D l to, aukl tojas pats privalo nuolat tobul ti, perimti naujoves ir stengtis vadovautis tuo savo pedagogin je veikloje ("V rin lis. Knyga aukl tojai. II dalis, 1995, 30 psl.)

Mokslininkas Šalkauskis S. (1991,) yra ne kart nurod s, kad kiekvienas ugdytojas turi pasižym ti bent jau keturiomis pagrindin mis savyb mis, anot jo – *formalin mis kokyb mis*:

1. Bent minimaliu pedagoginiu gabumu;
2. Teoriniu nusimanymu;
3. Praktiniu patyrimu;
4. Faktiniu sugeb jimu dirbti pedagogo darb (Šalkauskis, 1991, 45 psl.).

Aukl tojas vaikams turi b ti autoritetas, savo ugdytiniu akyse pasižym ti tam tikra didybe. Svarbu ir tvirtas b das, bet jokiu b du negr stas prievarta; nes mažojo ugdymas turi b ti paremtas dideliu kantrumu, švelnumu, meile ir pagarba vaikui.

Ikimokyklinio ugdymo staig aukl tojos privalo dirbti pagal vien iš dviej alternatyvi valstybini ugdymo program : "V rin l " (sudar. O. Monkevi ien , 1991) arba "Ikimokyklinio ugdymo gaires. Programa pedagogams ir t vams" (sudar. V. Gražien ir R. Rimkien , 1991; tekste - "Gair s"). Programa "V rin lis" sudaryta taip, kad s lygot integralaus, s ryšingo pasaulio vaizdo k rim , vaikui nuosekliai gyjant vis platesn ir gilesn patirt . Programos strukt ros pagrindas yra gimining veiklos r ši kompleksai. "Gair s" - tai programa, kurioje numatomi ugdymo tikslai, kryptys ir principai, bet nedetalizuojami j siekimo b dai. Tod l pats ikimokyklinio ugdymo pedagogas turi pasirinkti ugdymo grup je metodik , kuri atitikt programos tikslus ir principus. Dažniausiai tai b na alternatyvios metodikos, kaip antai: R. Štainerio, M. Montessori, Atviros Lietuvos fondo "Geros pradžios" metodika bei Atviros Lietuvos fondo ir Danijos Egmonto fondo projekto si loma ugdymo technologija. Lyginant "V rin lio" ir "Geros pradžios" ugdymo sistemas, matyti ir bendri metodikos aspektai, kaip antai: demokratiškumo, humaniškumo nuostatos; mokymo(-si) bendrauti k rybiškumo ugdymo.

Galima teigti, kad ši dviej sistem skirtingi teoriniai ir metodiniai pagrindai, ugdytinos vertyb s, ugdymo principai, veiklos planavimo ir organizavimo sistemos skiriasi.

"V rini, programoje apibūdinti trys auklėjimo stiliai - tai autoritarinis, laisvasis ir demokratinis. Kitiškai vertindami pirmuosius du, autoriai teigia, kad "tik demokratiškas auklėjimas padeda formuoti savarankišką ir atsakingą, kūrybingą ir darbštų, kantrų, lankios fantazijos ir logiškai mąstantį individą" (Programa, 1993, p. 12-13).

Demokratiškas auklėjimas realizuojamas pedagogas, kuris:

- 1) gerbia vaikus, jiems palankus, širdingas, dėmesingas;
- 2) leidžia vaikams patiems siūlyti, spręsti, rinktis veiklą, sumanymus, atlikimo būdus, priemones ir kt.;
- 3) esant reikalui, padeda vaikui apsispręsti, siūlyti jiems idėjas, naudingą informaciją;
- 4) nustato vaikų veiklos ribas, neleidžia jiems nukrypti nuo socialinių normų, padeda pasijusti atsakingiems ir ugdytis savikontrolės pradus;
- 5) pamato ir vertina net minimalias vaikų pastangas;
- 6) vertina ne patį vaiką, o jo poelgį;
- 7) stengiasi tapti vaiku grupės nariu. (pagal programą "V rini", 1991.)

Auklėtojas kaip asmenybė turi turėti ne tik reikiamą fizinį ir psichinį sąvybių „komplektą“, bet būti savo srities specialistas, darbe besivadovaujantis demokratiškumu bei humaniškumu. Jis turi pasižymėti tokiais *psichini procesų ypatybėmis kaip*: pedagoginiu pastabumu, dėmesio paskirstymu, atminties operatyvumu, kryptingu mąstymu, vaizduotės, kalbos turtingumu ir aiškumu, jautriu atsargumu, kuris pasireiškia per pedagoginį taktą.

Kita vertus, auklėtojas turi turėti tokius pedagoginius sugebėjimus:

1. Suprasti vaikų vidinį pasaulį;
2. Būti geru psichologu praktiku;
3. Sugebėti sudominti vaikus ugdamas, perteikiant mokėjimus ir žinias;
4. Stebėti, analizuoti ir teisingai nustatyti vaikų vystymosi ir žinių lygį;
5. Daryti vaikui teigiamą ugdymą, auklėjimą poveikį;
6. Organizuoti individualų / kolektyvinį darbą, jam vadovauti, palaikyti drausmę;
7. Sugebėti pažinti vaiką (fiziologijos, psichinio ir fizinio vystymosi ypatybių, užsiėmimų metodikos žinojimas);
8. Atsižvelgiant į vaiko individualias sąvybes, sugebėti pritaikyti ugdymo turinį.

(„V rini“. Knyga auklėjimui. II dalis, 1995, 37 psl.)

Taigi auklėtojas visu pirma turi pažinti vaiką kaip individą, o grupės kolektyvą – kaip socialinę grupę, išsiaiškinti juos takojančius veiksnius ir kompetentingai bei atsakingai valdyti sudėtingus vaiko asmenybės ugdymo ir saviugdymo procesus. Visa tai turi vykti ne tik kryptingai, bet ir nuosekliai, sistemingai bei organizuotai.

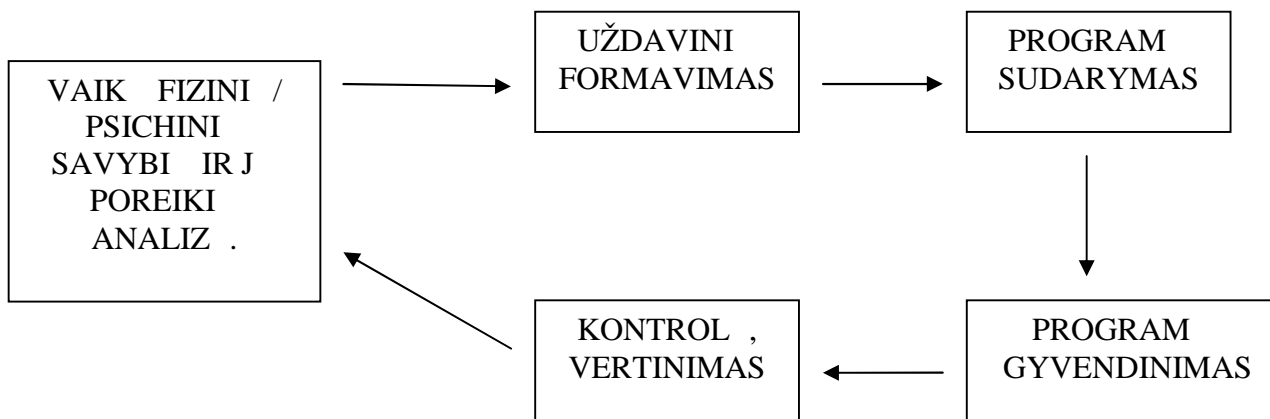
Labai svarbu, jog visi ugdymo procesai turi būti koordinuojami, t.y. derinami. Koordinavimas apima visas aukltojos veiklos kryptis: darb su ugdytiniais, bendradarbiavim su kitais aukltojais, darželio vadovais ir specialistais, bendradarbiavim su tėvais ir visuomene. Iš aukltojos veiklos modelio schemas matyti, kad visi šie veiklos komponentai yra susiję ir veikia vienas kitą. Aukltojoms modeliuojant savo veiklą ir organizuojant ugdymą tenka bene pagrindinis vaidmuo šiame pedagoginiame procese. Ikimokyklinis ugdymas reikalauja pasišventimo, jautrumo ir supratimo savybi. Daugelis mokslininkų pastebi, kad aukltojai turi daugiau autonomijos ir pedagoginį sprendimų laisvumą, nes nėra priklausomi nuo mokymo turinio, į organizuojamas ugdymas yra integruotas, kontekstinis ir situacinis, orientuotas vaiko individualybei ir holistin ugdymui, jo socializacijai. Todėl daugelis autorių tarp svarbiausių ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijų išskiria jautrumą ir intuiciją, žvalgymą, supratimą, kaip vaiko jausmų ir minčių vystymasis pasireiškia jo elgesyje, žaidžiant, koks yra tarp jų pačių ryšys. L. Almai (1975) ikimokyklinį pedagogą vadina "dvigubu specialistu". Tai reiškia, kad darbas su mažais vaikais yra į ugdymas ir kartu pastovus jų vystymosi vertinimas, darbas ne tik su mažais vaikais, bet ir su suaugusiais. Todėl ikimokyklinio ugdymo specialisto žiniabazė turi būti tarpdalykinio pobūdžio (E. Jurašaitė - Harbison, 2004, p. 39).

Organizuojant ugdymo procesą, išryškėja bene vienas iš svarbių dalykų aukltojos veikloje – planavimas, kuriame atsispindi visas ugdomas darbas (žr. 5 priedas). Atliepiant naujas nuostatas, pakito požymiai ikimokyklinuko "mokymuisi".

Ž. Piaget (Ž. Piažė) teigia, kad vaikai daug sužino manipuliuodami medžiaga, priemonėmis, fantazuodami, kalbėdamiesi, t. y. per save. Šiuo atveju mokymasis suprantamas kaip natūralus vertybių per mimos, žinėjimo, mokymosi bei gėdži formavimosi būdas, vaikui aktyviai dalyvaujant veikloje, išgyvenant, patiriant, kuriant. ("Vėrinėlis. Knyga aukltojai. II dalis, 1995, 5 psl.).

Programoje "Vėrinėlis" dažniau vartojama savaime "ugdymas", akcentuojanti ikimokyklinio amžiaus vaiko auginimo, globojimo, lavinimo, mokymo ir auklėjimo procesą vienu metu, o ne vienam jų neteikiant išskirtiną reikšmę.

Žemiau pateikta schema (pagal programą "Vėrinėlis" (sudar. O. Monkevičienė, 1991) atspindi aukltojos vaidmenį organizuojant ugdymo procesą.



3 pav. **Aukl tojos veiklos modelis**
(Paimta iš programa „V rin lis, 1991)

gyvendinant švietimo, ikimokyklinio ugdymo reformos atsinaujinimo kryptis,vyraujanti samprata, kad dorovin s nuostatos svarbesn s už mokomuosius tikslus, kad žmogaus vert sudaro ne žinios, o jo žmogiškumas, kurio pagrindas - dvasin s vertyb s.

Naujausioje pedagogin je literat roje (Kirsten A. Hansen, Roxane K. Kaufmann, Steffen Saifer, 1997) kalbama apie pedagog , kuris myl s vaikus, pripažins ugdymo metod vairov , kurs pusiausvyr tarp tautiškumo ir atvirumo kit taut patir iai, atsakys i visus vaik klausimus, nebijos pripažinti, kad žino ne visk . Aukl tojos reisykiais turi tapti vaikais, ieškoti ir klysti, nes joks mokslas, net visi gamtos mokslai kartu sud ti, tikrov s paaiškinti negali.

Ikimokyklinio ugdymo reforma ši dien pedagogui kelia didelius reikalavimus. Vienas j – pedagog karjeros kaita, prisitaikant prie šiandienini reikalavim , keliam edukologijos mokslui ir praktikai (D. Augien , D. Malinauskien , 2007, „Pedagogika”, [T] 86).

Aukl toja savo veiklos kryptis bei stili kuria remiantis Lietuvos švietim reglamentuojan iais dokumentais: „Pavyzdinis aukl tojo pareigyb s aprašymas" (3 priedas) ir pagal „Kvalifikacini reikalavim mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio (...) ugdymo (...) aprašas" (4 priedas).

Šiuolaikin je ugdymo institucijoje orientuojamasi i demokratišk aukl toj darbo stili . Ta iau kaip pabr žia O. Monkevi ien (1995), dauguma m s šalies aukl toj ilgai buvo sitikinusios, kad suteikus vaikams laisv rinktis, spr sti ir veikti pa iam, kryptingas jo ugdymas nebe manomas. Joms atrod , kad si lymas atsisakyti kolektyvin s pamok l s ir leisti vaikui laisvai rinktis veikl kampeliuose, reiškia pedagoginio poveikio vaikui atsisakym . Ta iau suteikimas vaikui laisvai rinktis veikl nereiškia jo neugdym . Užsienio šali pedagogai ir psichologai ši problem sprendžia taikydami vairias pedagogines strategijas. Pastarosios garantuoja krypting poveik laisvai ugdant vaik . ("V rin lis. Knyga aukl tojai. II dalis, 1995, 39 psl.)

Mokslininkas O. Monkevičius (1995) pateikia tokius pedagogines strategijas pavyzdžius: vaiko elgesio išorinio valdymo strategija, vaiko vidinio elgesio kontrolės ugdymo strategija, manipuliavimo daiktais ir kryptingumo klausinėjimo, problemų sprendimo ir kryptingumo mokymo strategija, kryptingumo, kryptingumo – estetinio išraiškos ir saviraiškos strategija.

Visi šios strategijos gretinimas ir derinimas leidžia kryptingai ugdyti vaiką ir nebijoti, kad vaiko veiklos pasirinkimo laisvė nedarys jokio jam ugdymo poveikio.

Priešingai, auklėtojas vadovaudamasis šiomis strategijomis vaikui padeda: pajauti vidinį laisvę ir harmoniją su aplinka; saviraiškos ir išraiškos kryptingumui; naujiems atradimams, tyrinėjimams ir problemų sprendimo plotei; intuicijos lavinimui; jautrumui vystyti perimant tautos kultūros vertybes.

Akivaizdu, kad ikimokyklinio ugdymo staigos pedagogo veikla ir jos atliekamos funkcijos yra labai plačios ir daugialypės, reikalaujančios iniciatyvumo ir veiklumo. Visa jo veikla yra sukoncentruojama keturiose pedagoginėse srityse:

1. Darbas su vaiku tėveliais;
2. Darbas su kitais auklėtojais ir specialistais (logopedais, psichologais, kineziterapeutais);
3. Darbas su visuomene;
4. Darbas su vaiku / vaikais.

Ikimokyklinuko fizinis ir psichinis raidos skatinimas, ugdymas, individualizuotos veiklos programos derinimas, paruošimas mokyklinei brandai bei mokymui(si) yra auklėtojos pagrindinės pedagoginės veiklos prielaidos. Auklėtojas yra visų pirma profesionalas, ugdantis, lavinantis, mokantis ir padedantis mokytis. Tuo pat metu jis – pedagogas – dalinai perimantis tėvų ar globėjų vaidmenį. Ikimokyklinio ugdymo staigos pedagogo veikloje yra persipynusios ir pedagoginės, ir psichologinės, ir vadybinės funkcijos. ("Viešintis. Knyga auklėtojui. II dalis, 1995, 41 psl.)

Taigi ikimokyklinio staigos auklėtojams yra patikėtas labai atsakingas darbas – ikimokyklinio amžiaus vaikų ugdymas, tad nenuostabu, kad net dienoje šiam specialistui keliami tokie aukšti profesiniai reikalavimai. Pirmiausiai – nuolat tobulinti savo profesinę kvalifikaciją. Viena iš pagrindinių kvalifikacijos tobulinimo galimybių – galimybė.

Auklėtojas turi daug galimybių kelti savo kvalifikaciją – jis gali dalyvauti kursuose, seminaruose, metodiniuose susivienijimų veiklose, pedagogų tarybos ir kituose posėdžiuose, stebėti ir aptarti kolegų atviras veiklas ir pan. Pedagogų mokymasis tokiuose renginiuose yra formalus, tačiau pedagogas kasdien mokosi ir neformaliai: minutei stabtelėdamas koridoriuje ir persimesdamas keliomis replikomis su kitu auklėtoju, valgykloje tarp kolegų dalydamasis savo

vaik pasiekimais ir nesukmimis, mokymasis ir tobulėjimas vyksta nuolat. Žinoma, kad kiekvienas pedagogas apmėsto savo darbo dieną ir pasirengia kitai atsižvelgdamas savo patirtį.

2.3. Profesinės kvalifikacijos tobulinimo poreikis

Kai kurie autoriai analizuoja kompetencijų grupes, apibūdindami jas kaip žinią, pedagoginį gebėjimą ir profesinį nuostatą vienovę (Davidson, 2003). Kiti tyrėjai kuria kompetencijų modelius, analizuodami pedagogo žinias (Cochran, Jones, 1978, 1998; Grossman, 1995; Schlman, 1987; Tom, Valli, 1990) arba ugdytojo gebėjimų nuostatą sąsajas (Carr, 2000). Šis autorius, nagrinėjantis profesines pedagogo kompetencijas, kritiškai vertina bendrąjį kompetencijų idėjų, argumentuodamas tuo, kad tik specifinės kompetencijos padeda suprasti, kaip pasiekti profesinį aukštumą.

Viena iš pagrindinių ikimokyklinio ugdymo sistemos funkcionavimo sąlygų – kompetentingi pedagogai, todėl ypač svarbu šiuos visapusiškai apibūdinti.

Kompetencija – Lietuvos edukologijoje palyginti nauja sąvoka. Iki šiolei kompetencijos aprašomos skirtinguose kontekstuose ir pirmiausia nagrinėjant pedagogo asmenybę (Pukelis, 1995, 1998), profesionalizacijos proceso dėsningumus ir tendencijas (Laužackas, 1999, 2001). K. Pukelis rašo: „Mokytojo asmenybė yra sudėtinė, neatskirama mokytojo profesinės kompetencijos (profesinė kompetencija apima mokytojo profesinės kvalifikacijos ir jo asmenybės pedagoginį vertingumą) dalis“ (Pukelis, 1998, p. 46).

Literaturoje, skirtoje nekompetencijomis grindžiamam pedagogų rengimui, gebėjimų ir kompetencijų sąvokos dažnai vartojamos sinonimiškai. Kompetencijos padeda apibrėžti žmogaus gebėjimų potencialą (visumą), kuris kuo tiksliau būtų apibūdintas ir pritaikytas darbo vietoje.

Apibūdindamas kompetencijos sąvoką, R. Laužackas įgretina su kvalifikacija. Jis teigia, kad „kompetencija reiškiasi tam tikrais darbuotojo veiklos rezultatais, sugebėjimu atlikti veiksmus, efektyviai panaudoti savo pastangas“ (Laužackas, 1999, p. 34). Pritardamas K. Albrechtui (1997), R. Laužackas nurodo, kad kompetencija yra labiau subjektyvi, o ne objektyvi sąvoka.

Kompetencijos ryškiausiai atsiskleidžia individui sprendžiant netradicines, kūrybines darbo užduotis. Nors gebėjimai dažnai vartojami kaip kompetencijų sinonimas, jie asocijuojami su eksperto savybėmis puikiai kažką atlikti. Gebėjimai pasireiškia organizuojant veiklą,

funkcionaliai siekiant tam tikrą tikslą, kuri rodiklis - apčiuopiamas, matomas rezultatas. Toki veikl sudaro tarp savęs susijusi veiksmų (gebėjimų, pasireiškimų) visuma, kuri apibūdina kompetencijų sampratą. Tam tikro lygio kompetencija reiškia, kad veiksmai (visumoje) yra atliekami gerai, kad jie siejami su užsibrėžtu tikslu ir profesiniais reikalavimais. Gebėjimai apibūdina kaip visuma atitinkam žinių ir patyrimo, reikalingų tam tikrai užduotai atlikti. Jie apibrėžia individo elgsenos variacijas, atliekant specifinę veiklos užduotį. Tada kompetencijos reiškia gebėjimų, asmeninių savybių, turimų žinių integravimą individui veikiant tam tikros profesinės bendruomenės kultūros kontekste. Kartu gebėjimai - mokymosi (dažnai per veikl) rezultatas, kuris būdingas situatyviam žinojimui. Šiuo aspektu skiriami bendrieji gebėjimai - tie, kuriuos lavinama nuolatinis mokymasis, tai - komunikatyvumai, problemų sprendimo, komandinio darbo, sprendimų priėmimo, kryptingumo mastymo gebėjimai. Vadinasi, kompetencijos reiškiamos apibendrinamąja (holistine) ir vertinamąja funkcijomis, o gebėjimai - individualiais, situatyviais pasireiškimais veikloje.

Kai kurie autoriai analizuoja kompetencijų grupes, apibūdindami jas kaip žinių, pedagoginių gebėjimų ir profesinių nuostatų vienybę. Kiti tyrėjai kuria kompetencijų modelius, analizuodami pedagogo žinias arba ugdytojų gebėjimus ir nuostatas sąsajas.

Kompetentingas – tai reiškia gerai žinantis, nusimanantis, turintis teisę spręsti ir daryti. Dabartinis lietuvių kalbos žodynas (2000) kvalifikaciją apibrėžia kaip „tinkamo pasirengimo kuriam nors darbui“ laipsnį, o kompetenciją - kaip klausimą ir reiškinį srities, „kuria kas gerai išmano“. Švietimo moksle kvalifikacijos ir kompetencijos sąvokos, jų santykis ir tarpusavio sąveika iki pastarojo meto buvo aiškinamos gana kontraversiškai (Laužackas, Pukelis, 2000, 3, 10).

Pažymėjimai apie gytą profesinį išsilavinimą liudija formaliųjų kvalifikacijos pusė, o profesinės veiklos rezultatai - realioji žmogaus kvalifikacijos (kompetencijų) pusė. (Laužackas, 1998, p. 22). Profesinis tobulinimasis reiškia bet kuria veikla, per kurią plėtojami individo gebėjimai, žinios, patirtis, jos, kaip auklėtojos, kompetencijos. Profesinio tobulinimo(si) sąvoka taip pat eina asmeninės studijos (saviugda), refleksija ir formalūs kursai.

Kompetencijos sąvoka pradėta vartoti siekiant pabrėžti veiklos rezultatą - „daugiau pabrėžiant tai, ką žmonės daro, negu tai, ką jie žino. Todėl ji vartota apibūdinant raidos procesą, atspindint reikiamam darbui atlikti žinių, nuostatų bei gebėjimų valdymą. Kompetencijos gali padėti apibūdinti tam tikras disciplinas arba jos gali būti bendrosios, būdingos visai specializacijai (pvz., bendravimas).

Kai kurie autoriai kompetencijas skirsto pagal turinį (bendrosios ir specifinės), pagal prigimtį (dispozicinius ir gebėjimus). Nenurimsta diskusijos dėl kompetencijų analizės strategijos,

kaip antai: ar išskirti bendr sias pedagogines kompetencijas, b dingas vis lygmen ugdytojams, ar kompetencijas nagrin ti pradedant tomis, kurios reikalingos pedagogui, pirm kart peržengusiam grup s ar klas s slenkst , ir baigiant tomis, kurios formuojasi kaip darbo patirties rezultatas. Taigi vis dar per mažai sutariama d l šios s vokos prigimties ir prasm s.

Nurodomos trys kompetencij charakteristikos, d l kuri daugelis mokslinink sutaria:

1. *Individo* kompetencijos - tai elementari geb jim (žini , geb jim ir pan.) visuma, kuri formuoja skirtingais b dais (formaliu ir neformaliu mokymu, socialin je b tyje, b na gimta ir pan.). Vienas ir tas pats kompetencij lygmuo gali b ti pasiektas naudojant skirtingus šaltinius ir remiantis individo geb jimais ir žiniomis, gautomis skirtinga laiko trukme, reikalinga žinioms internalizuoti. Tad kompetencijos - tai ne fiksuotas žini bagažas, jos ple iamos ir vystomos viso žmogaus veiklaus gyvenimo kelyje.

2. *Biheviuristin ir evoliucin* teorijos kompetencijas apib dina kaip žinojimo kaupim , kuris vyksta organizacijoje kolektyvinio mokymosi proceso d ka. Ši „kolektyvin kompetencija" yra neatskiriama organizacijos dalis. Pasteb ta, kad problematiška žvelgti, apib dinti ir matuoti kolektyvin kompetencij , kuri kelia ir kitas problemas - lankstumo, individo geb jimo prisitaikyti prie nauj aplinkybi .

3. *Geb jim komponent* ir veiklos aplinkybi vairumas neleidžia numatyti, kaip kompetencijos veikia pedagog darbo efektyvum . Formalus sertifikavimas, atestacija, testai gali b ti tik tam tikri, bet gana riboti j identifikavimo b dai.

Pasaulin s kaitos intensyvumas bei sud tingumas didžia dalimi takoja kiekvien individo veiklos srit tiek geografinė, tiek kult rine, tiek politinė, tiek socialinė, tiek ekonominė prasme. M s šalis pastaruoju metu taip pat patiria vairius poky ius, tarp kuri išryšk ja individo karjeros b tinumo svarba.

Individo karjera, kaip bet kuris procesas, yra s lygotas vidin s to proceso dalyvio potencijos ir jo aktyvumo. Kaip teigia daugelis autori , aktyvumo karjerai šaltinis - žmogaus poreikiai. Egzistuoja akivaizdus tiesioginis ryšys tarp žmogaus augimo bei jo karjeros. Karjera, kaip darb seka, yra s lyga visiems žmogaus poreikiams - nuo žemiausio iki aukš iausio - tenkinti.

Karjeros vystymo prasme išryšk ja k rybos vertyb s, nes jas individas realizuoja dirbdamas. Paprastai b tent darbas yra ta sritis, kurioje atsiskleidžia žmogaus asmenyb s individualumas santykyje su visuomene, tod l darbas tampa vertybe ir suteikia žmogaus gyvenimui prasm . Ta iau darbe realizuojamos vertyb s ir prasm s išgyvenimas visiškai nepriklauso nuo to, koki pad t visuomen je tas ar kitas darbas užtikrina žmogui. Tai priklauso nuo to, kok ind l visuomen s gyvenim ir jos gerov neša darb atliekantysis.

Šiuolaikinėje visuomenėje kiekvienam individui yra būtinas informuotumas, intelektualumas, atvirumas, atsakomybė bei sisteminis mąstymas. Šie bei dar daugelis kitų ypatumų daro itin didelį taką ir pedagogo veiklai. Kaip pabrėžia R. Tumaitis (2002), atsiranda multidykinio požirio būtinumas, tampa svarbi pedagogo erudicija, kuriose išskyla būtinumas susipažinti su kitų šalių švietimo sistemomis, užsienio kalbomis mokytis, kompiuterinis raštingumas bei gebėjimas nuolat mokytis. Todėl šiuolaikiniai pedagogai turi būti kompetentingi, kas užtikrintų sklandų ir kokybišką ugdymo procesą, kurį vykdo įvairios ugdymo institucijose.

Kiekviena istorinė epocha, atsižvelgiant į tam tikrus jos ypatumus, kelia pedagogams atitinkamus reikalavimus – tam tikrus gebėjimus, savotiškus kompetencijos rodiklius. Kadangi kiekviena pedagogų karta gyvena tam tikru laikotarpiu, veikiama to meto dvasios, visuomenės kultūrinės vertybių kvėpavimo ugdymo realybe, todėl ir kintantys vertybių poreikiai lemdavo ir iki šiol lemia ugdymo idealus ir tikslus. (Šiaučiulis, 1997).

Asmuo šiandien turi gebėti nuolat mokytis ir ieškoti žinių, išmokyti rasti geriausią sprendimą kolektyvui, mokyti, adaptuodamasis kolektyve ir greitai besikeičiančioje aplinkoje. Tik nuolat besimokantis, prisitaikantis ar net aplenkiantis visuomenės, technikos ir kitus ypatumus darbuotojas yra vertingas monei ir visuomenei. Orientuojantis į šias nuostatas, mokymasis turi tapti žmogaus prigimtiniu poreikiu, skatinančiu jo aktyvumą bei poreikį realizuoti. Personalo valdymo literatūroje (Jucevičius P., Lepaitis D. (2000) terminai *personalo mokymas* ir *tobulinimas* siejami su turimos darbuotojo kvalifikacijos atnaujinimu – *kvalifikacijos kėlimu* ir kvalifikacijos keitimu – *perkvalifikavimu*).

Kvalifikacija – asmens gebėjimai ir žinios, kurias jis sugeba tam tikroje veikloje panaudoti tam tikru lygiu (Franc, 1998; Fullan, 1998; Hopkins, Ainscow, West, 1998 ir kt.). Kvalifikacija gyjama gimtais gabumais ir ugdymu bei lavinamais bendrais gebėjimais pagrindu. Terminas naudojamas siekiant pabrėžti veiklos arba asmens profesinio gebėjimo tam tikroje srityje lygmenį. Juo apibrėžiami situaciniai tam tikros veiklos reikalavimai ir asmeniniai savybės.

I. Bakanauskienė (2002) darbuotojo mokymą traktuoja kaip suteikimą darbuotojams kvalifikacijos, reikalingos šiuo metu jų užimamoms pareigoms atlikti arba jos tobulinimas. Pasak autorės, tobulinimas – tai vairiausias pastangos gerinti valdymo lygį teikiant vadovams žinias, keičiant jų požiūrą ar tobulinant gūdžius.

Anot C. Robert (2003), personalo mokymas – tai vairs būdai, kaip naujam ir jau dirbančiam darbuotojui suteikti gūdžius, reikalingus tam tikram darbui atlikti. Vienoks ar kitoks mokymas reikalingas visiems darbuotojams, tai būdas gauti daugiau pagrindinių žinių apie naujas technologijas bei praplėsti akiratą, atnešantis naudos tiek darbuotojui tiek darbdaviui.

A. Sakalas (1996), remdamasis vokiška terminologija, pabrėžia, *kvalifikacijos kėlimas* yra traktuojamas kaip suteikimas darbuotojams kvalifikacijos, reikalingos šiuo metu jų užimamoms pareigoms atlikti arba jos tobulinimas.

Kiekvienos mokyklos personalas ir administracija yra suinteresuoti geresniais darbo rezultatais ir darbo užmokesčiu, todėl personalo veiklą prasta reglamentuoti kvalifikaciniais reikalavimais vadovaujantiems specialistams ir tarnautojams. Pedagogų tobulinimosi strategija siejama su visos ugdymo institucijos veiklos tobulinimu. Siekdama būti efektyvi, tiek mokykla, tiek kita ugdymo institucija, turi tapti nuolat besimokančia organizacija. Kadangi pagrindinis ugdymo proceso tikslas yra orientuotas ugdytinių pažangai, augimui ir laimėjimams, todėl ne manoma pasiekti, jei patys pedagogai nesistengtų *ugdytis*. Pedagogų augimas lemia ugdymo staigos tobulinimo proceso pobūdį, nes tai yra numatytas staigos tobulinimo rezultatas.

Kvalifikacijos tobulinimas, R. Laužacko (2000) nuomone, yra suaugusiųjų mokymosi procesas, orientuotas išplėsti gyvybiškai profesines žinias, sugebėjimus, nuostatus, elgsenas, kad žmonės galėtų kompetentingai dirbti. Pagal pedagogų atestacijos nuostatus, kvalifikacijos tobulinimas - procesas, kurio metu, taikant varias kvalifikacijos tobulinimo formas, yra patobulinama anksčiau gauta profesinė kvalifikacija.

Pedagogų kvalifikacijos tobulinimas turi formalią ir neformalią sudedamąsias dalis. Formalioji dalis apibrėžia pedagogų profesinio rengimo reglamentus. Neformalią pedagogų kvalifikacijos dalį lemia darbo rinkos situacija ir pedagogo pasirinkimas. Neformaliojo švietimo terpe asmens gauta pedagoginė kompetencija gali būti Švietimo ir mokslo ministerijos nustatyta tvarka akredituojama ir prilyginama formaliojo švietimo sistemoje gyjamai pedagoginei kvalifikacijai.

Bet kokio tipo ugdymo institucijoms reikia sukurti savo vertinimo ir poreikių aptarnavimo procesą, turintį būdą tiems poreikiams nagrinėti, praktikuoti problemų sprendimo būdus, ieškoti tokių vadovų, kurie tiktų institucijos poreikiams. Ikimokyklinis ugdymo staigos vis labiau susiduria su sparčiau keičiančiais bei aplinkos reikalavimais. Ši kaita skatina keistis ir patikimam ikimokyklinis ugdymo staigos specialistams.

Pedagoginės profesinės kvalifikacijos lygį žymi sertifikatas. Lietuvoje – tai aukštosios arba aukštesniosios mokyklos diplomas. Anglijoje pedagogas turi turėti Kvalifikuoto Mokytojo Status (QTS), t.y. gauti specialų dokumentą, kuriame teiginiame forma išvardytos būtinos ir gyvybiškos kompetencijos. JAV kiekvienas dirbantis su vaikais pedagogas turi turėti licenziją. Taigi, kvalifikacija suteikiama ir fiksuojama atitinkamu dokumentu.

Bet kokiai kvalifikacijai yra būtina tam tikra kompetencija - tai atitikimas visumos reikalavimams, keliamam profesionalui, turinčiam tam tikrą kvalifikaciją, ir to profesionalo veiklos. Todėl

pedagoginis kvalifikacijos suteikimas yra ne baigtinis taškas arba produktas, bet tik vis gyvenim trunkanios pedagoginis patirties gijimo proceso pradžia, kompetentingumo formavimo(si) atskaitos taškas (Stanišauskienė, 2004).

Siekiant inicijuoti pedagog aktyvumą, buvo sudaryta atestacijos programa. Atestacija parodė, kad tai puiki programa paaiškinanti pedagog aktyvumui skatinti, jį kvalifikaciniam tobulėjimui gerinti.

2. 4. Pedagog profesin kompetencija

Profesin kompetencija – individo savastimi, jo būdingomis vertybinėmis nuostatomis ir profesiniu išmanymu bei sugebėjimais pagrįsta, darbdavio galiojimais apribota raiška, orientuota ger profesinės veiklos rezultat bei prasmingo gyvenimo kėrim (Adamonienė R., Daukilas S., Krikšėnas B. Ir kt., 2003).

Kadangi sparti socialinio bei kultūrinio gyvenimo kaita, informacinės visuomenės plėtra, globalizacija, šalies integracija į euroatlantines struktūras meta Lietuvos švietimui naujus iššūkius, kurie lemia jau antra dešimtmetį vykstančius pokyčius, tad kinta patį mokymosi kultūra, kuriasi naujos mokymosi aplinkos. Mokymasis vis gyvenim tampa pagrindine atsinaujinančio švietimo paradigma.

Lietuvos švietimo sistema orientuojasi naujus poreikius ir iššūkius, todėl yra suformuoti šiuolaikiniai švietimo sistemos tikslai - Valstybinės švietimo strategijos nuostatos 2003 - 2012 metams. Dokumente pabrėžiama perėjimo prie naujos turinio formavimo politikos, orientuotos bendrųjų gebėjimų, vertybinių nuostatų ugdym ir dabarties žmogui būtinų kompetencijų suteikim. Tai grindžiama ne tiek žinių perteikimu ir perėmimu, kiek jų analize, kritišku vertinimu ir praktiniu naudojimu, glaudžiai siejantios švietimo turinį su vairiais gyvenimo praktika, problemomis ir jų sprendimo paieška, svarba.

Lietuvoje, kaip ir kitose pasaulio šalyse, profesinio rengimo tyrimai vyksta nuolat (Jovaiša, 1989; Bendikienė, 1984; Laužackas, 1999; Jotautienė, Tidikis, 2001 ir kt.). Tačiau kaip galime pastebėti, tik pastaraisiais metais plačiau pradėta kalbėti apie pedagog profesin kompetencijų (Adamonienė, 2000; Adomaitienė, Teresevicienė, 2001; Simonaitytė, Targamadzė, 2001 ir kt.). Anot R. Adamonienės (2001), profesijos pedagogu negali būti kiekvienas, kuris žino tik profesiją, tam reikia ir tam tikrų kompetencijų (Adamonienė, 2001).

Mokytojo asmenybei keliami ypatingi reikalavimai. Visuomenės moningai ar nes moningai išskiria mokytoją iš bendros aplinkos, taip išreikšdama ne tik pagarbą, bet vis pirma uždama atasakomybę už vaik mokym ir auklėjimą. Šis darbas žmogus gali dirbti tik iš

pašaukimo, nes be jo tiesiogiai dalyvauti ugdymo procese tiesiog neetiška. Mokytojo darbas, reikalaujantis fizini ir protini gali, yra be galo atsakingas, nes mokytojas visuomen je suvokiamas pla i ja prasme. Kompetencija, komunikabilumas, bendravimo menas yra šio darbo s km s garantas.

Kaip teigiama švietimo gair se (2002), tobulinant ugdytojo kompetencij privalu remtis vertybini nuostat ir geb jim vienove bei šios sistemos realizavimo patirtimi (Švietimo gair s, 2002). Šiandienos demokratin s visuomen s kult ros vertybi sistema formuoja poži r , kad pedagogo sociokult rin raiška yra neatskirama profesinio rengimo prielaida. Jos samprata bei skatinimo patirtis padeda realizuoti humanistin s pedagogikos principus, demokratin s visuomen s poži r ugdym . Pasak R. Adomonien s (2001), gaunamas rezultatas bus tinkamas, jeigu veikla bus grindžiama dvasin mis vertyb mis.

Pažintos vertyb s yra s lyga raiškai, kuriai reikalinga dar ir tam tikra veikimo t vertybi kontekste patirtis, pratimas reikštis remiantis j samprata (Adamonien , 2001). Tod l jis tur t gyti t vertybini nuostat , bendr j geb jim ir kompetencij , kurios reikalingos profesinei misijai. Taip išskyla poreikis mok ti vertinti mokytoj sociokult rin raišk ir kompetencij .

Kiti autoriai (Barkauskait , 2001; Bitinas, 2000; Jovaiša, 1996; Jucevi ien , 2000; Laužackas, 2000 ir kt.) pedagogo kompetencijos pagrind vardi ja kaip kvalifikacij . Šis poži ris formuoja specialist rengimo kryptis, akademinio poveikio j brandai sferas. Tad ikimokyklini staig pedagogui tampa svarbu ne tik mok ti kokybiškai dirbti grup je, bet ir kokybiškai reikštis socialin je aplinkoje. Pasak B. Bitino (2000), tokia kompetencija yra tarsi s lyga gyt išsilavinim ir patirt pritaikyti konkre iai gyvenimo problemai spr sti (Bitinas, 2000).

Visumin pedagogo kompetencija, pasak R. Adomonien s (2002), apib dina profesin , pedagogin , psichologin (asmenyb s, organizacin , socialin) kompetencijos.

Pedagogin kompetencija, išreiškiama tam tikru pedagogo profesionalumu šiose srityse:

1. Pedagogini technologij valdymas.
2. Pedagoginis mokslumas – mokslo krypties raidos žinojimas, dalyvavimas moksliniuose tyrimuose, atvirumas profesinei raidai.
3. Savik ros, saviugd os ir sav s projektavimo poreikis.
4. K rybiškumas – nuolatinis naujo ieškojimas ir radimas.
5. Pedagoginis meistriškumas – vairiausi veiklos b d valdymas, tobulas pedagoginis bendravimas, veiklos atlikimas aukštu lygiu (Adamonien , 2002).

Tobul jant pedagoginei kompetencijai, teigia autor (2002), auga profesionalumas ir geb jimas naujai vertinti ugdymo kokyb , kelti sau permanentin tiksl – siekti vis aukštesn s

kvalifikacijos, kuriai ribiškai dirbti, sisavinti naujausi informacij , taikyti ugdymo technologij naujoves (Adamonien , 2002).

Profesinis tobulinimasis reiškia bet kuri veikl , per kuri pl tojami individo geb jimai, žinios, patirtis, jos, kaip aukl tojos, kompetencijos. profesinio tobulinimo(si) s vok taip pat eina asmenin s studijos - saviugda, refleksija ir formal s kursai.

Apibendrinant vairi autori (Leithwood, Chapman, Corson, 1996; Šarkauskien s, 1997, 1998; Linkaityt s, Širvaityt s, 2000; Simpson, 2000; Jucevi ien s, Lepait s, 2001 ir kt.) si lomas bendr j geb jim klasifikacijas, reikalingas pedagogin je veikloje, galima išskirti tokia bendr j geb jim strukt r :

1. *Asmeniniai geb jimai* - adekvatus sav s vertinimas, pasitik jimas savimi, tolerantiškumas, atsakomyb s mimasis.
2. *Socialiniai ir komunikaciniai geb jimai* - sugyvenimas ir mok jimas dirbti kartu su kitais, palaikyti tarpasmeninius santykius, komunikuoti vairiomis formomis, dalyvauti diskusijose, dirbti bendradarbiaujant.
3. *Kritinio m stymo ir problem sprendimo geb jimai* padedantys suvokti pasaul kaip sistem , suvokti ryšius, kelti problemas bei jas spr sti.
4. *Darbiniai ir tiriamosios veiklos geb jimai*, padedantys naudotis informacin mis technologijomis, ieškoti, tvarkyti, pateikti, analizuoti, interpretuoti, kritiškai vertinti ir panaudoti informacij , tyrin ti, klausin ti bei sugeb ti papildomas koncepcijas ir kategorijas susieti su jau turimomis koncepcijomis ir jas sieti tarpusavyje.
5. *Veiklos planavimo ir organizavimo geb jimai*, padedantys išskirti prioritetus, susikurti ger studij aplink , planuoti laik .
6. *Savišvietos geb jimai*. Gebantis savarankiškai mokytis žmogus savo iniciatyva nusistato mokymosi poreikius ir išteklius, formuluoja mokymosi tikslus, sugeba pasirinkti sau tinkamiausi mokymosi strategij .

Kuo daugiau aukl tojas turi žini , kuo aukštesn jo kvalifikacija, tuo daugiau jis paj gus k nors veikti, tuo domesn tampa jo veikla. Kaip pabr žia A. Sakalas (1998), darbuotojas, turintis žini daugeliui gyvenimo atvej , yra laisvesnis, jis visada gali rinktis, jam lengviau gyventi, jo darbas geriau vertinamas.

Apibendrinant galima teigti, kad ikimokyklini staig pedagog pedagogin s veiklos kokyb ir efektyvum lemia ne tik gytas išsilavinimas, bet ir aukl tojo intelektualumas, moralin s savyb s, teigiama profesin motyvacija, special s pedagoginiai geb jimai, profesionalumas, nuolatin s profesin s raidos nuostata.

III. IKIMOKYKLINI STAIG PEDAGOG KARJEROS GALIMYB S KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO ASPEKTU EMPIRINIS TYRIMAS

Tyrimo tikslas: Išanalizuoti ikimokyklini staig pedagog karjeros poky i tendencijas ir kvalifikacijos tobulinimo poreikius projektuojant karjeros galimybes.

Uždaviniai:

1. Išsiaiškinti skirtingo amžiaus ir skirting kvalifikaciniai kategorij aukl toj poži r karjer , jos reikšmingum , motyvus, galimybes j tobulinti.
2. Atskleisti pedagog kvalifikacijos tobulinimo poreik ir galimybes.
3. Naudojantis moksline literat ra bei gautais tyrimo duomenimis pateikti bendr sias išvadas ir rekomendacijas.

Tyrimo metodika: Siekiant išsiaiškinti ikimokyklini staig pedagog karjeros galimybes kvalifikacijos tobulinimo aspektu, buvo atliekamas kiekybinis tyrimas. Naudotas anketin s apklausos metodas.

Tyrimo instrumentas anketa – buvo sudaryta remiantis D. Augien s (2006), D. Malinauskien s (2006) darbais, „Pavyzdiniu aukl tojos pareigyb s aprašu (2005), „Pedagog turimos kvalifikacin s kategorijos atitikties aprašu (2007).

Anketa sudaryta iš 2 blok :

- **Informacinio/demografinio** – juo siekiama sužinoti respondento amži , išsilavinim , pedagoginio darbo staž , turim kvalifikacin kategorij ir kas paskatino pasirinkti pedagogo specialyb .
- **Diagnostinio** – juo siekiama išsiaiškinti karjeros samprat , karjeros planavimo ypatumus, karjeros s kmingum lemian ius veiksnius, kvalifikacijos samprat , kvalifikacijos tobulinimo poži r ir galimybes ikimokyklin je staigoje.

Anketoje pateikti 5 asmenin s informacijos klausimai ir 12 klausim , kuriais siekta atskleisti ikimokyklini staig pedagog poži r karjer ir jos tobulinimo ypatumus. Anketos klausimai parinkti uždaro, su pateiktais atsakym variantais ir atviro tipo. Buvo klausim , kuriuose respondantai tur jo parašyti savo nuomon .

Tyrimo metu gautai informacijai apdoroti buvo naudojama matematin statistin duomen analiz , kuri atlikta kompiuterine programa Microsoft Excel, taikant statistini duomen apdoravimo program SPSS (Statistical program for social sciences). Apdorota informacija susisteminta ir pateikta lentel se ir grafikuose. Panaudota aprašomoji statistika – tai duomen sumavimas ir grafinis vaizdavimas. Tyrimo atsakymai pateikiami procentine išraiška, dažniais. Atlikus skai iavimus buvo interpretuojami tyrimo duomenys ir daromos išvados.

Tyrimo imtis: Tyrimas atliktas 2009 metais. Tyrimo imt sudar 200 Šiauli miesto ikimokyklini staig pedagog , išdalinta 200 anket , atgal gr žo tik 147. Respondent pasiskirstymas pagal amži – atsitiktinis.

3. 1. Tyrimo rezultatai ir j analiz

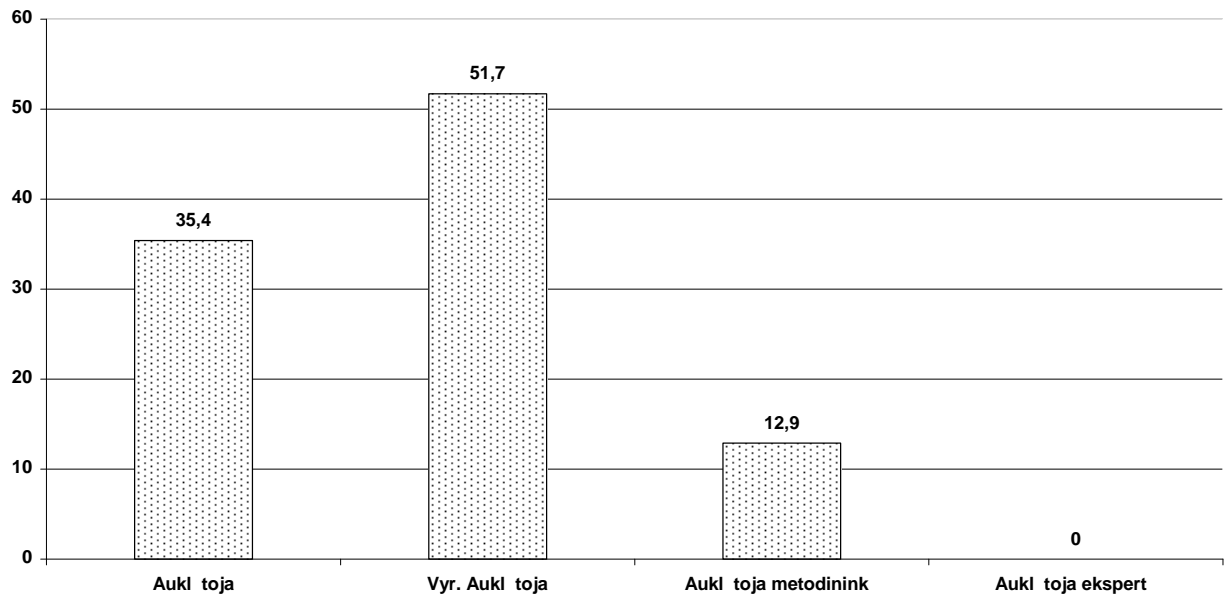
Apklausoje dalyvavo Šiauli miesto ikimokyklini staig pedagogai. Nuo 20 iki 30 met (23,8 proc.), nuo 31 iki 40 met (55,8 proc.), nuo 41 iki 50 met (23 proc.), nuo 51 iki 60 met (16,3 proc.), nuo 61 iki 70 met (4,1 proc.). J pasiskirstymas pagal amži atspind tas 1 lentel je.

1 lentel

Respondent pasiskirstymas pagal amži (proc.)

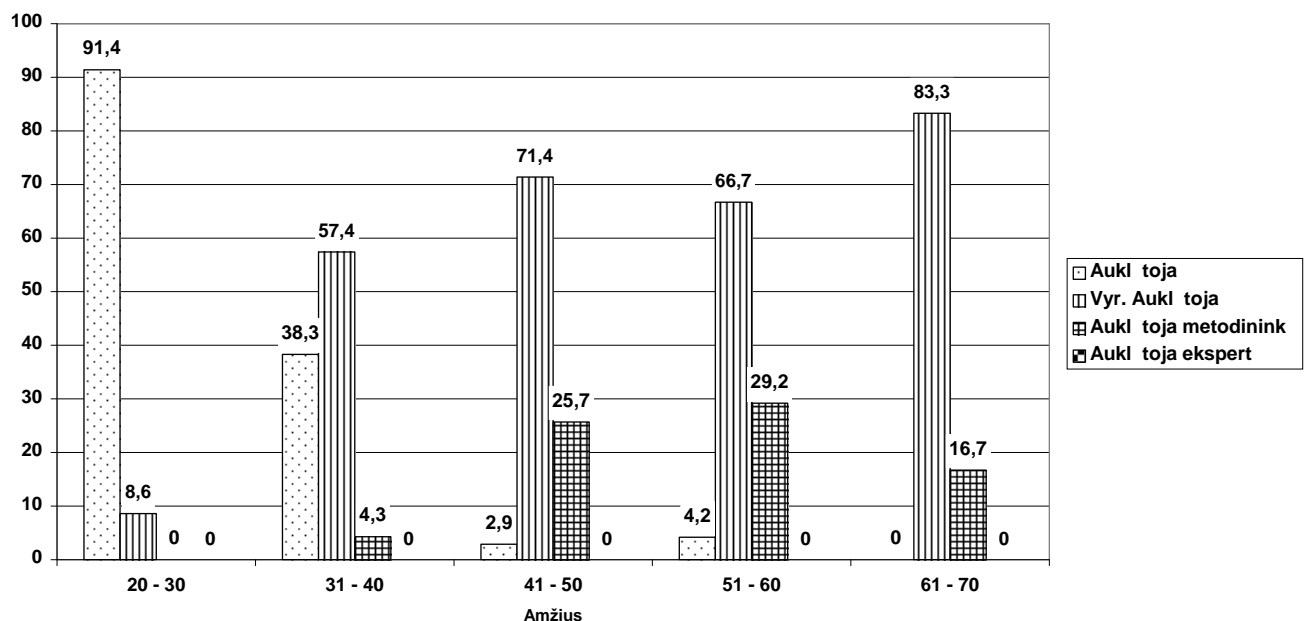
Amžius	Skai ius	Procentai
Nuo 20 iki 30	35	23,8
Nuo 31 iki 40	47	32,0
Nuo 41 iki 50	35	23,8
Nuo 51 iki 60	24	16,3
Nuo 61 iki 70	6	4,1
Viso:	147	100,0

Pagal gautus duomenis, matome, kad dauguma respondent yra nuo 31 iki 40 met 32 proc. Nuo 51 iki 70 met dirban i j sudaro 20,4 proc. 20 – 30 met ir 41 -50 met apklaust aukl toj skai ius ir procentas sutapo, tyrime dalyvavo po 23,8 proc. aukl toj . Išsiaiškinus aukl toj amži siekta sužinoti, koki kvalifikacini kategorij pedagogai dalyvavo apklausoje.



4 pav. Respondent pasiskirstymas pagal kvalifikacin kategorij proc (N= 147)

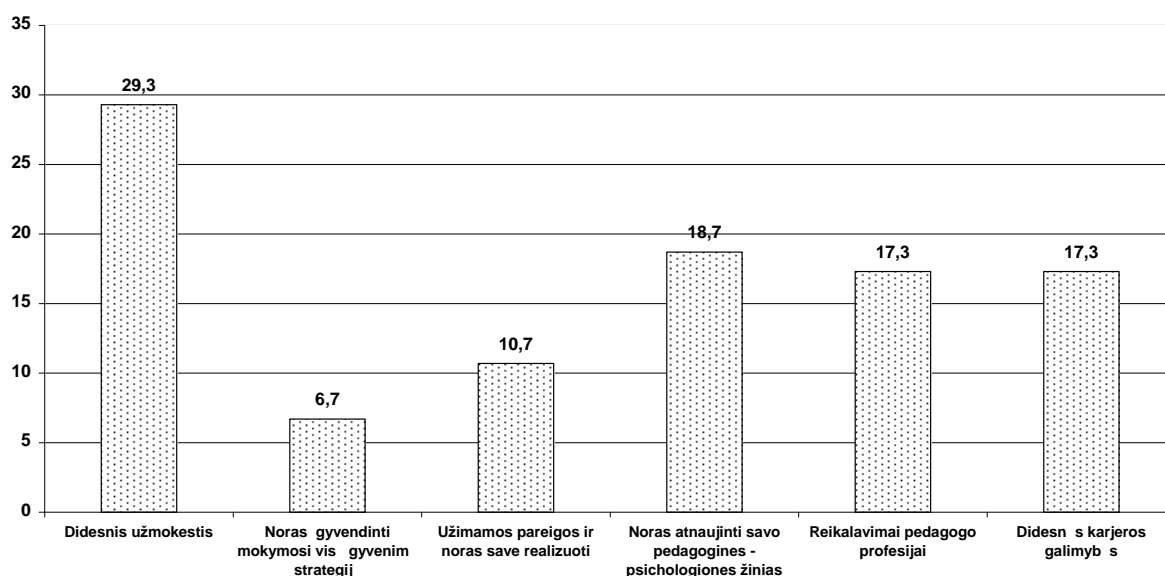
Daugiausia tyrime dalyvavusi pedagogi , daugiau nei pus (51,70 proc.) turi vyresniosios aukl tojos kvalifikacin kategorij . Aukl tojos kategorij turi 35,40 proc. apklaust j respondent ir 12,90 proc. yra gijusios aukl tojos metodinink s kvalifikacij . Tarp tirt ikimokyklini staig pedagogi nebuvo n vienos aukl tojos, turin ios aukl tojo eksperto kvalifikacin s kategorijos.



5 pav. Respondent pasiskirstymas pagal kvalifikacin kategorij amžiaus aspektu (N=147)

Pateiktame paveiksle matome pedagog pasiskirstym pagal amži ir kvalifikacin kategorij . Aukl tojos kvalifikacin kategorij turi 91,4 proc. responden i 20 – 30met , 38,3 proc. apklaustuj 31 – 40 met , 2,9 proc. 41 – 50 met ir 4,2 proc. 51 – 60 met . Galime teigti, kad 20 - 30 met respondent s pradeda dirbti ikimokyklin je staigoje baigusios pirmosios pakopos studijas universitete ir gijusios jau aukl tojos kvalifikacin kategorij . Norint gyti vyresniosios aukl tojos kvalifikacij , pedagog ms reikia 5 metus dirbti ikimokyklin je staigoje ir susirinkti rodiklius, kurie reikalingi keliant kvalifikacin kategorij . Vyresniosios aukl tojos kvalifikacin kategorij turi pedagog s, kuri amžius yra nuo 61 iki 70 met . Aukl tojos metodinink s kvalifikacij gijusios daugiau nei ketvirtadalis 51 – 60 met pedagogi 66,7 proc. ir 41 – 50 met pedagogi 25,7 proc. Tok pasiskirstym lemia kvalifikacijos tobulinimo nuostatos, kadangi kelti savo kvalifikacin kategorij pedagogai gali tik kas 5 metai.

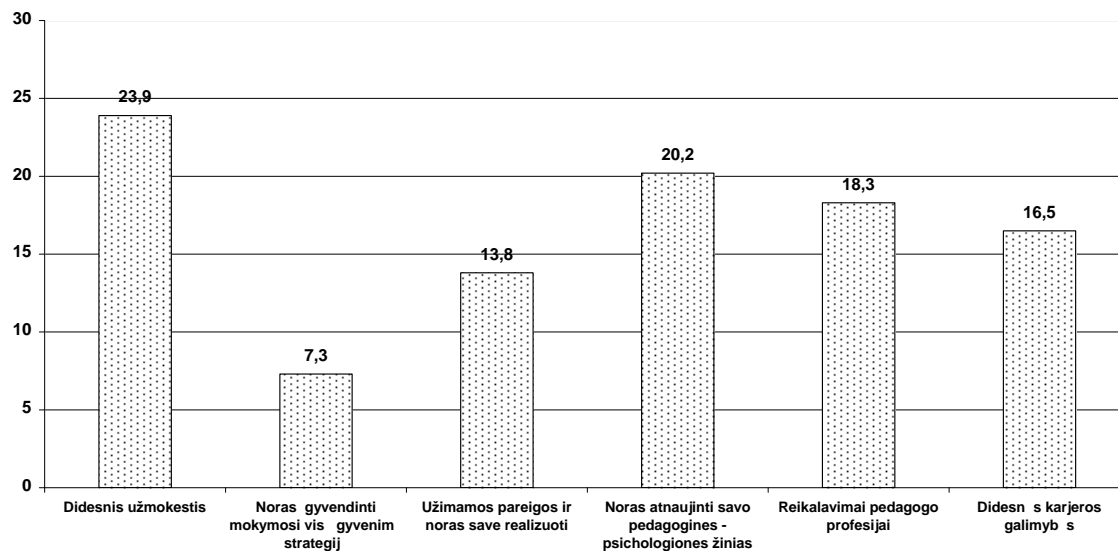
Tyrimo siekta išsiaiškinti, kokie veiksniai takoja pedagog kvalifikacijos tobulinim .



6 pav. Veiksniai, takojantys 20 – 30 met pedagog kvalifikacijos tobulinim (N = 35)

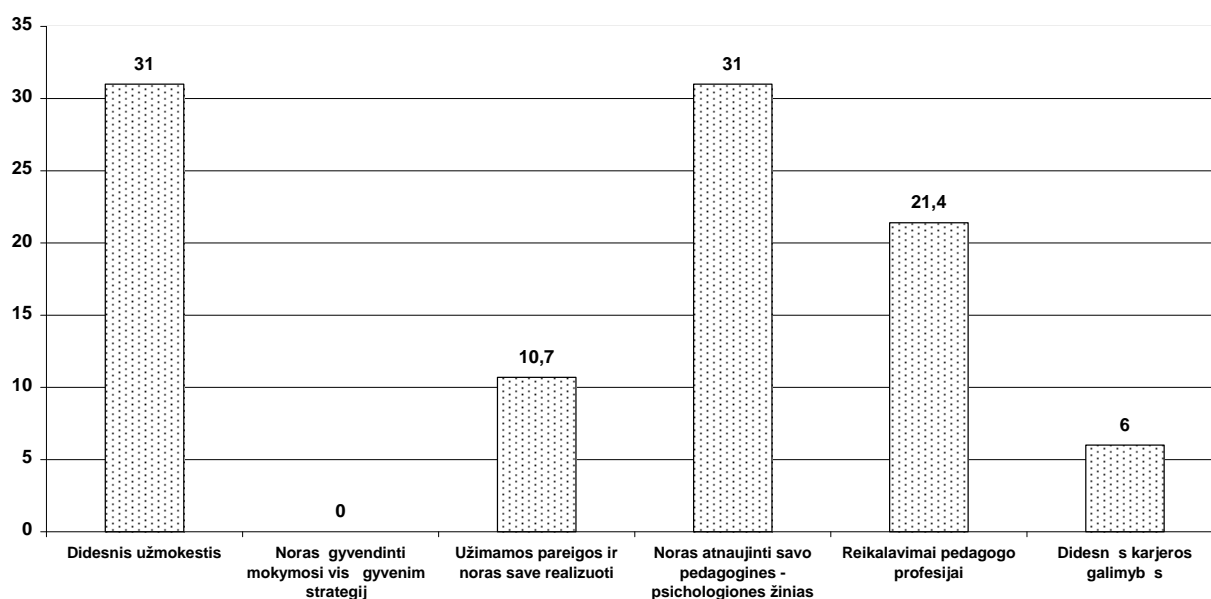
Išanalizavus 20 – 30 met respondent atsakymus paaišk jo, kad juos tobulinti kvalifikacij takoja didesnis darbo užmokestis (29,3 proc.). Pedagog s yra labai jaunos, turin ios maž darbo staž ir dirbti pradeda tik baigusios universitet , tod l j darbo užmokes io koeficientas yra pats žemiausias. 18,7 proc. aukl toj kelia kvalifikacij , kad atnaujint savo pedagogines – psichologines žinias. Tobulindamos kvalifikacij aukl tojos lanko kursus, seminarus, kuriuose gyja nauj žini . Kiekvienos staigos vadovas siekia geresni darbo rezultat ir nori, kad j darbuotojai atnaujint sen informacij . Taip pat tobulinti kvalifikacij pedagoges takoja didesn s karjeros galimy b s ir reikalavimai pedagogo profesijai 17,3 proc. Iš

rezultat matome, kad 20 – 30 met pedagog s sieja kvalifikacijos tobulinim su karjeros galimyb mis.



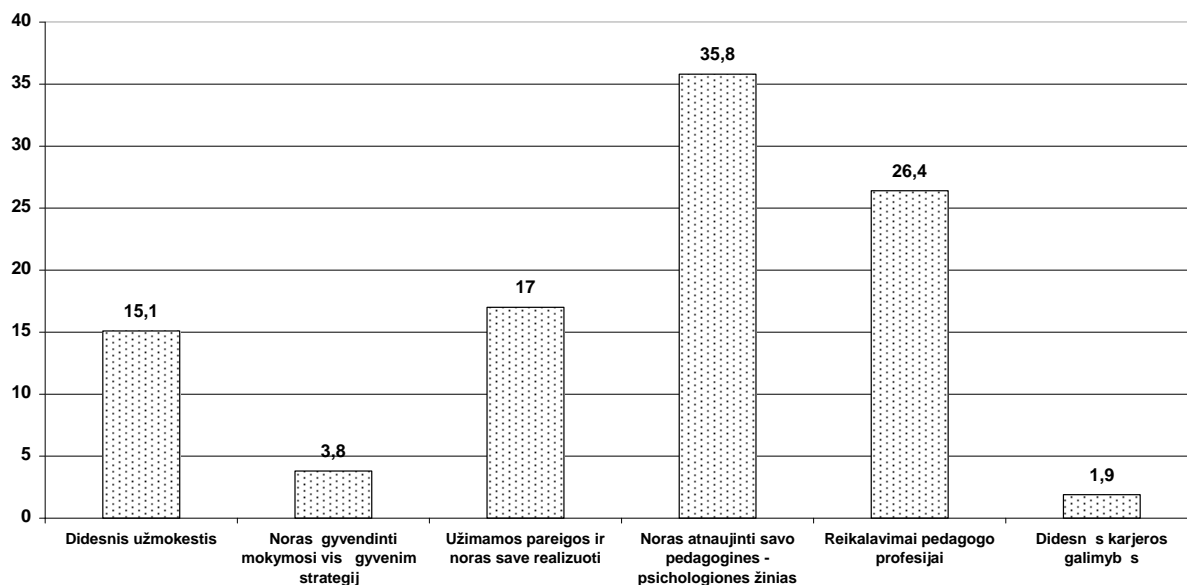
7 pav. Veiksniai, takojantys 31 – 40 met pedagog kvalifikacijos tobulinim (N = 47)

31 – 40 met respondent s pasirinko didesn užmokest 23,9 proc. ir nor atnaujinti savo psichologines, pedagogines žinias 20,2. Tai iau prie svarbiausi veiksniai taip pat jos išskyr ir reikalavimus pedagogo profesijai 18,3 proc. Tai rodo, kad geras pedagogas nuolatos turi žvelgti savo profesinio išsilavinimo ribas bei spragas, nuolat jas tobulinti. Pedagogas turi b ti k rybingas, entuziastingas, kad ugdytiniai gal t sekti jo pavyzdžiu. Mažiausiai takojantis veiksnys kvalifikacijos tobulinim yra noras gyvendinti mokymosi vis gyvenim strategij .



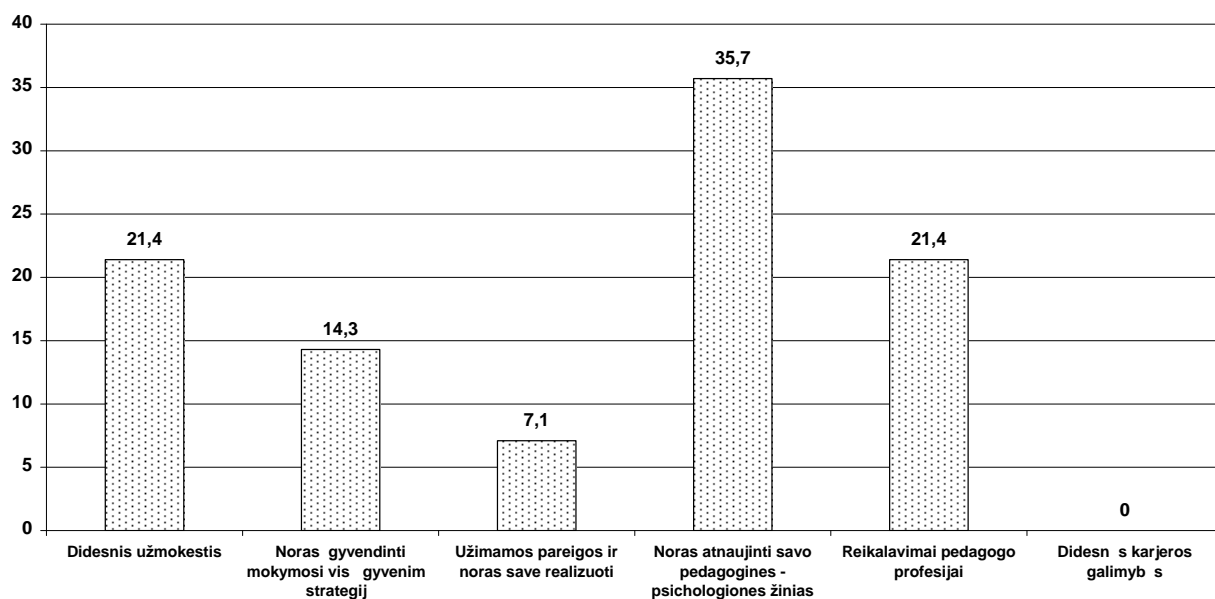
8 pav. Veiksniai, takojantys 41 – 50 met pedagog kvalifikacijos tobulinim (N = 35)

41 – 50 metų auklėtojų atsakymai žymiai nesiskyrė nuo 31 – 40 metų pedagogų. Jos taip pat tobulina kvalifikaciją siekdamas gauti didesnį darbo užmokestį (31 proc.), nori atnaujinti savo žinias (31 proc.) ir dėl reikalavimų keliamų pedagogų profesijai (21,4 proc.). Tarp svarbiausių veiksnių auklėtojos nurodė ir didesnes karjeros galimybes, galime teigti, kad pedagogas sieja kvalifikacijos tobulinimą su karjeros galimybėmis.



9 pav. Veiksniai, takojantys 51 – 60 metų pedagogų kvalifikacijos tobulinimą (N = 24)

Vyresniojo amžiaus pedagogų svarbiausiu veiksniu išskyrė naujų žinių gijimą (35,8 proc.) ir reikalavimus pedagogų profesijai 26,4 proc. Trečiasis svarbus veiksnys, kuris skatina tobulinti savo kvalifikaciją yra užimamos pareigos ir noras save realizuoti 17 proc. Tokio amžiaus pedagogų dažniausiai jau būna gijusios aukštesnės kvalifikacijos, jos turi savo nuolatinę grupę, todėl tolimesnis kvalifikacijos tobulinimas suteikia ir asmenines savybes, kurios padeda efektyviai ir karingai reikštis pedagoginėje veikloje.



10 pav. Veiksniai, takojantys 61 – 70 met pedagog kvalifikacijos tobulinim (N= 6)

Vyriausiojo amžiaus pedagog s kaip ir gal jome numatyti svarbiausiu veiksnium išskyr nor atnaujinti jau turimas žinias. Tokio amžiaus pedagog s dažniausiai jau nebetobulina savo kvalifikacijos, bet jos tai daryt d l informacijos kaitos.

Susumavus visus rezultatus matome, kad didžiausias karjeros galimybes sieja su kvalifikacijos tobulinimu 20 – 30 met pedagog s.

Išsiaiškinus veiksnius takojan ius kvalifikacijos tobulinim si buvo siekiama sužinot ikimokyklini staig pedagogi išsilavinim , rezultatai pavaizduoti 2 lentel je.

2 lentel .

Respondent pasiskirstymas pagal išsilavinim

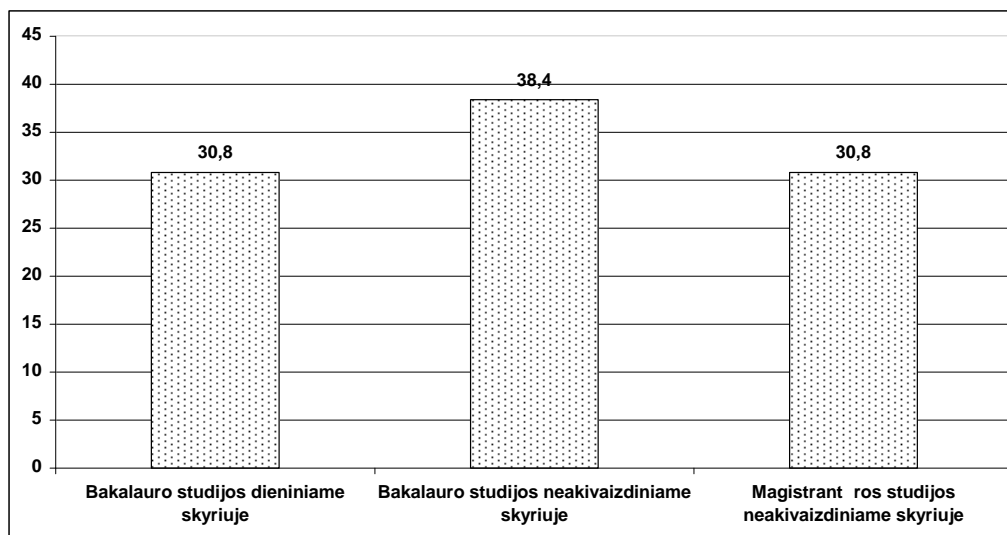
Išsilavinimas	Amžius					Viso:	Procentai
	20 iki 30	31 iki 40	41 iki 50	51 iki 60	61 iki 70		
Magistras	4	4	4	5	1	18	12,2
Aukštasis	25	38	27	18	4	112	76,2
Aukštesnysis	6	4	4	1	1	16	10,9
Kita	0	1	0	0	0	1	0,7
Viso:	35	47	35	24	6	147	100

Susumavus gautus rezultatus matome, kad 12,2 proc. pedagogi turi magistro išsilavinim , net 76,2 proc. apklaust j turi aukšt j išsilavinim ir tik 11,6 proc. aukl toj yra gijusios kitok išsilavinim . Tyrime siekta sužinoti ar ikimokyklini staig pedagog s šiuo metu studijuoja.

Ar šiuo metu studijuojate?

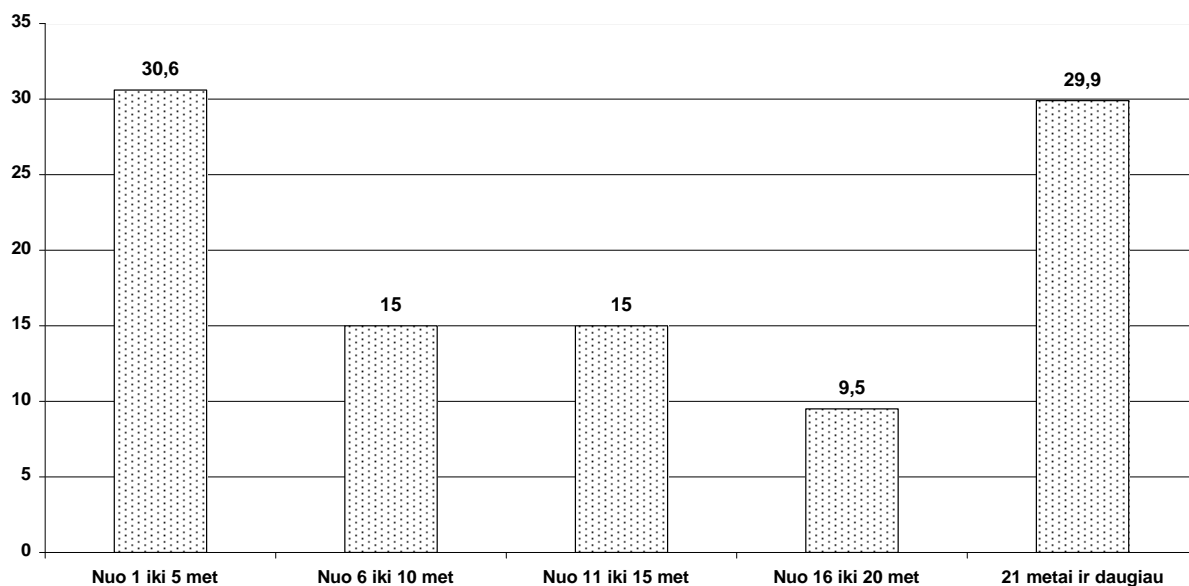
		Amžius					Viso:
		20 iki 30	31 iki 40	41 iki 50	51 iki 60	61 iki 70	
Studijuojate	Taip	11	2	0	0	0	13
	Ne	24	45	35	24	6	134
Viso:		35	47	35	24	6	147

Lentel je pateikti duomenys rodo, kad daugiausia tarp apklaust j respondent studijuojantys yra 20 – 30 amžiaus. Iš vis apklaust j aukl toj tik 13 iš j studiuoja toliau, toki situacij , gal jo nulemti sigaliojusi aukštojo mokslo reforma, kadangi mokslas labai pabrango. Tarp studijuojan i pedagogi yra 20 – 30 met ir 31 – 40 met .



11 pav. Respondent pasiskirstymas pagal studij pakopas ir formas (N = 13)

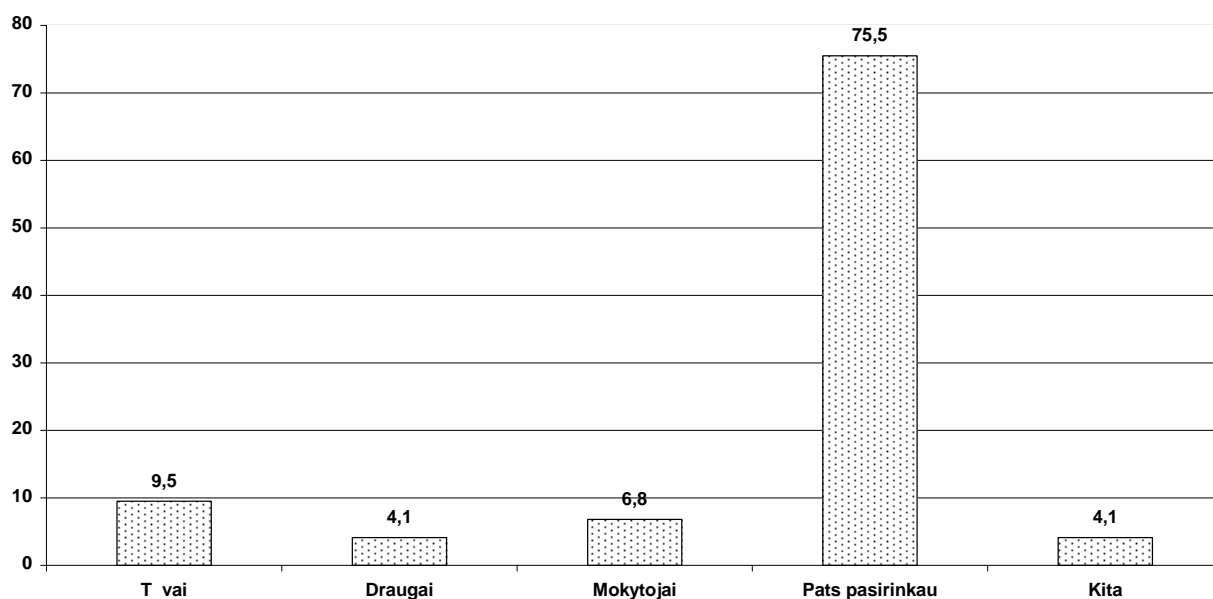
Iš pateikt rezultat matome, kad šiuo metu ikimokyklinio ugdymo staig pedagog s dar studiuoja. 30, 8 proc. apklaust j mokinasi bakalauro studijas dieniniame skyriuje, daugiau nei tre dalis 38, 5 proc. studiuoja bakalauro studijas neakivaizdiniame skyriuje. Tokia studij pakopa yra labiau priimtina, kadangi studijuojant neakivaizdiniu b du daug lengviau suderinti darb ir studijas. Tarp dirban i pedagogi 30, 8 proc. studiuoja magistrant ros studijas neakivaizdinaime skyriuje. Tyrimo metu siekta sužinoti respondent pedagoginio darbo staž .



12 pav. Respondent pasiskirstymas pagal pedagoginio darbo staž (N = 147)

Iš pateikt rezultat matome, kad daugiausia yra pedagog , turin i nuo 1 iki 5 met pedagoginio darbo stažo. Didži j daugum pedagog 29,90 proc. sudaro vyresnio amžiaus moterys. Tai rodo, kad ateityje dar daugiau jaun žmoni tur t papildyti ikimokyklini staig pedagog gretas.

Tyrimo metu siekta sužinoti, kas paskatino respondentus pasirinkti pedagogo specialyb (13 pav.).



13 pav. Profesijos pasirinkimo motyvai (N = 174)

Kaip matome iš paveikslo daugiau negu pus apklaust j (75,5 proc.) pedagogo specialyb pasirinko savo apsisprendimu. Tai gal jo nulemti polinkis ir geb jimai dirbti pedagogin darb .

Taip pat didelį taką daro t v autoritetas. Net 9,5 proc. respondentų paskatinti t v pasirinko aukl tojos specialybę. Mažiausiai tokos pasirenkant profesiją turėjo draugai ir kitos pasirinkimo priežastys 4,1 proc.

Atliekant tyrimą siekta sužinoti ar ikimokyklini staig pedagogai yra patenkinti savo pasirinkta profesija, savo darbu.

4 lentelė

Ar esate patenkinta savo darbu?

				Viso:
	Taip	Ne	Iš dalies	
Amžius 20 iki 30	18	0	17	35
31 iki 40	20	1	26	47
41 iki 50	26	1	8	35
51 iki 60	18	1	5	24
61 iki 70	5	0	1	6
Viso:	87	3	57	147

Pateiktoje lentelėje matome, kad visiškai nepatenkinti pedagogai savo darbu iš viso yra tik 3. Iš dalies patenkinti 57 respondentai. Daugiausia iš dalies savo profesija patenkintos yra 31 – 40 metų pedagogės. Labiausiai patenkintos savo darbu 41 – 50 metų aukl tojos, klausim apie darbą 26 iš 35 pasirinko atsakymą taip. Tiksliai apibrėžti, nuo ko priklauso darbuotojo pasitenkinimas darbu yra gana sudėtinga. Pasitenkinimo darbu priklausomybė nuo amžiaus pastebėjo tyrinėtojai N. D. Glenn, P. Taylor ir Ch. Weaver, kurie remdamiesi savo tyrimais konstatavo, kad kuo vyresnis darbuotojas, tuo labiau jis patenkintas savo darbu. Tai galima paaiškinti mažesniais lėkėmis ar mažesniu esamos padėties idealizavimu, kas slygoja geresnį prisitaikymą prie darbo sąlygų.

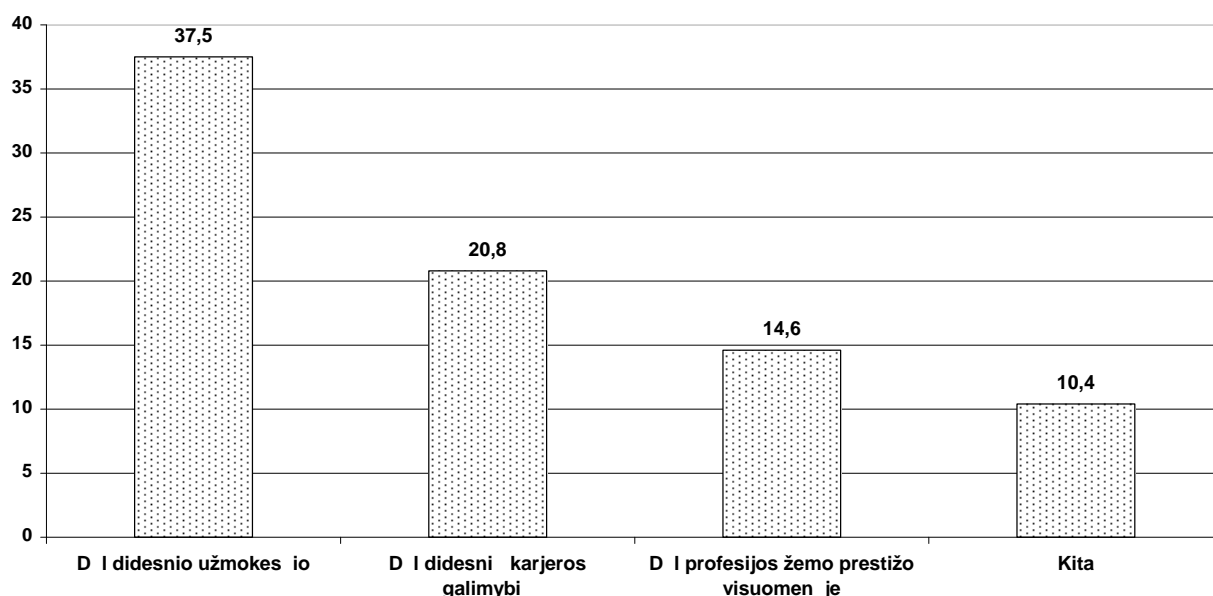
Norint patvirtinti teiginį, kad respondentai patenkinti savo pasirinkta profesija klausimyn buvo trauktas klausimas „Koki karjerą sivaizduojate ateityje?“. Klausimas buvo atviro tipo, kuriame savo nuomonę galėjo išreikšti kiekvienas pedagogas. Daugelis pedagogų šį klausimą neatsakė, tai galėjo nulemti šiandieninė situacija darbo rinkoje. Ten nėra pasiūlymų ikimokyklini staig pedagogams. Kita dalis apklaustųjų nurodė, kad toliau ruošiasi dirbti pedagoginį darbą, tik siekdami karjeros tobulins savo kvalifikaciją. Pedagogės ketina gyti

vyresniosios aukl tojos arba aukl tojos metodinink s kvalifikacin kategorij , priklausomai nuo to, koki kvalifikacin kategorij jos turi dabar.

Vyriausiojo amžiaus pedagog s nuo 61 – 70 met ateities karjeros perspektyvomis nurod iš jim pensij . Jos ne sivaizduoja jokios karjeros ir motyvuoja tai iš jimu pensij . Daugelis aukl toj nor t pakeisti savo karjer ir išbandyti savo galimybes kitoje srityje, manau toki situacij nul m ekonomin kriz , nes dabar daugelis ikimokyklini staig yra išlaikomi iš steig jo-savivaldyb s biudžeto ir pedagogai susiduria su problemomis negauna darbo užmokes io, turi eiti neapmokam atostog .

Analizuojant atsakymus susid riau su aukl toj nuomone, kad ikimokyklin je staigoje n ra joki karjeros galimybi ir siekti karjeros ne manoma. Tarp 30 – 40 met pedagogi atsakym buvo kelios respondent s, kurios sivaizduoja savo karjer ateityje vadovo pareigose. 20 – 30 met pedagogi didesnioji dalis mokosi, tod l jos atsakydamos š klausim savo karjer siejo su tolimesn mis karjeros galimyb mis gyti kit specialyb ir dirbti kitok darb .

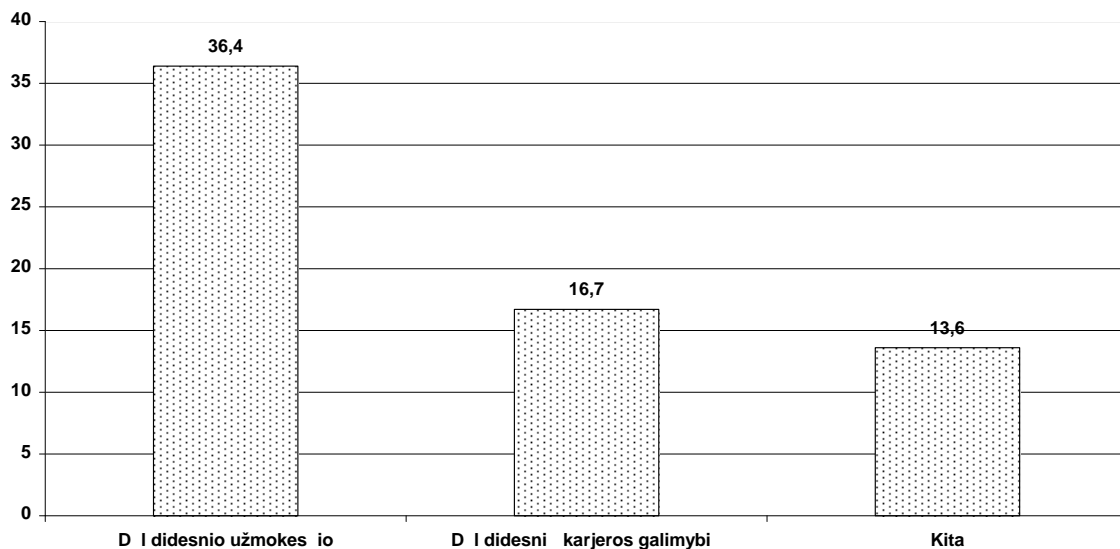
Atliekant tyrim siekta išsiaiškinti ir aukl toj poži r profesij , nor ta sužinoti jei b t galimyb ar pedagog s keist savo profesij ir kas takoj a j pasirinkim .



14 pav. 20 – 30 met pedagogi ketinimai (N =35)

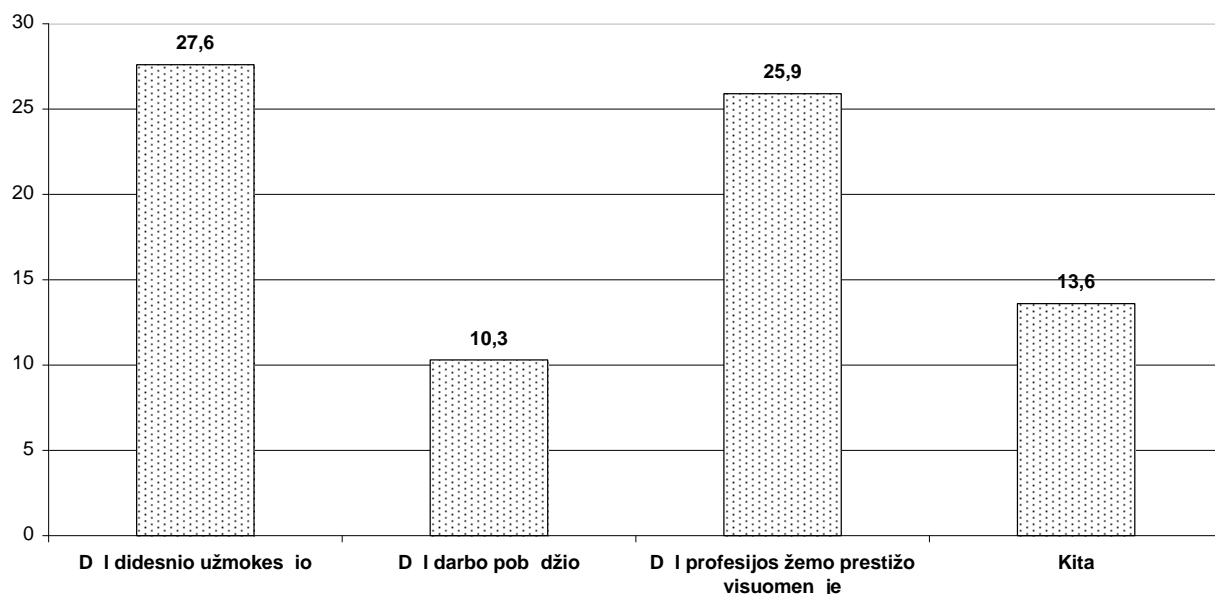
Susumavus rezultatus matome, kad didžioji dauguma pedagogi , jei b t galimyb , keist savo profesij . 37,5 proc. apklaust j keist darb d l didesnio darbo užmokes io. 20, 8 proc. responden i keist savo specialyb d l didesni karjeros galimybi . Aukl tojos mano, kad kitokios veikos srityje galima labiau siekti karjeros negu ikimokyklin je staigoje. Taip pat pedagog pasirinkim takoj a ir profesijos statusas visuomen je, 14, 6 proc. apklaust j keist

profesij d l pedagogo profesijos žemo prestižo visuomen je. Tarp išvardint pasirinkimo variant buvo galima nurodyti ir kitas priežastis, kurios skatina keisti profesij 10, 4 proc. aukl toj pasirinko š variant ir klausim atsak , kad savo profesijos nekeist .



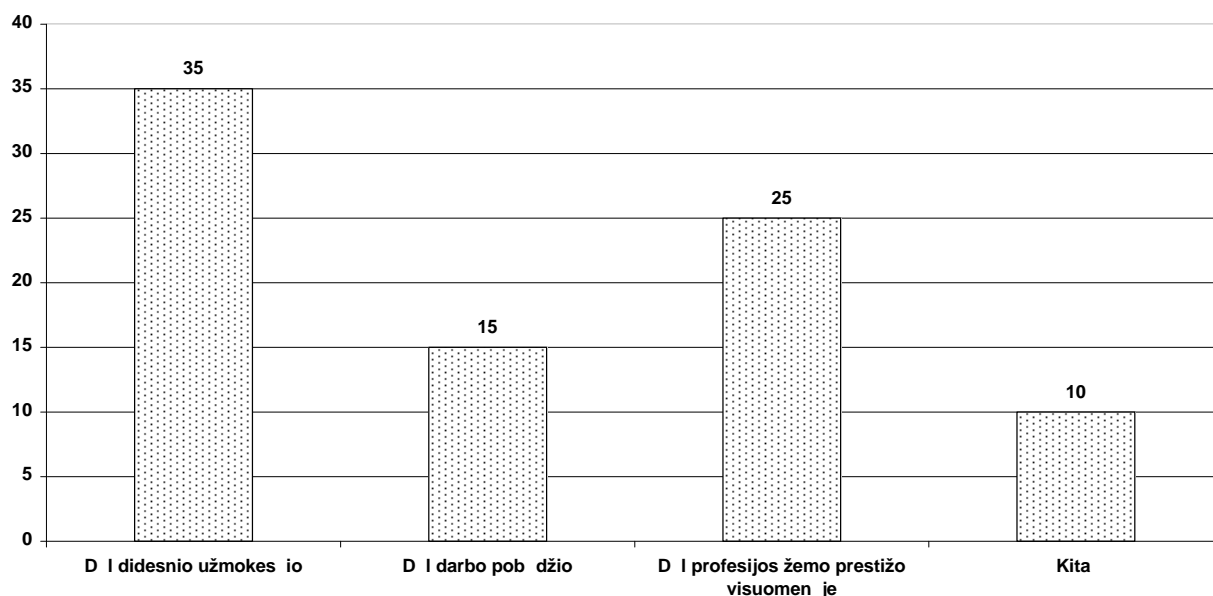
15 pav. 31 – 40 met pedagogi ketinimai (N =47)

Vyresnio amžiaus aukl tojos svarbiausius veiksnius d l profesijos keitimo nurod : didesn darbo užmokest (36,4 proc.) ir didesnes karjeros galimybes (16, 7 proc.). J pasirinkimo variantai sutapo su 20 – 30 met pedagog mis. Daugiau nei dešimtadalis (13,6 proc.) respondent atsak , kad nekeist savo profesijos. Tai rodo 31 – 40 met amžiaus, kad tik 13,6 proc. respondent profesinis kryptingumas yra tvirtas.



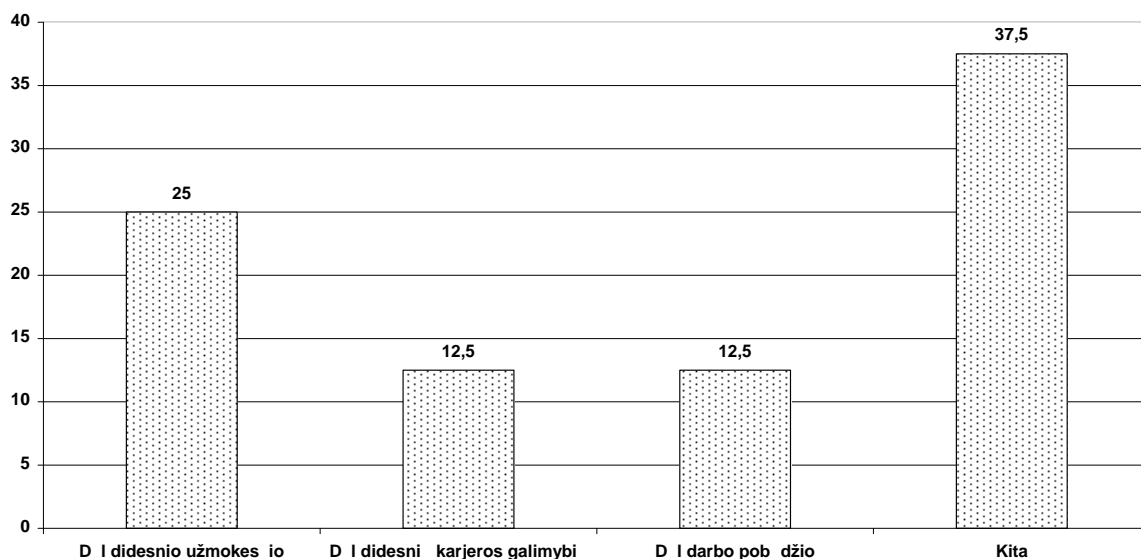
16 pav. 41 – 50 met pedagogi ketinimai (N = 35)

Pateiktame paveiksle matome 41 – 50 metų pedagogų pasirinkimo variantus, didžioji dalis pedagogų taip pat keist savo darbą didesnio darbo užmokesčio (27,6 proc.). Kitas veiksnys, takojantis į pasirinkimą pedagogo profesijos žemas prestižas visuomenėje. Šiandieninė visuomenė keičiamos net LR Švietimo statymo nuostatos, kuriomis buvo suteikta teisė dirbti mokytoju ar auklėtoju tik kvalifikuotam žmogui, turinčiam pedagogo kvalifikaciją. 10,3 proc. apklaustųjų keist profesiją darbo pobūdžio. 41 – 50 metų amžiaus pedagogų 13,6 proc. profesinis kryptingumas yra tvirtas, jos nekeist savo profesijos.



17 pav. 51 – 60 metų pedagogų ketinimai (N = 24)

Lyginant vaires amžiaus pedagogų atsakymų variantus matome, kad didesnis užmokestis takoja profesijos pasirinkimo galimybes. 51 – 60 metų auklėtojos keist savo profesiją didesnio užmokesčio (35 proc.), didesnio prestižo visuomenėje (25 proc.), darbo pobūdžio (15 proc.). Rezultatai rodo, 51 – 60 metų amžiaus pedagogų 10 proc. profesinis kryptingumas yra tvirtas.



18 pav. 61 – 70 met pedagogi ketinimai (N = 6)

Vyriausiosios apklausos dalyvis 37,5 proc nurodė, kad nekeistų savo profesijos, tai rodo, kad jo profesinis kryptingumas yra labai tvirtas. Ketvirtadalis respondentų į keistų, jei būtų galimybė gauti didesnį darbo užmokestį.

Apibendrinant duomenis galime teigti, kad 61 – 70 metų amžiaus pedagogai labiausiai yra apsisprendusios dėl tolimesnės pedagoginės veiklos. Šiek tiek mažiau 13,6 proc. kryptingai apsisprendusios dėl pedagoginės veiklos yra 31 – 50 metų pedagogai.

Siekiant išsiaiškinti pedagogų karjeros sampratą, buvo paprašyta išrinkti žmogaus savybes, kurios reikalingos karjeros kompetencijai ugdytis. Savybių, reikalingų karjeros kompetencijai ugdytis amžiaus aspektu procentinė išraiška pateikia 5 lentelėje.

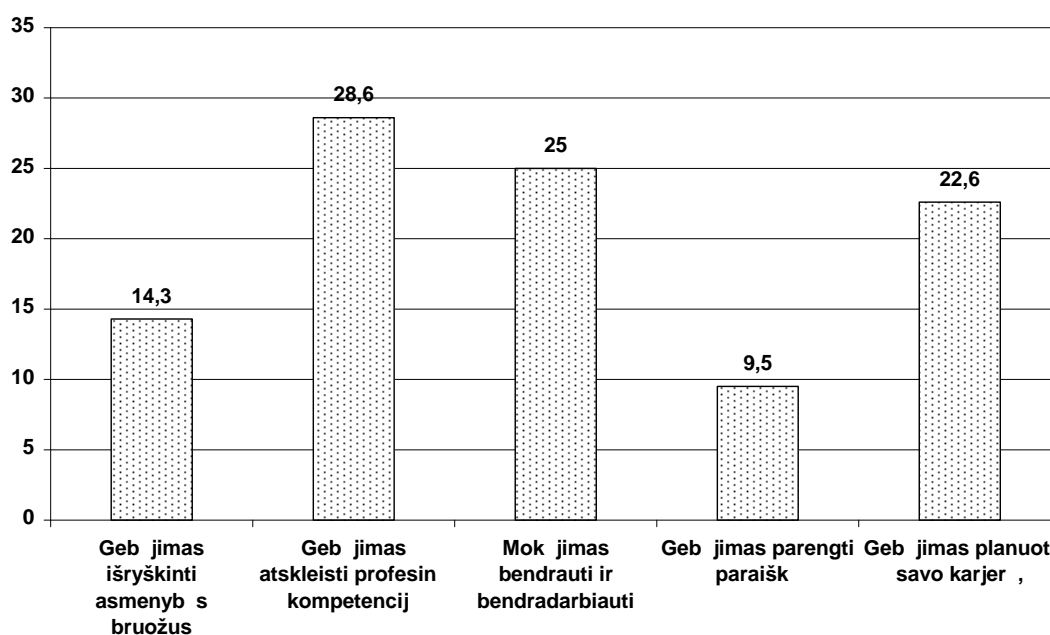
5 lentelė

Gebėjimai, reikalingi karjeros kompetencijai ugdytis, amžiaus aspektu (N =147)

Teiginiai:	Amžius metais:				
	20 – 30	31 – 40	41 – 50	51 – 60	61 – 70
Gebėjimas išryškinti asmenybės bruožus	14,3	14,7	8,3	13,2	21,4
Gebėjimas atskleisti profesines kompetencijas	28,6	20,2	34,7	37,7	21,4
Mokėjimas bendrauti ir bendradarbiauti	25	30,3	30,6	26,4	28,6
Gebėjimas parengti paraišką	9,5	6,4	2,8	3,8	7,1
Gebėjimas planuoti savo karjerą	22,6	28,4	23,6	18,9	21,4

Kaip žinome, *karjeros kompetencija* – tai daugelis šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui būtinių gebėjimų bei asmeninių savybių, kuriuos jis gali sukmingai taikyti praktinėse veiklose. Karjeros kompetencijos sąvoka apima visas kitas kompetencijas būdingas ši dien pedagogui: socialinė kompetencija (mokėjimas bendrauti ir bendradarbiauti), asmeninė (gebėjimas išryškinti asmenybės bruožus), mokymosi (gebėjimas planuoti savo karjerą), profesinė kompetencija (gebėjimas atskleisti profesines kompetencijas, gebėjimas parengti paraišką). Siekiant išsiaiškinti respondentų nuomonę buvo pateikti atsakymų variantai, kurie susiję su karjeros kompetencijos sąvoka.

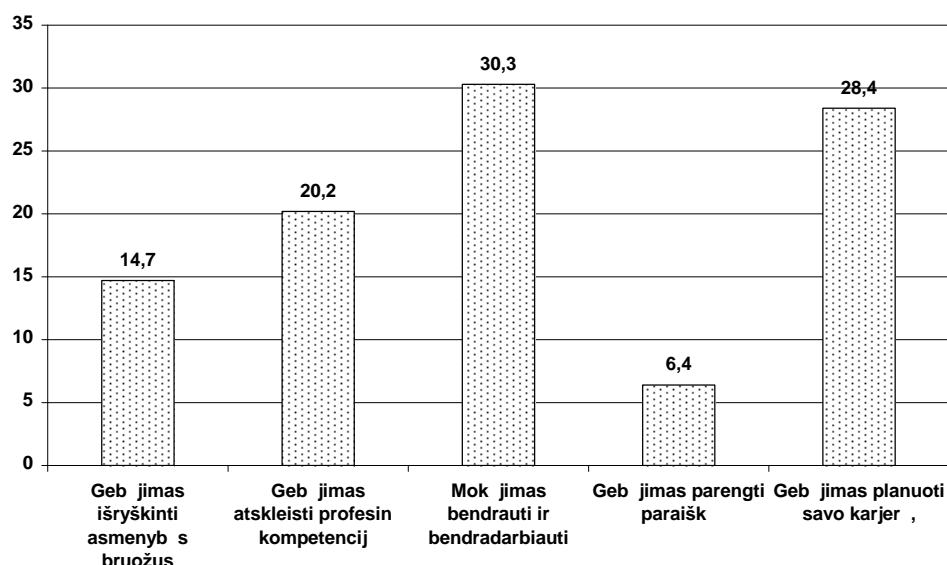
Apibendrinant tyrimo rezultatus reikėtų pažymėti, kad pasirenkant gebėjimus, kurie reikalingi karjeros kompetencijai ugdytis, skirtingo amžiaus pedagogų nuomonė labai nesiskyrė. Gebėjimus pasirinko panašius, tik pagal amžiaus grupes skyrėsi, kokioms asmeninėms savybėms ir gebėjimams respondentai teikia pirmenybę. Pedagogams buvo pateikti 5 teiginiai, iš kurių jie galėjo pasirinkti kelis svarbiausius. Skirtingo amžiaus grupių pedagogų pasirinkimai pavaizduoti 19, 20, 21, 22, 23 paveiksluose.



19 pav. Gebėjimai, reikalingi karjeros kompetencijai ugdytis, 20 – 30 metų amžiaus aspektu (N = 35)

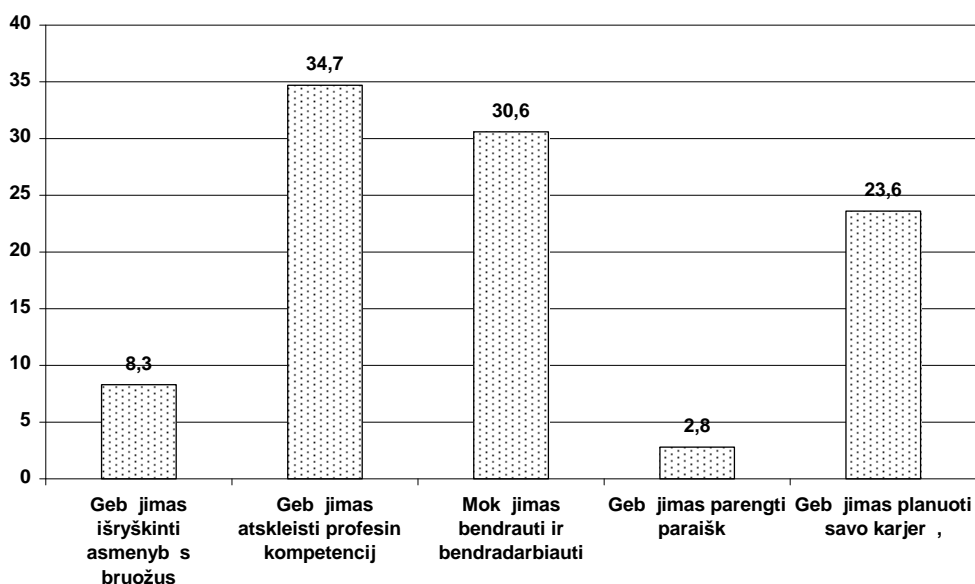
Tyrimo dalyvavo skirtingo amžiaus auklėtojos, todėl pasirinkdamos savybes pirmenybę teikė skirtingiems gebėjimams. Nuo 20 iki 30 metų amžiaus grupėje auklėtojos pirmenybę teikė gebėjimui atskleisti savo profesines kompetencijas 28,6 proc. Ketvirtadalis pedagogų tarp svarbiausių savybių vardijo gebėjimą bendrauti ir bendradarbiauti 25 proc. Mažiausiai tokos respondentų nuomone, karjeros kompetencijai ugdytis turi gebėjimas parengti paraišką darbo

vietai užimti (CV, motyvacinis laiškas), dokumentacijos pildymas. 9,5 proc. respondenai pasirinko šį teiginį.



20 pav. **Geb jimai, reikalingi karjeros kompetencijai ugdytis, 31 – 40 metų amžiaus aspektu (N = 47)**

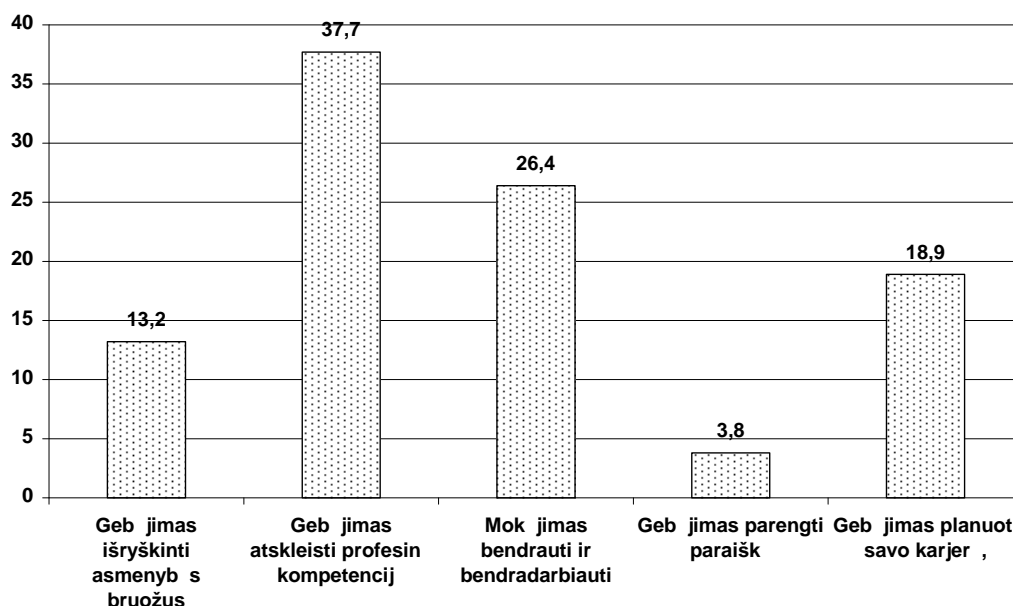
Daugiau nei trečdalis (30,3 proc.) auklėtojų svarbiausia savybę nurodė mokėjimą bendrauti ir bendradarbiauti. 31 – 40 metų amžiaus grupėje prie svarbesnių gebėjimų priskiriamas gebėjimas planuoti savo karjerą (28,4 proc.). Kaip matome paveikslėlyje, gebėjimas parengti paraišką turi nedidelę reikšmę karjeros kompetencijai ugdytis. 6,4 proc. pedagogai pasirinko šią savybę.



21 pav. **Geb jimai, reikalingi karjeros kompetencijai ugdytis, 41 – 50 metų amžiaus aspektu (N = 35)**

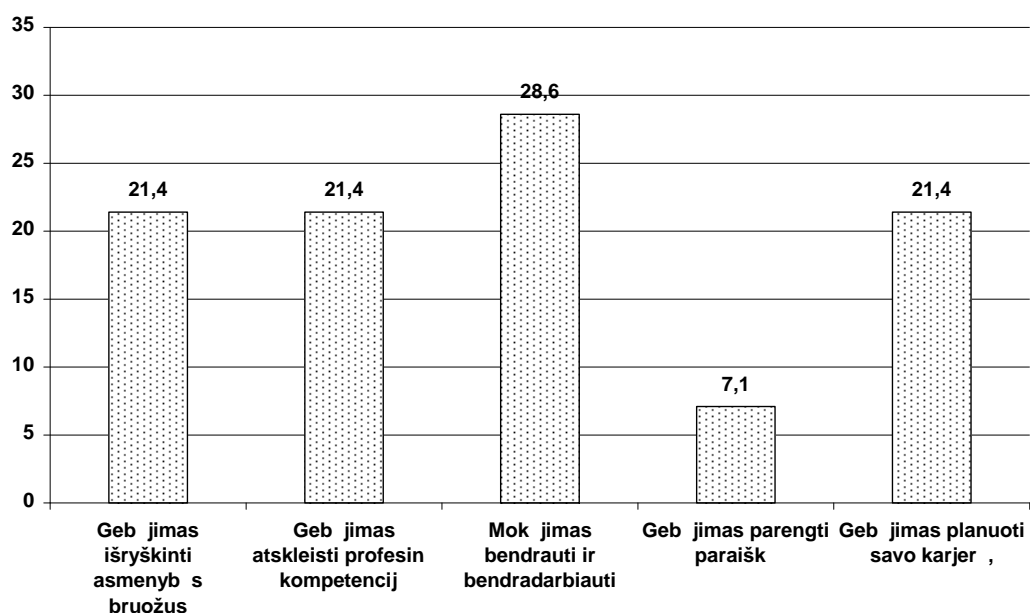
41 – 50 metų respondentams nurodė, kad svarbiausios savybės yra: gebėjimas atskleisti profesines kompetencijas, savo darbo patirties, gūdži ir organizacijos poreikius (34,7 proc.), mokėjimas bendrauti ir bendradarbiauti su darbdaviu ir darbo partneriais (30,6 proc.). Susumavus rezultatus galime teigti, kad respondenti atsakymų variantai yra labai panašūs 20 – 50 metų amžiaus aspektu. Prie mažiausiai tokos turinios savybių 41 – 50 metų pedagogams priskyrta taip pat gebėjimų parengti paraišką, dokumentacijos pildymą.

Vyresniosios pedagogams gebėjimų atskleisti profesines kompetencijas, savo darbo patirties, gūdži ir organizacijos poreikius nurodė pagrindine savybe, į išskyrė 37,7 proc. apklaustųjų (22 pav.)



22 pav. Gebėjimai, reikalingi karjeros kompetencijai ugdytis, 51 – 60 metų amžiaus aspektu (N =24)

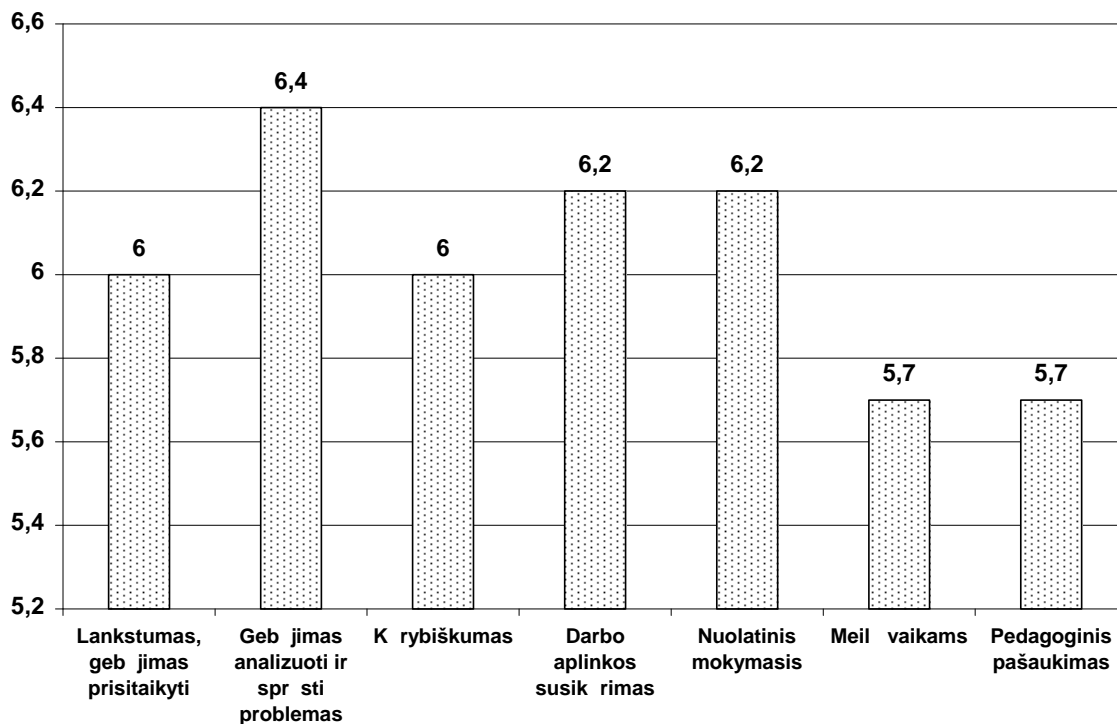
Mokėjimą bendrauti ir bendradarbiauti pasirinko daugiau nei ketvirtadalis (26,6 proc.) apklaustųjų. Vidutiniškai reikalinga karjeros kompetencijai ugdytis gebėjimas planuoti savo karjerą (18,9 proc.) ir gebėjimas išryškinti geriausias savo asmenybės bruožus (13,2 proc.). Iš psichologijos yra žinoma, kad jog pasitikintis savimi žmogus yra aktyvus visuomeninio gyvenimo dalyvis, sėkmingai socializavasis ir integravasis visuomenę, be vidinio pasitikėjimo žmonėmis labiau linkęs būti tik pasyviais stebėtojais. Tik savimi pasitikintys žmonės geba labiau išryškinti savo asmenybės teigiamas savybes ir bruožus.



23 pav. **Geb jimai, reikalingi karjeros kompetencijai ugdytis, 61 – 70 metų amžiaus aspektu (N = 6)**

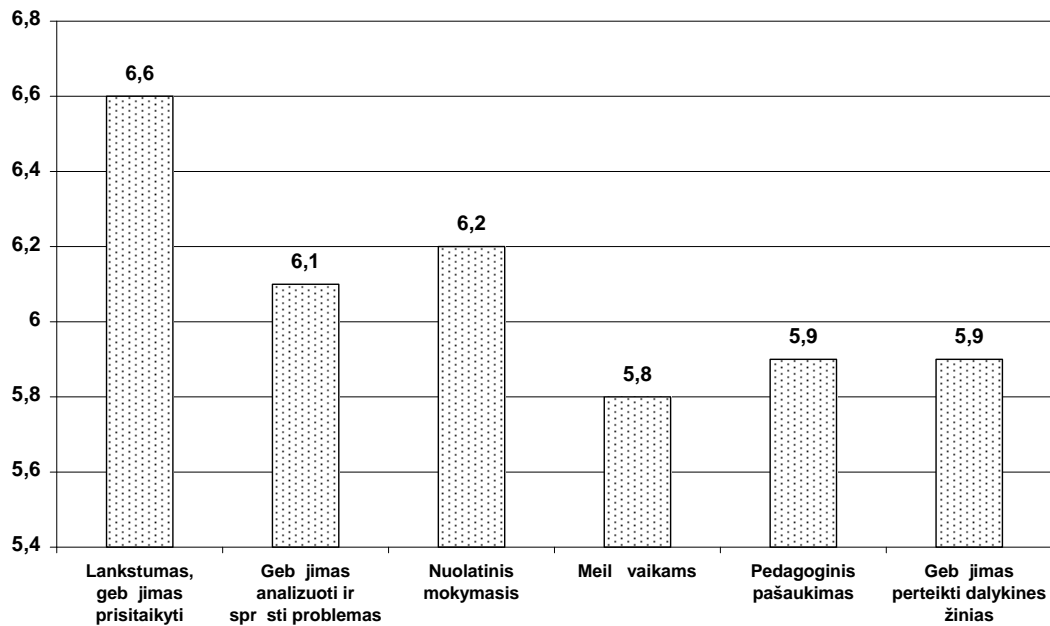
Vyriausioji pedagogų amžiaus grupė stipriausiai turi karjeros kompetencijai ugdytis mok jimas bendrauti ir bendradarbiauti. Galime teigti, jog norit, kad gyvenime lyd t s km , šiandien nepakanka vien nepriekaišting dalyko žini . Aukštas intelektas dar neužtikrina s km s visose gyvenimo srityse. S moningai ar nes moningai visi žmon s suvokia bendravimo reikšm gyvenimo s kmei. Vidutiniškai tokos turi ir vienodai pasiskirst savyb s: geb jimas išryškinti asmenybės bruožus, geb jimas atskleisti profesinį kompetencijų ir geb jimas planuoti savo karjerą (21,4 proc.). Vykstant globalizacijai, dinamiškai keičiantis bei tobul jant technologijoms asmuo tampa pareigotu nuolat planuoti savo karjerą. Did jant darbo rinkos poreikiams, žmon ms vis dažniau tenka keisti veiklos pob d . Svarbu tampa ne tik išlikti darbo rinkoje, išsaugoti darbo vietą, bet ir b ti s kmingu konkurencin je kovoje. Mažiausiai reikalinga savybė 61 – 70 metų moterų nurod geb jim parengti paraišką 7,1 proc. Apibendrinant tyrimo rezultatus, galime teigti, kad skirtingo amžiaus pedagogų pasirinkimo variantai labai panaš s, išskiriant savybes, kurias reikalingos karjeros kompetencijai ugdytis.

Atliekant tyrimą siekta išsiaiškinti ikimokyklinio staig pedagogų nuomonę, kokios j nuomone savybės ir geb jimai reikalingi ikimokyklinio staig pedagogui. Remiantis ikimokyklinio amžiaus vaik aukl tojo rengimo standartais sudarytas klausimas, kuriame pateikiami geb jimai, pagal ikimokyklinio amžiaus pedagogui būtinas kompetencijas.



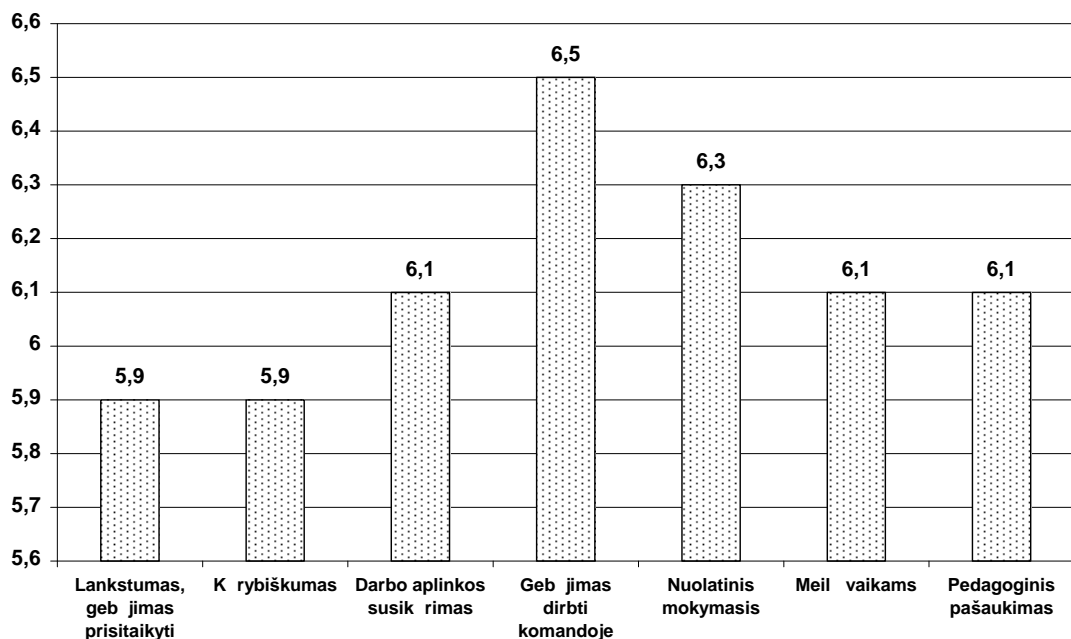
24 pav. Asmeninės savybės ir gebėjimai reikalingi ikimokykliniame staigpedagogui (20 – 30 metų amžiaus grupė) (N = 35)

20 – 30 metų pedagogai teigia, svarbiausia asmeninė savybė, reikalinga ikimokykliniame staigpedagogams yra: gebėjimas analizuoti ir spręsti problemas (6,4 proc.). Galime teigti, kad renkant savybes respondantai rėmėsi pedagogo profesijai būdinga socialine kompetencija. Tarp svarbiausių savybių auklėtojos nurodė: darbo aplinkos susikūrimas, nuolatinis mokymasis (6,2 proc.), lankstumas ir gebėjimas prisitaikyti, kreatybiškumas (6 proc.), meilė vaikams ir pedagoginis pašaukimas (5,7 proc.).



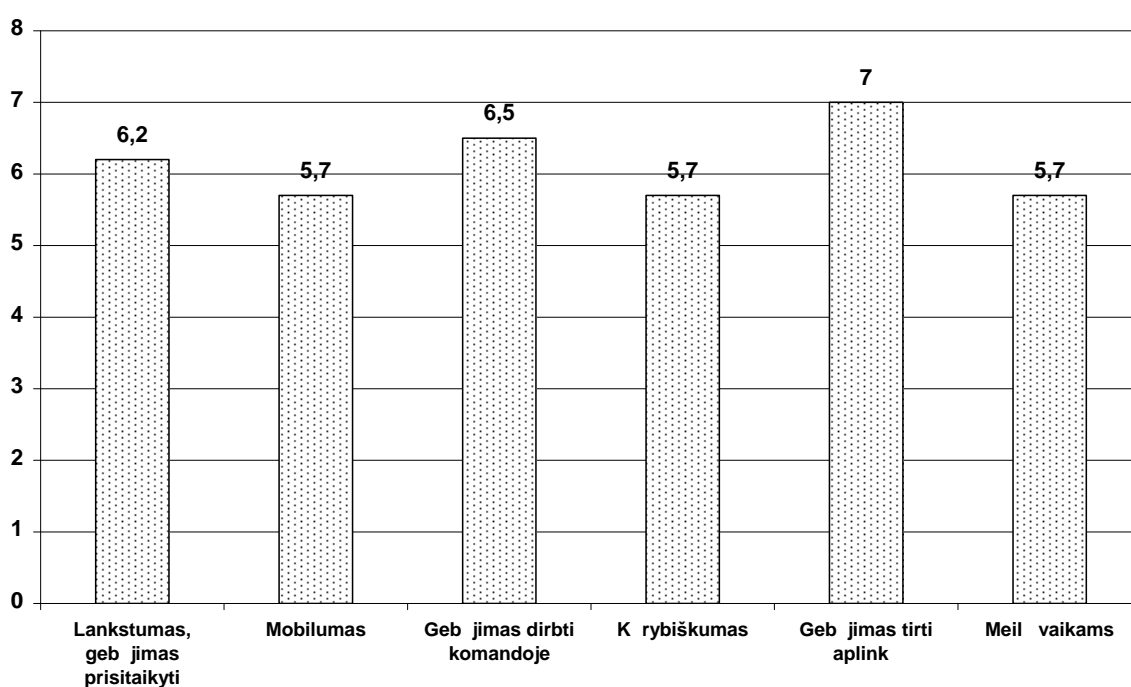
25 pav. Asmenin s savyb s ir geb jimai reikalingi ikimokyklini staig pedagogui
(31 – 40 met amžiau grup) (N= 47)

31 – 40 met respondent s pasirinko lankstum ir geb jim prisitaikyti (6,6 proc.) svarbiausia asmenine savybe reikalinga ikimokyklini staig pedagogui. Tai rodo, kad aukl tojos vykstant poky iams švietimo sistemoje, sugeba keisti savo specializacijos profil . Daugiau nei pus apklausos dalyvi 6,1 proc. svarbiu teiginiu pasirinko geb jim analizuoti ir spr sti problemas ir nuolatin mokym si (6, 2 proc.). Mažiau svarbiomis savyb mis nurod geb jim perteikti dalykines žinias, pedagogin pašaukim (5,9 proc.), meil vaikams (5,8 proc.).



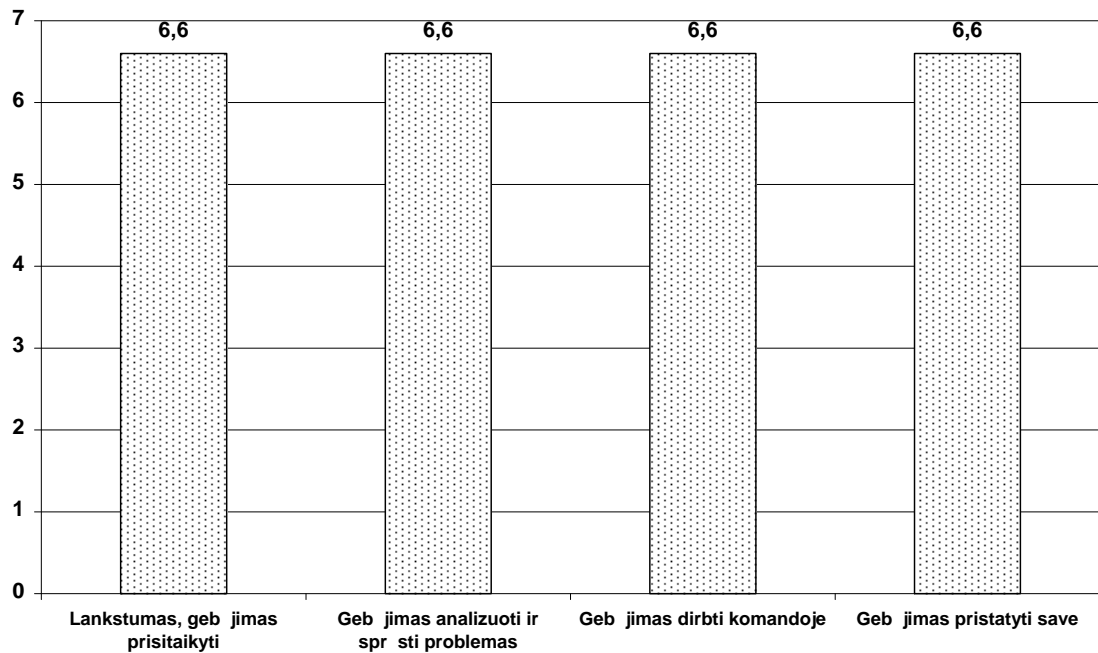
26 pav. Asmenin s savyb s ir geb jimai reikalingi ikimokyklini staig pedagogui
(41 – 50 met amžiau grup) (N = 35)

Vyresn s pedagog s 41 – 50 met išskyr svarbiausiu geb jim dirbti komandoje 6,5 proc. Galime teigti, kad pedagog s vertina bendravimo ir bendradarbiavimo, komandinio darbo g džius. Dirbant komandoje aukl tojos gali keistis turimomis žiniomis su savo koleg mis. 6,3 proc. responden i nurod , kad ikimokyklini staig pedagogams reikalingas nuolatinis mokymasis. Nuolat mokydamosis žmogus kaupia profesin patirt , tobulina savo kvalifikacij , kad gal t grei iau prisitaikyti prie kintan i visuomen s s lyg . Mažiau svarbiomis savyb mis pedagog s išskyr geb jim prisitaikyti ir k rybiškum (5,9 proc.). Kiekvienas pedagogas turi bb ti k rybiškas, kad gal t kelti naujas id jas, m styti savarankiškai, orientuotis sud tingose situacijose.



27 pav. Asmenin s savyb s ir geb jimai reikalingi ikimokyklini staig pedagogui (51 – 60 met amžiaus grup) (N = 35)

Susumavus visus 51 – 60 met pedagogi atsakym rezultatus, paaišk jo, jog reikalingiausia asmenin savyb ikimokyklini staig pedagogui yra geb jimas tirti aplink (7 proc.). Vyresniojo amžiaus respondent s atlieka vairius tyrimus, edukacines užduotis, taip pat tiria ir analizuoja socialin aplink . Tarp svarbiausi asmenini savybi aukl tojos išskyr meil vaikams, k rybiškum ir mobilum (5,7 proc.). Galime teigti, kad norint dirbti pedagogin darb kiekvienas žmogus turi tur ti jau gimtas prigimtines savybes meil vaikams ir pedagogin pašaukim . Kitas savybes pedagogas gauna per išsimokslinim ir pedagogin pasirengim .

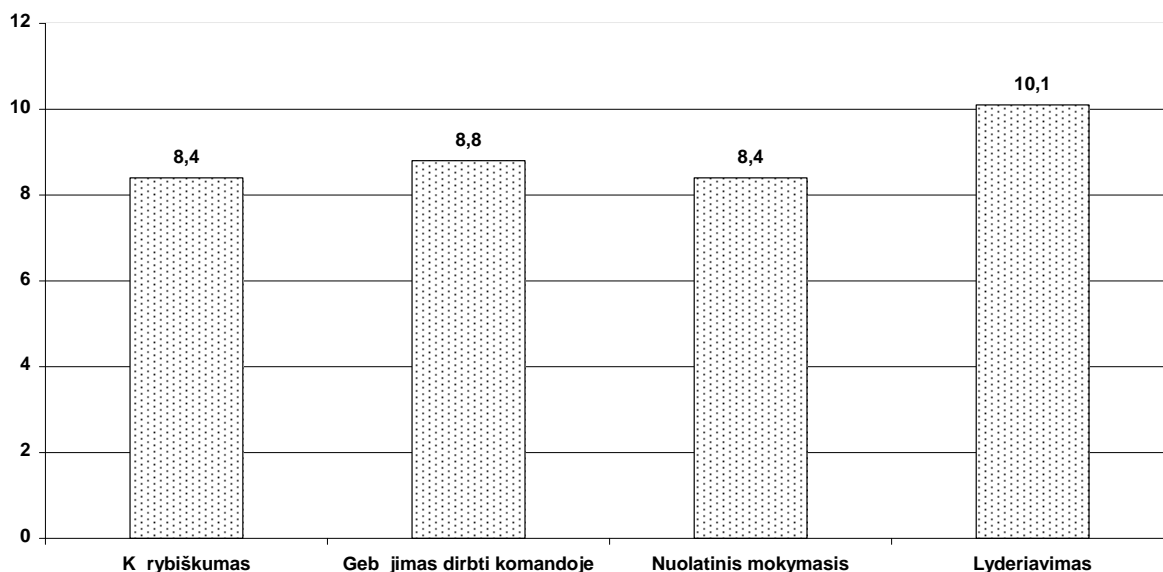


28 pav. Asmeninės savybės ir gebėjimai reikalingi ikimokykliniame staigpedagogui (61 – 70 metų amžiaus grupė) (N = 6)

Vyriausiosios respondentės neišskyrė vienos ar kitos savybės svarbiausia. Jos nurodė, kad visos savybės yra vienodai svarbios. 61 – 70 metų auklėtojams 6,6 proc. pasirinko reikalingus teiginius: lankstumas, gebėjimas prisitaikyti, gebėjimas analizuoti ir spręsti problemas, gebėjimas dirbti komandoje ir gebėjimas pristatyti save.

Apibendrinant tyrimo rezultatus, galime teigti, kad įvairios savybės reikalingos ikimokykliniame staigpedagogams. Asmeninės savybės ir gebėjimai ne tik reikalingi pedagogui dirbant pedagoginį darbą, bet ir reikalingi siekiant karjeros.

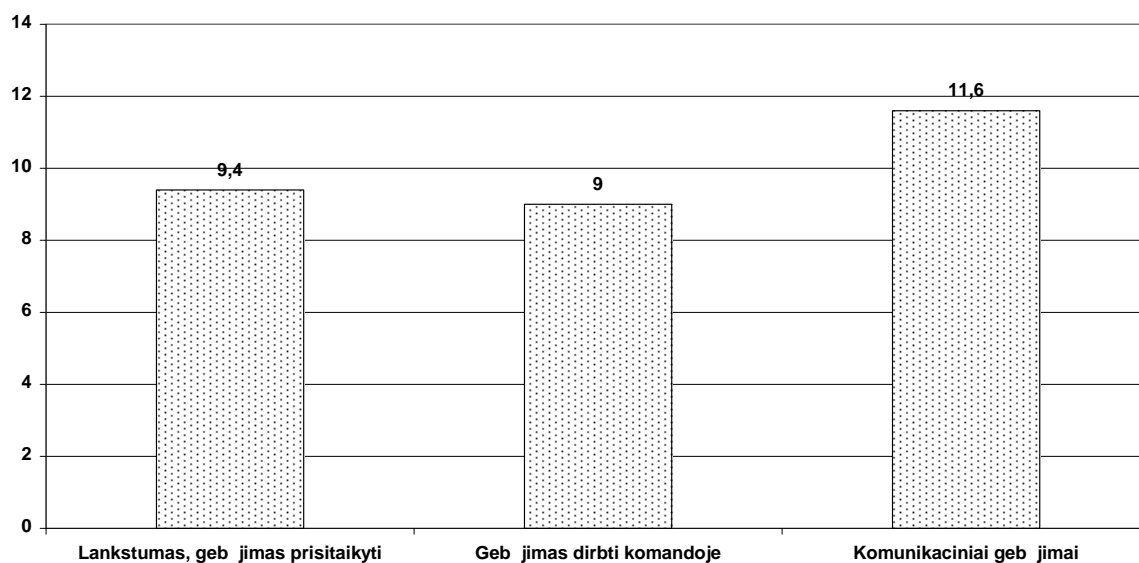
Siekiant išsiaiškinti, kokios savybės ir gebėjimai padeda pedagogams siekti karjeros klausimyn buvo trauktas klausimas „Kurios iš šių savybių ir gebėjimų padėtų jums siekti karjeros?“. Respondentai galėjo pasirinkti iš 17 pateiktų teiginių kelis, kurie jiems atrodė svarbiausi.



29

pav. Pedagog geb jimai, kurie padeda siekti karjeros
(20 – 30 met amžiaus grup) (N = 35)

Kaip matome pateiktame paveiksle, 20 – 30 met respondentai svarbiausiomis savybomis, kurios padeda siekti karjeros išskyr lyderiavimą (10,10 proc.), gebėjimą dirbti komandoje (8,80 proc.), kūrybiškumą ir nuolatinį mokymąsi (8,40 proc.). Lyderiavimas siekiant karjeros svarbu, kadangi lyderiai vaidina lemiamą vaidmenį, geba užtikrinti grupės ar organizacijos darbo efektyvumą.

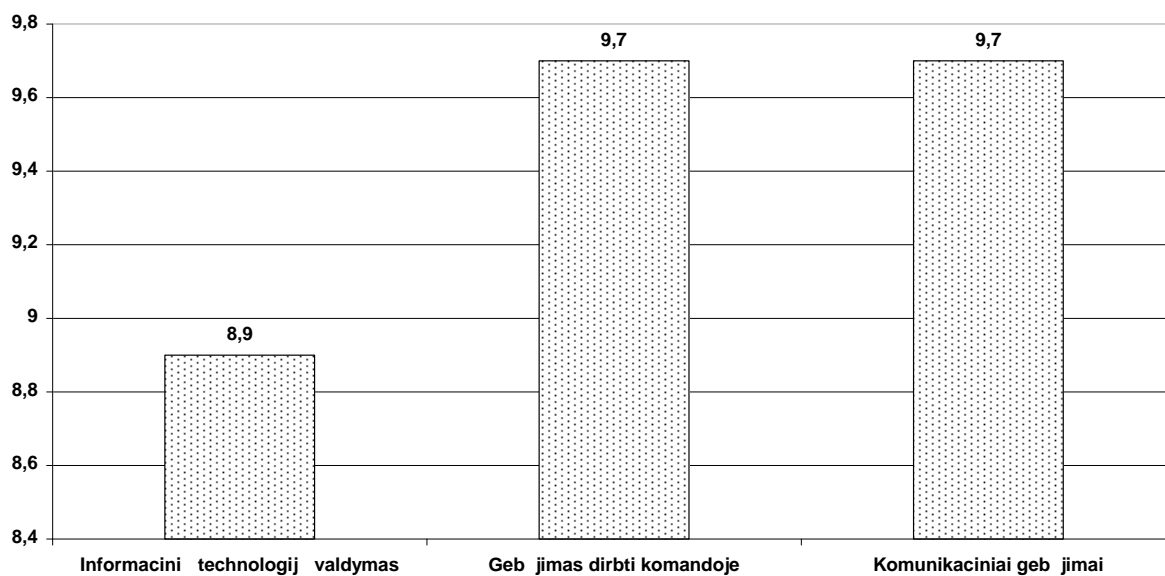


30 pav. Pedagog geb jimai, kurie padeda siekti karjeros
(31 – 40 met amžiaus grup) (N = 47)

64

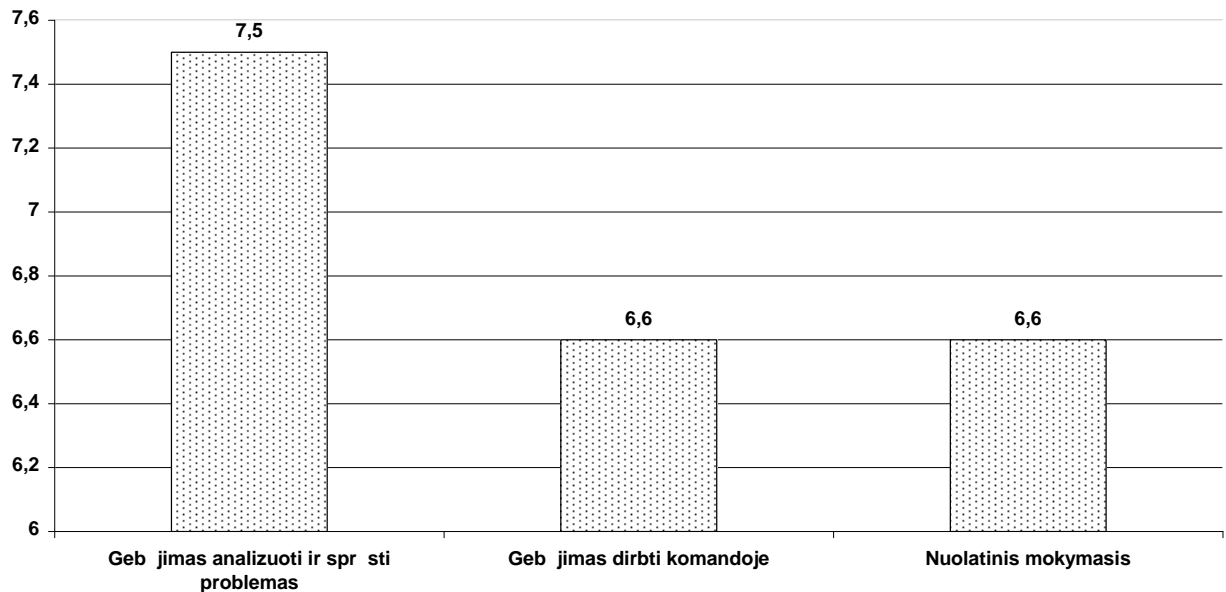
31 – 40 met apklaustieji svarbiausiais geb jimais siekiant karjeros nurod komunikacinius geb jimus (11, 60 proc.), lankstum , geb jim prisitaikyti (9,40 proc.) ir geb jim dirbti komandoje (9, 00 proc.). Komunikaciniai geb jimai padeda pedagogui lengvai užmegzti tarpasmeninius santykius, s kmingai pl toti dialog , sukurti prielankumo ir pasitik jimo atmosfer . Kita vertus, padeda pl toti gerus santykius su kitais darželio bendruomen s nariais.

Apklaust j pedagog nuo 41 iki 50 met pasirinkimo variantai labai nesiskyr nuo 31 – 40 met pedagog (31 pav).



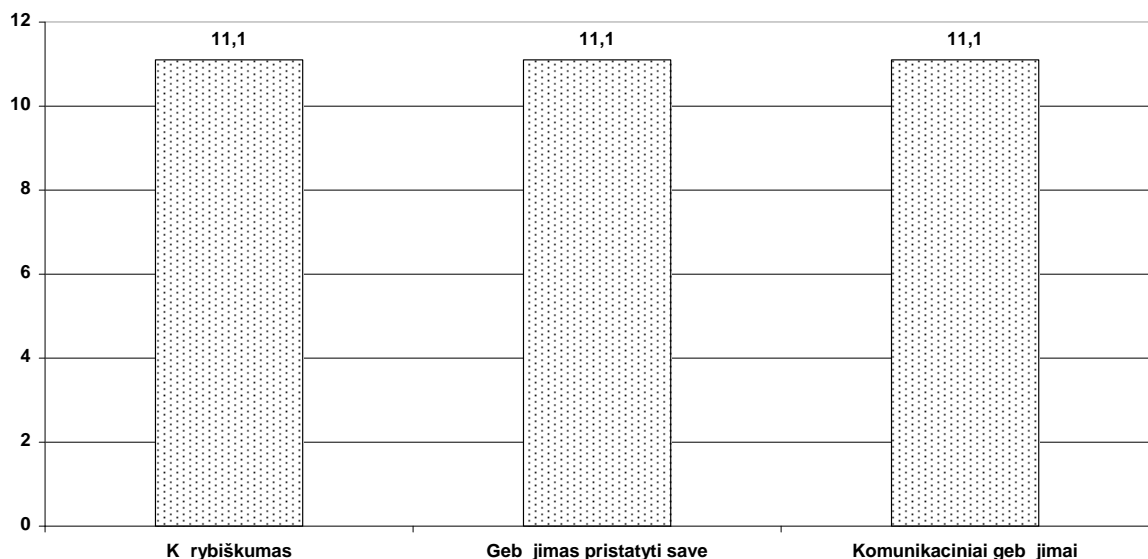
31 pav. **Pedagog geb jimai, kurie padeda siekti karjeros (41 – 50 met amžiaus grup) (N = 35)**

Jie išskyr svarbiausiomis savyb mis taip pat komunikacinius geb jimus ir geb jim dirbti komandoje. Taip pat prie geb jim , kurie padeda siekti karjeros, jie priskyr ir informacini technologij valdym 8, 90 proc. Lietuvos respublikos švietimo ir mokslo ministro sakyme d l mokytojo profesijos kompetencijos aprašo patvirtinimo išskirtos pagrindin s kompetencijos ir geb jimai reikalingi ikimokyklinio ugdymo staig pedagogui. Tarp kompetencij pamin tos ir bendrosios kompetencijos, kurios nurodo, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogas turi geb ti valdyti informacines technologijas ir mok ti valdyti informacij .



32 pav. Pedagogų gebėjimai, kurie padeda siekti karjeros
(51 – 60 metų amžiaus grupė) (N = 24)

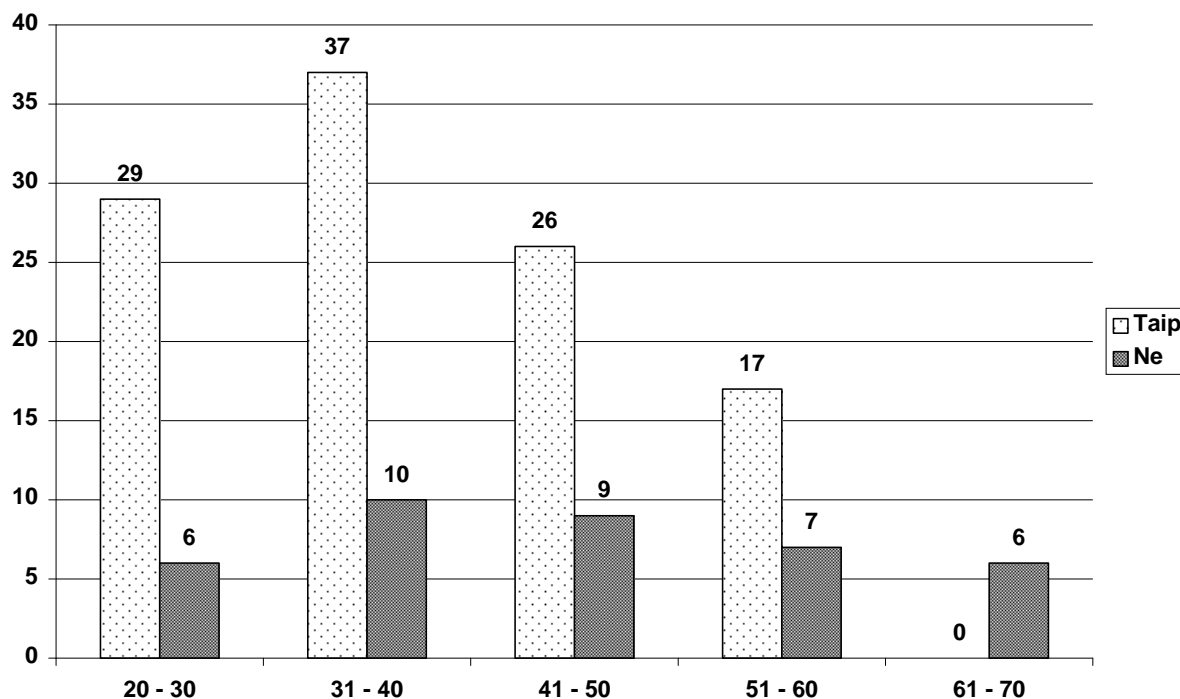
Svarbiausiu gebėjimu padedančiu siekti karjeros 51 – 60 metų ikimokyklinio ugdymo pedagogams nurodė analizuoti ir spręsti problemas (7,50 proc.). Tarp svarbiausių jos priskyrė ir nuolatinį mokymąsi bei gebėjimą dirbti komandoje 6,60 proc. Išanalizavus duomenis, galime teigti, kad pedagogai supranta nuolatinio mokymosi svarbą šiandieninėje visuomenėje. Norint išsilaikyti darbo rinkoje pedagogams būtinas kvalifikacijos kėlimas ir nuolatinis mokymasis.



28 pav. Pedagogų gebėjimai, kurie padeda siekti karjeros
(61 – 70 metų amžiaus grupė) (N = 6)

Vyresniojo amžiaus aukl toj tarpe k rybiškumas, geb jimas pristatyti save, komunikaciniai geb jimai surinko 11,10 proc.

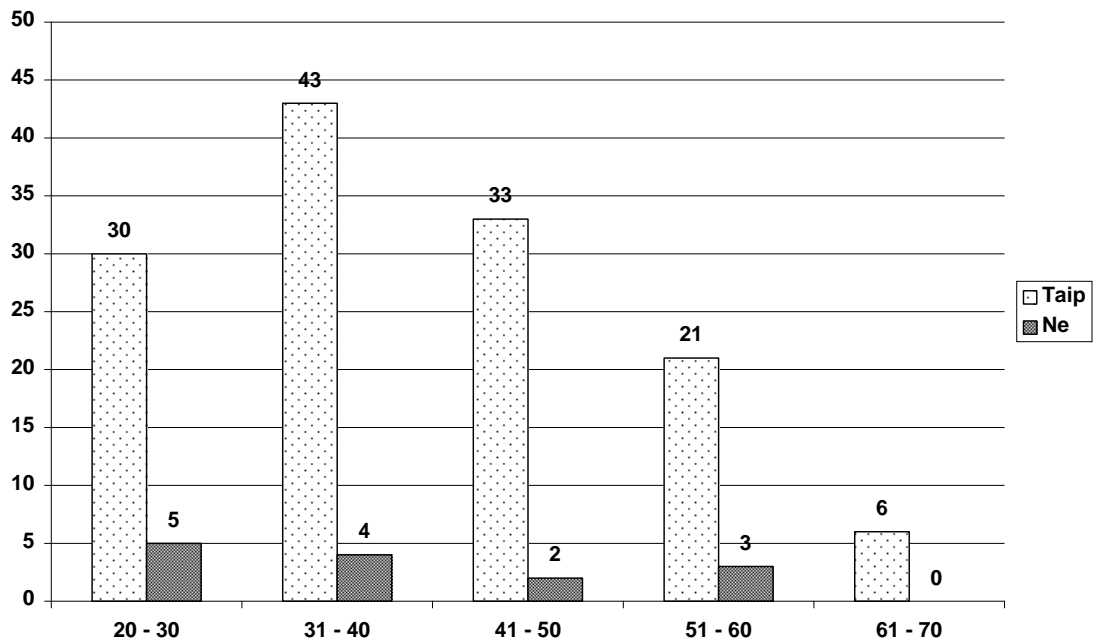
Pateiktoje anketoje siekta išsiaiškinti ar ikimokyklinio ugdymo staigose suteiktos galimybės vystyti savo karjer .



29 pav. Salyg staigoje vystyti karjer vertinimas.

Susumavus gautus rezultatus matome, kad pedagog nuomon apie karjeros vystym skiriasi. Iš apklaust pedagogi tik 61 – 70 met respondent ms atrodo, kad j staigoje nesudarytos s lygos vystyti karjer . Daugiausia aukl toj nuo 31 – 40 met atsak , kad j staigoje yra galimyb i vystyti karjer , šitoki situacij gal jo nulemti j amžius, nes jos dar turi galimyb i daryti karjer staigoje, keldamos kvalifikacij , o taip pat gali vystyti karjer už staigos rib , keisti veiklos srit studijuodamos.

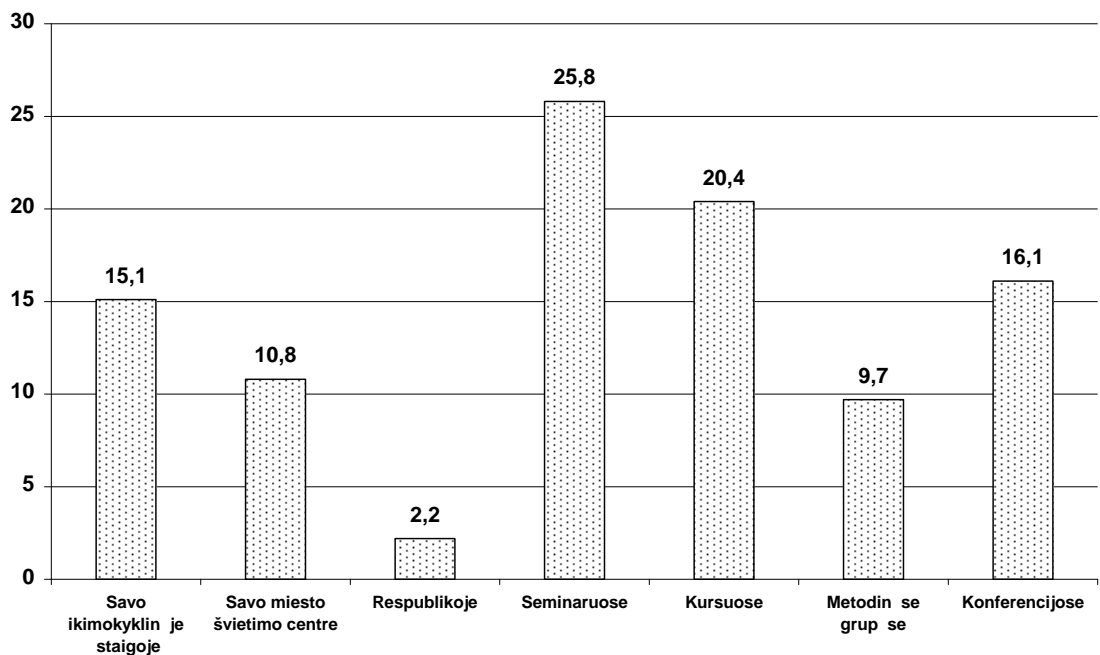
Kaip matome pateiktame paveiksle apie s lygas ikimokyklin je staigoje tobulinti kvalifikacin kategorij teigiamai atsiliep daugiausia 31 – 40 met respondent s (30 pav.).



30 pav. S lyg staigoje kelti kvalifikacij vertinimas.

Net 43 iš j teigia, kad turi s lygas savo darželyje kelti kvalifikacij . Galime teigti, kad tokio amžiaus aukl tojos siekia gyti nauj žini , nori tobul ti, siekia išlaikyti savo darbo viet .

Tyrimo metu siekta išsiaiškinti, kur tobulina savo kvalifikacin kategorij ikimokyklinio ugdymo aukl tojos (31 pav.).

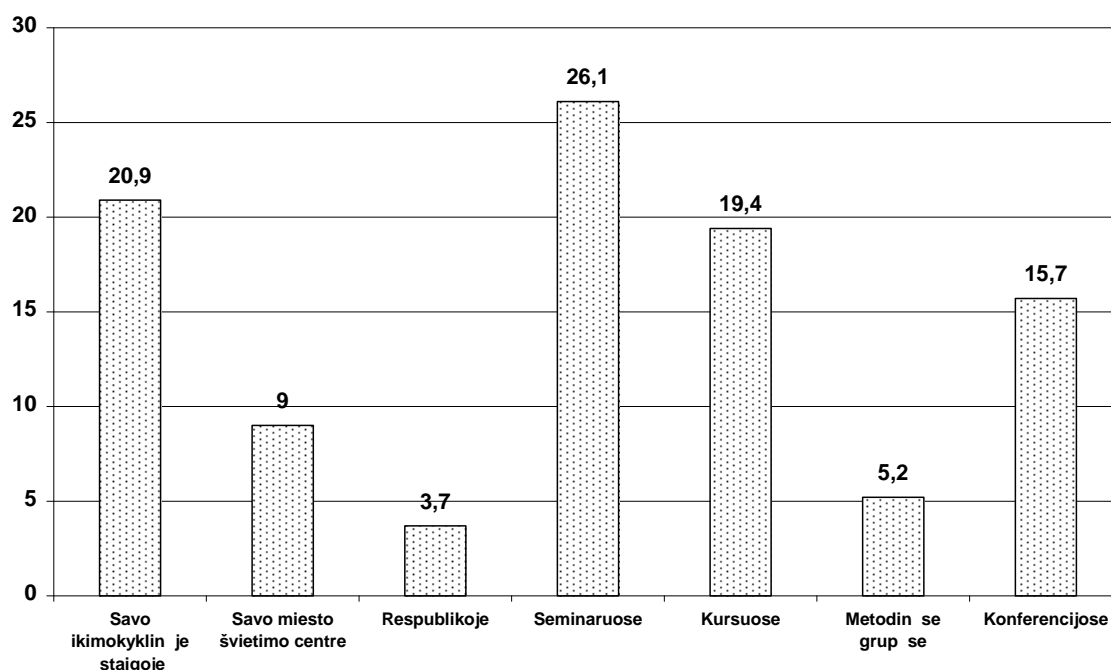


31 pav. Pedagog kvalifikacin s kategorijos tobulinimas

(20 – 30 met amžiaus grup) (N = 35)

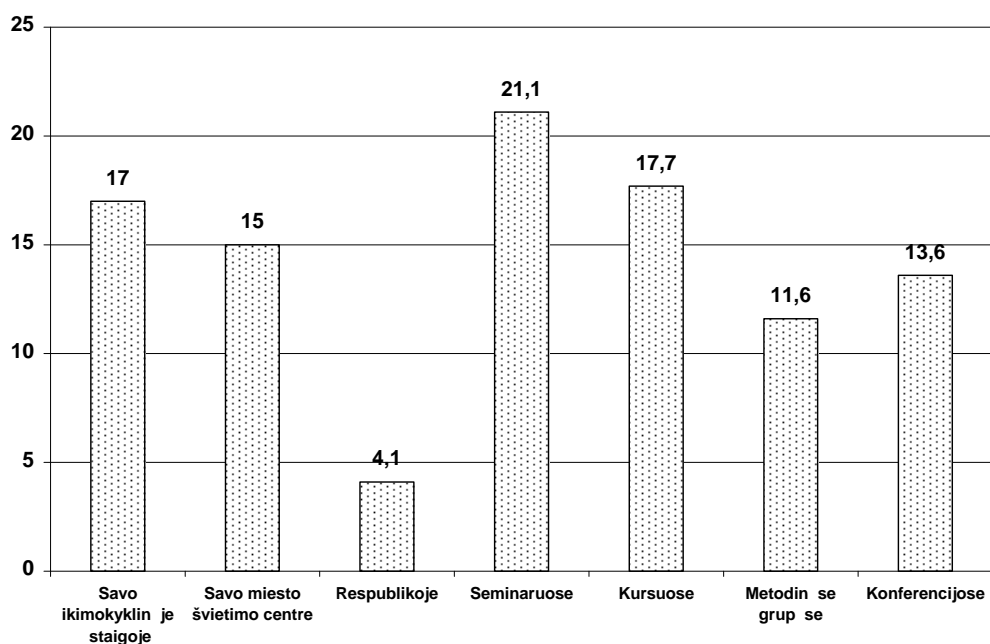
Susumavus rezultatus matome, kad daugiau nei ketvirtadalis 25,8 proc. respondent 20 – 30 met amžiaus grup s kvalifikacij tobulina seminaruose, 20,4 proc. aukl toj lanko kursus, organizuojamus miesto švietimo centre ir variose ugdymo institucijose. Kiek mažiau, 16,10 proc. dalyvauja konferencijose tobulindamos kvalifikacin kategorij .

Kaip matome iš gaut duomen pedagogai siekia savo pedagogin kvalifikacij tobulinti savo ikimokyklin je staigoje, miesto švietimo centre, respublikoje, metodin se grup se.



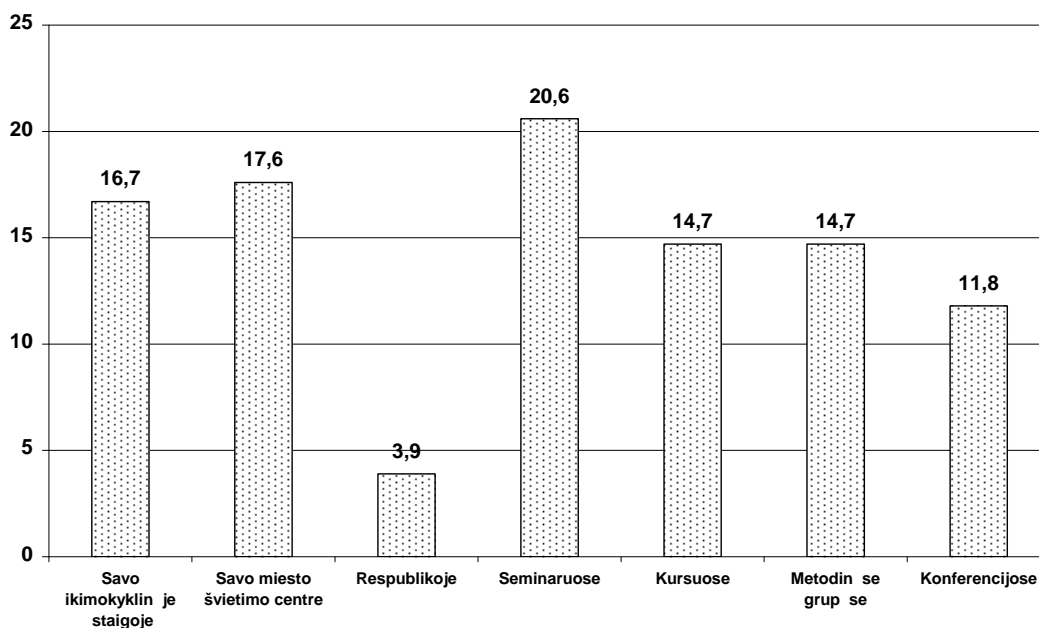
32 pav. **Pedagog kvalifikacin s kategorijos tobulinimas**
(31 – 40 met amžiaus grup) (N = 47)

31 – 40 met respondent s populiariausia kvalifikacijos k limo forma pasirinko seminarus, kurie vyksta miesto švietimo centre arba variose ugdymo institucijose (26, 1 proc.). Kiek mažiau responden i savo kvalifikacin kategorij tobulina savo ikimokyklin je staigoje. Mažiausiai tobulinti kvalifikacin kategorij aukl tojos renkasi respublikoje. Galima teigti, kad nekompensuojamos kvalifikacini kurs finansin s išlaidos trukdo pedagogams tobulinti kvalifikacin kategorij toliau už savo rajono rib . Skirtingo amžiaus pedagog grupi kvalifikacin s kategorijos tobulinimas skiriasi.



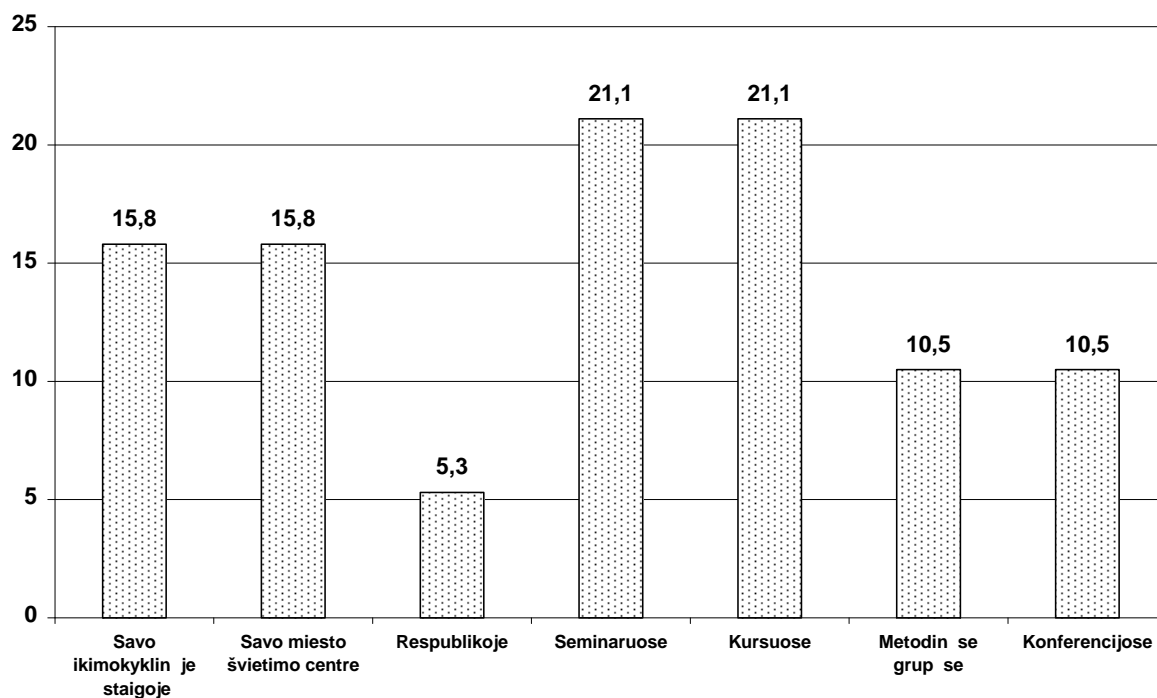
33 pav. **Pedagogų kvalifikacijos kategorijos tobulinimas**
(41 – 50 metų amžiaus grupė) (N = 35)

Išanalizavus rezultatus, matome, kad 41 – 50 metų auklėtojos, keldamos kvalifikaciją, lanko seminarus (21,1 proc.), kursus (17,7 proc.), tobulinasi savo ikimokyklinėje staigoje (17 proc.). Tarp vyresniųjų pedagogų mažiausiai populiariu būdu tobulinti kvalifikaciją yra Respublikoje, rengiamuose seminaruose, kursuose (4,1 proc.).



34 pav. **Pedagogų kvalifikacijos kategorijos tobulinimas**
(51 – 60 metų amžiaus grupė) (N = 24)

Pateiktame paveiksle matome, kad 51 – 60 metų pedagogų taip pat tobulina savo kvalifikacinę kategoriją. 20,6 proc. apklaustųjų lanko seminarus, 17,6 proc. aukltojų tobulinasi savo miesto švietimo centre, 16,7 proc. savo ikimokyklinėje staigoje. 51 – 60 metų amžiaus aukltojų daugiau nei dešimtadalis (14,7 proc.) kvalifikacinę kategoriją tobulina metodinėse grupėse. Tai lemia pedagogų amžius ir kvalifikacinė kategorija.



35 pav. **Pedagogų kvalifikacinės kategorijos tobulinimas**
(61 – 70 metų amžiaus grupė) (N = 6)

Populiariausias būdas tobulinti kvalifikacinę kategoriją 61 – 70 metų amžiaus grupėje yra seminarų ir kursų lankymas (21,1 proc.). Daugiau nei dešimtadalis aukltojų (15,8 proc.) tobulinasi savo kvalifikaciją nurodę ikimokyklinėje staigoje ir savo miesto švietimo centre. Respublikoje savo kvalifikaciją tobulina tik 5,3 proc. 61 – 70 metų apklaustųjų.

Apibendrinant rezultatus, galime teigti, kad visos apklaustos aukltojos tobulina savo kvalifikacinę kategoriją, nepriklausomai nuo amžiaus grupės.

Išanalizavus, kur ikimokyklinio ugdymo pedagogų tobulina savo kvalifikacinę kategoriją, nusprendėme išsiaiškinti, kokie veiksniai trukdo kvalifikacijos tobulinimui. Veiksnių procentinė išraiška pateikiama 6 lentelėje.

Veiksniai, trukdantys pedagogų kvalifikacijos tobulinimui.

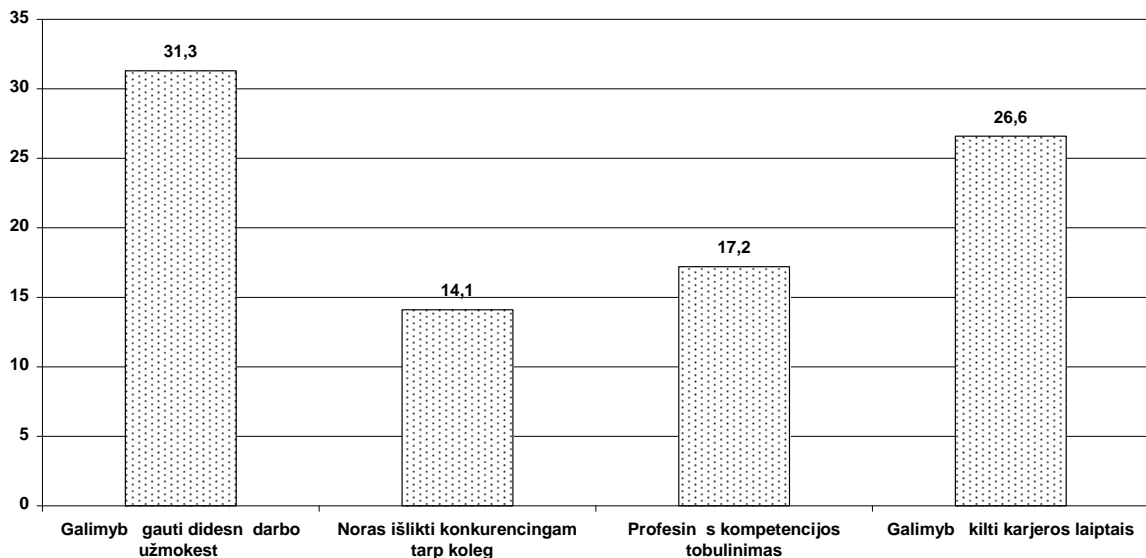
Veiksniai:	Amžius (metai)				
	20 - 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	61 - 70
Laiko stoka	24,2	26,2	22,6	16,2	10,2
Mažai organizuojama renginių, skirtų kvalifikacijos tobulinimui	17,7	17,9	18,9	24,3	10,2
Nekompensuojamos kvalifikacinio kursų finansinės išlaidos	25,8	29,8	34	40,5	45,5

Su teiginiu, kad kvalifikacijos tobulinimui trukdo laiko stoka sutiko (24,3 proc.) 20 – 30 metų auklėtojų, (26,2 proc.) 31 – 40 metų auklėtojų. Daugiau nei dešimtadalis 51 – 70 metų respondentų. Labiausiai trukdančiu veiksniu tobulinti kvalifikacinę kategoriją respondentai nurodė nekompensuojamas kvalifikacinio kursų išlaidas visose amžiaus grupėse. 20 – 30 metų (25,8 proc.) pedagogai, 31 – 40 metų (29,8 proc.) auklėtojai ir 41 – 50 metų (34 proc.), 51 – 60 metų (40,5 proc.), 61 – 70 metų (45,5 proc.). Galime teigti, kad tokia situacija susidaro todėl, kad ikimokyklinis staigų pedagogų darbo užmokestis nėra didelis, o kvalifikacijos tobulinimo kursai kainuoja brangiai.

Pateiktoje lentelėje matome, kad 51 – 70 metų pedagogams tobulinti kvalifikaciją kliudo renginiai skirti kvalifikacijos kėlimui. Respondentai teigia, kad kvalifikacijos tobulinimui skirti renginiai yra beveik visi, nenaudingi, dažnai kartojasi, todėl jį kvalifikacijai tobulinti reikėtų daugiau organizuoti renginių, kuriuose jos galėtų gauti naujos informacijos, žinių, seminaruose turėtų būti daugiau naujovių.

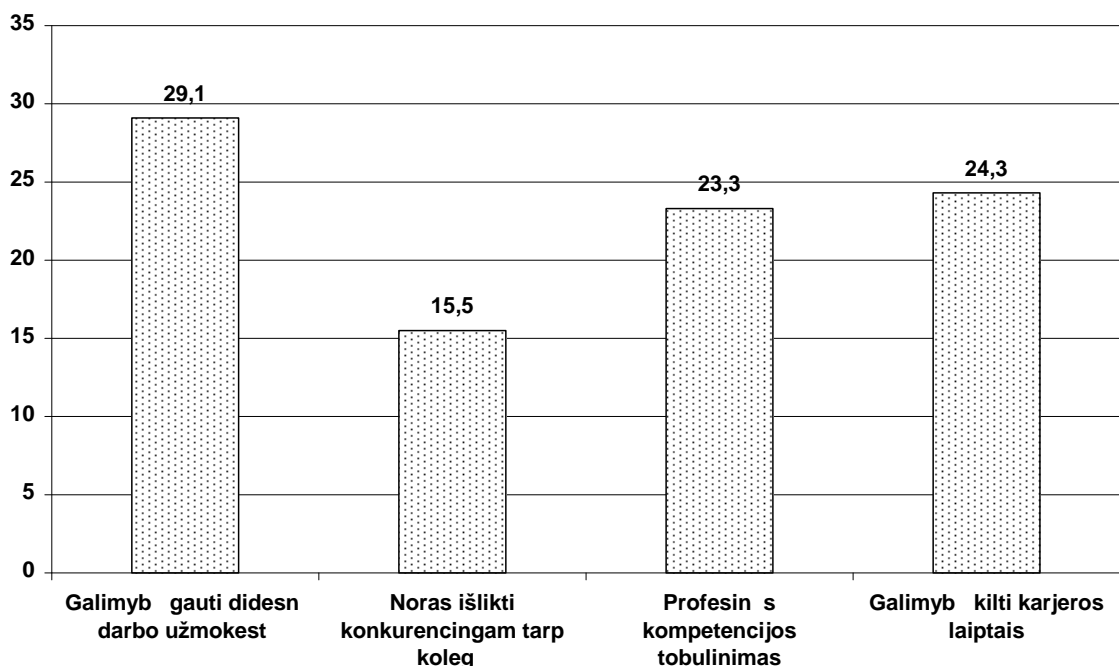
Tarp pateiktų atsakymo variantų, vienas pasirinkimo variantas buvo, kuriame respondentai galėjo nurodyti savo priežastis, kurios trukdo kvalifikacijos tobulinimui. Respondentai pasirinkusios šį variantą pagrindine priežastimi nurodė, kad jų kvalifikacijos tobulinimui netrukdo niekas.

Išsiaiškinus veiksnius, trukdančius tobulinti kvalifikacinę kategoriją, siekta sužinoti, dėl kokių priežasčių pedagogai tobulina savo kvalifikacinę kategoriją.



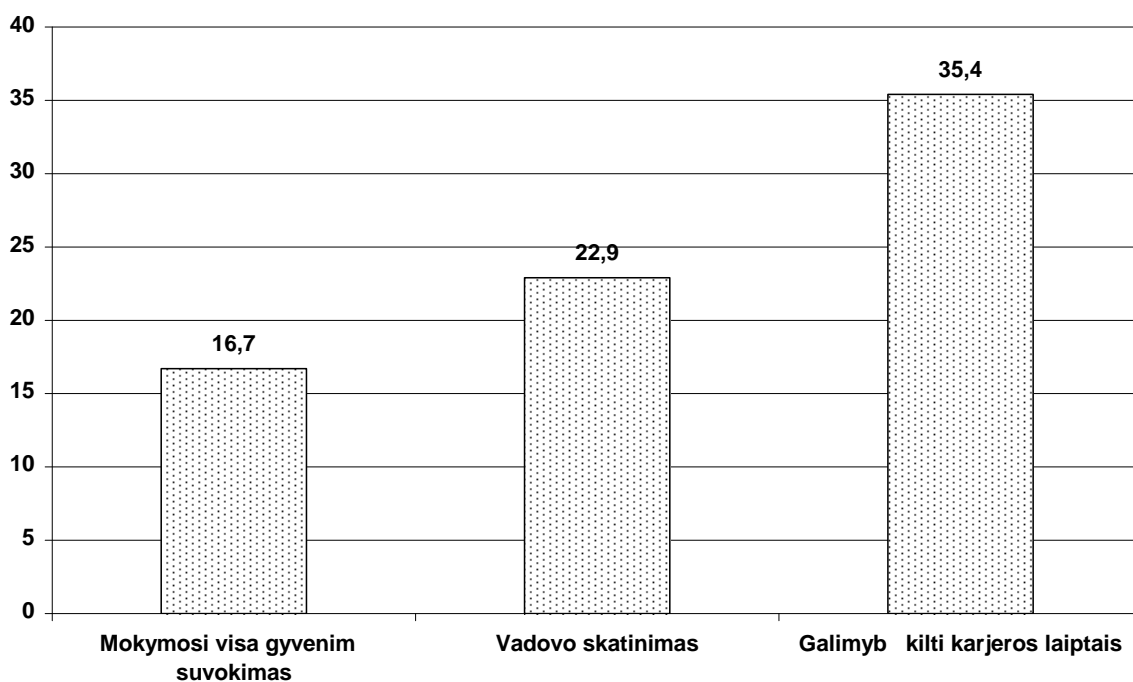
36 pav. Labiausiai 20 – 30 met pedagog kvalifikacijos tobulinim lemiantys veiksniai (N = 35)

Pateiktame paveiksle matome, labiausiai kvalifikacijos tobulinim takoja galimyb gauti didesn darbo užmokest (31,3 proc.). 20 – 30 met pedagog s (26,6 proc.) tobulina kvalifikacij nurodydamos priežast , kad tai galimyb kilti karjeros laiptais. Daugiau nei dešimtadalis responden i tarp kvalifikacijos tobulinimo veiksn i išskiria profesin s kompetencijos tobulinim (17,2 proc.) ir nor išlikti konkurencingam tarp koleg (14,1 proc.).



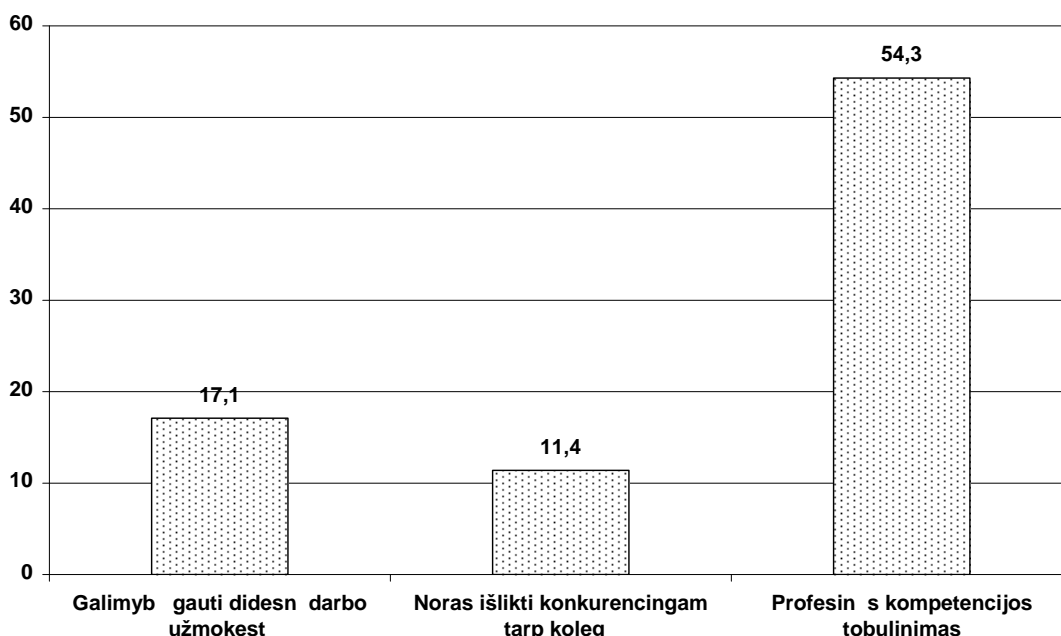
37 pav. Labiausiai 31 – 40 met pedagog kvalifikacijos tobulinim lemiantys veiksniai (N = 47)

31 – 40 metų amžiaus grupėje pedagogams labiausiai lemianiu veiksmu kvalifikacijos tobulinimui nurodė taip pat galimybę gauti didesnį darbo užmokestį (29,1 proc.). Galime teigti, kad darbo užmokesčiui kiekvienas žmogus skiria ypatingą dėmesį. Tobulindami savo kvalifikaciją darbuotojai atlyginimą žiūri kaip pajamų šaltinį ir kaip teisingą atlygą už dėtą pastangas. Tad darbo užmokestis yra sietinas su dviem žmonių poreikiais – "pragyvenimo šaltiniu" ir "savo vertės rodymu". Prie kvalifikacijos tobulinimo veiksmų auklėtojos išskyrė galimybę kilti karjeros laiptais (24,3 proc.) ir profesinės kompetencijos tobulinimą (23,3 proc.). Mažiausiai tokos turinio veiksmu pedagogams nurodė nori išlikti konkurencingam tarp kolegų. Šis teiginys pasirinko daugiau nei dešimtadalis respondentų.



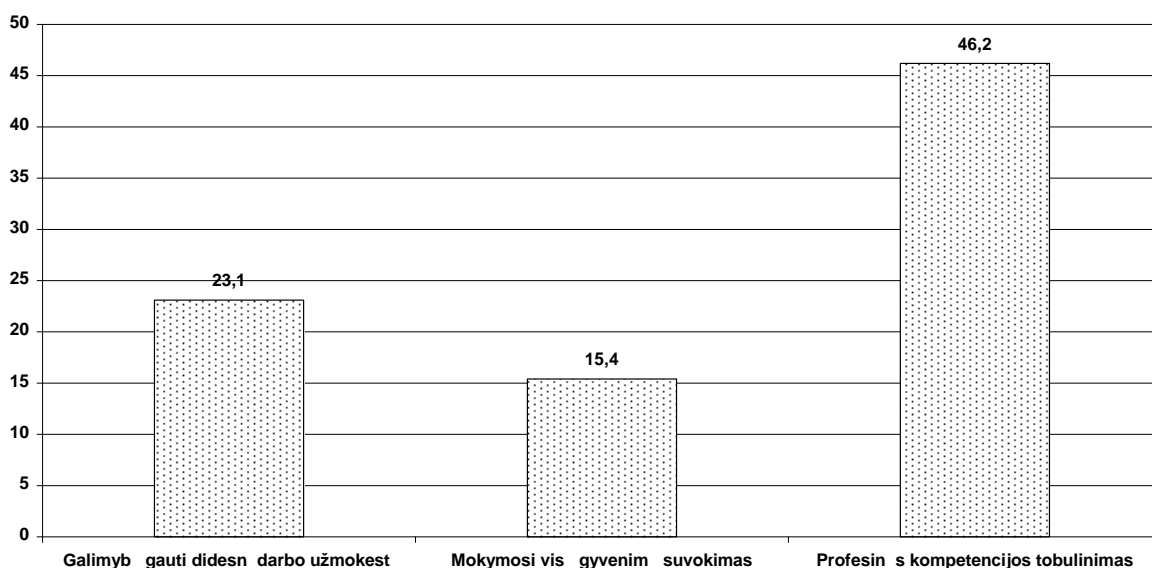
38 pav. Labiausiai 41 – 50 metų pedagogams kvalifikacijos tobulinimui lemiantys veiksniai (N = 35)

41 – 50 metų pedagogams svarbiausiu veiksmu lemianiu kvalifikacijos tobulinimui išskyrė galimybę kilti karjeros laiptais (35,4 proc.). Galime teigti, kad dažniausiai karjera suprantama kaip greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomenėje ar mokslinėje veikloje – pasiekimas gyvenime. Karjera siejama su didesniais pinigais, didesne atsakomybe, aukštesniu statusu, prestižu. 22,9 proc. auklėtojų labiausiai lemianiu veiksmu tobulinti kvalifikaciją išskyrė vadovo skatinimą. Galime teigti, kad didesnė motyvacija kelti daryti atsiranda, kai vadovas parodo asmeninį dėmesį darbuotojui – pastebi, kaip sėkmingai vyksta bendradarbiavimas, suteikia asmeninį patarimą, pagalbą, bendrauja su darbuotoju. Iš pateiktų rezultatų matome, kad 41 – 50 metų pedagogams suvokia mokymosi visą gyvenimą svarbą.



39 pav. Labiausiai 51 – 60 met pedagog kvalifikacijos tobulinim lemiantys veiksniai
(N= 24)

Daugiau nei pus apklaust j 51 – 60 met svarbiausiu veiksniu lemian iu kvalifikacijos tobulinim nurod profesin s kompetencijos tobulinimas (54,3 proc.). Vyresniojo amžiaus pedagog s nori sustiprinti savo profesin pasirengim , siekdamos užtikrinti ugdymo kokyb ir efektyvum bei atitikim šiuolaikin s darbo rinkos poreikiams. Tik dešimtadal apklaust j tobulinti kvalifikacij takoja didesnis darbo užmokestis (17,1 proc.) ir noras išlikti konkurencingam tarp koleg . Konkurencija darbe atsiranda tada, kai pedagog s ima konkuruoti savo geb jimais. Tik esant konkurencijai kyla ugdymo kokyb .



40 pav. Labiausiai 61 – 70 met pedagog kvalifikacijos tobulinim lemiantys veiksniai
(N = 6)

Iš pateikt duomen matome, kad daugiau nei ketvirtadalis 61 – 70 met pedagogi lemiamu veiksmu, skatinančiu tobulinti kvalifikaciją nurodo profesinės kompetencijos tobulinimą. Didesnioji dalis išskiria ir galimybes gauti didesnį darbo užmokestį (23,1 proc.). Daugiau nei dešimtadalis apklaustųjų kelia savo kvalifikaciją, nes suvokia mokymosi vis gyvenim svarbą. Pasirengimas mokytis yra labai glaudžiai susietas su socialiniais žmogaus vaidmenimis, noru prisitaikyti prie besikeičiančių socialinių ir ekonominių sąlygų.

Apibendrinant tyrimo duomenis, reikėtų paminėti, kad galimybes gauti didesnį darbo užmokestį keliant kvalifikaciją labiausiai taiko 20 – 40 metų pedagogai. Profesinės kompetencijos tobulinimas keliant kvalifikaciją naudingas 51 – 70 metų pedagogams. Nuo 41 metų pedagogams tobulindamos kvalifikacijos suvokia mokymosi vis gyvenim naudą.

Tyrimo metu siekta išsiaiškinti kaip respondentų nuomone kvalifikacijos tobulinimas siejasi su karjeros galimybėmis. Klausimyn klausimas buvo trauktas atviro tipo.

20 – 30 metų respondentams pateiktus tokius atsakymo variantus: *„Ikimokyklinėje staigoje keliant kvalifikaciją kategorijai negalima kilti karjeros laiptais, tačiau tobulinant kvalifikaciją galima keisti specializaciją ar profesiją“*. *„Kvalifikacijos tobulinimu gyta kompetencija daro žmogų konkurencingą darbo rinkoje“*. *„Tobulinant kvalifikaciją atsiranda didesnės galimybės siekti karjeros aukštum“*. *„Kvalifikacijos tobulinimas turi tokios apsisprendimams. „Aukštesnė kvalifikacija suteikia daugiau galimybi“*.

Kitos respondentų kvalifikacijos tobulinimą ir karjeros galimybes susiejo su galimybėmis: *„gyti didesnę žiną“*, *„keliant kvalifikaciją galime kilti karjeros laiptais“*, *„kvalifikacija turi didžiulį taką karjeros galimybėms, be kvalifikacijos nebus ir karjeros“*. Dauguma respondentų atsakė, kad *„Kuo aukštesnė kvalifikacija, tuo didesnės karjeros galimybės“*. Buvo aukltojų, kuriuos atsakė, kad karjeros galimybės ir kvalifikacijos tobulinimas siejasi, labai glaudžiai siejasi, bet nepakomentavo kaip. Taip pat prie tokių atsakymų galime priskirti ir atsakymus, kad karjeros galimybės ir kvalifikacijos tobulinimas nesisieja niekaip.

31 – 40 metų pedagogams nurodė tokius atsakymus: *„Dirbama k rybiškiau, atsakingiau. Geras mikroklimate tarp pedagogų ir ugdytinių“*. *„Tobulinant kvalifikaciją galime siekti aukštum savo profesijoje dėl didesnių gebėjimų ir žinių gijimo“*. *„Žinios ir tobulėjimas reikalingas pačiai asmenybei realizuojant save darbe“*. *„gyjant žinioms, norisi tobulėti, atlikti kažką naujo, nepatirto, domaus“*. *„Tobulinant kvalifikaciją vėliau galima užimti aukštesnes pareigas“*. *„Kuo aukštesnė kvalifikacija, tuo daugiau galimybi dirbti norimą darbą ir gauti didesnį atlyginimą už jį“*. *„Kvalifikacija yra būtina, kad išliktų savo darbe“*. *„Kuo daugiau žinių, tuo daugiau gali visko pasiekti“*. *„Kvalifikacijos tobulinimas leidžia tobulėti, gauti didesnį darbo užmokestį“*. *„Mokymasis vis gyvenim bei darbo patirties sklaida verčia tobulinti savo“*

kvalifikacij “*„, gyjama daugiau žini , kurios taikomos darbe“*. „Bet koks tobul jimas turi takos ir karjeros galimyb ms“. Daugiau nei dešimtadalis apklaust j nurod , kad kvalifikacijos tobulinimas ir karjeros galimyb s nesisieja arba jie nežino kaip siejasi.

41 – 50 met amžiaus grup je respondent s nurod , kad kvalifikacijos tobulinimas ir karjeros galimyb s siejasi : „*Atsiveria didesn s galimyb s siekti karjeros“*, „*gyjama daugiau žini , informacijos“*. „*Naujovi diegimas, kuris gyjamas tobulinant kvalifikacij siejasi su karjeros galimyb mis, nors karjeros galimyb s neturi tapti pirmenybe ir lydere darbe“*. „*Praturtiname žinias, gyjame naujos patirties“*. „*Be tobul jimo, žini siekimo, ne manomas karjeros siekimas“*. „*K rybiškumas, lyderiavimas, komunikabilumas, nauj žini ir g dži tobulinimas padeda s kmingai dirbti“*“.

Didesnioji dalis pedagogi klausim atsak , kad karjeros siekimas ir kvalifikacijos tobulinimas du nesusiejami dalykai: „*Nelabai siejasi, karjera dažnai priklauso nuo pažin i ir t.t.*“.

Buvo ir toki , kurios iš vis neatsak klausim .

51 – 60 met repondent s teigia, kad kvalifikacija ir karjera glaudžiai siejasi tarpusavyje: „*Motyvuotai gyjamos žinios“*. „*Jei sieki karjeros, b tinai turi tobul ti, suvokti, kas dabar aktualiausia“*. Didžioji dauguma tyrime dalyvavusi pedagogi atsak , kad kvalifikacijos tobulinimas siejasi su karjeros galimyb mis: „*Galimybe atnaujinti žinias – gyti naujos patirties“*. „*Kvalifikacijos tobulinimas turi takos apsisprendimams siekiant karjeros“*. „*Keldama kvalifikacij gijau daugiau privalum savo organizacijoje“*. „*Kvalifikacijos tobulinimas pirmas žingsnis karjer* “. „*Aukštesn s kvalifikacijos darbuotojas turi visada didesnes galimybes“*. „*Žini atnaujinimas visada duoda teigiam rezultat* “.

61 – 70 met aukl tojos neatsak š klausim , tod l negalime nustatyti ar karjera j nuomone siejasi su kvalifikacija. Viena respondent pažym jo kad: „*Turint daugiau žini , galima daugiau nuveikti tiriamojoje – eksperimentin je veikloje“*“.

Apibendrinat duomenis, norisi pažym ti, kad klausimus su pateiktais atsakym variantais pedagog s atsak geriau, negu atviro tipo. Daugiausia kvalifikacijos tobulinimo ir karjeros siekimo galimyb s pastebimos tarp 31 – 40 met pedagogi .

IŠVADOS:

1. Karjera yra vairi socialiai reikšming žmogaus vaidmen seką, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veikl bei takojanti asmens profesin gyvenim , darbo vietas, pareigas ir pasiekimus. Karjera yra glaudžiai susijusi su asmens savyb mis, vertyb mis, poži riu save, geb jimais ir t.t. Tai procesas, kur s lygoja subjektyv s ir objektyv s veiksniai. Ekonominiai, socialiniai, politiniai, kult riniai, psichologiniai ir kiti veiksniai turi takos asmens karjeros raidai.
 2. Mokymasis ir kvalifikacijos k limas naudingas tiek individui, tiek ikimokyklinei staigai, nes padeda rasti vairius problem sprendimus, padidina darbin s veiklos vert . Taip pat sustiprina darbuotojo pasitik jim savo j gomis, sukuria platesnes perspektyvas karjerai.
 3. Tyrimo duomen analiz patvirtino, kad ikimokyklini staig pedagog kvalifikacijos k limas yra motyvuotas ir garantuoja reikiamo kvalifikacijos lygio palaikym .
 4. Tyrimo duomenys rodo, kad ikimokyklini staig pedagog kvalifikacijos poreiki siekime didžioji dalis pedagog remiasi profesin s kompetencijos tobulinimo, didesnio užmokes io galimybe, galimybe kilti karjeros laiptais.
 5. Ikimokyklinio ugdymo pedagog s kvalifikacijos tobulinimo galimybes sieja su karjeros galimyb mis ir nurodo : „Tobulinat kvalifikacij atsiranda didesn galimyb siekti karjeros aukštum “, „Kvalifikacijos tobulinimu gytos kompetencijos daro žmog konkurencingu darbo rinkoje“, „Tobulinant kvalifikacij galima užimti aukštesnes pareigas“ . Pedagogai planuoja savo gyvenimo ir veiklos karjer , kompetencij vystym ir pl tojim remdamiesi kvalifikacija.
- Daugiau nei pus apklaust respondent pedagogo specialyb pasirinko patys, tur dami polink ir geb jim dirbti pedagogin darb ir tai rodo, kad daugelio pedagog profesinis kryptingumas yra tvirtas.
 - Respondentai nurod savybes ir geb jimus, reikalingus karjeros kompetencijai: „mok jim bendrauti ir bendradarbiauti“ bei „geb jim atskleisti savo profesin kompetencij “. Mažiausiai karjer takoja geb jimas parengti paraišk darbo vietai užimti, dokumentacijos pildymas.
 - Karjeros siekimui didžiausi tak turi geb jimai „dirbti komandoje“, „komunikaciniai geb jimai“, „nuolatinis mokymasis“. Mažiausiai takos turi „kult r pažinimas“, „mobilumas“.

6. Skirtingo amžiaus ikimokyklini staig pedagog poži ris karjer skiriasi, dauguma pedagogi tobulina savo kvalifikacij arba ketina tai daryti ateityje, nurodydamos kvalifikacijos tobulinimo poreikius ir karjeros galimybes. Hipotez pasitvirtino.



REKOMENDACIJOS

Remiantis teorini šaltini analize ir tyrimo duomenimis sielomos šios rekomendacijos:

1. Permainos moksle ir technikoje, kelia naujus reikalavimus pedagogo karjerai – tobulinti, reflektuoti, nagrinėti, plėtoti turimas kompetencijas ir gyti naujas.
2. Profesinės kvalifikacijos tobulinimas labiausiai lemia ugdymo proceso sėkmę, todėl tobulinti reikia nuolat, keliant pedagogų profesinę kultūrą ir gyvendinant „mokymosi vis gyvenim“ strategiją.
3. Švietimo centras turėtų organizuoti kvalifikacijos tobulinimo seminarus, atsižvelgdamas pedagogų poreikius. Turėtų būti suteikta galimybė plėtoti konkrečius profesinius gūdžius ikimokyklinio ugdymo auklėtojais.
4. Ikimokyklinio staig vadovai, turėtų sudaryti lygias galimybes tobulinti savo kvalifikacinė kategorij skirtingo amžiaus grupė pedagogams.
5. Vadovai turėtų sudaryti slygas siekti karjeros galimybi darbuotojams, kurie dažniausiai tobulina savo kvalifikaciją.
6. Pastebėti švietimo sistemoje vykstanti pokyčiai tak pedagogo karjerai ir sudaryti slygas j plėtoti, kad nekilt noras pedagogui keisti savo profesiją.
7. Ikimokyklinio ugdymo pedagogams yra aktualus informacinių technologijų kompetencijos plėtojimas, užsienio kalbos mokėjimas, tačiau nesudarytos galimybi s tobulinti šias kompetencijas.
8. Reikėtų ieškoti naujų galimybi, siekiant traukti vyresnio amžiaus pedagoges antrosios pakopos studijas.
9. Sudaryti galimybes pedagogams tobulinti savo kvalifikaciją ne tik savo miesto ugdymo staigose, bet ir respublikos mastu, komandiruotėse.

LITERATŪRA

1. Adamonien R., ir kt. (2001). *Profesinio ugdymo pagrindai*. Vilnius. Petro ofsetas.
2. Abramauskien J., Kiriliauskien R. (2008). Suaugusių mokymosi motyvacija. *Pedagogika*, Nr. 89, p. 58 – 63.
3. Adamonien R., Daukilas S., Krikšėnas B. ir kt. (2003). *Profesinio ugdymo psichologija ir pedagogika*. Utena: Indra.
4. Adamonien R., Daukilas S., Krikšėnas B. ir kt., (2001). *Profesinio ugdymo pagrindai: vadovėlis aukštųjų mokyklų pedagoginio kryptingumo studentams, magistrantams, profesijos pedagogams*. Vilnius: Petro ofsetas.
5. Arnold J. (1997). *Managing Careers into the 21st Century*. London: Paul Chapman Publishing.
6. Augienė D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai. VŠ Šiaulių universiteto leidykla.
7. Augienė D., Malinauskienė D. (2007). Pedagogų karjeros pokyčiai socialiniame transformacijų kontekste. *Pedagogika*. VPU. Nr. 86, p. 30 – 35
8. Ausmanienė N. (2003). Vaizdžio galios kmingai karjerai. *Verslo žinios*, „Karjera ir vadyba“, 2003m. sausio 30d., p. 1 – 2
9. Barkauskaitė, M., Motiejūnienė, E. (2004). Mokymosi motyvacijos problema ir jos sprendimo galimybės. *Pedagogika*, Nr. 70, p. 38-43.
10. Baruch Y. (2001). *Managing Carrers. Theory and Practise*. London: Prentice Hall.
11. Beresnevičienė D. (1995). *Nuolatinis mokymasis Lietuvoje*. Vilnius: VPI leidykla.
12. Beresnevičienė D. (2002). Profesinis orientavimas Lietuvoje. *Acta Paedagogica Vilnensia*, Nr. 9, p. 342 – 350.
13. Brikiene R. (2003). Teisinama darbuotojų veiklos vertinimo sistema. *Verslo žinios*, „Karjera ir vadyba“, 2003m. Vasario 13d., p. 6
14. Caughlin., Hausen K. A. (1997), *vaikų orientuotų grupių kriterijai*. Knyga auklėtojais. Vilnius.
15. Dautaras J., Rikštelienė D. (2006). Mokymosi vis gyvenimui motyvacija: pedagogų požiūris. *Pedagogika*, Nr.83 [žiūrėti: 2008.11.21]. Prieiga per internetą: http://www.google.lt/url?sa=t&source=web&ct=res&cd=1&ved=0CAgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ceeol.com%2Fasp%2Fgetdocument.aspx%3Flogid%3D5%26id%3Dbca05b3cd4164f80b5badb8605681ada&rct=j&q=mokymosi+visa+gyvenima+motyvacija%2C+pedagogu+poziuris&ei=sTR7S9DyOqTqmgOFoOW3CQ&usq=AFQjCNF8blzgS-2_EVqISBaz8oh-1h2rBw

16. Dunauskien G. (2003). Švietimo centre – patogesnis lygos. *Mūsų kraštas*, 2003m. sausio 25d., p. 2
17. Dževeckytė R. (2007). Adrenalinas prieš saugumą ir rutiną (apie karjeros galimybes stambiose ir smulkiose mokyklose). *Verslo žinios*, 2007 m. rugsėjo 7d., p. 31
18. Goleman D. (2003). *Emocinis intelektas*. Vilnius: Presvika.
19. Gumuliauskienė A. ir kt. (2002). Karjera šiandien ir rytoj. Šiauliai.
20. Hargreaves A. (1999). *Keičiasi mokytojai, keičiasi laikai*. Vilnius: Tyto Alba.
21. sakymas (2005). *Kvalifikacinių reikalavimų mokytojams, dirbantiems pagal Iki mokyklinio, priešmokyklinio, neformaliojo vaiku švietimo, Pradinio, pagrindinio, vidurinio, specialiojo ugdymo ir Profesinio mokymo programas, aprašas*. [žiūrėti: 2009.12.03]. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/05-03-29-ISAK-506.htm
22. sakymas (2005). Dėl pavyzdinio auklėtojų pareigybės aprašymo patvirtinimo. [žiūrėti: 2009.12.21]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/ugdymas/ikimokyklinis.htm>
23. statymas. (2007.07.27). *Dėl mokytojo atestacijos nuostatų patvirtinimo*. [žiūrėti: 2009.11.21]. Prieiga per internetą: [www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/2005-04-29-ISAK-739_A1-116\(2\).doc](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/2005-04-29-ISAK-739_A1-116(2).doc)
24. Jacikevičienė O., Rupšienė L. (1999). *Bendradarbiavimas ir kooperacija ugdant vaikus. Mokomoji knyga*. Klaipėda.
25. Jankauskienė L., Rimkienė R. (1997). *Priešmokyklinės grupės pedagogo šeimos bendravimo ir bendradarbiavimo ypatumai*. Vilnius
26. Jonikienė R. (2005). Mokslas – amžinasis variklis. *Vienybė*, 2005 gegužės 28d., p. 5
27. Jovaiša L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
28. Jovaiša L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis
29. Jovaiša, L. (1993). *Pedagogikos terminai*. Kaunas: Šviesa.
30. Karjeros projektavimo vadovas (2005). Vilnius.
31. Kavaliauskienė V. (2001). *Pedagoginis pašaukimas ir jo ugdymas*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
32. Kregždė S. (1988). *Profesinio kryptingumo formavimosi psichologija*. Kaunas: Šviesa.
33. Kuinskienė R. (2000). Ugdymas karjerai – švietimo aktualija pasaulyje ir Lietuvoje. *Pedagogika*. VPU. Nr. 43, p. 40-52.
34. Kuinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.

35. Laurin iukien L. (2003). Kokia pedagog tobul jimo sistema efektyvi? *Švietimo naujienos* Nr. 3, p. 1 – 3
36. Laužackas R. (1999). *Sistemoteorin s profesinio rengimo kaitos tendencijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
37. Matulionis A., Mikšys A. (1992). *Jaunimo socialin – profesin orientacija*. Vilnius: Filosofijos, sociologijos ir teis s institutas.
38. Mokymo ir kvalifikacijos k limo institucijos(1995).. Žinynas. Vilnius.
39. *Mokymosi visa gyvenim memorandumas*. [ži r ta: 2009.12.21]. Prieiga per internet : www.lssa.smm.lt/docs/Memorandumas_2001.doc.
40. Mumgaudis D. (1999). *Ikimokyklinis ugdymas besikei ian ioje visuomen je //Lietuvos vaik darželis: praeitis ir dabartis*. p. 9 - 14.
41. Paliniauskait A., Pukelis K. (2001). Lietuvos profesijos pedagog formalios pedagogin s kvalifikacijos ir reali pedagogini kompetencij tyrimas. *Pedagogika*. Nr. 51., p. 51 - 58.
42. Palujanskien A. Pugevi ius A. (2004). Karjeros samprata pedagogo darbe. *Pedagogika*. VPU. Nr. 80, p. 143 – 148
43. Pe iuliauskien P. Cvirkien S. (2004). Pedagog kvalifikacijos tobulinimo sistemos decentralizacija: pedagog poži ris. Vilnius. VPU
44. Pedagog ir vaiko s veika reformuotame darželyje. (2000) *Švietimo reforma ir mokytoj rengimas*. p. 86 – 92.
45. *Pedagog kvalifikacijos tobulinimo, atestacijos ir perkvalifikavimo programos* (1998). Šiauliai.
46. Petkevi i t N. (2006). *Karjeros valdymas. Asmenin individualioje perspektyva*. Kaunas, VDU leidykla.
47. Poci t B. (1997). Profesinio pasirinkimo teoriniais aspektai. *Psichologija*, 16, p. 57 – 64.
48. Poci t B. (1998). Profesijos rinkimosi teoriniai aspektai. *Profesin s karjeros vadovas* (sud. Z. Baltr nien . V. Volberien). Vilnius: Solertija
49. P kelis K. (2003). Karjeros projektavimo geb jimai žini visuomen je. Nauji išš kiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*. Nr. 6. p. 66-75. Kaunas.Vytauto didžiojo universitetas Sakalas A., Šal ius A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija
50. Ranonyt A. (2006). Kaip tapti žinomam: j s kelias naujas galimybes. *Verslo žinios*, „Mano karjera”, 2006 m. rugs jo 7d., p.4

51. Sampson J.P., Jr., Peterson G.W., Reardon R.C., Lenz J.G. (2000). The Viability of Readiness Assessment in Contributing to Improved Career Services: Response to Jepson // *The Career Development Quarterly*, Vol. 49, p. 179-185.
52. Super D. E. (1957). Why people work. The psychology of careers, row publishers. *EBSCO duomen baz s.*
53. Tij n lien O. (1993). *Pedagog bendravimo ir santyki problema Lietuvos pedagogi palikime*. Vilnius: Vaga.
54. Ulrike L., Michalik R., (2005). *Ryžting moter karjeros strategija*. Vilnius: Algarv .
55. Valackien A. (1999). *Bendroji profesijos pasirinkimo ir karjeros proceso valdymo samprata. Aukštojo mokslo sistemos didaktika*. Kaunas.
56. Vasiliauskas R. (2005). *Vertybi pedagogika*. Vilnius.
57. Vizickas A.(2003). Svarbiausia tur ti tiksl ir dr sos. *Respublika*, 2003m. sausio 18d., p. 7
58. Zuzevi i t V. (2003). Poži ris mokym si Lietuvos aukštosiose mokyklose: prielaidos mokymuisi vis gyvenim // *Socialiniai mokslai*, Nr. 5, p. 42.
59. Žeimantas V. (2003). Lietuvoje protas apmokestinamas daugiausia. *Verslo žinios*, 2003m. sausio 16d., p. 1-3

PRIEDAI



GERBIAMI PEDAGOGAI,

Aš, Šiauli Universiteto, Edukologijos fakulteto, Karjeros edukologijos studijų programos studentė, Jurgita Zaburaitė, rašau baigiamąjį magistro darbą tema „**Ikimokyklinis staig pedagogų karjeros galimybės: kvalifikacijos tobulinimo aspektu**“. Man labai svarbi Jūsų nuomonė apie karjeros galimybes Jūsų ikimokyklinėje staigoje.

Anketa yra anonimiška, todėl nei vardo, nei pavardės nurodyti nereikia. Atsakymų pažymkite **X** arba parašykite.

Dėkoju už bendradarbiavimą.

Jūsų amžius:

- € Nuo 20 – 30;
- € Nuo 31 – 40;
- € Nuo 41 – 50;
- € Nuo 51– 60;
- € Nuo 61– 70.

Jūsų turima kvalifikacinė kategorija:

- € Aukl. toja;
- € Vyr. aukl. toja;
- € Aukl. toja metodininkė;
- € Aukl. toja ekspertė.

Jūsų išsilavinimas:

- € Aukštesnysis;
- € Aukštasis;
- € Magistras.
- € Kita (rašyti)

Kas paskatino pasirinkti pedagogo specialybę?

- € Tėvai;
- € Draugai;
- € Mokytojai;
- € Pats pasirinkau;
- € Kita (rašyti)

Koks jūsų pedagoginio darbo stažas?

- € Nuo 1- 5 metų ;
- € Nuo 6 – 10 metų ;
- € Nuo 11 – 15 metų ;
- € Nuo 16 – 20 metų ;
- € 21 metai ir daugiau.

I. KAIP MANOTE, KOKIOS ŽMOGAUS SAVYBŲ REIKALINGOS KARJEROS KOMPETENCIJAI UGDYTI? (galimi keli pasirinkimo variantai)

Geb jimas išryškinti geriausias savo asmenybės bruožus;	€
Geb jimas atskleisti savo profesines kompetencijas, savo darbo patirties, gūdži ir organizacijos poreikius sąsajas;	€
Mok jimas bendrauti ir bendradarbiauti su darbdaviu ir darbo partneriais;	€
Geb jimas parengti paraišką darbo vietai užimti (CV, motyvacinis laiškas), dokumentacijos pildymas;	€
Geb jimas planuoti savo karjerą, jos raidą.	€

II. KOKIOS ASMENINĖS SAVYBŲ IR GEBĖJIMAI REIKALINGI IKIMOKYKLINIŲ STAIGŲ PEDAGOGUI? (išrinkite svarbiausi 15 savybių)

Lankstumas, gebėjimas prisitaikyti;	€
Mobilumas;	€
Gebėjimas analizuoti ir spręsti problemas;	€
Refleksija, savirefleksija;	€
Kritinis mąstymas;	€
Kuriškumas;	€
Informacinių technologijų taikymas;	€
Kultūrinis pažinimas;	€
Darbo aplinkos susikūrimas;	€
Užsienio kalbos mokėjimas;	€
Gebėjimas dirbti komandoje;	€
Gebėjimas tirti aplinką;	€
Tolerancija;	€
Gebėjimas pristatyti save;	€
Nuolatinis mokymasis;	€

Meil vaikams;	€
Pedagoginis pašaukimas.	€
Pagarba kitiems.	€
Geb jimas perteikti dalykines žinias.	€
Reiklumas.	€

III. KURIOS IŠ ŠI SAVYBI IR GEB JIMAI PAD T JUMS SIEKTI KARJEROS?

Lankstumas, geb jimas prisitaikyti;	€
Mobilumas;	€
Geb jimas analizuoti ir spr sti problemas;	€
Refleksija, savirefleksija;	€
Kritinis m stymas;	€
K rybiškumas;	€
Informacini technologij valdymas;	€
Kult r pažinimas;	€
Darbo aplinkos susik rimas;	€
Užsienio kalbos mok jimas;	€
Geb jimas dirbti komandoje;	€
Geb jimas tirti aplink ;	€
Tolerancija;	€
Geb jimas pristatyti save;	€
Nuolatinis mokymasis	€
Lyderiavimas	€
Komunikaciniai geb jimai	€

IV. AR J S STAIGOJE SUDARYTOS S LYGOS VYSTYTI SAVO KARJER ?

TAIP €

NE €

V. AR J S STAIGOJE SUDARYTOS S LYGOS TOBULINTI SAVO KVALIFIKACIN KATEGORIJ ?

TAIP €

NE €

VI. KUR TOBULINATE SAVO KVALIFIKACIN KATEGORIJ ?

€ Savo ikimokyklin je staigoje

€ Savo miesto švietimo centre

€ Respublikoje

€ Seminaruose

€ Kursuose

€ Metodinė grupė

€ Konferencijose

VII. KAIP, J S NUOMONE, KVALIFIKACIJOS TOBULINIMASIS SIEJASI SU KARJEROS GALIMYB MIS?

.....
.....

VIII. AR J S ŠIUO METU STUDIJUOJATE? JEI ATSAKYMAS „NE“ PEREIKITE PRIE XII KLAUSIMO.

TAIP €

NE €

IX. J S STUDIJUOJATE?

- € Bakalauro studijos dieniniame skyriuje;
- € Bakalauro studijos neakivaizdiniame skyriuje;
- € Magistrant ros studijos dieniniame skyriuje;
- € Magistrant ros studijos neakivaizdiniame skyriuje;
- € Specialiosios studijos;
- € Kita (rašykite).....

X. JEI B T GALIMYB AR KEISTUM TE SAVO PROFESIJ ? KOD L?

- € D l didesnio užmokes io;
- € D l didesni karjeros galimybi ;
- € D l socialini , psichologini pedagog profesijos ypatum ;
- € D l darbo pob džio;
- € D l profesijos žemo prestižo visuomen je;
- € Kita (rašykite).....
-

XI. KAS TAKOJA J S KVALIFIKACIJOS TOBULINIM SI?

- € Didesnis užmokestis;
- € Noras gyvendinti mokymosi vis gyvenim strategij ;
- € Užimamos pareigos ir noras save realizuoti;
- € Noras atnaujinti pedagogines – psichologines žinias;
- € Reikalavimai pedagogo profesijai;
- € Didesn s karjeros galimyb s.

XII. KAS TRUKDO JUS KVALIFIKACIJOS TOBULINIMUI?

€ Informacijos stoka;

€ Laiko stoka;

€ Nesugebėjimas susiderinti su staigos administracija;

€ Mažai organizuojama renginių, skirtų kvalifikacijos tobulinimui;

€ Trūksta teorinių – metodinių žinių;

€ Nekompensuojamos kvalifikaciniai kursų finansinės išlaidos.

€ Kita (rašykite).....

.....

XIII. KUO NAUDINGAS JUMS KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS?

€ Galimybė gauti didesnę darbo užmokestį;

€ Mokymosi vis gyvenimui suvokimas;

€ Noras išlikti konkurencingam tarp kolegų;

€ Vadovo skatinimas;

€ Profesinės kompetencijos tobulinimas;

€ Galimybė kilti karjeros laiptais.

€ Kita (rašykite).....

.....

XIV. AR ESATE PATENKINTA SAVO DARBU?

€ Taip

€ Ne

€ Iš dalies

XV. KOKI SIVAIZDUOJATE SAVO KARJERĄ ATEITYJE?

.....

.....

**LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO IR MOKSLO MINISTRO
S A K Y M A S**

**D L KVALIFIKACINI REIKALAVIM MOKYTOJAMS, DIRBANTIEMS PAGAL
IKIMOKYKLINIO, PRIEŠMOKYKLINIO, NEFORMALIOJO VAIK ŠVIETIMO,
PRADINIO, PAGRINDINIO, VIDURINIO, SPECIALIOJO UGDYMO IR
PROFESINIO MOKYMO PROGRAMAS, APRAŠO TVIRTINIMO**

2005 m. kovo 29 d. Nr. ISAK-506
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos švietimo statymo (Žin.,1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853; 2004, Nr. 103-3755) 48 straipsnio 1 dalimi, t v i r t i n u Kvalifikacini reikalavim mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, neformaliojo vaik švietimo, pradinio, pagrindinio, vidurinio, specialiojo ugdymo ir profesinio mokymo programas, apraš (pridedama).

ŠVIETIMO IR MOKSLO MINISTRAS

REMIGIJUS MOTUZAS

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos švietimo
ir mokslo ministro 2005 m.
kovo 29 d. sakymu
Nr. ISAK-506

KVALIFIKACINI REIKALAVIM MOKYTOJAMS, DIRBANTIEMS PAGAL
IKIMOKYKLINIO, PRIEŠMOKYKLINIO, NEFORMALIOJO VAIK ŠVIETIMO,
PRADINIO, PAGRINDINIO, VIDURINIO, SPECIALIOJO UGDYMO IR
PROFESINIO MOKYMO PROGRAMAS, APRAŠAS

1. Kvalifikacini reikalavim mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, neformaliojo vaik švietimo, pradinio, pagrindinio, vidurinio, specialiojo ugdymo ir profesinio mokymo programas, aprašo paskirtis - apibr žti kvalifikacinius reikalavimus mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio ugdymo, neformaliojo vaik švietimo, pradinio, pagrindinio, vidurinio, specialiojo ugdymo ir profesinio mokymo programas.

2. Dirbti mokytoju pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio, vidurinio ir specialiojo ugdymo programas gali asmuo, gij s aukšt j , aukštesn j (special j vidurin , gyt iki 1995 met) išsilavinim , turintis pedagogo kvalifikacij ir laikomas dalyko/srities specialistu.

3. Pedagogo kvalifikacij turin iu laikomas:

3.1. asmuo, gij s aukšt j , aukštesn j (special j vidurin , gyt iki 1995 met) išsilavinim ir turintis diplom , kuriame rašyta, kad yra gij s atitinkamo dalyko mokytojo, aukl tojo ar d stytojo kvalifikacij ;

3.2. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkri io 11 d. sakymo Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkri io 27 d.) (Žin., 2005, Nr. 139-5029) redakcija asmuo, turintis aukštojo mokslo diplom arba kvalifikacijos pažym jim (suteikiant teis dirbti pedagogin darb), kuriame nurodyta gyta pedagogo kvalifikacija (mokomojo dalyko, dalyko didaktikos);

3.3. asmuo, baig s edukologijos studij krypties magistrant ros studijas ir turintis edukologijos magistro laipsn ;

3.4. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkri io 11 d. sakymo Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkri io 27 d.) (Žin., 2005, Nr. 139-5029) redakcija asmuo, turintis aukštesn j (special j vidurin , gyt iki 1995 met) išsilavinim , išklaus s ne mažiau kaip 560 valand pedagogikos, psichologijos bei dalyko didaktikos kurs , turintis ne mažesn kaip 20 met pedagoginio darbo staž ;

3.5. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkri io 11 d. sakymo Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkri io 27 d.) (Žin., 2005, Nr. 139-5029) redakcija asmuo, turintis aukšt j išsilavinim , išklaus s ne mažiau kaip 400 valand pedagogikos, psichologijos bei dalyko didaktikos kurs , turintis ne mažesn kaip 15 met pedagoginio darbo staž ;

3.6. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkri io 11 d. sakymo Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkri io 27 d.) (Žin., 2005, Nr. 139-5029) redakcija asmuo, turintis docento ar profesoriaus pedagogin vard , išklaus s ne mažiau kaip 160 valand pedagogikos, psichologijos bei dalyko didaktikos kurs , turintis ne mažesn kaip 5 met pedagoginio darbo staž .

4. Ikimokyklinio ugdymo specialistu laikomas asmuo, baig s vien iš:

4.1. mokytoj rengimo ikimokyklin ms staigoms studij program ;

4.2. edukologijos studij krypties program ir turintis aukl tojo kvalifikacij .

5. Priešmokyklinio ugdymo specialistu laikomas asmuo, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro nustatyta tvarka išklauso s priešmokyklinę grupę dirbantiems pedagogams skirtus kursus ir atitinkantis šio aprašo 4 ir 6 punkto reikalavimus.

6. Pradinio ugdymo specialistu laikomas asmuo, baigęs vieną iš:

6.1. mokytojų rengimo pradiniam ugdymui studijų programą;

6.2. edukologijos studijų krypties programą ir turintis pradinio ugdymo mokytojo kvalifikaciją.

7. Pagrindinio ir vidurinio ugdymo atitinkamo dalyko specialistu laikomas:

7.1. asmuo, baigęs mokomąjį dalyką atitinkančias šio aprašo priede nurodytas studijų krypties programas;

7.2. etikos dalyko specialistu laikomas asmuo, baigęs edukologijos studijų krypties programas, atitinkančias mokomąjį dalyką;

7.3. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkričio 11 d. sakymo Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkričio 27 d. (Žin., 2005, Nr. 139-5029) redakcija tikybos dalyko specialistu laikomas ir mokyti pagal formaliojo švietimo programas gali:

7.3.1. asmuo, turintis pasirengimą tradicini religini bendruomeni ar bendriji religijai mokyti (lotynų apeigų katalikų, graikų apeigų katalikų, evangelikų liuteronų, evangelikų reformatų, ortodoksų (stačiatikių), sentikių, judėjų, musulmonų sunitų, karaimų). Toks asmuo turi turėti atitinkamas tradicinius religinius bendruomenis ar bendrijos vadovybąs nustatyta tvarka išduotą leidimą;

7.3.2. asmuo, neturintis pedagogo kvalifikacijos, tačiau turintis tam reikalingą specialų pasirengimą - tradicini religini bendruomeni ar bendriji dvasininkas.

7.4. ekonomikos dalyko specialistu laikomas asmuo:

7.4.1. baigęs ekonomikos studijų krypties programas;

7.4.2. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro nustatyta tvarka išklauso s kursus ekonomikos mokytojams.

7.5. technologijų dalyko specialistu laikomas asmuo, baigęs studijų programas, atitinkančias mokomąjį dalyką;

7.6. civilinės saugos mokyti gali asmuo, išklauso s civilinės saugos mokymo kursus;

7.7. saugaus eismo mokyti gali asmuo, išklauso s saugaus eismo mokymo kursus.

8. Specialiojo ugdymo specialistu laikomas asmuo, baigęs specialiosios pedagogikos studijų programas arba edukologijos studijų krypties programas ir gijęs vieną iš šių kvalifikacijų:

8.1. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro

2005 m. lapkričio 11 d. sakymo Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkričio 27 d. (Žin., 2005, Nr. 139-5029) redakcija oligofrenopedagogo;

8.2. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkričio 11 d. sakymo Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkričio 27 d.) (Žin., 2005, Nr. 139-5029) redakcija logopedo;

8.3. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkričio 11 d. sakymo Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkričio 27 d.) (Žin., 2005, Nr. 139-5029) redakcija surdopedagogo;

8.4. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkričio 11 d. sakymo Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkričio 27 d.) (Žin., 2005, Nr. 139-5029) redakcija tiflopedagogo;

8.5. specialiojo pedagogo.

9. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkričio 11 d. sakymo Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkričio 27 d.) (Žin., 2005, Nr. 139-5029) redakcija Asmuo, turintis aukštesnį, aukštesnį (specialų vidurinį, gytą iki 1995 metų) išsilavinimą, pedagogo kvalifikaciją ir ne mažesnę kaip 15 metų mokomojo dalyko/srities mokymo/darbo stažą, tačiau nebaigęs mokomojo dalyko studijų programą, laikomas mokomojo dalyko/srities specialistu.

10. Neteko galios Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkričio 11 d. sakymu Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkričio 27 d. (Žin., 2005, Nr. 139-5029)

11. Dirbti mokytoju pagal neformaliojo vaikų švietimo programą gali:

11.1. asmuo, gij s aukšt j , aukštesn j (special j vidurin , gyt iki 1995 met) išsilavinim ir turintis pedagogo kvalifikacij ;

11.2. asmuo, gij s aukšt j , aukštesn j (special j vidurin , gyt iki 1995 met) ar vidurin išsilavinim , neturintis pedagogo kvalifikacijos ir išklaus s Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro nustatyt pedagogini -psichologini žini kurs .

12. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkri io 11 d. sakymo Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkri io 27 d.) (Žin., 2005, Nr. 139-5029) redakcija

Dirbti mokytoju pagal pirminio profesinio mokymo program gali asmuo:

12.1. gij s aukšt j , aukštesn j (special j vidurin , gyt iki 1995 met) išsilavinim ir turintis pedagogo kvalifikacij ;

12.2. gij s aukšt j , aukštesn j (special j vidurin , gyt iki 1995 met) išsilavinim , neturintis pedagogo kvalifikacijos ir išklaus s Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro nustatyt pedagogini -psichologini žini kurs ;

12.3. baig s profesin mokykl , turintis vidurin išsilavinim , 3 met atitinkamos srities darbo praktik ir išklaus s Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro nustatyt pedagogini -psichologini žini kurs .

13. Asmuo, gij s išsilavinim užsienyje, gali dirbti mokytoj šio aprašo nustatyta tvarka, tik pateik s užsienyje gytos kvalifikacijos pripažinimo dokument . Užsienyje gytos kvalifikacijos Lietuvoje pripaž stamos teis s akt nustatyta tvarka.

14. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2005 m. lapkri io 11 d. sakymo Nr. ISAK-2264 (nuo 2005 m. lapkri io 27 d.) (Žin., 2005, Nr. 139-5029) redakcija Iškilus neaiškumams, ar asmens gyta kvalifikacija gali suteikti teis dirbti pedagogin darb ir mokyti atitinkam dalyk , sprendim priima Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministras, atsižvelgdamas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro patvirtintos Pedagog ir kit švietimo darbuotoj profesin s kvalifikacijos vertinimo ir pripažinimo komisijos si lymus.

PATVIRTINTA

Lietuvos Respublikos švietimo ir
mokslo ministro 2005 m. lapkričio 11 d.
sakymu Nr. ISAK-2249

PAVYZDINIS AUKL TOJO PAREIGYB S APRAŠYMAS

1. Pavyzdinis aukl tojo pareigyb s aprašymas (toliau vadinama Aprašas) reglamentuoja aukl tojo, gyvendinan io ikimokyklinio ugdymo program , profesin veikl .

2. Aukl tojas – asmuo, ugdantis vaikus nuo vieneri iki penkeri /šešeri met pagal ikimokyklinio ugdymo program .

3. Aukl tojas privalo tur ti aukšt j arba aukštesn j (special j vidurin , gyt iki 1995 met) išsilavinim ir b ti baig s vien iš mokytoj rengimo ikimokyklin ms staigoms arba edukologijos studij krypties program ir turintis aukl tojo kvalifikacij .

4. Aukl tojas dirba vadovaudamasis Lietuvos Respublikos švietimo statymu (Žin., 1991, Nr. 23-593; 2003, Nr. 63-2853), Jungtini Taut vaiko teisi konvencija, ratifikuota 1995 m. liepos 3 d. Lietuvos Respublikos statymu Nr. I -983 (Žin., 1995, Nr.60-1501) Lietuvos Respublikos Vyriausyb s nutarimais, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos teis s aktais, reglamentuojan iais ikimokyklinio amžiaus vaik ugdym , bei šiuo Aprašu.

5. Aukl tojo taikomi šie ugdymo principai:

5.1. visuminis ugdymas – atsižvelgiama vaiko raidos, vaik kult ros d sningumus ir siekiama vis vaiko gali pl tot s, tikslingai ugdomos vaiko vertybin s nuostatos, jausmai, m stymas ir elgsena;

5.2. individualizavimas – ugdymas grindžiamas kiekvieno vaiko asmenyb s pažinimu, ugdymo(si) poreiki pripažinimu, numatant veiklas ir sudarant s lygas kiekvienam vaikui ugdytis ir tobul ti.

5.3. t stinumas – t siamas šeimoje prad tas pozityvus vaiko ugdymas;

5.4. derm – derinami šeimos ir staigos interesai, l kes iai d l vaik pasiekim , ugdymo (si) b d , r pinamasi šeimos švietimu.

6. Aukl tojo funkcijos:

6.1. organizuoti ir vykdyti ugdom j proces :

6.1.1. planuoti grup s ugdom j veikl ;

6.1.2. kurti grup s ugdom j aplink , parinkti priemones;

6.1.3. ugdyti ir/ ar dalyvauti vaik ugdymo(si) procese.

6.2. prireikus dalyvauti rengiant individualias vaik ugdymo(-si) programas;

6.3. sistemingai vertinti, fiksuoti vaik darom pažang , apie vaik pasiekimus informuoti t vus (glob jus);

6.4. teikti informacij , pagal kompetencij konsultuoti t vus (glob jus), kitus staigoje dirban ius specialistus ikimokyklinio amžiaus vaik ugdymo klausimais;

6.5. inicijuoti ir/ar dalyvauti bendruose staigos renginiuose, projektuose ir kitose veiklose.

7. Aukl tojas turi teis :

7.1. pasirinkti pedagogin s veiklos metodus ir formas;

7.2. gauti informacij apie valstyb s ir regiono švietimo naujoves;

7.3. gauti informacin , konsultacin , metodin pagalb iš socialini , speciali j pedagog , logoped , surdopedagog , tiflopedagog , psicholog , sveikatos prieži ros specialist , administracijos;

7.4. teikti si lymus administracijai d l ugdymo proceso ir staigos veiklos tobulinimo;

- 7.5. dalyvauti staigos savivaldoje;
- 7.6. teis s akt nustatyta tvarka tobulinti kvalifikacij , atestuotis;
- 7.7. atostogas, darbo užmokest ir kitas pedagoginiams darbuotojams teis s akt nustatytas garantijas;
- 7.8. tur ti darbo saug ir higienos normas atitinkan ias darbo s lygas;
- 7.9. ne trumpesn nei 0,5 val. trukm s piet pertrauk ;
- 7.10. ne mažiau kaip 3 val. per savait skirti metodinei veiklai.
- 8. Aukl tojas privalo:
 - 8.1. užtikrinti savo darbo kokyb ;
 - 8.2. organizuojant ir vykdant ugdom j proces grup je, atsižvelgti individualius vaik ugdy mosi poreikius ir amži , staigos ikimokyklinio ugdymo programos tikslus, vadovautis Ikimokyklinio ugdymo staigos higienos normomis ir taisykl mis, patvirtintomis Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2002 m. kovo 4 d. sakymu Nr. 102 (Žin., 2002, Nr. 30-1009);
 - 8.3. saugoti ir stiprinti vaik sveikat , garantuoti vaik fizin ir psichologin saugum grup je, sal je, kitose staigos erdv se, žaidim aikštel se ir kt.;
 - 8.4. derinti tarpusavyje vaik ugdym , prieži r , glob ;
 - 8.5. bendradarbiauti su šeima, skatinti t vus (glob jus) dalyvauti grup s veikloje, derinti šeimos ir staigos interesus, didinti vaiko kokybiško ugdymo(-si) galimybes;
 - 8.6. bendradarbiauti su kitais grup je, staigoje dirban iais specialistais (meno pedagogu, specialiuoju pedagogu, logopedu ir kt.) vaik ugdymo klausimais;
 - 8.7. sistemingai informuoti t vus (glob jus) apie vaik pasiekimus, ugdymo(-si) poreikius ar iškilusias problemas (sveikatos, prigimtini , socialini poreiki tenkinimo ir pan.);
 - 8.8. informuoti staigos administracij apie vaiko turimas socialines ar sveikatos problemas, pasteb t ar tariam vaiko teisi pažeidim ;
 - 8.9. priimti vaik grup ir išleisti namus tik su t vais (glob jais), kitais suaugusiais asmenimis, turin iais raštišk t v (glob j) leidim /prašym ;
 - 8.10. dalyvauti bendrose staigos veiklose: pos džiuose, pasitarimuose, staigos ikimokyklinio ugdymo programos rengime, audito vykdyme ir kt.;
 - 8.11. laikytis staigos vidaus, darbo tvarkos taisykli , laiku pildyti dokumentacij ;
 - 8.12. nuolat tobulinti savo kvalifikacij ;
 - 9. Aukl tojas teis s akt nustatyta tvarka atsako už savo darbo kokyb bei vaik saugum ugdymo(-si) proceso metu staigoje ir už jos rib .