

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS GEROVĖS IR NEGALĖS STUDIJŲ FAKULTETAS
SPECIALIOSIOS PEDAGOGIKOS KATEDRA

Specialiosios pedagogikos (specializacija – Specialiojo ugdymo koordinavimas) magistrantūros
studijų programa

Rita Grebenkovaitė

**SPECIALIOSIOS MOKYKLOS ĮVAIZDŽIO PROBLEMA:
ORGANIZACIJOS KULTŪROS IR KLIMATO ASPEKTAI**

Magistro darbas

Magistro darbo vadovė – doc. dr. Irena Kaffemanienė

Magistro darbo santrauka

Teorinė specialiosios mokyklos įvaizdžio problemos analizė atskleidė, kad organizacijos įvaizdis kuriamas per organizacijos kultūrą. Organizacijos kultūra yra labai reikšmingas kiekvienos organizacijos veiklos elementas – tai vertybių, įsitikinimų, lūkesčių, normų, elgesio, reikšmių ir simbolių sistema, kuri organizuoja ir integruoja kartu dirbančius žmones bei sukuria tam tikrą klimatą organizacijoje.

Iškelta *hipotezė*, kad specialiosios mokyklos įvaizdį formuoja organizacijos kultūra ir klimatas; t.y., daugelio veiksnių – mokyklos vertybių ir tradicijų; mokyklos bendruomenės (pedagogų, vadovų, moksleivių ir tėvų) bendravimo, bendradarbiavimo ir mokyklos ryšių su visuomene – sąveika.

Anketinės *apklausos* metodu atliktas tyrimas, kurio tikslas – ištirti specialiųjų mokyklų įvaizdžio veiksnius organizacijos kultūros ir klimato aspektais. Tyrimas atliktas 11-oje specialiųjų mokyklų, apklausta 200 specialiųjų mokyklų pedagogų.

Empirinėje dalyje nagrinėjama pedagogų nuomonė apie specialiųjų mokyklų įvaizdžio problemas, mokyklos kultūros ir klimato aspektus, psichologinę atmosferą mokykloje, bendravimą ir bendradarbiavimą.

Svarbiausios empirinio tyrimo *išvados*:

1. Didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad teigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį lemia pedagogų, tėvų ir mokinių bendradarbiavimas, mokyklos ryšiai su visuomene, kitomis ugdymo įstaigomis, mokytojų ir mokinių tarpusavio santykiai bei specialistų kvalifikacija, patirtis. Mažiausiai respondentai akcentavo specialistų kompetencijos stoką, kaip neigiamą specialiosios mokyklos įvaizdžio kūrimo veiksnį.

2. Daugumos pedagogų nuomone, tradicijos padeda kurti šiltesnius tarpusavio santykius bei paskatina komandinį darbą, bendradarbiavimą. Nedidelės dalies pedagogų nuomone, tradiciniai mokyklos renginiai padeda atspindėti mokyklos kultūrą ir svarbūs specialiosios mokyklos įvaizdžiui visuomenėje, keli pedagogai didžiausią tradicinių renginių vertę išvelgia mokinių saviraiškos bei socialinių gebėjimų ugdymui.

3. Apklausos rezultatai parodė, kad specialiųjų mokyklų klimatas geras: dauguma tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad pedagogų kolektyvas draugiškas; bendravimas ir bendradarbiavimas mokyklose grindžiamas geranoriškumo, pagarbos, pasitikėjimo, solidarumo principais. Pedagogų nuomone mokyklos klimatui labai svarbu vadovavimo kokybė, pedagogų pasitenkinimas darbu bei objektyvus pedagogų darbo vertinimas.

Esminiai žodžiai: specialioji mokykla, organizacijos įvaizdis, kultūra, klimatas.

Turinys

<i>Magistro darbo santrauka</i>	2
Įvadas	4
1 skyrius. TEORINIAI MOKYKLOS ĮVAIZDŽIO ASPEKTAI	10
1.1. Mokyklos kaip organizacijos įvaizdžio samprata.....	10
1.2. Organizacijos kultūros ir klimato aspektai.....	14
1.3. Švietimo organizacijos įvaizdžio ir ryšių su visuomene sąveika.....	17
1.4. Specialiosios mokyklos kultūros ir klimato aspektai.....	20
1.5. Šeimos ir pedagogų bendravimas ir bendradarbiavimas, kaip esminis specialiosios mokyklos įvaizdžio kūrimo veiksnys.....	25
2 skyrius. SPECIALIOSIOS MOKYKLOS ĮVAIZDŽIO PROBLEMA: ORGANIZACIJOS KULTŪROS IR KLIMATO ASPEKTAI	29
2.1. Tyrimo organizavimas ir metodika.....	29
2.2. Tyrimo imtis.....	30
2.3. Pedagogų nuomonė apie specialios mokyklos įvaizdį visuomenėje.....	31
2.4. Pedagogų nuomonė apie specialios mokyklos kultūros aspektus.....	35
2.5. Pedagogų nuomonė apie specialiosios mokyklos klimatą.....	39
Išvados	47
Literatūra	49
Summary	54
Priedai	55

Ivadas

Mokslinė problema ir tyrimo aktualumas. Kiekviena organizacija nepriklausomai nuo jos veiklos pobūdžio turi tam tikrą įvaizdį. Siekti užsibrėžtų tikslų padeda palankus organizacijos įvaizdis. Vis didėjanti įvairių paslaugų konkurencija daro įtaką ne tik organizacijos prioritetams, bet ir visuomenės požiūriui į pačią organizaciją. Įvaizdis tampa svarbia sąlyga organizacijoms, siekiančioms stabilumo, sėkmingos veiklos (Skirpstaitė, Petkūnienė, 2007).

Švietimo organizacijų įvaizdžio problema išryškėjo po Lietuvos nepriklausomybės atgavimo. Iki tol mokyklos buvo beveik vienodos ir mokytojų, ir mokyklų nuolatos trūko, todėl apie mokyklos įvaizdį nebuvo galvojama. Pradėjus vykdyti švietimo reformą, pagrįstą vakarietiškuoju modeliu, situacija iš esmės pasikeitė. Iš statiškos ir uždaros organizacijos mokykla tampa aktyvia visuomenės nare, kuriai siekiant užsitikrinti savo išlikimą, vis svarbesnė tampa mokyklos įvaizdžio problema (Radzevičienė, 2008).

Anot Ramanauskienės (2007), organizacijos įvaizdį, tiek vidinį, tiek išorinį, sudaro tas įspūdis, kurį sukuria jos darbuotojai, klientai ir visuomenės nuomonė. Klaidingai manoma, jog įvaizdis svarbus tik pelno siekiančioms organizacijoms. Ugdymo įstaiga taip pat galėtų būti įvardyta kaip rinkoje konkuruojanti organizacija, kuriai svarbus tampa įvaizdis. Ugdymo įstaiga – tai švietimo organizacija, kuriai, kaip ir kitoms organizacijoms, būtina reaguoti į išorės ir vidaus veiksnius ir atitinkamai keistis (Skirpstaitė, Petkūnienė, 2007). Dar palyginus neseniai įvaizdžio formavimo pastangos daugeliui švietimo organizacijų atrodė nebūtinės (Želvys, 2003).

Moksleivių tėvams suteikta teisė pasirinkti mokyklą, o moksleivio krepšelis tiesiogiai susiejo mokyklos finansavimą su moksleivių skaičiumi, tad mokykloms tapo svarbu pritraukti jų kuo daugiau. Dėl demografinių priežasčių (mažėjant mokyklinio amžiaus vaikų), ši tendencija ateityje tik dar labiau stiprės (Želvys, 2003).

Arbačiausko (1996) teigimu, švietimo organizacija, norėdama kurti teigiamą įvaizdį, visų pirma turėtų būti besimokanti organizacija, nes besimokanti organizacija nuolat skatina savo narius mokytis ir tobulėti siekdama aukštesnės kokybės.

Lietuvos specialiųjų mokyklų situacija bendrame švietimo kontekste ypatinga tuo, kad kinta metodologinės specialiojo ugdymo nuostatos, ryškėja posūkis nuo klinikinio korekcinio neįgaliųjų ugdymo modelio prie modernių neįgaliųjų socialinės integracijos ir socialinės interakcijos teorijų, ieškoma naujos neįgaliųjų ugdymo prasmės, naujų mokymo metodų, skatinama kurti naujus specialiojo ugdymo administravimo metodus (Ruškus ir kt., 2003). Pasak Kaffemanienės (2004), specialiosioms mokykloms tenka spręsti ne tik tradicines – sutrikusios raidos moksleivių ugdymo rengimo socialinei adaptacijai bei integracijai į visuomenę problemas, bet ir pačios mokyklos išlikimo, reorganizavimo problemas. Kintanti neįgaliųjų švietimo

situacija įgalino specialiąsias mokyklas ieškoti naujų saviraiškos ir egzistencijos, išlikimo būdų. Autorė pažymi, jog švietimo sistemos pokyčiai (ugdymo turinio, proceso, organizaciniai ir kt.) kelia įtampą specialiosios mokyklos bendruomenei. Svarbios tampa specialiosios mokyklos ugdymo vadybos, organizacijos kultūros ir klimato problemos.

Daugelis mokslininkų organizacijos kultūros pagrindu laiko vertybes, vyraujančias organizacijoje. Palidauskaitės (2001) teigimu, organizacijos kultūra, akcentuojanti svarbias vertybes, gali padėti kolektyvui pasiekti numatytus tikslus, sudaryti sąlygas darbuotojų tarpusavio sąveikai, skatinti pačios organizacijos vystymąsi.

Davis ir Newstrom (cit. Jucevičienė, Poškienė, Kudirkaitė, ir kt., 2000) organizacijos kultūrą suprasdami kaip vertybių, normų, taisyklių visumą, mini ir organizacijos klimatą, kuris, pasak autorių, yra organizacijos kultūros išvestinė kokybė. Jucevičienės (cit. Targamadžė, 2006, p.78) nuomone, organizacijos klimatas – tai psichologinė organizacijos kokybė, atspindinti darbuotojų savijautos, emocinių būsenų bendrumus. Organizacijos klimatą sąlygoja daug veiksnių, vienas iš pagrindinių, kompleksiskai veikiančių organizacijos klimato vystymąsi – organizacijos kultūra. Organizacijos kultūra formuojama specifinių, tik konkrečiai organizacijai būtinų vertybių pagrindu. Vertybės tampa organizacijos narių bendravimo ir bendradarbiavimo tarpusavyje bei su rinkos dalyviais sistema, kuri užtikrina organizacijos misijos, tikslų bei strategijos įgyvendinimą (Šimanskienė, 2002). Vienas esminių švietimo organizacijos tobulinimo uždavinių – kurti palankų pozityviems pokyčiams klimatą, pasižymintį bendradarbiavimo kultūra, kaip būtina sąlyga siekiant geresnių ugdytinių mokymo/si ir socializacijos, jų specialiųjų ugdymosi poreikių tenkinimo rezultatų (Kaffemanienė, 2004).

Ugdymo įstaigų įvaizdžio problemą nagrinėjo lietuvių mokslininkai: Jucevičius, Jucevičienė, Cibulskas (2003), kurie teigia, kad mokyklos įvaizdis priskiriamas marketingo strategijos vykdymui. Videika (2004), savo darbuose rašė, kaip formuoti teigiamą mokyklos įvaizdį. Želvys (2003), analizuoja mokytojo įvaizdį bei jo reikšmę švietimo organizacijos veiklai. Targamadžė (1999) apibendrino švietimo organizacijų elgseną, mikroklimatą, kuris yra labai svarbi sudedamoji įvaizdžio dalis. Užsienio autoriai taip pat nagrinėjo ugdymo įstaigų įvaizdžio kūrimą: Arends (1998), Fullan (1998).

Mokslo leidiniuose dažniau nagrinėjamas verslo įmonių, bendrojo lavinimo, aukštųjų mokyklų įvaizdis. Deja, Lietuvoje, tyrimų nagrinėjančių specialiųjų mokyklų įvaizdžio problemas rasti nepavyko. Specialiosios mokyklos, kaip švietimo sistemos dalis, patiria problemų kaip ir kitos mokyklos. Jose, kaip ir kitose švietimo organizacijose, vyksta pertvarka, todėl svarbus tampa įvaizdis (Kaffemanienė, 2004). Specialiosioms mokykloms vis sunkiau išsilaikyti konkurencingoje aplinkoje. Mokiniais, turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių, sudaroma vis daugiau galimybių ugdytis bendrojo lavinimo mokyklų specialiosiose,

lavinamosiose klasėse. Kasmet daugėja mokinių, turinčių specialiųjų poreikių, kurie pasirenka mokymąsi kartu su bendraamžiais.

Specialioji mokykla pastaruoju metu išgyvena krizę ir susilaukia kritikos, nes: negebama parengti mokinių savarankiškam gyvenimui; vyrauja epizodiniai ryšiai su ugdytinių tėvais, bendruomene; vaikas atitraukiamas nuo šeimos; vaikai beviltiškai atsilieka buitinių darbų, profesijos srityje; ugdytiniams susiformuoja iškreiptas pasaulio vaizdas (Ozolaitė, 2002).

Pačios mokyklos atlieka kai kuriuos darbus ir tyrimus įvaizdžio formavimo srityse tiek organizacijos viduje, tiek išorėje, bet to nepakanka, kad nuomonė apie specialiąsias mokyklas gerėtų.

Šiandien specialioji mokykla turi prisitaikyti prie visuomenės poreikių t.y. būti atvira sociokultūrinei aplinkai, kurti jaukią edukacinę aplinką savo ugdytiniams; diegti naujus, netradicinius ugdymo metodus, glaudžiai bendradarbiauti su mokinių tėvais bei ugdymo institucijomis; kurti teigiamą įvaizdį.

Tiriamą problemą apibūdina esminiai klausimai: kokie veiksniai daro poveikį specialiosios mokyklos įvaizdžiui? kokios specialiosios mokyklos kultūros ir klimato tendencijos? kokie ryšiai tarp organizacijos kultūros, klimato ir įvaizdžio formavimo?

Atsižvelgiant į teorinį ir praktinį temos aktualumą siekiama atskleisti būdingus specialiosios mokyklos kultūros ir klimato aspektus, rasti svarbiausius veiksnius, lemiančius ar turinčius poveikį specialiosios mokyklos, kaip švietimo organizacijos, įvaizdžiui.

Tyrimo objektas – specialiosios mokyklos įvaizdžio veiksniai.

Hipotezė: tikėtina, kad specialiosios mokyklos įvaizdį formuoja organizacijos kultūra ir klimatas, bendruomenės narių (pedagogų, vadovų, moksleivių ir tėvų) santykiai grįsti bendravimu ir bendradarbiavimu, mokyklos vertybės ir ryšių su visuomene sąveika.

Tyrimo tikslas – ištirti respondentų nuomonę apie veiksnius, turinčius poveikį specialiosios mokyklos įvaizdžiui (organizacijos kultūros ir klimato aspektu).

Uždaviniai:

1. Išanalizuoti teorinius organizacijos įvaizdžio aspektus: organizacijos kultūros ir klimato sampratą, atlikti specialiosios mokyklos kultūros bei psichologinio klimato analizę.

2. Anketinės apklausos metodu išnagrinėti pedagogų nuomonę apie specialiosios mokyklos įvaizdį: sampratą, aktualumą, viešuosius ryšius.

3. Išnagrinėti respondentų nuomonę apie specialiosios mokyklos kultūros ypatumus: puoselejamąs vertybes, tradicijas ir kt.

4. Analizuojant mokyklos bendruomenės bendravimo, bendradarbiavimo santykius, atskleisti pedagogų nuomonę apie specialiosios mokyklos klimato ypatumus.

Tyrimo dalyviai. Tyrime dalyvavo 200 specialiųjų mokyklų pedagogų. Imtis atsitiktinė, sudaryta taikant „puokštės“ principą, t.y. įvairiuose regionuose atsitiktinai buvo parenkamos specialiosios mokyklos ir jose dirbantys pedagogai.

Tyrimas atliktas 2010 m. spalio – lapkričio mėnesiais 11-oje specialiųjų mokyklų: Šiaulių specialiojo ugdymo centre, Šiaulių J.Laužiko, Vilniaus „Šilo“, Vilniaus Verkių, Akmenės raj. Dabikinės, Panevėžio, Kelmės, Telsių, Kauno J.Laužiko, Klaipėdos „Versmės“, Klaipėdos 2-oje.

Tyrimo metodologija ir metodai. Tyrimo metodologinis pagrindas – *humanistinė paradigma*. Humanistinė paradigma žmogų laiko pagrindine vertybe, jo gerovę – socialinių institutų vertinimo kriterijumi, o lygybę, teisingumą, žmogiškumą – trokštamais žmonių santykių principais.

Siekiant išsiaiškinti, kaip specialiosios mokyklos įvaizdį, organizacijos kultūros ir klimato veiksnius vertina pedagogai pasirinktas kiekybinis duomenų rinkimo metodas.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros teorinė analizė, anketinė apklausa (pedagogų apklausa pusiau uždaro ir uždaro tipo klausimynas), tyrimo duomenų sisteminimas ir analizė. Atviriems anketos klausimams apdoroti naudotas content (turinio) analizės metodas.

Pagrindinės sąvokos

Organizacija – tai tokia grupė, kuriai būdinga didelė formalizacija. Jos vidinė struktūra labai formalizuota, nes taisyklės ir reglamentai apima beveik visą jos narių elgesį. Ji aiškiai ir tiksliai suformuota ir apima visus vaidmenis, numato žmonių elgesį, neatsižvelgiant į asmenines individo savybes, jo vietą organizacijos struktūroje (Guščinskienė, 2000).

Organizacija – tai socialinė grupė, orientuota į tarpusavyje susijusių ir specifinių tikslų įgyvendinimą. Kiekviena organizacija yra tikslinga, kiek jos narių veiksmai koordinuoti siekiant bendro tikslo konkrečioje žmonių veiklos srityje (Guščinskienė, 2002).

Organizacijos kultūra – tai konkrečiai įstaigai būdingos nusistovėjusios tradicijos, vertybės, elgesio tendencijos, politika ir nuostatos, kuriomis vadovaujasi organizacija ir kurias pripažįsta organizacijos nariai (Preikštienė, 2003).

Organizacijos kultūra – tai vertybės ir simboliai, tradicijos ir papročiai, įsitikinimai ir bendri siekiai, kuriuos suvokia jos bendruomenė ir laiko vertinga (Šimanskienė, 2002).

Organizacijos klimatas – tai tam tikros organizacijos atributų rinkinys, kuris išryškėja iš to, kaip organizacijoje elgiamasi su jos nariais ir jų aplinka (Guščinskienė, 2000).

Organizacijos įvaizdis – tai savarankiškas daugelio žmonių organizacijos valdymas. Įspūdis apie organizaciją formuojasi asmeninio susidūrimo su organizacija metu, klausantis visuomenėje sklindančių gandų bei iš masinės informacijos platinimo priemonių pranešimų (Čeikauskienė, 1997).

Organizacijos įvaizdis – tai bendras ir vientisas įvairių visuomenės grupių suvokimas, supratimas apie organizaciją ir jos veiklą. Tai žmonių nuomonių, požiūrių bei vaizdinių apie organizaciją visuma (Krasauskaitė, 2004).

Mokyklos kultūra – plačiąja prasme mokyklos etosas – tai mokyklos siela, dvasia kuri matoma ir pastebima visose veiklos srityse (Želvys, 2003).

Ryšiai su visuomene – tai planinga ir kryptinga veikla, kuria siekiama daryti įtaką visuomenės nuomonei. Tai organizacijos veikla, kuri reprezentuoja organizaciją visuomenei, o visuomenę – organizacijai (Neverauskas, 2000).

Ryšiai su visuomene – tai suplanuotos, apibrėžtos ir ilgalaikės pastangos sukurti ir įtvirtinti supratimą bei pasitikėjimą tarp ugdymo institucijos, individų ir auditorijos (Drūteikienė, 2003).

Specialiojo ugdymo įstaiga – švietimo įstaiga, kurios pagrindinė veikla – specialiųjų poreikių asmenų ugdymas (LR Specialiojo ugdymo įstatymas, 1998).

Bendradarbiavimas (angl. *collaboration*) suprantamas kaip darbas kartu sutelkiant intelektines jėgas, padedant vienas kitam, susivienijant, veikiant kartu (Dabartinės lietuvių kalbos žodynas, 1993).

Bendravimas (angl. *communication*) – tai tarpusavio sąveika, sudėtingi, įvairialypiai žmonių kontaktai, atsirandantys iš bendros veiklos poreikių. Bendravimas apima keitimąsi informacija, bendros sąveikos strategijos parengimą, kito žmogaus suvokimą ir supratimą (Psichologijos žodynas, 1993).

Magistro darbo struktūra. Šį magistro darbą sudaro: santrauka lietuvių kalba, įvadas, 2 skyriai, išvados, naudotos literatūros sąrašas (94 šaltiniai), santrauka anglų kalba, priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 16 lentelių, 3 paveikslai. Prieduose pateikiama anketa. Magistro darbo apimtis 54 psl.

1 skyrius. TEORINIAI MOKYKLOS ĮVAIZDŽIO ASPEKTAI

1.1. Mokyklos kaip organizacijos įvaizdžio samprata

Mokykla yra įstaiga, kurios pagrindinė veikla – formalusis arba (ir) neformalusis švietimas. Dirbančiuosius švietimo organizacijose vienija bendri tikslai: mokyti, socializuoti jaunąją kartą, perduoti kultūros vertybes ir pan.¹ Švietimo institucijų tikslai abstraktesni, sunkiau išmatuojami nei verslo organizacijų uždaviniai. Švietimo organizacijos – tai specialistų organizacijos, kuriose kiekvienas užsiimama konkrečiu darbu, personalas atlieka aiškiai apibrėžtus vaidmenis (Targamadžė, 1996). Želvys (2001) nurodo, kad lyginant mokyklą su kitomis organizacijomis, autorių nuomonės išsiskiria. Autorius mini tris požūrių į mokyklą kaip organizaciją, grupes:

1. Mokyklos – tokios pačios organizacijos kaip ir visos kitos, ir todėl čia galioja visiems bendri vadybos dėsniai. Mokyklų vadovų veikla iš esmės nesiskiria nuo kitų tipų organizacijų vadovų veiklos, t.y. ugdymo įstaigos taip pat turi siūlyti savo produkciją vartotojams, teikti paslaugas, konkuruoti švietimo rinkoje ir pan.

2. Mokyklos iš esmės skiriasi nuo kitų tipų organizacijų. Mokyklose netaikytina pramonės ar verslo organizacijose įprasta vadyba, nes čia siekiama visai kitokio pobūdžio tikslų. Vadovų autoritetas grindžiamas jų pedagoginiu meistriškumu, o ne vadybiniais sugebėjimais.

3. Mokyklos ir pramonės bei verslo organizacijos (įstaigos) turi ir panašumų, ir skirtumų. Bendrosios vadybos principai taikytini švietimo organizacijose, tačiau juos būtina peržiūrėti ir modifikuoti atsižvelgiant į švietimo specifiką.

Mokyklą reikia suvokti kaip organizaciją, kurioje glaudžiai susiję penki kintamieji: aplinka, vertybės, struktūra, žmonių santykiai, strategija. Tačiau tai nereiškia, kad jų tarpusavio priklausomybė tik savaiminė ar tiesinė. Kartais kaita vienoje organizacijos dalyje sukelia tiesioginių padarinių kitoje dalyje (Dalín, 1999). Mokykla – savita organizacija, tačiau jos, kaip ir kitų organizacijų, veiklos sėkmė didžia dalimi priklauso nuo teisingai pasirinkto vadovavimo stiliaus, gebėjimo analizuoti, planuoti, vykdyti bei kontroliuoti, o tai reiškia, kad ir nuo palankaus įvaizdžio sukūrimo (Everard, Morris, 1997).

Anot Simonaitienės (2003), per visą mokyklų istoriją susiklosčiusios akademinės bei inicijuojamos naujos tradicijos sukuria savitą vidinę aplinką – mokyklos kultūrą, kuri ypač svarbi akademiniam nariams, jų veiklai bei tarpusavio santykiams. Kaip teigia Jucevičius, Jucevičienė, Jankūnaitė, Cibulskas (2003), kiekvienai organizacijai būdingas tam tikros kultūros lygis. Kultūra turi įtakos organizacijos kasdinei veiklai, jos strategijos kūrimui ir įgyvendinimui.

¹ LR švietimo įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, Nr. 63-2853.

Pasak Juodaitytės, Martišauskienės (2007), kultūra – pagrindinė žmogaus socializavimosi sritis, apimanti žmonijos sukauptas žinias, vertybes, normas ir pavyzdžius, atstovaujančius atskirų individų, socialinių grupių, bendrijų ir visos visuomenės dvasiniam pasauliui. Vaikas, tapdamas mokyklos bendruomenės nariu, remdamasis tam tikromis konkrečiomis subkultūromis, pažįsta kultūrą kaip visumą. Tačiau visuomenės kultūra nėra vienoda visiems jos nariams. Todėl, jeigu vaikas visą gyvenimą praleis vienoje subkultūroje, jam bus sunku suprasti kitas. Vaiko, kaip asmens, statusas visuomenėje iš dalies nulemtas tos subkultūros, kurioje jis gyvena (Juodaitytė, 2002).

Mokyklos įvaizdžio kūrimas – mokyklos strateginio valdymo sudedamoji dalis. Formuojant mokyklos įvaizdį, reikia atsižvelgti į švietimo paslaugų vartotojus, jų interesus, pageidaujamo įvaizdžio aspektus, numatyti priemonių ir būdų visumą jam sukurti (Jucevičius, Jucevičienė, Jankūnaitė, Cibulskas, 2003). Šių dienų švietimo organizacijoms būdingi įmonių požymiai: klientai, konkurentai, tiekėjai, kvalifikuoti darbuotojai, tikslai, strategija, įvaizdis, todėl norint pritraukti klientus ir juos išlaikyti, svarbu sustiprinti organizacijos įvaizdį (Aksinavičiūtė, Šaparnis, 2006).

Švietimo įstaigoms įvaizdžio tema ilgą laiką nebuvo itin aktuali. Mokyklos jau nėra izoliuotos institucijos, kokios buvo iki švietimo reformos. Šiuo metu jos įtrauktos į nuolatinį kaitos procesą, todėl labai svarbus jų gebėjimas prisitaikyti (Radzevičienė, 2008). Šiuolaikinei švietimo įstaigai jau nebepakanka orientuotis vien į geriausius veiklos pavyzdžius. Norint sėkmingai veikti švietimo rinkoje, šiuolaikinei švietimo organizacijai būtina žinoti Europos ir Pasaulio švietimo tendencijas, gerbti parodyti stipriausias savo veiklos puses, pateikti privalumus (Senge, 2000).

Pasaulyje atlikti tyrimai rodo, kad organizacijos įvaizdžio vertė sudaro daugiau nei 40 procentų jos bendros vertės, kuri nuolat kyla, nes organizacijos įvaizdžio pagalba perteikiama informacija išorinės aplinkos auditorijoms apie organizacijos patikimumą, geranoriškumą ir kokybę. Taigi, įvaizdis gali būti puiki investicija į švietimo organizacijos ateitį. Psichologų nustatyta, kad vartotojai labiau reaguoja ne į realybę, bet į įvaizdį. Sėkmingai sukurtas įvaizdis stipriai veikia žmogaus pasaulėžiūrą, o organizacijoms garantuoja pripažinimą (Drūteikienė, 2004).

Įvaizdžio samprata nagrinėjama įvairių mokslo sričių teorijose: strateginio valdymo, rinkodaros, personalo vadybos, organizacijų psichologijos, grafinio dizaino, komunikacijos. Organizacijos įvaizdžio kūrimo svarbą pripažįstantiems autoriams labiau rūpi pati organizacijos įvaizdžio samprata, jo kūrimo galimybės pasitelkiant organizacijos reklamą, ryšius su visuomene ir kitas priemones. Kai kurie autoriai laikosi nuostatos, kad įvaizdis – tai paviršutiniškas, nesuvokiamas ir nesuprantamas fenomenas; požiūris į jį – neigiamas: organizacijos įvaizdis iš

tiesų tėra komercinės reklamos ir ryšių su visuomene terminas (Marčinskas, Gudonienė, Drūteikienė, 2007).

Matkevičienė (2000) tvirtina, kad vienas svarbiausių įvaizdžio požymių – dinamiškumas: įvaizdis keičiasi priklausomai nuo to, kaip keičiasi pats nešiklis (įvaizdžio objektas), arba nuo to, kaip jis kinta žmonių sąmonėje. Autorės nuomone, organizacijos įvaizdį gali lemti tiek organizacijos vidinė aplinka, tiek išorinės jos auditorijos. Siekiant išlaikyti palankų įvaizdį, svarbu, kad įvaizdžio formavimui vadovautų pati organizacija, jos nariai, o ne išorinės auditorijos, kurių kuriamas įvaizdis nebūtinai turi būti organizacijai palankus. Autorė pažymi, kad kur kas lengviau išlaikyti teigiamą įvaizdį, negu pakeisti neigiamą. Tačiau bet koku atveju svarbiausia siekti užsibrėžto tikslo, formuoti palankų organizacijos įvaizdį. Indėlis į palankaus įvaizdžio formavimą organizacijai visuomet suteiks tik teigiamų perspektyvų, išskirs ją konkurencinėje kovoje ir pan.

Jucevičiaus ir kt. (2003) nuomone, mokyklos įvaizdis formuojamas tiek realių (mokyklos pastatų kokybės, mokyklos geografinės vietos ir t.t.), tiek įsivaizduojamų mokyklos charakteristikų. Mokyklos įvaizdis pagrįstas ankstesniu visuomenės suvokimu apie mokyklą ir jis santykiškai stabilus; įvaizdžio kaitai reikalingas ilgas laikotarpis.

Pasak Čeikauskienės (1997) dažniausiai siekiama suformuoti palankų (teigiamą), pasižymintį adekvatumu, originalumu, plastiškumu ir adreso tikslumu arba neutralųjį įvaizdį, kuriam būdingas kompleksiskumas, tiesos atitikimas, aiškumas ir konkretumas, paprastumas bei neišbaigtumas.

Pranulio (2000) teigimu, mokykloms palankaus įvaizdžio palaikymas svarbus konkurencinio pranašumo įgijimo veiksnys. Vienas pagrindinių organizacijos tikslų, siekiant efektyviai dirbti, – supažindinti su organizacijos veikla, jos siūlomomis paslaugomis kuo didesnę ratą žmonių, vartotojų bei įgyti tam tikrą reputaciją. Galima teigti, kad, suformavus palankų ir savitą įvaizdį, konkurencija organizacijos atžvilgiu susilpnėja. Palankus įvaizdis konkuruojant – didelis pranašumas prieš tas organizacijas, kurios užsiima panašia ar identiška veikla, tačiau kurių įvaizdis neigiamas arba mažai žinomas. Pvz., visos specialiosios mokyklos teikia tas pačias ugdymo paslaugas, jų veiklą ir rezultatus apibrėžia švietimo standartai. Vartotojams, šiuo atveju moksleivių tėvams, tenka rinktis, į kurią švietimo įstaigą leisti vaikus mokytis. Paprastai pasirinkimą lemia mokyklos įvaizdis visuomenėje, nuomonė apie ją, jos reputacija. Taigi, ugdymo įstaigai svarbu sukurti palankų įvaizdį, padedantį išsiskirti iš kitų mokyklų, ypač dabar, kai vis dažniau prabylama apie tai, kad mokyklos dirba rinkos ekonomikos sąlygomis.

Įvaizdis reprezentuoja organizaciją už jos ribų, suteikia informaciją apie jos veiklą, bet svarbiausia, kad įvaizdis apibūdina organizaciją, įvertina ir iš anksto nuteikia vartotoją vienaip ar kitaip reaguoti į organizacijos vykdomą veiklą. Dėl to žmogus organizacijos atžvilgiu elgiasi

palankiai arba nepalankiai. Įvaizdis svarbus ir tuo aspektu, kad jis daro tam tikrą įtaką organizacijai ieškant veiklos partnerių, bendradarbiaujant ir teikiant paslaugas (Paulienė, 2005).

Pasak Gailienės (2001), iš mokyklos aplinkos galima pakankami tiksliai nustatyti, kokia tai mokykla, kokia atmosfera ten vyrauja bei kokie santykiai tarp žmonių ten esti. Autorė teigia, kad jei mokykla netvarkinga, trūksta švaros, apleistas interjeras, tai galima spręsti, kad toje mokykloje padėtis prasta, čia nėra elementarios pagarbos žmogui. Pasitaiko ir tokių mokyklų, kurių interjeras išpuoštas, tačiau jis atrodo atgrasus ir šaltas, trūksta jaukumo ir ten mokiniai jaučiasi nepageidaujami. Todėl, pasak autorės, reikėtų siekti, kad mokyklos aplinka būtų estetiškai patraukli, kad joje mokiniai ir mokytojai jaustųsi patogiai ir saugiai, kad vyrautų demokratiški santykiai bei pagarba vieni kitiems.

Palujanskienė ir kt. (2004) pažymi, jog sociokultūrinio požiūriu mokyklos aplinka gali būti suprantama dvejopai: išorinė mokyklinė aplinka, arba ekstern aplinka (pvz., mokyklos pastatas, teritorija, klasės (patalpos įranga ir kt.); vidinė mokyklinė įranga, arba intern aplinka (pvz., mokinių ir mokytojų tarpusavio santykiai, institucijos valdymo stilius, vidaus tvarkos taisyklės, mokyklos tradicijos, bendrasis mokyklos mikroklimatas, kiekvieno vaiko emocinė savijauta).

Jucevičius ir kt. (2003) nuomone, egzistuoja 3 esminiai aspektai, susiję su įvaizdžio formavimu: 1) žmonės labiau veikiami ankstesnių žinių apie organizaciją, negu naujos informacijos, pakeisti esamą įvaizdį gana sudėtinga; 2) įvaizdis turi didžiulį poveikį pasirenkant organizaciją (ypač baigusiujų mokinių parama); 3) įvaizdis gali atspindėti tikrovę arba jos neatitikti, nes organizacijos įvaizdžio plėtotė, internetinė informacija bei spaudos komunikacija turi atspindėti tikrovę.

Jucevičius (2003) teigia, kad mokyklos veiklos sėkmė tiesiogiai susijusi su jos gebėjimu sukurti, plėtoti bei valdyti savo unikalius išteklius. Autorius pažymi, kad švietimo institucijai gyvybiškai svarbu kontroliuoti viešąją nuomonę ir supratimą apie mokyklą ir lūkesčius, kuriuos visuomenė susieja su ugdomąja programa ir kitomis mokyklos teikiamomis paslaugomis. Teigiamas mokyklos įvaizdis labai svarbus. Mokyklos vadovams svarbu suvokti, jog žmonės veikiami esamo įvaizdžio ir ne visada žino, kokia reali situacija tam tikroje mokykloje. Įvaizdžio analizė suteikia galimybę nustatyti mokyklos poziciją bendrame kitų mokyklų kontekste, palyginti ją su panašiomis institucijomis; išsiaiškinti, koks potencialių mokyklos paslaugų vartotojų požiūris jos atžvilgiu.

Mokyklos įvaizdis, jos reputacija – vienas iš svarbiausių veiksnių sprendimo priėmimo procese, susijusiam su paslaugų vartotojų priėmimu, o nuo paslaugų vartotojų skaičiaus švietimo organizacijoje priklauso jos finansavimas. Tačiau mokykla, kurdama įvaizdį ir siekdama konkurencinio pranašumo, neturėtų manyti, kad pagrindinis šios veiklos tikslas – tik

palankaus įvaizdžio esamiems klientams kūrimas, nes taip ji prarastų galimybę pritraukti kuo daugiau potencialių klientų, padidinti savo įtaką, sulaukti sau palankių sprendimų (Drūteikienė, 2003).

Paslaugas teikiančios organizacijos įvaizdis turi būti orientuotas ne į visą visuomenę, bet tik į tam tikrą jos dalį, kurioje tikimasi didžiausios sėkmės. Pirmiausia reikėtų apibrėžti, kokiems žmonėms ar jų grupėms adresuojamas įvaizdis, kieno nuomonė ar sprendimai yra svarbiausi (Banytė, 1997). Organizacija turėtų maksimaliai vertinti ir atsižvelgti į skirtingus vartotojų poreikius. Tai padeda organizacijai išskirti pagrindines įtakos grupes (Bagdonienė, Sližienė, 2002).

Organizacijos kultūra labai daug duoda organizacijos įvaizdžiui. Organizacijos kultūra yra labai reikšmingas kiekvienos organizacijos veiklos elementas – tai vertybių, įsitikinimų, lūkesčių, normų, elgesio, reikšmių ir simbolių sistema, kuri organizuoja ir integruoja kartu dirbančius žmones bei sukuria tam tikrą klimatą organizacijoje. Sąmoningas organizacijos kultūros formavimas, vystymas, turimos organizacijos kultūros žinios yra būtinos sąlygos sėkmingai organizacijos veiklai plėtoti. Svarbiausi kultūros elementai yra: neformalus organizacijos gyvenimo aspektai – bendrosios sampratos, požiūriai ir mintys, jausmai, įsitikinimai, santykiai, ryšiai, grupinės visuomeninės normos, vertybių sistema, tradicijos, elgesys ir pan. (Fomrun, Foss, 2001).

1.2. Organizacijos kultūros ir klimato aspektai

Organizacijos klimato sąvoka atsirado gerokai anksčiau, negu organizacijos kultūros sąvoka. Vanagas (2004) organizacijos klimatą apibūdina kaip sudedamąją organizacijos kultūros dalį. Pasak autoriaus, organizacijos klimatas – palyginti pastovus organizacijos vidinės aplinkos bruožas, kurį patiria nariai, kuris daro poveikį jų elgesiui ir kuris gali būti apibūdinamas tam tikromis iš organizacijos kylančiomis vertybėmis.

Klimatas apibrėžiamas įvairiais aspektais: pedagoginiu, psichologiniu, vadybiniu ir pan. Klimatas tapo labai plačia ir apibendrinančia sąvoka, apimančia daugybę faktorių ir jiems poveikį darančių veiksnių (Ragaišytė, 2008).

Organizacijos klimatas apibūdinamas skirtingai, tačiau suprantamas vienodai – tai yra neatsiejama organizacijos dalis, pabrėžianti jos individualumą. Organizacijos klimatą apsprendžia daug veiksnių, vienas iš pagrindinių ir labiausiai veikiančių organizacijos klimato vystymąsi, – organizacijos kultūra (Targamadžė, 2006). Organizacijos klimatas ir jos veiklos rezultatai susiję. Kaip teigia Rekašiūtė-Balsienė (2005), praeito amžiaus pradžioje atlikti socialinės psichologijos tyrimai parodė, kad žmonių elgesys priklauso nuo to, kaip jie suvokia situaciją, o ne nuo to, kokia ji objektyviai yra.

Atskirti organizacijas vieną nuo kitos Drūteikienės (2003) nuomone, padeda kultūra, kuri yra organizacijos identiteto pagrindas. Nors organizacijos kultūros sąvoką įvairūs autoriai apibrėžia skirtingai, tačiau apibendrinant galima teigti, kad organizacijos kultūra – tai būdingų organizacijos nariams normų, vertybių bei įsitikinimų visuma.

Mokyklos kultūrą atspindi mokyklos bendruomenės narių bendravimas ir bendradarbiavimas. Mokyklos bendruomenės nariams bendraujant ir bendradarbiaujant kuriama ir plėtojama mokyklos kultūra. Steponavičienė (2003) teigimu, mokytojų ir mokinių bendravimą ir bendradarbiavimą turėtų lydėti abipusė pagarba, tolerancija, supratimas. Mokytojas gali padėti pamatus puikiems tarpusavio santykiams, kurie dar labiau stiprintų moksleivių norą eiti į mokyklą, skatintų norą mokytis, patiems domėtis naujais dalykais, gilinti įgytas žinias, mokėjimus ir įgūdžius. Mokykla turi padėti susipažinti su savo bendruomenės papročiais, tradicijomis, normomis, taisyklėmis, reikalavimais, nes moksleiviai – mokyklos bendruomenės nariai, prisidedantys prie jos kultūros kūrimo. Kitas svarbus veiksnys, lemiantis mokyklos kultūrą – mokymo įstaigos ir šeimos tarpusavio santykių harmonija. Demokratiškoje mokykloje ir tėvai, ir mokykla vienodai atsakingi už mokinių visapusišką ugdymą.

Mokytojas turi nuolat bendrauti su tėvais, nes tai jam leistų daugiau sužinoti apie savo mokinius, geriau juos pažinti, kad iškilus reikalui tinkamai galėtų jiems padėti. Tačiau darni mokyklos veikla turi remtis ne tik tėvų, mokytojų ir moksleivių, bet ir tėvų tarpusavio bendradarbiavimu. Pedagogai turi įtraukti į mokyklos gyvenimą tėvus, kad šie domėtusi savo vaikų mokymusi, elgesiu, be to, rengti vaikų ir tėvų vakarones, spektaklius, varžybas, stovyklas, išvykas, skatinti, kad tėvai aktyviau dalyvautų įgyvendinant įvairius projektus (Gailienė, 2001).

Lukšienė (2000) akcentuoja, kad organizacijos kultūra antropologine ir istorine prasme – tam tikros grupės ar visuomenės šerdis – apibūdina tai, kas būdinga jos narių tarpusavio santykiams bei santykiams su aplinka, ir kaip jie gauna tai, ko siekia. Įprasta laikyti kultūra visa, kas žmogaus padaryta materialinėje, ir dvasinėje srityje; iš čia kultūra skirstoma į materialinę ir dvasinę; pirmoji priskiriama – civilizacijos, o antroji – kultūros terminui; tačiau dažnai kultūrai priskiriama tik dvasinė žmogaus veiklos sritis, pamirštant materialinę.

Anot Miežienės (cit. Robbins, 2006, p.42), organizacijos kultūra galima įvardinti visa tai, kas išskiria mus iš kitų, ką mes vertiname ir kaip esame įpratę elgtis. Kiekviena organizacija unikali, lygiai kaip unikalus kiekvienas žmogus. Organizacijų kultūros gali būti apibendrintos bendromis kategorijomis, kurios atspindi esmines vertybes, pageidaujamą elgesį, vadovavimo būdą bei sėkmingos veiklos kriterijus. Mokslininkai, aiškindami organizacijų kultūrą, sutaria, kad organizacijų kultūra – jų sėkmės veiksnys.

Mokyklos kultūra Coleman, Earley (2005) nuomone yra svarbiausia, nuo ko priklauso mokinių mokymasis, plačiausiai paplitęs požiūris, jog mokyklos kultūra – tai jos narių veiklos būdai, normos, lūkesčiai ir vertybės.

Schein (1992) pateikia keletą sąvokų apibūdinančių mokyklos kultūrą: elgesio taisyklės, kurių laikosi mokytojai bendraudami mokytojų kambaryje, – vartojama kalba ir įsigalėję ritualai; mokytojų darbo grupėse susiformavusios normos, susijusios su pamokos planavimu arba mokinių pažangos tikrinimu; vyraujančios vertybės, kurių laikosi mokykla, jos tikslai arba misija; įspūdis arba klimatas, kuris pajuntamas tik įėjus į mokyklą, arba tai, kiek yra matomas arba nematomas mokinių darbas.

Juodaitytė, Martišauskienė (2007), kultūros sąvoka ypač svarbi mokyklai kaip socializavimosi procesus lemiančiai organizacijai. Pirmasis etapas apima visas žinias, kurias vaikas įgyja prieš ateidamas į organizaciją. Antrajame etape naujasis narys (vaikas) suvokia, kad jis pateko į organizaciją ir atsiranda galimybė suprasti, jog lūkesčiai ir tikrovė gali nesutapti. Trečiajame etape vyksta ilgalaikiai procesai, kai vaikas pradeda suprasti elgesio organizacijoje ypatybes. Vėliau šis naujasis bendruomenės narys įgūdžius tobulina, atlieka tam tikrus socialinius vaidmenis ir prisideda prie savo grupės vertybių bei normų kūrimo.

Mokyklos kultūrą atspindi organizacijos narių vertybės, socialiniai procesai, elgsena ar įpročiai. Be to, ji kuriama per bendruomeniškumo pojūtį, kurį įgyja organizacijos kaip bendruomenės. Šie procesai tai – nuolatinis ir nesibaigiantis vertybių ir normų atsinaujinimas, kuris socialine ir kultūrine prasme daro poveikį kiekvienam organizacijos, kaip bendruomenės, nariui. Todėl dalyvavimo funkcija itin svarbi, jos pagrindu įgyjama socialinė organizacijos patirtis. Tačiau kiekvienos organizacijos kultūra reiškiasi skirtingai, nes skirtingas jos narių bendruomeniškumo pojūtis, vertybės, psichologinis klimatas. Todėl organizacijos kultūros valdymo procesai sudėtingi ir nepakankamai ištirti. Kyla probleminis klausimas: kokios bendruomenės nariams sąlygos ir galimybės dalyvauti mokyklos kaip organizacijos kultūros kūrimo procesuose ir kokia jų patirtis gali būti naudinga kuriant organizacijos kultūrą (Stephen, 2003).

Simonaitienė (2003) pažymi, kad bendrai kuriama vizija, kurioje dalyvauja visi organizacijos nariai, bendri tikslai ir atsakomybė už sėkmę – tai mokyklai, kaip besimokančiai organizacijai, būdingos kultūros normos, kurios prisideda tobulinant instituciją. Tai reiškia, kad nepakanka organizacijos nario dalyvavimo planuojant mokyklos ateitį, kiekvienas turi įsipareigoti siekti bendrų tikslų ir būti atsakingas už jų įgyvendinimą. Komandinis mokymasis, kuriuo siekiama išspręsti problemas ar tobulinti organizaciją, šiandien vis artimesnis tampa ir mokyklai, kuri mokosi. Kudokienė ir Juodaitytė (2005), komandinį mokymąsi suvokia kaip bendradarbiavimą, kuris šiandieninėje švietimo sistemoje ypač skatintinas.

Paulienės (2005) nuomone, kiekvienai mokyklai, formuojant ir siekiant valdyti savo įvaizdį, svarbu aiškiai apibrėžti savo vertybes, kurios yra vienas iš būdų organizacijos individualumui, vienam iš svarbiausių identiteto elementų, išreikšti. Organizacijos kultūra veikia visus mokyklos darbuotojus (mokytojus, vadovus), mokinius bei kitus su šia aplinka susijusius asmenis. Žinoma, nuo to taip pat priklauso asmenų požiūris į šią mokyklą, ką ji propaguoja, skatina, kokie tarpusavio santykiai (mokytojai – mokiniai – tėvai), mikroklimatas ir pan. Kiekvienam mokyklos bendruomenės nariui svarbu jaustis gerai, saugiai, o tai didžia dalimi priklauso nuo ugdymo įstaigos kultūros. Autorė išskiria pagrindinius veiksnius, formuojančius organizacijos (ir švietimo organizacijos) kultūrą, tai: valdymo stilius (vadovybės vaidmuo); strategija; politinė, teisinė, socialinė, technologinė, ekonominė aplinka, kurioje organizacija veikia; organizacijos resursų (žmogiškųjų ir materialųjų) kokybė ir kiekybė, siekiant organizacijos tikslų, misijos, uždavinių, strategijos įgyvendinimo; darbuotojų žinios, sugebėjimai, patirtis; formali ir neformali komunikacija.

Apibendrinant galima teigti, kad organizacijos kultūra neatskiriama susijusi su jos klimatu, kuris atpažįstamas iš to, kaip organizacijoje elgiamasi su darbuotojais ir jų aplinka. Gliuseppe (2003) organizacijos klimatą apibūdina kaip vidinės aplinkos ilgalaikį poveikį organizacijos darbuotojams. Organizacijos klimatas yra jos padalinių, darbo grupių psichologinio klimato pagrindas ir dažniausiai reguliatorius. Nuo organizacijos kultūros, jos klimato paprastai priklauso grupių, komandų psichologinis klimatas. Beje, grupių klimatas daro įtaką visos organizacijos klimatui. Organizacijos klimato yra hipotetinė konstrukcija, esanti tarp objektyvių organizacijos požymių ir darbuotojų elgesio. Vertybės mokykloje yra visa ko esmė ir prasmė, nes bendras tų pačių vertybių pripažinimas daro mokyklos kultūrą stiprią.

1.3. Švietimo organizacijos įvaizdžio ir ryšių su visuomene sąveika

Organizacijos konkurencingumas siejamas su jos realiais ir potencialiais sugebėjimais ir turimomis galimybėmis esamomis veikimo teikti paslaugas, kurios kompleksiskai patrauklesnės vartotojams palyginti su konkurentais (Rodomanskaitė, Banytė, 2003).

Kiekviena specialioji mokykla yra viena kitai konkurentė. Potencialūs mokyklos klientai, kuriuos galima būtų įvertinti kaip būsimų mokinių tėvai ar tiesiogiai mokiniai, renkasi, kurioje specialiojoje mokykloje siekti išsilavinimo. Pasirinkimo kriterijais gali būti ir mokytojų kompetencijos, mokinių pasiekimai, mokymo programos, projektų rengimas, materialinė bazė ir kita. Kiekviena mokykla teikia mokymo paslaugas, jos visos priklauso tai pačiai specifinei rinkos daliai. Specialioji mokykla, norėdama įgyti konkurencinį pranašumą, turi užkariauti rinkos dalį savo paslaugų išskirtinumu; tokiu atveju mokyklos paslaugos turėtų būti pranašesnės

dėl mokytojų profesionalumo, kompetencijos, sugebėjimo bendrauti su bendruomene ir su visuomene (Matkevičienė, 2005).

Matkevičienė (2000) tvirtina, kad pastaruoju metu kardinaliai keičiasi ir anksčiau, atrodo, besąlygiškai teisingomis atrodžiusios organizacijos įvaizdžio formavimo priemonės. Besikeičianti organizacija įvaizdžio formavimui dabar negali pasitelkti vien tik reklama. Postmoderni organizacija, taikydama kokybiškai naują informacijos ir komunikacijos vadybą, prisitaikydama prie šiuolaikinės visuomenės poreikių, turi ieškoti naujų būdų ir priemonių informacijai skleisti. Iš tiesų priemonės ir toliau lieka tos pačios ir yra veiksmingos: organizacijos identifikavimo, reputacijos, atsakingo piliečio ar visuomeninių paslaugų tiekėjo įvaizdžio formavimo būdai ir metodai. Jie yra naudojami tiek vidinėms, tiek išorinėms, organizacijos atžvilgiu, auditorijoms: darbuotojams, visuomenei, partneriams, vartotojams, galimiems klientams, tiekėjams, finansinėms institucijoms, potencialiems investuotojams, įstatymus leidžiančiai valdžiai ir pan. (Brassington, Pettitt, 2000).

Vienas patogiausių švietimo organizacijų įvaizdžio kūrimo būdų siekiant žinomumo ir išskirtinumo yra naudojimas visuomenės informavimo priemonėmis (Aksinavičiūtė, Šaparnis, 2006).

Kiekvienos organizacijos sėkmė priklauso nuo visuomenės nuomonės apie ją ir jos veiklą. Jei organizacijai pavyksta visuomenėje ir ypač svarbiose jos grupėse suformuoti teigiamą įvaizdį, jai daug lengviau pasiekti savo tikslų (Pranulis, Pajuodis, Urbonavičius, 2000).

Cuplin, Center (cit. Želvys, 2003, p.130) nurodo, kad teigiamą organizacijos įvaizdį visuomenėje formuoti padeda:

1. *Viešoji informacija*. Tai informacija apie savo veiklą, kurią švietimo organizacija pateikia plačiajai visuomenei. Viešosios informacijos pavyzdžiais galėtų būti viešos vadovų kalbos, spaudos konferencijos, interviu žiniasklaidai, viešai platinami mokykliniai laikraščiai, kiti spausdiniai, interneto svetainėse talpinama informacija.

2. *Reklama* – tai kryptingai pateikiama pozityvi informacija apie organizaciją, skirta išlaikyti esamus ir potencialius švietimo vartotojus. Švietimo organizacijos reklamuoja savo veiklą, talpindamos reklaminius straipsnius arba skelbimus žiniasklaidos priemonėse, organizuodamos reklamines akcijas, spausdindamos ir platindamos plakatus, bukletus, emblemas, ženklelius ir kt.

3. *Visuomeninė veikla*. Vadovų visuomeninis aktyvumas, kuomet mokyklų vadovai aktyviai dalyvauja vietos bendruomenės veikloje: padeda organizuoti šventes, renginius ir t.t. (Broom, 1992).

4. *Tėvai*. Moksleivių tėvai paprastai atstovauja skirtingoms socialinėms bei profesinėms grupėms, todėl jų nuomonė apie mokyklą lengvai pasiekia pačius įvairiausias visuomenės

sluoksnius. Mokykloje veikianti stipri tėvų organizacija, aktyviai dalyvaujanti jos gyvenime - svarbus teigiamos informacijos apie mokyklą sklaidos garantas.

5. *Mokyklos personalas*. Tai, kokį įspūdį sudaro mokyklos personalas, kaip jis atrodo, elgiasi ir kaip bendrauja su aplinkiniais, kaip vertina savo darbovietę ir ką apie ją pasakoja kitiems, taip pat stipriai veikia mokyklos įvaizdžio formavimą.

6. *Mokiniai*. Atliktų tyrimų duomenimis, tėvai dažniausiai tiki tuo, ką jiems pasakoja jų vaikai, vėliau ši informacija perduodama jų draugams ir pažįstamiems (cit. Želvys, 2003, p.130).

7. *Ryšiai su visuomene*. Pagrindinis veiksnys, darantis įtaką organizacijos statusui, yra sąveika su visuomene. Aukštą statusą įgis ta organizacija, kuri įgyvendins visuomenės lūkesčius (Broom, 1992).

Viešieji ryšiai, Gegužienės (2003) nuomone, grindžiami paprasta filosofija: turint visuomenės pritarimą ir palaikymą, yra daug lengviau sėkmingai siekti savo organizacijos tikslų, negu tuomet, kai visuomenė priešinasi organizacijos tikslams ar yra jiems abejinga. Todėl pagrindinės ryšius su visuomene apibūdinančios sąvokos yra patikimumas, pasitikėjimas, komunikacija ir abipusio supratimo siekimas. Ryšiai su visuomene yra vienas iš būdų, kuriais visuomenė prisitaiko prie pokyčių ir juos priima, suderina skirtingus ir konfliktuojančius požiūrius, vertybes, idėjas, institucijas ir individus. Drūteikienės (2003) teigimu, ryšiai su visuomene turėtų būti neatsiejama kiekvienos organizacijos, norinčios užsitikrinti visuomenės palankumą, turėti gerą vardą, gyvavimo sritimi.

Šios veiklos reikalingumą apsprendžia pati visuomenė, jos šiuolaikinė kompleksinė struktūra, apimanti daugybę sąveikaujančių elementų. Ryšių su visuomene veiklos paskirtis gerinti šią sąveiką, nustatyti ir nuolat palaikyti efektyvius komunikacinius ryšius tarp visuomenės elementų (asmens, institucijų, bendruomenių, organizacijų) ir visuomenės apskritai (Rikčiūnas, 2002).

Mokykla, pasak Survutaitės (2000), egzistuojama konkrečioje aplinkoje, pulsuoja tuo pačiu gyvenimu, siekia patenkinti visuomenės aspiracijas ir keliamus uždavinius. Mokykla atstovauja visuomenės interesams, ji, atlikdama savo misiją, palaiko artimus santykius su aplinka. Santykių tarp mokyklos ir visuomenės pagrindą sudaro visuotinai priimta samprata apie žmogaus būties prasmę. Kiekviena visuomenė susikuria tam tikrą žmogaus idealą, kuo žmogus turėtų būti tiek intelektualiniu, tiek fiziniu, tiek doriniu atžvilgiu.

Virvilaitės (1997) nuomone, mokykla turi daugiau dėmesio skirti įvaizdžio kūrimui ir aktyviai formuoti savo santykius su visuomene. Antraip išorinis pasaulis, kuris supa mokyklą, susidarys savąjį (galbūt klaidingą) įspūdį apie tai, kas vyksta joje. Pasak autorės, mūsų dienomis jau niekas neabejoja, kad vienas iš svarbiausių veiksnių, lemiančių visuomenės požiūrį į konkrečią instituciją, jos ekonominę sėkmę, tai yra institucijos įvaizdis. Mokyklos, kaip ir kitos

paslaugų organizacijos, turi kurti savo įvaizdį, aktyviai formuoti santykius su visuomene (Everard, Morris, 1997). Ryšiai su visuomene gali: padėti mokyklai sėkmingai konkuruoti švietimo paslaugų rinkoje; netiesiogiai užtikrinti teikiamų švietimo paslaugų kokybę, pelnyti mokinių ir jų tėvų pasitikėjimą; pritraukti geriausius mokymo specialistus, skatinti jų motyvaciją, sukelti pasididžiavimo jausmą savo mokykla; padėti švietimo paslaugų vartotojams orientotis informacijos sraute, t.y. apsispręsti ir pasirinkti tinkamą mokyklą (Ciemnolonskytė, 2004).

Apibendrinant galima teigti, kad ryšiai su visuomene padeda formuoti organizacijos įvaizdį. Nors ryšių su visuomene tiesiogiai negalima sutapatinti su įvaizdžio formavimu, tačiau tarp jų yra labai glaudi sąsaja. Visuomenėje įsitvirtinęs palankus įvaizdis – tai geras pamatas organizacijos veiklos sėkmei. Ryšiai su visuomene padeda harmonizuoti santykius tiek su visuomene, tiek su pačios organizacijos darbuotojais. Taigi jie pasireiškia kaip abipusis procesas, sąveika, kuriai būdingas grįžtamasis ryšys (Mamedaitytė, 2003).

1.4. Specialiosios mokyklos kultūros ir klimato aspektai

Ruškaus, Merkio (1999) teigimu, besikeičianti Lietuvos švietimo sistemos realybė pareikalavo ir specialiojo ugdymo pokyčių: keitėsi prioritetai, mokyklų struktūra, pedagogų nuostatos į specialiųjų poreikių vaikų ugdymą. Didelė atsakomybė tenka visiems pedagogams, rengiantiems skirtingų gebėjimų mokinius savarankiškam gyvenimui, nes nuo pedagogo priklauso tai, ar specialiųjų poreikių vaikas turės humanišką ir visapusiškai stimuliuojančią ugdymo aplinką.

Istoriškai specialiosios mokyklos buvo įkurtos vaikams, kurie dėl mokytojų žinių apie negalę trūkumo nepritapo ar patyrė nesėkmę bendrojo lavinimo mokykloje (Hegarty, 2000). Po Nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje specialiąsias mokyklas imta reorganizuoti į specialiojo ugdymo centrus kaip alternatyvą specialiosioms mokykloms. Iki šių dienų ir Lietuvos, ir ES šalių specialiosiose mokyklose sutelkti specialistai, turintys metodinių žinių, praktinių įgūdžių ir patirties ugdyti vaikus, turinčius negalių, bendradarbiauti su jų šeimomis.

Specialusis ugdymas yra Lietuvos švietimo sistemos dalis. Jis apima specialiųjų poreikių asmenų ankstyvąjį, ikimokyklinį ugdymą, bendrąjį lavinimą, profesinį, aukštesnįjį mokymą, aukštąjį mokslą, suaugusiųjų švietimą, papildomą ugdymą². Lietuvoje iki 1993 metų specialiųjų poreikių vaikai, turintys sensorikos, intelekto, atramos, judėjimo aparato ir kitų sutrikimų, buvo ugdomi tik specialiosiose įstaigose. Šalyje veikė plati specialiųjų mokyklų ir ikimokyklinio ugdymo įstaigų sistema. Didžioji dalis vaikų, turinčių specialiųjų poreikių, būdavo atitraukiami nuo šeimos, nuo jiems artimo socio. Asmenybei vystantis labai svarbu išsaugoti

² LR Specialiojo ugdymo įstatymas (1998). *Valstybės žinios*, Nr. 115-3228.

pilnaverčius socialinius ryšius tiek su tėvais, tiek su artimiausios aplinkos žmonėmis, tiek su ugdymo įstaiga (Vaičekauskaitė, 2000). Pripažinus, kad žmonių skirtybės – normalus reiškinys ir, kad mokymas turi būti pritaikytas vaiko gebėjimams, o ne vaikas turi būti taikomas prie išankstinio „standarto“, mokyklose kuriamos specialiosios, lavinamosios klasės, ugdymo centruose dirbama su labai didelių specialiųjų ugdymosi poreikių turinčiais ugdytiniais. Keitėsi ir ikimokyklinio ugdymo struktūra. Kai kurie specialieji darželiai buvo reorganizuoti į darželius – mokyklas, specialiojo ugdymo centrus, alternatyvą specialiosioms mokykloms (Vaičekauskaitė, 2000).

Galkienė (2003) tvirtina, jog visuomenėje, kurioje vertybiniai siekiai grindžiami žmogaus vertingumo pagrindu, kiekvieno asmens gyvenimas tampa vienodai reikšmingas ir gali būti normalus, jei kiti bendruomenės nariai sukuria erdvę ir sąlygas jo asmenybės raiškai, moka įvertinti jo atliekamų vaidmenų svarbą.

Hegarty (2000) akcentavo specialiosios mokyklos, kaip įvairias galimybes siūlančios organizacijos, privalumus: specialioji mokykla kaip informacijos, susijusios su specialiaisiais poreikiais, šaltinis; vertinimo resursas (ypač sudėtingais atvejais); patarimų teikimas, konsultacijos ir palaikymas; ugdymosi planų bei priemonių rengimas; programų, programinės įrangos, skirtos neįgaliems vaikams, vertinimas; tyrimų ir kitokių eksperimentinių projektų įgyvendinimas; darbas su tėvais, auginančiais neįgalų vaiką; baigusių mokyklą vaikų konsultavimas įsidarbinimo ir pan. klausimais. Specialiosios mokyklos funkcijos gali būti išskaidytos ir priskirtos kitoms ugdymo institucijoms, dienos centrams, bibliotekoms ar kt.; tačiau specialiosios mokyklos apima visas minėtas funkcijas ir vienija jas vienoje organizacijoje ir tai leidžia labai kūrybingai plėtoti specialiosios mokyklos misiją: sistemiškai kurti naują, atvirą pokyčiams ir dialogui su ugdymosi partneriais organizaciją.

Elijošienė (1998) tvirtina, kad pagrindinė įstaiga, besirūpinanti vaikų, turinčių nežymų intelekto sutrikimą, ugdymu, jų rengimu savarankiškam gyvenimui ir darbinei veiklai, buvo ir ateityje išliks specialioji mokykla. Šiandienai ji tapo pagrindine ugdymo įstaiga ir vaikams, turintiems vidutinį bei žymų intelekto sutrikimą. Šių vaikų ugdymas gali būti sėkmingas, kai sudaromos šios sąlygos: 1) teigiamas klasės psichologinis klimatas; 2) vaikas ugdomas pagal specialiosios mokyklos mokymo planą, programą, vadovėlius; 3) klasės mokytojas individualiai dirba su mokiniu; 4) specialusis pedagogas dirba su mokiniu; 5) tėvai ir pedagogai bendradarbiauja mokymo procese; 6) geros sąlygos mokinių darbiniam mokymui.

Specialiosios mokyklos per visą jų raidos istoriją buvo ir tebėra vertinamos prieštaringai. Vieniems specialioji mokykla – vaiko, turinčio negalę, kvalifikuoto ugdymo būtina sąlyga; kitų nuomone, specialioji mokykla propaguoja uždaramą, segregaciją, apriboja žmogaus teises rinktis ir t.t. (Ozolaitė, 2002).

Lietuvoje veikia įvairios ugdymo formos, pradedant visiškai integruotu neįgalių vaikų ugdymu ir baigiant individualiu ugdymu namuose ir specialiose įstaigose. Daugelis mokyklų teigiamai vertina pokyčius ir daug dirba norėdamos kūrybingai atsakyti į reikalavimus. Kai kurios mokyklos saistomos tradicijų ir normų, dėl to joms sunku teikti naujus reikalavimus. Senosios vertybės ir normos paprastai turi mokykloje nusistovėjusias tradicijas, kurias sunku pakeisti. Mokykla turėtų gebėti tenkinti šiuolaikinės visuomenės reikalavimus bei suvokti, kas gali trukdyti prasmingiems ir pageidaujamiems pokyčiams (Simonaitienė, 2003).

Mokyklos, kaip ir kitos organizacijos, turi savo istoriją ir kultūrą, kurią sudaro laikui bėgant susiformavusios vertybės, įsitikinimai ir lūkesčiai. Mokyklos istorija – tai tradicijos ir įvairios nusistovėjusios rutinos, kurias organizacijos nariai laiko savaime suprantamomis (Simonaitienė, 2003). Tinkamai (kryptingai, padedanti siekti organizacijos tikslų) suformuota organizacinė kultūra Šimanskienės (2008) nuomone, padeda organizacijai vystyti strategiją, gerina darbuotojų tarpusavio santykius. Jeigu darbuotojai save sutapatina su organizacija, tai nėra abejingi tiems procesams, kurie vyksta organizacijoje. Jiems rūpi kas bus su jų organizacija rytoj ar už kelių metų.

Organizacinė kultūra, tai savotiška ideologija, kurios pagalba pasiekiami tikslai. Jos esmė tokia, kad panaudojant tam tikrus simbolius, sukūrus tam tikras vertybes ir normas, atspindimos visos organizacijos narių bendros nuostatos, kaip reikia dirbti, kad organizacija klestėtų ir tenkintų organizacijos narių poreikius (Schein, 2001).

Steponavičienės (2003) teigimu mokykla, kaip ir specialioji mokykla ne tik įsipareigojusi gyventi čia ir dabar, išreikšti visuomenės valią, būti jos „veidrodžiu“, bet ir ugdyti ateities visuomenės žmogų. Programų nužymėtos gairės siūlo, kaip švietimo organizacijos galėtų ugdyti sąmoningas, kritiškai mąstančias asmenybes, gebančias laisvai ir prasmingai veikti kintančioje socialinėje ir kultūrinėje aplinkoje, plėtoti savo pažinimo galias, siekti, kad jos turėtų tvirtus moralinius pagrindus.

Mokyklos kultūrą nusako vertybės ir simboliai, tradicijos ir papročiai, įsitikinimai ir bendri siekiai, kuriuos suvokia jos bendruomenė, taip pat filosofija, politika. Kultūra yra tai, ką ši žmonių grupė laiko vertingą, ir jos narių mąstymas, jausmai bei elgsenos nuostatos. Labai reikšmingas veiksnys, apibūdinantis specialiosios mokyklos kultūrą, – psichologinis klimatas. Todėl svarbu, kad moksleiviams būtų sukurta saugi aplinka.

Kaip teigia Želvys (2003), tėvai taip pat prisideda prie mokyklos kultūros kūrimo. Mokyklos kultūros puoselėjimas ir kūrimas neįsivaizduojamas be švenčių organizavimo, tradicijų ir papročių laikymosi. Mokyklos savo unikalumą ir savitumą atskleidžia švenčiamos ne tik tautos ir kalendorines šventes, bet ir savo mokyklos šventes, sukurtas mokyklos bendruomenės narių atsižvelgiant į gamtos ir gyvenimo pasikeitimus bei mokymo programas.

Mokyklos, taip pat ir specialiosios mokyklos kultūrą lemia ir pačių jos darbuotojų tarpusavio santykiai – nuo jų priklauso mokytojų savijauta ir darbingumas, bendras mokyklos klimatas, visas ugdymo procesas ir rezultatai, mokinių tarpusavio santykiai. Pyktis, priešiškus, varžymasis su kitais, atitolimas nuo kitų – viena iš vaikų neramumo, netolerancijos kitiems, jų galvosena, elgesiui priežasčių (Šimanskienė, 2002).

Steponavičienės (2003) teigimu, mokyklos kultūrą kuria ir jos ryšiai bei bendradarbiavimas su kitomis švietimo įstaigomis. Bendradarbiaudami su jomis, pedagogai dalijasi patirtimi, naujovėmis, dalyvauja įvairioje bendroje veikloje – renginiuose, konferencijose, įgyvendinant projektus ir kt. Dėl to vaikams pereinant iš vienos švietimo įstaigos į kitą būna lengviau adaptuotis, o pedagogai geriau susipažįsta su kitų įstaigų programomis, lūkesčiais ir visu ugdymo procesu. Mokyklos bendruomenės narių bendradarbiavimas – vienas iš pagrindinių mokyklos kultūrą apibūdinančių veiksnių (Želvys, 2003).

Šiuolaikinėje mokykloje turi būti ugdomas ne vien žmogaus intelektas, bet ir jausmai, vaizduotė, vertybės, nuostatos. Mokyklos vertybės ir tikslai lemia jos narių elgseną, o individų bei grupių normos reguliuoja mokyklos darbą ir socialinius procesus. Geros mokyklos gerbia tikrąsias vertybes ne vien dėl to, kad tai padeda prasmingai „gyventi“ – vertybės padeda siekti tikslų. Dėl to moksleiviams svarbu diegti pasitikėjimą savimi, savo jėgomis ir sugebėjimais, sąžiningumą ir iniciatyvumą, kūrybiškumą ir draugiškumą, norą daug išmokti ir kt. (Steponavičienė, 2003).

Socialiniai – psichologiniai mokyklinio gyvenimo bruožai Ruškaus (2000) nuomone, atlieka mokymo „užnugario“ vaidmenį. Mokyklinė institucija sudaro tam tikrą kultūrą (plačiaja prasme), kuri pasireiškia vertybių visumos struktūra, būdinga institucijai ir jos nariams, tokiu būdu prisidedanti prie jų socializacijos. Mokyklinės socializacijos kokybė gali būti identifikuota tiriant sąveikas, atsižvelgiant į elgesio situacijas bei subjektyvias interpretacijas. Svarbu tai, jog socializacija mokykloje vyksta vaizdinių sistemoje, kuri valdo poelgius ir mąstymą. Mokyklinės socializacijos procese išskirti tokie reiškiniai kaip socialinis psichologinis klasės klimatas, mokymosi motyvacija, mokyklinė baimė, savęs vertinimas, mokyklinė dezadaptacija.

Problemiškai nagrinėjami sutrikusio intelekto vaikų mokyklinės integracijos ir socializacijos klausimai. Vieni mano, jog specialioji mokykla jau nebepajėgia tenkinti vaikų specialiųjų poreikių. Kitiems atrodo, jog specialioji mokykla yra neįgalaus vaiko kvalifikuoto ugdymo būtina sąlyga. Ruškus (2000) teigia, kad specialioji auklėjimo, mokymo ir globos įstaiga ruošia specialiųjų poreikių vaiką socialinei ir profesinei adaptacijai, o kartu tampa tam tikra prasme šių asmenų socialinės adaptacijos bei integracijos kliūtimi.

Asmenybės formavimas ugdymo procese tam tikroje institucijoje, vertybiškai formuojančioje psichosocialinę kultūrą, rengiant individą savarankiškam gyvenimui visuomenėje

atspindi ugdytinio mokyklinės socializacijos konceptą. Ugdyto humanizacijos bei socializacijos paradigmos akcentuoja, jog sėkmingo ugdymo prielaida yra ugdytojo ir ugdytinio sąveika. Nuo specialiojo pedagogo socialinių nuostatų struktūros kiekybinės ir kokybinės charakteristikos, nuo dominuojančio pedagoginės sąveikos stiliaus priklausys mokyklinės aplinkos ugdomoji ir socializuojanti kokybė. Socialinė nuostatos sąvoka atspindi patyrimo procese susiformavusią, latentiskai egzistuojančią, bendrą pedagogo orientaciją į veiklos objektą (ugdymo procesą, mokinį ir pan.), pasireiškiančią emocijomis, išankstiniais nusistatymais, įsitikinimais, nuogastavimais, ir galinčią paveikti pedagogo elgesį pedagoginėse situacijose (Ruškus, 2000).

Ragaišytės (2008) teigimu, socialinio bei psichologinio klimato svarba šiandieninėje švietimo įstaigoje tampa vis reikšmingesnė. Targamadzė (2006) akcentuoja, kad kiekviena mokykla turi spręsti problemą, kaip sukurti palankų, užtikrinantį efektyvų skirtingų žmonių darbo klimatą, nes palankus klimatas yra viena iš svarbiausių jauno žmogaus sėkmingo ugdymo sąlygų.

Psichologinis klimatas, pasak Guščinskienės (2000), lemia ugdymo procesą, sudaro prielaidas moksleivių prigimtinių galių ir gebėjimų sklaidai, saviraiškai ir kūrybiškumui. Geras (palankus) socialinis bei psichologinis klimatas paprastai apibūdinamas tokiais požymiais: gera bendravimo atmosfera; aktyvumu svarstant įvairiausias klausimus ir problemas; pagarba kito nuomonei; galimybė laisvai reikšti savo jausmus ir nuomonę; protingu pareigų pasiskirstymu tarp organizacijos narių; bendromis kolektyvo narių vertybinėmis orientacijomis; dideliu vadovo autoritetu; veiksminga kolektyvo veikla.

Suaugusieji privalo sudaryti palankią aplinką, kad vaikas galėtų sėkmingai mokytis. Svarbiausia vaiką įvairiai skatinti bei aktyvinti, plėtoti jo galimybes ugdytis, padėti jam analizuoti grįžtamuosius veiksmus. Vaikas turi išmokti prašyti paramos ir gauti ją iš suaugusiojo, turi įgauti pasitikėjimą savimi ir suprasti, kad pats gali sėkmingai veikti įvairiose srityse. Suaugusysis turi organizuoti tokią aplinką, kuri skatintų savarankišką veiklą ir laisvą bendravimą; būtina pasitikėti vaiku, nebūti atitolusiems nuo jo problemų, atsižvelgti į jo psichologines ypatybes bei individualias savybes. Labai svarbu tinkamai išspręsti iškilusius konfliktus, pasiūlyti tokius sprendimo būdus, kurie būtų pagrįsti draugiškais, nuoširdžiais santykiais, pagarba, meile (Ruškus, 2002).

Ruzgienė, Petružienė (2005) teigia, kad mokytojas privalo parodyti mokiniams: kaip suvokti; kaip bendrauti su aplinkiniais, kad atsiskleistų skirtingi požiūriai į tą pačią problemą; kaip rasti bendrą supratimą; suaktyvinti ir skatinti mokymosi motyvus tų mokinių, kurie nepasitiki savo jėgomis ir savo gebėjimais savarankiškai ugdytis, iškelti problemą bei parinkti užduotis, atitinkančias jų patirtį; suteikti informacijos rinkimo laisvę, kad vaikas mokytųsi aktyviai tirti nežinomą informacijos erdvę.

Gera vaikams tokioje mokykloje, kurioje vyrauja demokratiški ir tolerantiški santykiai, kur neįtaima įtampa tarp ugdytojo ir ugdytinio, kur yra geros sąlygos mokytis ir plėtoti savo gabumus. Mokykloje vaikai praleidžia daug laiko, todėl joje turėtų būti jauki ir saugi aplinka, kuri padėtų atsiskleisti pažintiniams poreikiams, kurioje jie galėtų gerai ir nevaržomai jaustis. Mokyklos aplinka turėtų padėti atskleisti vaiko individualybę, sėkmingai brandinti jo asmenybę. Reikėtų siekti, kad mokinių įgyjamas patyrimas sietųsi su jau turimu, kad žinios ir požiūris, įgyjamas per pamokas, nebūtų per daug atitolęs nuo realios aplinkos. Ugdymo institucijos aplinką reikėtų pritaikyti pagal mokinių poreikius. Vaikai gerai jausis tokioje klasėje, kurioje būtinausia įranga, baldai ir jų dydžiai, interjero spalvos ir kita nekels diskomforto ir neblaškys jų dėmesio (Palujanskienė, Uzdila, 2004).

Apibendrinant galima teigti, kad mokykla, taip pat ir specialioji, turėtų būti tobulėjanti organizacija, kadangi itin svarbus tampa kiekvieno vaiko santykis su mokykla kaip ugdymosi aplinka. Labai svarbu, kokioje aplinkoje vaikas mokosi ir kaip joje jaučiasi. Mokymosi aplinka yra sociokultūrinė ugdymo institucijos erdvė, kurioje vyksta įvairiapusis vaiko ugdymas ir jo saviugdų procesas. Mokyklos kultūra kuriama bei plėtojama mokyklos bendruomenės nariams bendraujant ir bendradarbiaujant tarpusavyje. Juo suprantamesnė, priimtinesnė ir visus telkianti mokyklos kultūra, juo sėkmingiau ir darniau mokykla eis idealų ir norimų tikslų link.

1.5. Šeimos ir pedagogų bendravimas ir bendradarbiavimas, kaip esminis specialiosios mokyklos įvaizdžio kūrimo veiksnys

Šiandieninei Lietuvai esant Europos Sąjungos nare ypač svarbus tampa švietimo sistemos modernizavimas. Švietimo reformos siekia teisingiausio ugdymo modelio, humaniškos mokyklos, kuri padėtų kiekvienam vaikui, suteiktų galimybę mokytis pagal jo sugebėjimus. Taip pat naujai bandoma pažvelgti į pedagogo ir tėvų vaidmenį, tarpusavio santykius, bendradarbiavimo galimybes. Tai ypač svarbu ugdant specialiųjų poreikių vaikus.

Kaip teigia Gerulaitis (cit. UNESCO, 2005, p.2), pagrindiniai specialiojo ugdymo progreso elementai yra pasiekta neįgaliųjų teisė mokytis ir būti mokomiems. Kita progreso sritis – visuomenės nuostatų kaita: jauni neįgalūs žmonės turi būti mokomi, o negalė nebetraktuojama kaip žemų pasiekimų priežastis. Toks požiūris leidžia labai kūrybingai plėtoti specialiosios mokyklos misiją: sistemiškai kurti naujo, atviro pokyčiams ir dialogui su ugdymosi partneriais tipo organizaciją bendruomenėje (Fullan, 1999).

Miltenienės (2005) teigimu, Specialiojo ugdymo įstatyme (1998) akcentuojama aktyvaus tėvų dalyvavimo svarba. Bendrosios nuostatos lyg ir aiškios – aktyvus tėvų dalyvavimas vertinant ir tenkinant vaiko specialiuosius poreikius, teisė gauti bet kokią informaciją, susijusią su vaiko ugdymu, iniciatyva kreipiantis dėl vaiko specialiųjų ugdymosi poreikių įvertinimo.

Vykstant šeimos ir mokyklos bendradarbiavimui, keičiasi tėvų nuostatos mokyklos atžvilgiu, didėja dėmesys ir parama mokykloje vykdomoms programoms. Šeimos įtraukimas skatina teigiamus pokyčius visų susijusių asmenų bendravimo srityje, visos bendruomenės atsakomybę, tenkinant specialiuosius ugdymosi poreikius, ir daro poveikį visai organizacinei sistemai (Turnbull ir kt., 1992).

Miltenienė (cit. Epstein, 1995, p.703) teigia, kad Vakarų Europoje ir JAV, kur tėvų teisė dalyvauti įstatymiškai reglamentuota jau keletas dešimtmečių, atlikta ir atliekama daug tyrimų, susijusių su tėvų įtraukimo ir partneriško bendradarbiavimo su tėvais problemomis. Dažni tyrimai, nagrinėjantys šeimos įtraukimo reikalingumą ir naudą, įrodo, jog moksleivio šeimos įtraukimas padidina vaiko galimybes patirti sėkmę mokykloje pagerina tiek akademinis, tiek ir socialinius pasiekimus, teigiama linkme keičiasi moksleivių nuostatos mokyklos atžvilgiu. Mokyklos ir šeimos partnerystė sudaro geresnes sąlygas atsiskleisti kiekvieno vaiko potencinėms galimybėms, įveikti iškilusius sunkumus ir negalę (Dettmer ir kt., 1999).

Anot Miltenienės (cit. Hoover-Dempsey, Sandler, 1997, p.37), įtraukimas svarbus ir tėvams, nes įrodyta, kad pagerėja tėvų savęs vertinimas, atsiranda didesnis pasitenkinimas savimi kaip tėvu, didesnis noras kurti vaikui palankią mokymosi aplinką namuose. Tėvai turi galimybių išmokyti vaiko elgesio valdymo būdų, sužinoti daugiau galimų bendravimo strategijų, kurias kartais būtina žinoti, tenkinant vaiko specialiuosius ugdymo(si) poreikius. Pedagogai, daugiau bendraudami su tėvais, geriau pažįsta moksleivio artimiausią aplinką, sužino jo interesus ir poreikius (Dettmer ir kt., 1999).

Tėvai, kurių vaikas ugdomi kartu su kitais panašių gebėjimų vaikais, turi daugiau progų artimiau susipažinti ir bendradarbiauti su šių vaikų tėvais. Nors daugelyje šalių pasisakoma už specialiųjų poreikių turinčių vaikų ugdymą bendrojo lavinimo mokykloje, tačiau kartais ugdymas specializuotose mokyklose, nepriklausomai nuo specialiųjų poreikių, gali turėti daugiau privalumų. Kai kurie specialieji poreikiai gali būti geriau tenkinami būtent šioje, pritaikytoje aplinkoje. Tai gali daryti teigiamą įtaką ir vaikų savijautai, jų vystimuisi. Kasdien būdami mokykloje jie nejaučia akivaizdaus skirtumo tarp savęs ir kitų likusiųjų mokinių (Kaffemanienė, 1999).

Redding (2000) atkreipia dėmesį, kad tėvų sąveika su pedagogais, kaip lygiaverčiais partneriais, pasiekama veikiant tiek naujas tėvų požiūris, tiek sudarant jiems praktines, konstruktyvaus dalyvavimo vaikų ugdyme galimybes. Tėvų dalyvavimas vaikų ugdyme padeda jiems jiems įtvirtinti nuostatas į jo liberalizavimą, įgyti reikiamą pedagoginį išprusimą. Tokiu būdu tėvai pradeda įsijungti į vaikų ugdymo tobulinimą institucijoje ir palaipsniui tampa kompetentingais jos dalyviais, nes šeimos ir pedagogai nuolat dalijasi tarpusavyje įsipareigojimais vaikų ugdyme, kuris dar kartą yra nukreiptas ir į gilesnę šeimos, mokyklos ir

bendruomenės gyvenimo įvairovę. Aktyvūs tėvai padeda vaikams siekti sėkmės, todėl vaikui labai svarbu žinoti, jog suaugusieji bendradarbiauja spręsdami jo problemas ir nori jam padėti, kad nepasijustų atstumtas. Tik tada, kai tėvai ir mokykla aktyviai bendradarbiauja, galima pratęsti mokykloje vykdomą vaiko tobulinimo programą ir namie.

Gerulaičio (cit. Boot, Ainscow, Black-Hawkins ir kt., 2000, p.3) nuomone, specialiosios mokyklos pokyčiai, orientuoti į inkluzijos praktikos kūrimą, apima aiškų konceptą, viziją ir moralines charakteristikas, kuriose akcentuojamos įvairovės ir skirtumų pripažinimas. Boot (2000) pabrėžia kompetencijų mokykloje plėtojimą kartu su administracija, mokytojais ir tėvais. Tada specialioji mokykla gali reaguoti į bendruomenės skirtingumo ir įvairovės situacijas. Kiti mokyklos elementai yra puoselėjamas kolaboratyvus darbas su kitomis specialiosiomis mokyklomis, bendruomeninių resursų vertinimas, informacijos rinkimas ir sklaida siekiant priimti sprendimus, partnerystė su bendruomene. Programos, siekiant tėvus įtraukti į mokyklos bendruomenės gyvenimą ir vaiko ugdymosi procesus, tikslai turėtų atspindėti paramos šeimai principus (Dunst, Trivette, Deal, 1996). Gerulaitis (cit. Holst, 1997, p.78) teigia, kad pastarieji leidžia sustiprinti pačios šeimos kompetencijas. Šeimos palaikymas remiasi vaiko ir šeimos unikalia situacija, atspinti tas vertybes, kultūros specifiką ir bendruomenės socialines charakteristikas, kuriose šeima gyvena. Programos vykdomos specialiosiose mokyklose paprastai skirtos tėvų bendruomenei aktyvinti, mokyklos ir tėvų ryšiams plėtoti.

Apibendrinant galima teigti, kad kokybiškas ugdymas įmanomas tik tuomet, jei šeimos ir mokyklos tikslai bus vieningi, jei mokyklos bendruomenės nariai bendradarbiaus. Tačiau Dukynaitė (2002) daro išvadą, kad nepaisant to, kad dabartiniuose Lietuvos ir Europos švietimo dokumentuose pabrėžiama, kad tėvai būtinai turi dalyvauti sprendžiant mokyklos reikalus, skatinama suartinti namus ir mokyklą, kurti visų bendruomenės narių (pedagogų, tėvų ir jų vaikų) bendradarbiavimo, tarpusavio supratimo ir pagalbos santykius, Lietuvoje ir užsienyje atlikti tyrimai rodo, kad taip nėra.

Teorinės dalies apibendrinimas

Teorinėje dalyje buvo nagrinėjama mokyklos, kaip organizacijos įvaizdžio samprata, organizacijos kultūros ir klimato aspektai, švietimo organizacijos ryšiai su visuomene, taip pat specialiosios mokyklos kultūros ir psichologinio klimato ryšys, šeimos ir pedagogų bendravimo ir bendradarbiavimo sąveika specialiosios mokyklos įvaizdžiui.

Organizacijos įvaizdį sudaro tas išpūdis, kurį sukuria jos darbuotojai, klientai ir visuomenės nuomonė (Ramanauskienė, 2007).

Įvaizdis, kaip socialinis – psichologinis fenomenas, turi įtakos kiekvienos organizacijos gyvenimui, taip pat ir specialiosios mokyklos. Pozityvaus įvaizdžio kūrimas – tai planingas, ilgas ir žiniomis grindžiamas procesas, todėl tikslingai formuoti teigiamą mokyklos įvaizdį galima tik išanalizavus mokyklos įvaizdžio kūrimo kryptingumą (Drūteikienė, 2003)

Mokykla, taip pat ir specialioji, turėtų būti tobulėjanti organizacija, kadangi itin svarbus tampa kiekvieno vaiko santykis su mokykla kaip ugdymosi aplinka. Labai svarbu, kokioje aplinkoje vaikas mokosi ir kaip joje jaučiasi.

Mokymosi aplinka yra sociokultūrinė ugdymo institucijos erdvė, kurioje vyksta įvairiapusis vaiko ugdymas ir jo saviugdys procesas. Mokyklos kultūra kuriama bei plėtojama mokyklos bendruomenės nariams bendraujant ir bendradarbiaujant tarpusavyje. Juo suprantamesnė, priimtinesnė ir visus telkianti mokyklos kultūra, juo sėkmingiau ir darniau mokykla eis idealų ir norimų tikslų link. Kokybiškas ugdymas įmanomas tik tuomet, jei šeimos ir mokyklos tikslai bus vieningi, jei mokyklos bendruomenės nariai bendradarbiaus. Aktyvūs tėvai padeda vaikams siekti sėkmės, todėl vaikui labai svarbu žinoti, jog suaugusieji bendradarbiauja sprenddami jo problemas ir nori jam padėti, kad nepasijustų atstumtas.

Ugdymo įstaigų įvaizdžio problemą nagrinėjo lietuvių mokslininkai: Jucevičius, Jucevičienė, Cibulskas (2003), Videika (2004), Želvys (2003), Čeikauskienė (1997), Taljūnaitė (2001), Drūteikienė (2003). Targamadžė (1999) apibendrina švietimo organizacijų elgseną, mikroklimatą, kuris yra labai svarbi sudedamoji įvaizdžio dalis. Užsienio autoriai taip pat nagrinėjo ugdymo įstaigų įvaizdžio kūrimą: Arends (1998), Fullan (1998). Analizuojant mokslininkų darbus buvo parengtas tyrimo instrumentas, kuriuo buvo siekiama išsiaiškinti specialiosios mokyklos įvaizdžio problemas: organizacijos kultūros ir klimato aspektais.

2 skyrius. SPECIALIOSIOS MOKYKLOS ĮVAIZDŽIO PROBLEMA: ORGANIZACIJOS KULTŪROS IR KLIMATO ASPEKTAI

2.1. Tyrimo organizavimas ir metodika

Šiame tyrimo etape buvo naudojama standartizuota pusiau uždaro tipo anketa, skirta specialiųjų mokyklų pedagogams (žr. 1 priedą). Anketinių duomenų pagalba buvo siekiama atsakyti į tyrimo uždavinius, užsibrėžtą tikslą.

Anketą sudaro: demografinių duomenų apie respondentus blokas (lytis, amžius, išsilavinimas, specialybė, pedagoginio darbo stažas ir kt.) bei teiginių blokai, atitinkantys tyrimo uždavinius.

Pagrindinę anketos dalį sudaro 18 klausimų (16 pusiau uždaro tipo klausimų ir du atviro tipo klausimai). Anketos pagrindinės dalies struktūra atitinka tyrimo uždavinius; siekiama gauti duomenų, atspindinčių respondentų nuomonę specialiosios mokyklos įvaizdžio veiksnius: mokyklos kultūros aspektu (specialiosios mokyklos vertybės, tradicijos, viešieji ryšiai); mokyklos klimato aspektu (psichologinė atmosfera mokykloje, specialistų bendravimas, bendradarbiavimas, pagalba mokiniui).

Respondentai į daugumą anketoje pateiktų klausimų turėjo atsakyti pažymėdami (x) jų nuomonę atitinkantį atsakymo variantą (galėjo pažymėti visus atsakymų variantus arba įrašyti savo atsakymus bei išsakyti savo nuomonę).

Apklausoje dalyvavo Šiaulių, Telšių, Kauno, Klaipėdos, Vilniaus regionuose atsitiktinai parinktos specialiosios mokyklos ir jose dirbantys pedagogai. Tyrimui atlikti buvo gauti specialiųjų mokyklų vadovų sutikimai. Tyrimas vyko nuo 2010 m. spalio 15d. iki lapkričio 15d. Respondentai buvo supažindinti su tyrimo tikslu, uždaviniais, garantuotas duomenų anonimiškumas. Apklausiant respondentus tarpininkavo įstaigų vadovai, kiti asmenys dirbantys šiose specialiosiose mokyklose. Išdalinta 220 anketų, negrąžinta – 12 anketų, 8 anketos užpildytos netinkamai, todėl buvo atmestos, netiko tyrimui. Tinkamomis išrinktos 200 anketų. Dauguma anketų buvo siunčiamos paštu, todėl jų grąžinimas kiek užtruko. Viena specialioji mokykla tyrime dalyvauti atsisakė.

Tyrimo duomenys analizuojami taikant aprašomosios statistikos metodą, atviro tipo anketos klausimams išanalizuoti taikytas turinio (content) analizės metodas. Empiriniai duomenys buvo apdoroti, susisteminti ir grafiškai pavaizduoti naudojant SPSS-PC 11.0 for Windows, Windows Microsoft Office Excel 2003 bei Windows Microsoft Office Word 2007 programomis.

2.2. Tyrimo imtis

Tyrimui atlikti buvo pasirinkti pedagogai (specialistai) dirbantys specialiosiose mokyklose. Mokyklų atranka – atsitiktinė. Vienas svarbiausių tyrimo imties sudarymo reikalavimų yra imties reprezentatyvumas. Nors mokslinėje literatūroje aprašoma, kaip parinkti tiriamuosius asmenis, tačiau iš esmės visi jie remiasi vienu pagrindu – imties atsitiktinumo principu, t.y. visi populiacijos elementai turi turėti vienodas galimybes patekti į imtį. Imtis reprezentatyvi, jei ji atspindi tiriamos problemos galimų reikšmių proporcijas populiacijoje (Kardelis, 2002; Pruskus, 2004). Imties reprezentatyvumas glaudžiai susijęs su imties didumu. Vertinant tai, kad visi specialiosios mokyklos darbuotojai turėjo vienodas galimybes dalyvauti apklausoje, leidžia teigti, kad apklausos metu gauti duomenys bus reprezentatyvūs ir atspindės esamą situaciją.

Demografiniai respondentų duomenys pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė

Demografiniai duomenys (N=200), %

Amžius					
Metai	20-30 m.	31- 40 m.	41-50 m.	51-65 m.	daugiau nei 65 m.
%	6,5	24,0	37,5	29,5	2,5
Darbo stažas					
Metai	1-10 m.	11- 20 m.	21-30 m.	31-40 m.	41 ir daugiau
%	15,0	34,0	31,5	16,5	3,0
Išsilavinimas					
Išsilavinimas	aukštesnysis	aukštasis universitetinis	aukštasis neuniversitetinis	profesinis	neatsakė
%	4,5	87,5	7,0	–	1,0
Specialybė					
Specialybė	specialioji pedagogika ir logopedija	dalyko didaktika	pradinio ugdymo pedagogika	kita	neatsakė
%	65,5	4,0	16,5	12,0	2,0
Pareigos mokykloje					
Pareigos	Mokytoja (-as)	Spec. pedagogė/-as	Auklėtoja/-as	Kita (logopedė/-as, kineziterapeutė/as, socialinė/-is pedagogė/-as)	neatsakė
%	39,5	29,5	18,0	10,0	3,0

Lytis ir amžius. Didžiąją apklausoje dalyvavusių respondentų dalį sudarė moterys (91,5%), vyrų šiek tiek mažiau nei dešimtdalis (8,5%) respondentų. Imtyje dominuoja 41-50 metų

respondentai (N=75). Mažiausia apklaustųjų dalis – daugiau nei 65 metų amžiaus asmenys (N=5).

Darbo stažas, išsilavinimas ir specialybė. Didžiąją apklausoje dalyvavusių respondentų dalį sudarė 11-20 metų darbo stažą (34,0%) turintys pedagogai. Tyrime dominuoja respondentai su aukštuoju išsilavinimu (87,5%). Daugumos (65,5%) tyrime dalyvavusių respondentų specialybė - specialioji pedagogika ir logopedija.

Pareigos mokykloje. Didžiąją apklausoje dalyvavusių respondentų dalį sudarė mokytojai (39,5%). Beveik trečdalis respondentų - specialieji pedagogai. Auklėtojų beveik penktadalis tyrime dalyvavusių respondentų. Dalis respondentų mokykloje užima kelias pareigas (mokytojas – auklėtojas, mokytojas – specialusis pedagogas).

2.3. Respondentų nuomonė apie specialios mokyklos įvaizdį visuomenėje

Pirmiausia buvo siekiama išsiaiškinti, kaip pedagogai suvokia organizacijos įvaizdį. Buvo pateikti penki sąvokos paaiškinimai, pedagogai turėjo pažymėti prie kiekvieno teiginio, kuris jų nuomone geriausiai atspindi organizacijos įvaizdžio sampratą. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 2 lentelėje.

2 lentelė

Organizacijos (mokyklos) įvaizdžio samprata (N=200), %

Kaip suprantate sąvoką organizacijos (mokyklos) įvaizdis?	Sutinku		Nesutinku		Nežinau, neturiu nuomonės	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
tai organizacijos vertybės ir normos.	165	82,5	5	2,5	30	15,0
priklauso nuo vadovavimo organizacijai.	167	83,5	9	4,5	24	12,0
kuriamas visų organizacijos narių pastangomis, reikalinga nuolatinė, planinga, nuosekli veikla.	186	93,0	–	–	14	7,0
tai, kaip aplinka suvokia ir vertina organizaciją.	121	60,5	29	14,5	50	25,0
tai, kaip organizacija save sąmoningai ar atsitiktinai pristato.	113	56,5	33	16,5	54	27,0

Tyrimo rezultatai rodo, kad pedagogai mokyklos įvaizdį apibūdina, kaip *kuriamą visų organizacijos narių pastangomis, kuriam reikalinga nuolatinė, planinga, nuosekli veikla ir priklauso nuo vadovavimo organizacijai*. Tuo tarpu mažiausiai svarbia organizacijos (mokyklos) įvaizdžio sąvoka laiko *kaip organizacija save sąmoningai ar atsitiktinai pristato*.

Remiantis empiriniais tyrimo duomenimis galima teigti, kad organizacijos įvaizdis – tai visuminis organizacijos vaizdas, sukuriama visų organizacijos narių pastangomis, kuriam reikalinga nuolatinė, planinga, nuosekli veikla

Dar vienas svarbus tyrimo elementas – tai organizacijos įvaizdžio aktualumas specialiajai mokyklai. Buvo pateikti penki įvaizdžio aktualumo apibūdinimai; pedagogai turėjo pažymėti,

kuris teiginys, jų nuomone, geriausiai atspindi įvaizdžio aktualumą specialiajai mokyklai. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 3 lentelėje.

3 lentelė

Specialiosios mokyklos įvaizdžio problema (N=200), %

Ar specialiajai mokyklai aktuali įvaizdžio problema?	Sutinku		Nesutinku		Nežinau, neturiu nuomonės	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
Taip; leisdami vaiką į mokyklą, tėvai domisi mokyklos įvaizdžiu.	180	90,0	5	2,5	15	7,5
Taip, nes mokyklos dydis, struktūra, veikla yra pagrindiniai veiksniai, į kuriuos kreipia dėmesį visuomenė susikurdama nuomonę apie mokyklą.	162	81,0	12	6,0	26	13,0
Ne, nes mokyklos įvaizdis nesusijęs su mokymo kokybe.	23	11,5	141	70,5	36	18,0
Taip, nes įvaizdis parodo realią mokyklos veiklą.	119	59,5	54	27,0	27	13,5
Taip, nes įvaizdis priklauso nuo mokykloje dirbančio personalo.	163	81,5	18	9,0	19	9,5

Remiantis empirinio tyrimo duomenis išaiškėjo pedagogų nuomonę apie specialiosios mokyklos įvaizdžio aktualumą; dauguma jų teigė, kad specialiajai mokyklai įvaizdis aktualus, nes *leisdami vaiką į mokyklą, tėvai domisi mokyklos įvaizdžiu*; kad *įvaizdis priklauso nuo mokykloje dirbančio personalo*. Pastebima, kad kiek mažiau pedagogų sieja *mokyklos įvaizdį su mokymo kokybe*.

Interpretuojant tyrimo duomenis, būtų galima teigti, kad mokykla turėtų būti atvira visuomenei, kad kiekvienas bendruomenės narys mokykloje jaustųsi jaukiai ir saugiai. Specialioji mokykla turėtų užtikrinti aukštą ugdymo paslaugų tiekimą, turėtų motyvuotą ir kompetentingą darbuotojų kolektyvą ir tai padėtų sukurti teigiamą mokyklos įvaizdį, kuris labai svarbus pedagogams ir tėvams.

Remiantis teorine mokslinės literatūros analize pastebėta, kad visuomenė specialiąsias mokyklas vertina gana skirtingai. Visuomenės požiūrio į negalę tyrimo analizė „Visuomenės požiūrio į negalę tyrimo“ duomenimis (Ruškus, 2001), į neįgaliuosius žmones žiūrima kaip į vertus užuojautos ar gailėsčio; tik 23,0% respondentų pirmiau atkreipė dėmesį į patį žmogų, o ne į negalę.

Buvo pateikti penki palankūs ir nepalankūs specialiosioms mokykloms teiginiai ir apklausti pedagogai turėjo pažymėti prie kiekvieno teiginio, kuris jų nuomone geriausiai atspindi visuomenės nuomonę apie specialiąsias mokyklas. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 4 lentelėje.

Pedagogų nuomonė apie specialiosios mokyklos įvaizdį visuomenėje (N=200), %

Kaip specialiąsias mokyklas vertina visuomenė?	Sutinku		Nesutinku		Nežinau, neturiu nuomonės	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
Palankiai, nes mano, kad specialiojoje mokykloje moksleiviai jaučiasi saugūs.	121	60,5	45	22,5	34	17,0
Nepalankiai, nes mano, kad specialiojoje mokykloje moksleiviai patiria socialinę atskirtį.	73	36,5	99	49,5	28	14,0
Palankiai, nes mano, kad specialiojoje mokykloje moksleiviai įgyja daugiau žinių.	114	57,0	47	23,5	39	19,5
Palankiai, nes mano, kad specialiojoje mokykloje geriau tenkinami moksleivių specialieji ugdymosi poreikiai.	172	86,0	13	6,5	15	7,5
Nepalankiai, nes mano, kad specialiojoje mokykloje neišugdomi moksleivių socialiniai gebėjimai.	47	23,5	114	57,0	38	19,0

Didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad visuomenė specialiąsias mokyklas vertina *palankiai, nes mano, kad specialiojoje mokykloje geriau tenkinami moksleivių specialieji ugdymosi poreikiai*. Daugiau nei pusė pedagogų teigė, kad visuomenė specialiąsias mokyklas vertina palankiai, nes *specialiojoje mokykloje moksleiviai jaučiasi saugūs*. Mažiausiai respondentų mano, kad visuomenė specialiąsias mokyklas vertina nepalankiai, nes *specialiojoje mokykloje neišugdomi moksleivių socialiniai gebėjimai*.

Nuo visuomenės požiūrio į specialiųjų poreikių vaikus daug kuo priklauso jų adaptacijos bendraamžių grupėje bei ugdymo sėkmė ir integracija į visuomenę. Gudonis, Novogrodskienė (2000) tyrė visuomenės požiūrį į specialiųjų poreikių vaikus ir nustatė, kad visus labiausiai bauginanti yra protinė negalia, kuri kiek geriau vertinama asmenų, kurie nors kartą yra susidūrę su ja, todėl visuomenė norėtų, kad neįgalūs moksleiviai būtų ugdomi specialiosiose mokyklose.

Remiantis teorine Ruškaus (2000) darbų analize, pedagogams buvo pateikti devyni veiksniai, kurie gali turėti poveikį specialiosios mokyklos įvaizdžiui. Respondentai turėjo pažymėti prie kiekvieno teiginio, kuris, jų nuomone, geriausiai atspindi specialiosios mokyklos įvaizdį. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 5 lentelėje.

5 lentelė

Veiksniai, lemiantys teigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį (N=200), %

Kokie veiksniai lemia specialiosios mokyklos įvaizdį?	Taip		Ne		Nežinau	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
Moksleivių ugdymosi pasiekimai ir pažanga.	178	89,0	11	5,5	11	5,5
Moksleivių elgsena viešumoje.	187	93,5	5	2,5	8	4,0
Specialistų kvalifikacija, patirtis.	191	95,5	3	1,5	6	3,0
Mokytojų ir moksleivių tarpusavio santykiai.	191	95,5	2	1,0	7	3,5

Pedagogų, tėvų ir moksleivių bendradarbiavimas.	194	97,0	–	–	6	3,0
Pedagogų tarpusavio santykiai, komandinis darbas.	190	95,0	1	0,5	9	4,5
Vadovavimo specialiajai mokyklai kokybė.	187	93,5	2	1,0	11	5,5
Mokyklos reklama.	185	92,5	4	2,0	11	5,5
Mokyklos ryšiai su visuomene, kitomis ugdymo įstaigomis.	193	96,5	2	1,0	5	2,5

Didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad specialiosios mokyklos įvaizdį lemia *pedagogų, tėvų ir moksleivių bendradarbiavimas, mokyklos ryšiai su visuomene, kitomis ugdymo įstaigomis, mokytojų ir moksleivių tarpusavio santykiai bei specialistų kvalifikacija, patirtis.*

Kaip teigia Dobranskienė (2004), bendruomeniškumas labai svarbus žmogaus gyvenimo vertės, prasmės išgyvenimui, draugiškumo, tarpusavio supratimo, pareigingumo ugdymui ir saviugdai, moksleivių auklėjimui, asocialumo prevencijai, tradicijų ir nacionalinės kultūros išsaugojimui, moksleivių saugumo poreikių patenkinimui. Šiuolaikinių mokyklų savikūrai daro įtaką požiūris į tarpusavio santykius, realaus socialinio bendrumo būvį, komandinio darbo būvį, moksleivių moralinės vienovės ir socialinio aktyvumo ypatumai, todėl analizuojant tyrimo duomenis buvo pastebėta, kad mokyklos bendruomenės bendravimas ir bendradarbiavimas bei specialistų kvalifikacija, patirtis lemia teigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį.

Interpretuojant tyrimo duomenis, būtų galima daryti prielaidą, kad tėvų dalyvavimas ugdymo įstaigos gyvenime turi reikšmės vaikų pasiekimams, motyvacijai, savivertei ir elgesiui. Tėvams bendradarbiaujant su mokykla galima išvengti arba sumažinti pedagogines psichologines problemas, sukurti vaikų ugdymuisi palankią aplinką.

Siekiant išsiaiškinti tyrimo dalyvių nuomonę apie veiksnius, formuojančius neigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį, buvo pateikti 9 teiginiai; respondentai turėjo pažymėti prie kiekvieno teiginio, kurie veiksniai, jų nuomone, daugiausia lemia neigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 6 lentelėje.

6 lentelė

Veiksniai, lemiantys neigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį (N=200), %

Kokie veiksniai formuoja neigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį?	Taip		Ne		Nežinau	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
Susiformavusi neigiama visuomenės nuostata apie specialiąsias mokyklas.	191	95,5	5	2,5	4	2,0
Nepalanki švietimo politika specialiųjų mokyklų atžvilgiu.	179	89,5	8	4,0	13	6,5
Nepakankama mokyklos reklama.	174	87,0	9	4,5	17	8,5
Nepakankami mokyklos ryšiai su visuomene, kitomis ugdymo įstaigomis.	170	85,0	18	9,0	12	6,0
Informacijos apie specialiąsias mokyklas stoka.	181	90,5	16	8,0	3	1,5

Pedagogų ir tėvų bendravimo ir bendradarbiavimo stoka.	156	78,0	30	15,0	14	7,0
Pedagogų kompetencijos stoka.	124	62,0	55	27,5	21	10,5
Specialistų trūkumas.	125	62,5	58	29,0	17	8,5
Nepalankus mokyklos vidaus klimatas.	136	68,0	39	19,5	25	12,5

Didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad neigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį formuoja *susiformavusi neigiama visuomenės nuostata apie specialiąsias mokyklas, informacijos apie specialiąsias mokyklas stoka, nepalanki švietimo politika specialiųjų mokyklų atžvilgiu*. Mažiausiai respondentų *pedagogų kompetencijos stoką, specialistų trūkumą* žymėjo kaip veiksnius, lemiančius neigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį.

Remiantis empiriniais duomenimis, galima daryti prielaidą, kad moksleivių tėvai paprastai atstovauja skirtingoms socialinėms bei profesinėms grupėms, todėl jų nuomonė apie mokyklą lengvai pasiekia pačius įvairiausius visuomenės sluoksnius. Mokykloje veikianti stipri tėvų organizacija, aktyviai dalyvaujanti jos gyvenime ir palaikanti gerus santykius su mokyklos vadovybe, specialistais – svarbus teigiamos informacijos apie mokyklą sklaidos garantas.

2.4. Pedagogų nuomonė apie specialios mokyklos kultūros aspektus

Mokyklos kultūros įvaizdį, kaip matome, formuoja daugybė vienas su kitu susijusių faktorių. Tai tėvai, mokyklos personalas, mokiniai, žiniasklaidos atstovai ir švietimo valdžios atstovai. Respondentams buvo pateikti 6 teiginiai, kurie, buvo manoma, daro poveikį specialiosios mokyklos įvaizdžio kūrimui. Respondentai turėjo pažymėti prie kiekvieno teiginio, specialiojoje mokykloje vykdomas veiklas darančias poveikį specialiosios mokyklos įvaizdžiui visuomenėje. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 7 lentelėje.

7 lentelė

Mokyklos veikla, kuriant mokyklos įvaizdį (N=200), %

Mokyklos veiklos darančios poveikį mokyklos įvaizdžiui ?	Taip		Ne		Nežinau	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
Bendradarbiavimas su bendrojo lavinimo mokyklomis.	179	89,5	5	2,5	16	8,0
Bendradarbiavimas su kitomis specialiosiomis mokyklomis.	192	96,0	–	–	8	4,0
Mokinių darbų parodos, jų dalyvavimas miesto moksleivių renginiuose.	197	98,5	–	–	3	1,5
Mokyklos inicijuojami susitikimai, renginiai su vietos bendruomene.	188	94,0	3	1,5	9	4,5
Ryšiai su socialiniais partneriais (vaiko teisių apsaugos tarnyba, teisėsauga ir kt.).	179	89,5	4	2,0	16	8,0
Mokyklos bendradarbiavimas su miesto aukštųjų mokyklų dėstytojais ir studentais.	172	86,0	10	5,0	18	9,0

Iš 7 lentelėje pateiktų respondentų atsakymų matome, kad mokinių darbų parodos, jų dalyvavimas miesto moksleivių renginiuose, bendradarbiavimas su kitomis specialiosiomis mokyklomis ir mokyklos inicijuojami susitikimai, renginiai su vietos bendruomene, pedagogų nuomone, turi didžiausią poveikį mokyklos įvaizdžio kūrimui.

Remiantis empiriniais tyrimo duomenimis, galima daryti prielaidą, kad specialioji mokykla turi tenkinti moksleivių saviugdos ir saviraiškos poreikius ne tik mokykloje, bet ir miesto, šalies sudarytomis galimybėmis dalyvauti įvairioje veikloje. Dalyvavimas įvairiuose renginiuose, projektuose skatina moksleivių integraciją į visuomenę, ugdo moksleivių socialinius įgūdžius, o kartu tai yra būdai, kuriais mokykla pateikia informaciją visuomenei apie savo veiklą, t.y. formuoja įvaizdį.

Be to, mokyklos įvaizdį visuomenėje formuoti padeda viešoji informacija. Nustatyti, kaip mokykla pateikia informaciją tėvams, visuomenei apie savo veiklą, vertybes, mokinių pasiekimus buvo pateikti 9 teiginiai. Respondentai turėjo pažymėti, kuris, jų nuomone, labiausiai atspindi mokyklos pateikiamos informacijos būdus. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 8 lentelėje.

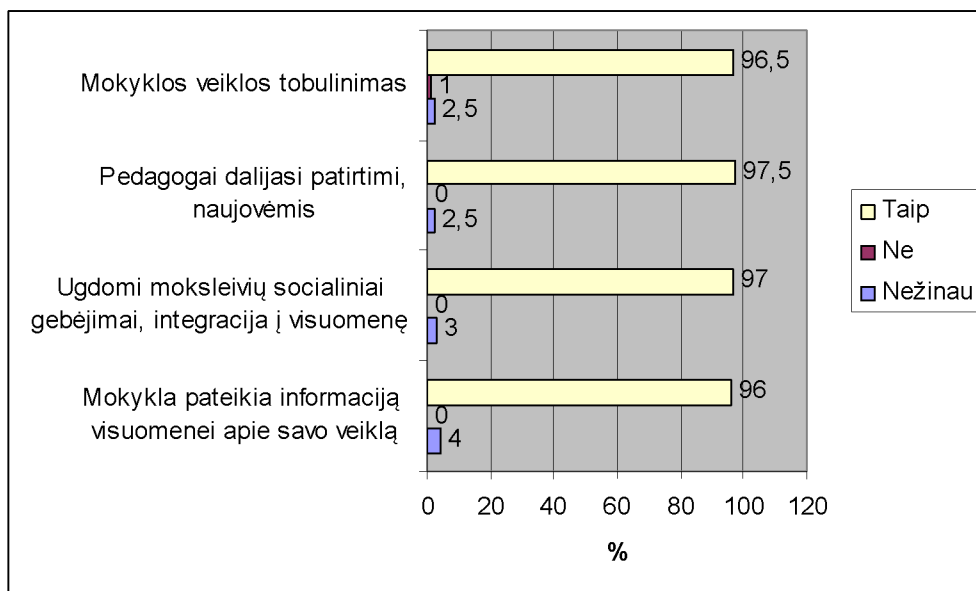
8 lentelė

Būdai, kuriais mokykla pateikia informaciją tėvams, visuomenei apie savo veiklą, vertybes, mokinių pasiekimus (N=200), %

Kaip mokykla pateikia informaciją tėvams, visuomenei apie savo veiklą, vertybes, mokinių pasiekimus?	Taip		Ne		Nežinau	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
Informacija interneto tinklapyje.	161	80,5	31	15,5	6	4,0
Informacija mokyklos laikraštyje.	85	42,5	94	47,0	21	10,5
Informacija miesto, rajono laikraštyje.	112	56,0	57	28,5	31	15,5
Informacija mokyklos stenduose.	190	95,0	4	2,0	6	3,0
Informaciniai bukletai, atmintinės.	130	65,0	38	19,0	32	16,0
Mokykloje organizuojami seminarai, konferencijos.	157	78,5	23	11,5	20	10,0
Pedagogų, mokinių dalyvavimas miesto, šalies ir tarptautiniuose projektuose, renginiuose ir kt.	174	87,0	8	4,0	18	9,0
Moksleivių darbų parodos, koncertai ir kt.	188	94,0	3	1,5	9	4,5

Iš 8 lentelėje pateikto respondentų atsakymų apibendrinimo matome, kad dažniausiai pedagogai pateikia informaciją tėvams, visuomenei apie savo veiklą, vertybes, mokinių pasiekimus *mokyklos stenduose*. Apie moksleivių pasiekimus, veiklą pedagogai pateikia *per darbų parodas, koncertus*. Rečiausiai - *mokyklos laikraštyje*.

Respondentai turėjo pažymėti prie kiekvieno teiginio, kuris jų nuomone geriausiai atspindi bendradarbiavimo naudą specialiajai mokyklai. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 1 paveiksle.



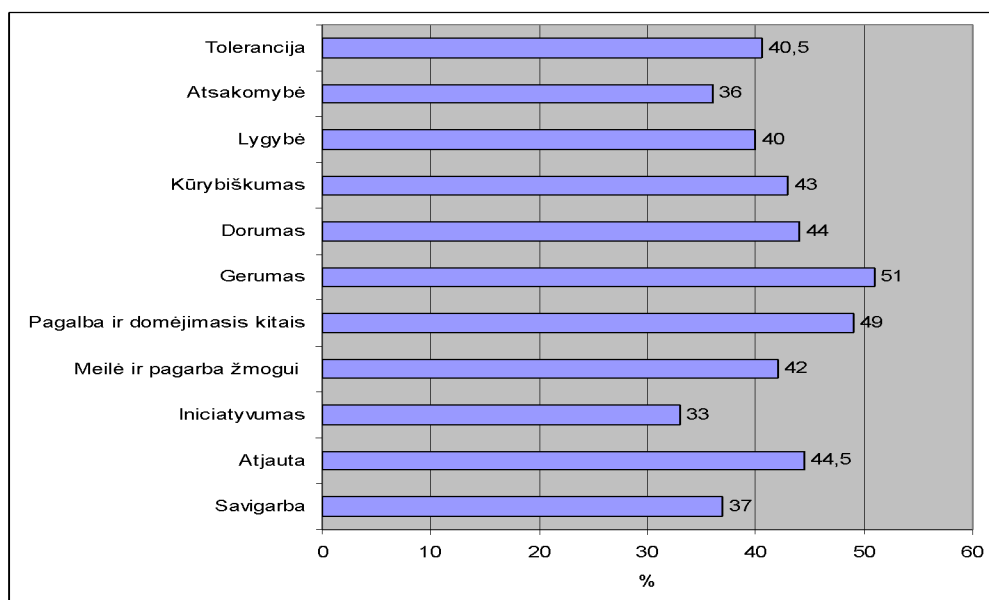
1 pav. Bendradarbiavimo nauda, (N=200), %

Didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad specialiosios mokyklos bendradarbiavimas su kitomis švietimo įstaigomis yra naudingas todėl, *kad pedagogai gali pasidalinti savo patirtimi, naujovėmis, tobulinama mokyklos veikla ir ugdomi moksleivių socialiniai gebėjimai, integracija į visuomenę.*

Kaip teigia Kontautienė (2006), idealia sąveikos forma pripažįsta mokyklos bendradarbiavimo sąveiką, kai susilieja pedagogų bendravimas ir veikla, taigi bendradarbiavimo sąvoka visų pirma sugretina bendravimo ir veiklos sąveiką, todėl galima daryti prielaidą kad bendraudami specialistai iš skirtingų švietimo įstaigų gali pasidalinti savo patirtimi, patiriamais sunkumais, problemų sprendimo būdais, naujovėmis.

Siekiant sėkmingo ir efektyvaus švietimo organizacijos tikslų įgyvendinimo, būtinas ne tik visų bendruomenės narių aktyvus dalyvavimas su kitomis švietimo įstaigomis, tačiau ir teigiamas jų požiūris į tarpusavio bendradarbiavimą. Pozityvus požiūris tiesiogiai lemia veiklos pobūdį ir santykių kokybę. Bendradarbiavimo kokybė neretai svarbiau už partnerių kiekį.

Mokyklos vidaus gyvenimo kultūra atspindima ne tik viešaisiais ryšiais, bet ir jos deklaruojamomis ir moksleiviams perduodamomis vertybėmis bei puoselėjamomis tradicijomis. Pedagogų buvo prašoma nuo 1 iki 5, kai 5 – dominuoja, 1 – nebūdinga, įvertinti, kokiomis vertybėmis grindžiama jų specialiosios mokyklos veikla. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 2 paveiksle.



2 pav. Vertybės, kuriomis grindžiama mokyklos veikla, (N=200), %

Daugiau nei pusė tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad svarbiausia vertybė, kuria grindžiama mokyklos veikla, yra *gerumas*. Beveik pusė pedagogų teigė, kad mokyklai svarbios tokios vertybinės nuostatos kaip *pagalba ir domėjimasis kitais*, *atjauta* ir *dorumas*. Mažiausiai respondentų žymėjo *iniciatyvumo* ir *savigarbos* vertybes.

Remiantis empiriniais tyrimo duomenimis, galima daryti prielaidą, kad mokykla vadovaujasi humaniškumo, demokratiškumo ir tolerancijos principais, moko gerbti žmogaus teises, gyventi su skirtybėmis, spręsti konfliktus ir prisiimti visuomeninę ir asmeninę atsakomybę, aktyviai dalyvauti mokyklos gyvenime.

Pedagogų buvo prašoma tradicijas jų ugdymo įstaigoje. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 9 lentelėje.

9 lentelė

Respondentų nuomonė apie specialiojoje mokykloje puoselėjamas tradicijas, (N=171)

Kategorija	Subkategorija	N	Įrodantis teiginys
Mokyklos tradicijos	Mokyklos gimtadienis	35	Mokykla kiekvienais metais paminė gimtadienį.
	Atvirų durų dienos	29	Per metus būna kelis kartus atvirų durų dienos.
	Mokytojo diena	38	Moksleiviai visada paminė mokytojų dieną, vyksta pedagogų nominacijos.
	Sporto šventės	9	Mokykloje vyksta sporto šventės.
	Moksleivių darbų parodos, renginiai	10	Moksleiviai ruošia savo darbų parodas, inicijuoja įvairius renginius vietos bendruomenei.
Tautos tradicijos	Advento vakarai	15	Advento vakarai mūsų mokyklos tradicija.
	Kalėdų šventė	21	Su moksleiviais mes švenčiame kiekvienais metais Kalėdas.
	Velykos	14	Svarbi pavasario šventė Velykos.

Reikšmingiausia kategorija yra mokyklos tradicijos: mokyklos gimtadienis, atvirų durų dienos, mokytojo diena, sporto šventės, moksleivių darbų parodos.

Dažniausiai švenčiamos šventės – mokytojo diena (n=38) ir mokyklos gimtadienis (n=35), mažiau organizuojamos – atvirų durų dienos (n=29), moksleivių darbų parodos, renginiai (n=10), mažiausiai – sporto šventės (n=9).

Tautos tradicijos apibūdinamos: Advento vakarai, Kalėdų šventė ir Velykos. Dažniausiai pedagogų minimos liaudiškos šventės: Kalėdų šventė (n=21), mažiau – Advento vakarai (n=15), mažiausiai – Velykos (n=14).

Respondentų buvo prašoma parašyti, kaip jų mokyklos tradicijos veikia specialiosios mokyklos klimatą, bendruomenės santykius, mokyklos įvaizdį. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 10 lentelėje.

10 lentelė

Tradicijų įtaka mokyklos klimatui, bendruomenės santykiams, (N=137)

Kategorija	N	Patvirtinantis teiginys
Komandinis darbas, bendradarbiavimas	19	Pradedame dirbti komandoje.
Tarpusavio santykiai	87	Šiltesni kolektyvo santykiai, bendradarbiaujame tarpusavyje, susiburiame bendrai veiklai.
Mokyklos įvaizdis	23	Mokyklos ir bendruomenės bendravimas prisideda prie įvaizdžio kūrimo.
Mokinių ugdymas	8	Ugdomi moksleivių saviraiškos, socialiniai įgūdžiai, integracija į visuomenę.

Daugumos pedagogų nuomone, tradicijos padeda kurti šiltesnius tarpusavio santykius (n=87) bei paskatina komandinį darbą, bendradarbiavimą (n=19).

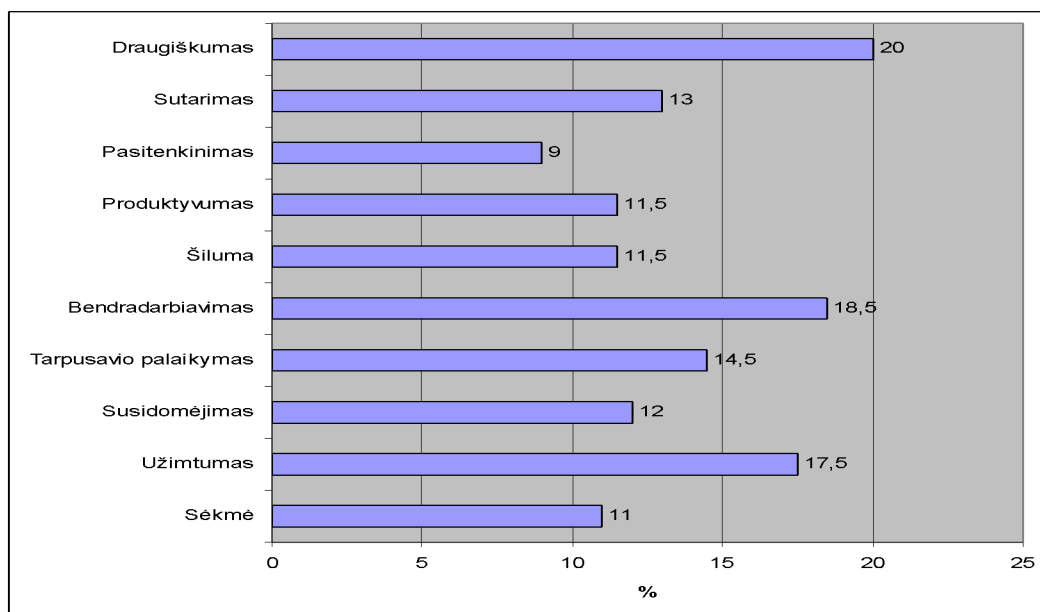
Nedidelės dalies pedagogų nuomone, tradiciniai mokyklos renginiai padeda atspindėti mokyklos kultūrą ir svarbūs specialiosios mokyklos įvaizdžiui visuomenėje (n=23), keli pedagogai didžiausią tradicinių renginių vertę išvelgia mokinių saviraiškos bei socialinių gebėjimų ugdymui (n=8).

2.5. Pedagogų nuomonė apie specialiosios mokyklos klimatą

Targamadžė (1999) teigia, kad kiekviena mokykla turi rūpintis kurti palankų klimatą, nes palankus klimatas tai viena svarbiausių jauno žmogaus sėkmingo ugdymo sąlygų: tad kuo geresnis klimatas, tuo jauno žmogaus ugdymo procesas gali vykti rezultatyviau. Mokyklos klimatas lemia moksleivio ugdymo procesą, todėl svarbu sukurti palankias mokymosi, ugdymosi, kūrybinio darbo sąlygas.

Tyrimu siekta atskleisti pedagogų nuomonę apie psichologinę atmosferą specialiojoje mokykloje. Respondentams buvo pateikta 10 teiginių, apibūdinančių psichologinę atmosferą ir

prašoma kiekvieną teiginį įvertinti nuo 1 iki 8, kur 1 – labiausiai atitinka, 8 – neatitinka mokyklos atmosferą. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 3 paveiksle.



3 pav. Psichologinė atmosfera pedagogų kolektyve, (N=200), %

Penktadalis tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad pedagogų kolektyvas *draugiškas*. Beveik penktadalis pedagogų teigė, kad jie *bendradarbiauja, tarpusavyje vieni kitus palaiko*. Mažiausiai pritarimo teiginiai *pasitenkinimas darbu ir sėkmė*.

Nefas (2001) teigia, kad mokyklos bendruomenė reiškiasi tarp kitų vietos bendruomenių, bet jos išskirtinumą lemia tai, kad jai funkcionuojant tarp kitų bendruomenių, tuo pat metu daug mokyklos narių yra ir kitų bendruomenių nariai. Mokyklos bendruomenė yra vietinės bendruomenės dalis ir tuo pačiu metu, mokyklos bendruomenės nariai yra ir kitų bendruomenių nariai. Mokyklos atstovai, būdami aktyvūs nariai kitose bendruomenėse gali stipriai veikti vietos bendruomenės, todėl tyrimo metu buvo svarbu išsiaiškinti, ar bendruomenės narių santykiai prisideda prie mokyklos įvaizdžio formavimo.

Respondentams buvo pateikti teiginiai, nusakantys bendruomenės narių santykius ir prašoma šiuos teiginius įvertinti. Pedagogai turėjo pažymėti prie kiekvieno teiginio, kuris jų nuomone geriausiai atspindi bendruomenės santykius formuojant mokyklos įvaizdį. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 11 lentelėje.

Bendruomenės santykiai, apibūdinantys mokyklos klimatą, (N=200), %

Kokie bendruomenės santykiai formuoja mokyklos įvaizdį?	Taip		Ne		Nežinau	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
Mokyklos veikla grindžiama vadovų, pedagogų, specialistų, tėvų ir mokinių aktyviu bendravimu ir bendradarbiavimu.	193	96,5	3	1,5	4	2,0
Bendravimas ir bendradarbiavimas mokykloje grindžiamas geranoriškumo, pagarbos, pasitikėjimo, solidarumo principais.	194	97,0	2	1,0	4	2,0
Pedagogų, specialistų, tėvų tarpusavio palaikymas ir pagalba yra įprastas reiškinys.	183	91,5	10	5,0	7	3,5
Pedagogams aiški tiek jų asmeninė, tiek kolegų atsakomybė.	180	90,0	8	4,0	12	6,0
Palankų emocinį klimatą kuria pedagogų, mokinių, tėvų tarpusavio pagarba, susitarimų laikymasis.	189	94,5	2	1,0	9	4,5
Vadovų santykiai su mokyklos darbuotojais, mokiniais, jų tėvais grindžiami savitarpio susitarimais ir supratimu.	186	93,0	7	3,5	7	3,5
Mokykloje geri mokinių ir mokytojų santykiai, mokytojai gerai pažįsta mokinius, juos supranta.	190	95,0	3	1,5	7	3,5
Pripažįstamas kiekvienas bendruomenės narys, sudaryta galimybių jo asmens tobulėjimui ir saviraiškai	187	93,5	4	2,0	9	4,5

Iš 11 lentelėje pateikto respondentų atsakymų matome, kad mokyklose *bendravimas ir bendradarbiavimas grindžiamas geranoriškumo, pagarbos, pasitikėjimo, solidarumo principais, mokyklos veikla grindžiama vadovų, pedagogų, specialistų, tėvų ir mokinių aktyviu bendravimu ir bendradarbiavimu ir mokykloje geri mokinių ir mokytojų santykiai, mokytojai gerai pažįsta mokinius, juos supranta.*

Remiantis empiriniais tyrimo duomenimis, galima daryti prielaidą, kad veiksmingas mokyklos bendradarbiavimas su ugdytinių tėvais būtinas įgyvendinant ugdymo programą, siekiant aktyvaus tėvų įtraukimo į vaikų ugdymo(si) procesą bei įgyvendinant įstaigos veiklos strategiją. Kiekviena konkreti mokykla ir šeima turi socialinį, kultūrinį, pedagoginį savitumą, savo tradicijas, santykių ir požiūrių individualų kontekstą.

Bendradarbiaudami tarpusavyje tiek tėvai, tiek pedagogai, kiti specialistai ir administracija tampa aktyvūs vaiko socialinio ugdymo organizatoriai, dalyviai. Būtent tai leistų pasiekti kokybiškų, efektyvių vaiko ugdymo ir jam teikiamos pagalbos rezultatų, o bendradarbiavimo atmosfera kuria palankų specialiosios mokyklos įvaizdį visuomenėje.

Mokyklos klimatą lemia kolektyvo narių emocinis – psichologinis nusiteikimas, kuris atspindi asmeninius ir dalykinius tarpusavio santykius, jų vertybinę orientaciją, moralines normas ir interesus. Todėl buvo svarbu išsiaiškinti pedagogų nuomonę, kokie veiksniai lemia mokyklos klimatą. Respondentams buvo pateikti 8 teiginiai apibūdinantys mokyklos klimatą.

Pedagogai prie kiekvieno teiginio turėjo pažymėti atsakymą, labiausiai atspindintį jų mokyklos klimatą. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 12 lentelėje.

12 lentelė

Veiksniai, lemiantys mokyklos klimatą, (N=200), %

Kokie veiksniai lemia mokyklos klimatą?	Taip		Ne		Nežinau	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
Vadovavimo kokybė.	194	97,0	1	0,5	5	2,5
Pedagogų pasitenkinimas darbu.	196	98,0	1	0,5	3	1,5
Darbuotojų profesinė kompetencija.	191	95,5	5	2,5	4	2,0
Objektyvus pedagogų darbo vertinimas.	195	97,5	–	–	5	2,5
Darbuotojų asmeniniai ir dalykiniai santykiai.	192	96,0	2	1,0	6	3,0
Pedagogų amžius, išsilavinimas.	177	88,5	12	6,0	11	5,5
Darbo drausmė ir kontrolė.	182	91,0	10	5,0	8	4,0
Mokykloje susiklosčiusios tradicijos.	185	92,5	2	1,0	13	6,5

Didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad mokyklos klimatui labai svarbu *vadovavimo kokybė, pedagogų pasitenkinimas darbu* bei *objektyvus pedagogų darbo vertinimas*.

Interpretuojant tyrimo duomenis, būtų galima daryti prielaidą, kad nuo pedagogų savijautos bei požiūrio į darbą priklauso mokymo kokybė, bendravimas su mokiniais, gebėjimas dirbti efektyviai ir kūrybiškai. Taigi, mokyklos vadovams yra aktualu, kad mokytojai darbe jaustųsi saugiai ir gerai, nuolat tobulintųsi, tokiu būdu būtų plėtojama ir tobulinama pati mokykla, itin svarbu, kad mokykla galėtų išlikti ir efektyviai dirbti konkurencijos sąlygomis.

Norint išsiaiškinti vadovų bendravimą su pedagogais tyrime dalyvavusių respondentų buvo prašoma įvertinti ne tik bendradarbiavimą skatinančius motyvus, bet ir įvertinti bendradarbiavimo reikšmę. Respondentams buvo pateikta 10 teiginių, respondentai prie kiekvieno teiginio turėjo pažymėti jiems labiausiai tinkantį atsakymą. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 13 lentelėje.

13 lentelė

Vadovo bendravimas ir bendradarbiavimas su pedagogais, (N=200), %

Vadovavimas specialiajai mokyklai	Taip		Ne		Nežinau	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
Vadovas skatina pedagogų profesinį tobulėjimą.	193	96,5	3	1,5	4	2,0
Darbuotojai skatinami atsižvelgiant į jų pasiekimus ir kvalifikaciją, o ne į asmeninius ryšius.	170	85,0	20	10,0	10	5,0
Vyrauja vadovo ir pavaldinių tarpusavio pasitikėjimas.	183	91,5	12	6,0	5	2,5
Vadovas dalijasi informacija apie mokyklos veiklą.	187	93,5	10	5,0	3	1,5
Vadovo veiksmai dera su mokyklos vertybėmis.	185	92,5	7	3,5	8	4,0
Vadovas įtraukia pedagogus priimant sprendimus.	186	93,0	9	4,5	5	2,5
Vadovas palaiko darbuotojų iniciatyvas.	191	95,5	4	2,0	5	2,5
Vadovas toleruoja nuomonių įvairovę, ją skatina.	183	91,5	10	5,0	7	3,5
Vadovas kuria laisvumo ir atvirumo atmosferą.	177	88,5	19	9,5	4	2,0

Vadovas paskirsto įpareigojimus pagal darbuotojų kvalifikaciją.	178	89,0	11	5,5	11	5,5
---	-----	------	----	-----	----	-----

Iš 13 lentelėje pateikto respondentų atsakymų apibendrinimo matome, kad *vadovai skatina pedagogų profesinį tobulėjimą, vadovai palaiko darbuotojų iniciatyvas ir vadovai įtraukia pedagogus priimant sprendimus*. Dešimtadalis respondentų nepritarė teiginiui, kad *darbuotojai skatinami atsižvelgiant į jų pasiekimus ir kvalifikaciją, o ne į asmeninius ryšius*.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima daryti prielaidą, kad svarbiausia vadovo užduotis mokymosi proceso sukūrimas, kurio dėka visi organizacijos nariai gali produktyviai spręsti svarbias problemas ir tobulinti mokymosi meistriškumą. Mokymosi organizacijų vadovai pasižymi gebėjimu konceptualizuoti savo strategines išvalgas, kad jos taptų prieinamos visiems, atviros klausimams bei kritikai ir tobulinimui (Šavareikienė, Dubinas, 2003).

Specialioji mokykla turi tapti ne objektu, o veikėju su savo vertybėmis, tradicijomis, bendravimo ir bendradarbiavimo kultūra. Pirmoji sąlyga – glaudūs keturių partnerių: mokinio ir mokytojų, mokytojų ir tėvų, mokytojų ir vadovo, mokytojų ir kitų pedagogų ryšiai, todėl tyrimo metu buvo svarbu išsiaiškinti, kokie pedagogų ir moksleivių tarpusavio santykiai. Respondentams buvo pateikti 7 teiginiai, nusakantys pedagogų ir moksleivių bendravimą ir prašoma prie kiekvieno teiginio pažymėti jiems labiausiai tinkantį atsakymą. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 14 lentelėje.

14 lentelė

Pedagogų ir mokinių bendravimas, (N=200), %

Kurie iš šių teiginių geriausiai apibūdina pedagogų ir mokinių bendravimą Jūsų mokykloje?	Taip		Ne		Nežinau	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
Pedagogai geranoriški ir visada pasiruošę padėti mokiniams.	196	98,0	1	0,5	3	1,5
Pedagogai domisi mokinių poreikiais, tenkina juos.	193	96,5	2	1,0	5	2,5
Pedagogai daug dėmesio skiria mokinių socialiniams gebėjimams ugdyti.	196	98,0	1	0,5	3	1,5
Pedagogai ugdo mokinių savigarbą.	194	97,0	–	–	6	3,0
Mokiniai pasitiki pedagogais, gali laisvai bendrauti.	187	93,5	1	0,5	12	6,0
Mokiniai žino į ką kreiptis, kai nori išsakyti savo nuomonę vienu ar kitu mokyklos gyvenimo klausimu.	189	94,5	–	–	11	5,5
Pedagogai rūpinasi tinkamu mokinių tarpusavio bendravimu.	192	96,0	2	1,0	6	3,0

Didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad pedagogai *geranoriški ir visada pasiruošę padėti mokiniams, pedagogai ugdo mokinių savigarbą ir daug dėmesio skiria mokinių socialiniams gebėjimams ugdyti*.

Interpretuojant tyrimo duomenis, būtų galima daryti prielaidą, kad bendravimas ir bendradarbiavimas daro poveikį mokinių mokymosi sėkmei, išmokimui, vaiko sugebėjimų ir

visos jo asmenybės raidai, bei mokytojo pasitenkinimui savo darbu. Mokymo procese būtina vaikus mokyti ne tik bendrauti, bet ir bendradarbiauti, nes nieko nėra brangesnio ir reikšmingesnio už šiltą žmogišką ryšį su vaiku ir kiekvienu žmogumi (Butkienė, 1993).

Tėvai – pati gausiausia ir įtakingiausia su mokykla susijusi, arba vidinė, interesų grupė, kuri prisideda prie mokyklos įvaizdžio formavimo. Mokyklos darbo veiksmingumas labai priklauso nuo tėvų dalyvavimo jos veikloje (Želvys, 2003). Geranoriška šeimos ir pedagogų sąveika – viena pagrindinių sąlygų nulemiančių visuminio vaiko ugdymo sėkmę. Atliekant tyrimą buvo svarbu išsiaiškinti, tėvų ir pedagogų bendravimo ir bendradarbiavimo principus. Respondentams buvo pateikti 5 teiginiai, nusakantys pedagogų ir tėvų santykius ir prašoma prie kiekvieno teiginio pažymėti jiems labiausiai tinkantį atsakymą. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 15 lentelėje.

15 lentelė

Tėvų ir pedagogų bendravimas, (N=200), %

Kurie iš šių teiginių geriausia apibūdina tėvų ir pedagogų bendravimą Jūsų mokykloje?	Taip		Ne		Nežinau	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
Vyrauja tėvų ir pedagogų savitarpio pagarba ir pasitikėjimas vieni kitais.	195	97,5	2	1,0	3	1,5
Tėvai domisi vaiko pasiekimais ir pažanga.	191	95,5	4	2,0	5	2,5
Tėvams prieinama, aiški ir išsami informacija apie įvairius mokyklos aspektus.	192	96,0	1	0,5	7	3,5
Tėvai aktyviai dalyvauja mokyklos ir klasės veikloje.	158	79,0	32	16,0	10	5,0
Tėvai yra pagalbininkai vaiko ugdyme.	172	86,0	17	8,5	11	5,5

Iš 15 lentelėje pateikto respondentų atsakymų apibendrinimo matome, kad *vyrauja tėvų ir pedagogų savitarpio pagarba ir pasitikėjimas vieni kitais, tėvams prieinama, aiški ir išsami informacija apie įvairius mokyklos aspektus* bei *tėvai domisi vaiko pasiekimais ir pažanga*. Mažiausiai tyrime dalyvavę respondentai akcentavo *aktyvų tėvų dalyvavimą mokyklos ir klasės veikloje*.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima daryti prielaidą, kad patys tėvai nenoriai dalyvauja mokyklos veikloje. Tėvų dalyvavimo mokyklos bendruomenės gyvenime svarba akcentuojama ir Valstybinės švietimo strategijos 2003 – 2012 metų nuostatose. Pabrėžiamas tėvų skatinimas dalyvauti mokyklos veikloje, aktyvių mokinių tėvų įtraukimas į mokyklos valdymą, mokyklos ir tėvų bendradarbiavimo plėtimas, siekiant bendrų tikslų, mokinių tėvų švietimas.³

³ LR Vyriausybės nutarimas (2005). Dėl valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatų įgyvendinimo programos patvirtinimo. *Valstybės žinios*, Nr. 12-391.

Respondentams buvo pateikti 6 teiginiai, nusakantys pagalbą moksleiviams ir prašoma prie kiekvieno teiginio pažymėti labiausiai tinkantį jų mokyklai atsakymą. Gauti tyrimo duomenys pateikiami 16 lentelėje.

16 lentelė

Pagalba moksleiviams (N=200), %

Kokią pagalbą teikiate moksleiviams?	Nuolat		Kartais		Niekada	
	(N)	%	(N)	%	(N)	%
Mokiniai ugdomi vertybines nuostatas, pasitikėjimą savimi, savigarbą.	151	75,5	43	21,5	6	3,0
Pagalbą mokiniui teikia specialistai pagal individualius specialiuosius ugdymosi poreikius.	173	86,5	22	11,0	5	2,5
Tenkinami moksleivių saviugdos ir saviraiškos poreikiai (renginiai, akcijos).	185	92,5	8	4,0	7	3,5
Sistemiškai fiksuojami moksleivių ugdymosi pasiekimai ir pažanga.	156	78,0	38	19,0	6	3,0
Ugdomi mokinio socialiniai įgūdžiai ir integracija į visuomenę (išvykos, renginiai ir kt.).	182	91,0	11	5,5	7	3,5
Mokykla vykdo moksleivių profesinio švietimo programą, padeda pasirinkti profesiją ir pasiręgti jos mokymui.	157	78,5	37	18,5	6	3,0

Iš 16 lentelėje pateikto respondentų atsakymų apibendrinimo matome, kad labiausiai *tenkinami moksleivių saviugdos ir saviraiškos poreikiai (renginiai, akcijos)* ir *ugdomi mokinio socialiniai įgūdžiai ir integracija į visuomenę (išvykos, renginiai ir kt.)*. Daugiau nei penktadalis respondentų teigė, kad kartais *mokiniai ugdomi vertybines nuostatas, pasitikėjimą savimi, savigarbą*.

Interpretuojant tyrimo duomenis, būtų galima daryti prielaidą, kad rengiant neįgaliuosius gyvenimui, bendrųjų gebėjimų ugdymas turėtų būti neatskiriama įprastinio mokomojo turinio dalis. Tokio ugdymo tikslas yra skatinti moksleivių pasitikėjimą savimi, ugdyti gebėjimą ryžtingai spręsti problemas, dirbti komandoje ir bendradarbiauti su atskirais žmonėmis, planuoti savo laiką ir t.t. Svarbu, jog moksleiviai sugebėtų pritaikyti jau turimus įgūdžius naujose srityse ir situacijose. Pedagogai, dirbantys su specialiuųjų poreikių asmenimis, turėtų padėti jiems šiame socializacijos procese (Bilotaitė, 2005).

Empirinės dalies išvados

Pedagogų nuomone, įvaizdis svarbus specialiajai mokyklai, jis priklauso nuo mokykloje dirbančio personalo, mažiau mokyklos įvaizdį pedagogai sieja su mokymo kokybe.

Visuomenė, pedagogų teigimu, specialiąsias mokyklas vertina palankiai, nes mano, kad specialiojoje mokykloje geriau tenkinami moksleivių specialieji ugdymosi poreikiai.

Apklauskos rezultatai atskleidė, kad teigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį lemia pedagogų, tėvų ir moksleivių bendradarbiavimas, mokyklos ryšiai su visuomene, kitomis ugdymo įstaigomis, mokytojų ir moksleivių tarpusavio santykiai bei specialistų kvalifikacija, patirtis. Neigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį, pedagogų nuomone, formuoja informacijos apie specialiąsias mokyklas stoka, nepalanki švietimo politika specialiųjų mokyklų atžvilgiu.

Tyrimo rezultatai parodė, kad specialiosiose mokyklose vyrauja tėvų ir pedagogų savitarpio pagarba ir pasitikėjimas vieni kitais, tėvams prieinama, aiški ir išsami informacija apie įvairius mokyklos aspektus, tėvai domisi vaiko pasiekimais ir pažanga.

Moksleivių darbų parodos, jų dalyvavimas miesto moksleivių renginiuose, bendradarbiavimas su kitomis specialiosiomis mokyklomis ir mokyklos inicijuojami susitikimai, renginiai su vietos bendruomene, pedagogų nuomone, turi didžiausią poveikį mokyklos įvaizdžio kūrimui.

Empirinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad specialiosiose mokyklose bendravimas ir bendradarbiavimas grindžiamas geranoriškumo, pagarbos, pasitikėjimo, solidarumo principais, vadovų, pedagogų, specialistų, tėvų ir mokinių aktyviu bendravimu ir bendradarbiavimu, mokyklose geri mokinių ir mokytojų santykiai, mokytojai gerai pažįsta mokinius, juos supranta.

Didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad mokyklos klimatui labai svarbu vadovavimo kokybė, pedagogų pasitenkinimas darbu bei objektyvus pedagogų darbo vertinimas.

Išvados

1. Mokslinės literatūros analizė parodė, kad organizacijos įvaizdis kuriamas per organizacijos kultūrą. Organizacijos kultūra yra labai reikšmingas kiekvienos organizacijos veiklos elementas – tai vertybių, įsitikinimų, lūkesčių, normų, elgesio, reikšmių ir simbolių sistema, kuri organizuoja ir integruoja kartu dirbančius žmones bei sukuria tam tikrą klimatą organizacijoje. Labai svarbu, kokioje aplinkoje vaikas mokosi ir kaip joje jaučiasi. Mokymosi aplinka yra sociokultūrinė ugdymo institucijos erdvė, kurioje vyksta įvairiapusis vaiko ugdymas ir jo saviugdų procesas. Specialiosios mokyklos kultūra kuriama bei plėtojama mokyklos bendruomenės nariams bendraujant ir bendradarbiaujant tarpusavyje. Juo suprantamesnė, priimtinesnė ir visus telkianti mokyklos kultūra, juo sėkmingiau ir darniau mokykla eis idealų ir norimų tikslų link.

2. Didžioji dalis tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad teigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį lemia pedagogų, tėvų ir mokinių bendradarbiavimas, mokyklos ryšiai su visuomene, kitomis ugdymo įstaigomis, mokytojų ir mokinių tarpusavio santykiai bei specialistų kvalifikacija, patirtis. Mažiausiai respondentai akcentavo specialistų kompetencijos stoką, kaip neigiamą specialiosios mokyklos įvaizdžio kūrimo veiksnį. Moksleivių darbų parodos, jų dalyvavimas miesto moksleivių renginiuose ir mokyklos inicijuojami susitikimai, renginiai su vietos bendruomene turi didžiausią poveikį mokyklos įvaizdžio formavimui. Mažiau dėmesio skiriama kitoms visuomenei informavimo priemonėms (informacijai mokyklos, miesto laikraštyje ir kt.).

3. Tyrimo rezultatai parodė, kad specialiosioms mokykloms svarbios vertybinės nuostatos kaip gerumas, pagalba ir domėjimasis kitais, atjauta ir dorumas. Daugumos pedagogų nuomone, mokyklos tradicijos padeda kurti šiltesnius tarpusavio santykius bei paskatina komandinį darbą, bendradarbiavimą. Nedidelės dalies pedagogų nuomone, tradiciniai mokyklos renginiai padeda atspindėti mokyklos kultūrą ir svarbūs specialiosios mokyklos įvaizdžiui visuomenėje, keli pedagogai didžiausią tradicinių renginių vertę išvelgia mokinių saviraiškos bei socialinių gebėjimų ugdymui.

4. Pedagogų nuomone, specialiųjų mokyklų klimatas geras: dauguma tyrime dalyvavusių respondentų teigė, kad pedagogų kolektyvas draugiškas; bendravimas ir bendradarbiavimas mokyklose grindžiamas geranoriškumo, pagarbos, pasitikėjimo, solidarumo principais. Specialiosios mokyklos veikla grindžiama vadovų, pedagogų, specialistų, tėvų ir mokinių aktyviu bendravimu ir bendradarbiavimu ir mokykloje geri mokinių ir mokytojų santykiai, mokytojai gerai pažįsta mokinius, juos supranta. Respondentų nuomone mokyklos klimatui labai svarbu vadovavimo kokybė, pedagogų pasitenkinimas darbu bei objektyvus pedagogų darbo vertinimas.

5. Tyrimo metu kelta hipotezė: tikėtina, kad specialiosios mokyklos įvaizdį formuoja organizacijos kultūra ir klimatas, bendruomenės narių (pedagogų, vadovų, moksleivių ir tėvų) santykiai grįsti bendravimu ir bendradarbiavimu, mokyklos vertybės, tradicijos ir ryšių su visuomene sąveika pasitvirtino. Šis rezultatas liudija tiek apie tyrimo teorinį, tiek ir apie kiekybinį tyrimo validumą.

Literatūra

1. Augis, R. ir kt. (Red.). (1993). *Psichologijos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
2. Aksinavičiūtė, S., Šaparnis, G. (2006). Visuomenės informavimo priemonių įtaka gimnazijų įvaizdžiui. *Socialiniai tyrimai*, 2(8), 5-13.
3. Arbačiauskas (1996). *Atestacija. Vadyba. Ugdymo filosofija: bendrojo ugdymo įstaigų vadovams*. Vilnius: Leidybos centras.
4. Bagdonienė, L., Sližienė, G. (2002). Ryšių marketingas – šiuolaikinės paslaugų organizacijos naujoji veiklos filosofija. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 23, 15.
5. Banytė, J. (1997). Įvaizdis – ne kaklaraištis, kasdien nekeisi. *Vadovo pasaulis*, 12(14), 33.
6. Butkienė, G. (1993). *Mokykime bendradarbiauti*. Vilnius: Alma littera.
7. Bilotaitė, V. (2005). *Ugdymo turinio analizė neįgaliųjų socialinio dalyvavimo aspektu: vadovėlių tekstų bei paveikslėlių interpretavimas klasėje*. (Nepublikuotas magistro darbas, Šiaulių universitetas, 2005).
8. Boot, T., Ainscow, M., Black-Hawkins, K., Shaw, L., Vaughan, M. (2000). *Index for Inclusion. Developing Learning in Participation and Schools*. Bristol: CSIE.
9. Brassington, F., Pettitt, S. (2000). *Principles of Marketing*. London: Pitman Publishing.
10. Broom, L., Bonjean, Ch. M., Broom D. H. (1992), *Sociologija: esminiai tekstai ir pavyzdžiai*. Kaunas: Technologija.
11. Ciemnolonskytė, E. (2004). VŠĮ Šiaulių universiteto mokslo ir technologijų parko įvaizdžio kūrimas. *Verslas, ekonomika ir vadyba*, 14, 183.
12. Coleman M., Earley P. (2005). *Leadership and management in education: cultures, change and context*. Oxford: University Press.
13. Čeikauskienė, M. (1997). *Reklama ir organizacijos įvaizdis*. Vilnius: Alma littera.
14. Dalin, P., Hans-Gunter, R., Bab, Kleekamp. (1999). *Mokyklos kultūros kaita*. Vilnius: Tyto alba.
15. Dettmer, P., Dyck, N., Thurson, L.P. (1999). *Consultation, Collaboration, and Teamwork for Students with Special Needs*. Boston: Allyn & Bacon.
16. Dobranskienė, R. (2004). *Mokyklos bendruomenės vadyba*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
17. Drūteikienė, G. (2003). Organizacijos įvaizdžio ekonominė funkcija. *Ekonomika*, 62, 56-59.
18. Drūteikienė, G. (2003). *Organizacijos įvaizdžio kūrimo procesas ir jo vadyba*. (nepublikuota daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2003).

19. Drūteikienė, G. (2004). Organizacijos įvaizdis ir reputacija: sąvokų konceptualizavimo problema. *Informacijos mokslai*, 28, 53-59.
20. Dunst, C. J., Trivette, C. M., Deal, A. G. (1996). *Enabling and Empowering Families: Principles and Guidelines for Practice*. Cambridge: Brookline Books.
21. Dukynaitė, R. (2002). Bendruomenės kūrimo gimnazijoje problemos. *Pedagogika*, 60, 88-93.
22. Elijošienė, I. (1998). Vaikai, turintys intelekto sutrikimų. *Specialiųjų poreikių vaikai*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
23. Everard, B., Morris, G. (1997). *Efektyvus mokyklos valdymas*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
24. Fullan, M. (1999). *The New Meaning of Educational Change*. London: Cassell Educational Limited.
25. Fomrun, Ch. J; Foss Ch. (2001). How Much is a Corporate Worth? *The Reputation Quotient*. Part 2.
26. Gailienė, I. (2001). Atstumtieji klasėje: situacijos bendrojo lavinimo mokykloje analizė. *Pedagogika*, 54(37), 65-70.
27. Galkienė, A. (2003). *Pedagoginė sąveika integruoto ugdymo sąlygomis*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
28. Gegužienė, V. (2003). *Viešieji ryšiai*. Vilnius: Alma littera.
29. Gudonis, V., Novogrodskienė, E. (2000). Visuomenės požiūris į neįgaliuosius suaugusiuosius ir specialiųjų poreikių vaikus. *Specialusis ugdymas*, 3, 50-62.
30. Giuseppe, C. (2003). *Handbook of the Sociology of the Military*. Italy: Italian Interuniversity Centre of Historical and Military Studies.
31. Guščinskienė, J. (2000). *Organizacijų sociologija*. Kaunas: Technologija.
32. Guščinskienė, J. (2002). *Organizacijų sociologija*. Kaunas: Kauno Technologijos universitetas.
33. Hegarty, S. (2000). Integration in Europe – The centemporary Challenge. In: Rodrigues, D. (ed.). *School and Integration in Europe: Values and Prasticies*. Lisboa: SPCE.
34. Holst, J. (1997). Supporting change in schools. *Britisch Journal of Special Education*, 24(2), 76-79.
35. Hoover-Dempsey, K., Sandler, H. (1997). Why do Parents Become Involved in their Children's Education. *Review of Educational Research*, 67(1), 3-42.
36. Jazdauskaitė, V. (2004). Organizacijos įvaizdis. *Vadovo pasaulis*, 7, 9.
37. Jucevičienė, P., Poškienė, A., Kudirkaitė, L. ir kt. (2000). *Universiteto kultūra ir jos tyrimas*. Kaunas: Technologija.
38. Jucevičius, R., Jucevičienė, P., Jankūnaitė, B., Cibulskas, B. (2003). *Mokyklos strategija: strateginio vystymosi vadovas*. Kaunas: Žinių visuomenės institutas.

39. Juodaitytė, A. (2007). *Socializacija ir ugdymas vaikystėje: vadovėlis*. Vilnius: Petro ofsetas.
40. Juodaitytė, A., Martišauskienė, D. (2007). Darželio-mokyklos bendruomenės dalyvavimas kuriant organizacijos kultūrą: sąlygos ir galimybės. *Pedagogika*, 88, 19-24.
41. Kaffemanienė, I. (2004). Šiuolaikinės mokyklos klimatas ir jo veiksniai. *Specialusis ugdymas*, 1(10), 49–66.
42. Keinys, S. (Red.). (1993). *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
43. Kontautienė, R. (2006). *Bendradarbiavimo sistema ir jos valdymas mokykloje: studijų knyga*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
44. Krasauskaitė, S. (2004). Įmonės įvaizdžio modelis. *Reklamos ir marketingo idėjos*, 1, 5-7.
45. Kudokienė, N., Juodaitytė, A. (2005). Mokyklos, kaip besimokančios organizacijos, formavimosi tendencijos. *Jaunųjų mokslininkų darbai*, 1(5), 34-42.
46. LR švietimo įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, Nr. 63-2853.
47. LR Specialiojo ugdymo įstatymas (1998). *Valstybės žinios*, Nr. 115-3228.
48. LR Vyriausybės nutarimas (2005). Dėl valstybinės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatų įgyvendinimo programos patvirtinimo. *Valstybės žinios*, Nr. 12-391.
49. Lukšienė, M. (2000). *Jungtys*. Vilnius: Alma littera.
50. Mamedaitytė, S. (2003). *Ryšiai su visuomene*. Vilnius: Lietuvos Teisės Universitetas.
51. Marčinskas, A., Gudonienė, V., Drūteikienė, G. (2007). Aukštojo mokslo institucijų įvaizdis: šališki veiksniai. *Informacijos mokslai*, 40, 8-11.
52. Matkevičienė, R. (2000). Postmodernioji organizacija: ryšiai su visuomene. *Informacijos mokslai*, 13, 71-79.
53. Matkevičienė, R. (2005). *Ryšiai su visuomene*. Vilnius: Alma littera.
54. Miltenienė, L. (2005). *Bendradarbiavimo modelio konstravimas tenkinant specialiuosius ugdymosi poreikius*. (Nepublikuota daktaro disertacija, Šiaulių universitetas, 2005).
55. Nefas, S. (2001). Mokyklos bendruomenės svarba vietos bendruomenėje. *8 tarptautinė mokslinė konferencija* (p. 102-112). Vilnius.
56. Neverauskas, B. (2000). *Vadybos pagrindai: mokomoji knyga*. Kaunas: Technologija.
57. Ozolaitė, V. (2002). Specialiosios (sutrikusio intelekto vaikams) mokyklos pokyčiai vykdant švietimo reformą. *Specialusis ugdymas*, 2(7), 113-122.
58. Palidauskaitė, J. (2001). *Viešojo administravimo etika*. Vadovėlis. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
59. Palujanskienė, A., Uzdila, J. V. (2004). Agresija ir konfliktai mokykloje. *Pedagogika*, 73(14), 124-127.

60. Pranulis, V., Pajuodis, A., Urbonavičius, S., Virvilaitė, R. (2000). *Marketingas*. Vilnius: UAB The Baltic Presa.
61. Paulienė, R. (2005). *Įmonės įvaizdžio samprata ir formavimo ypatybės*. <http://www.komunikacija.lt/pranesimai/straipsn1.htm> (žiūrėta 2010-05-14).
62. Preikštienė, L. (2003). Kuo organizacijos kultūra svarbi jūsų įmonei. *Karjera ir vadyba*, 44, 1-3.
63. Pruskus, V. (2004). *Sociologija: teorija ir praktika*. Vilniaus teisės ir verslo kolegija.
64. Ragaišytė, R. (2008). *Bendrojo lavinimo mokyklos kultūra: pedagoginių darbuotojų socializacijos diskursas*. (Nepublikuotas magistro darbas, Vilniaus pedagoginis universitetas, 2008).
65. Ramanauskienė, J. (2007). *Planavimo ir organizavimo teorija*. Mokomoji knyga. Kaunas: Lietuvos žemės ūkio universitetas.
66. Redding, S. (2000). *Parent's and Learning*. Brussels: International Academy of Education.
67. Rekašiūtė-Balsienė, R. (2005). Verslo organizacijų klimato įvertinimo galimybės. *Psichologija*, 31 (65), 86-100.
68. Ruškus, J., Merkys, G. (1999). Socialinių specialiojo pedagogo nuostatų profesinės veiklos atžvilgiu struktūra. *Ugdymo psichologija*, 2(2), 29-37.
69. Ruškus, J. (2000). *Specialiojo pedagogo socialinių nuostatų, pedagoginės sąveikos ir mokyklinės socializacijos ryšys*. (Nepublikuota daktaro disertacija, Šiaulių universitetas, 2000).
70. Ruškus, J. (2002). *Negalės fenomenas. Monografija*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
71. Ruškus, J. (2003). Specialiųjų poreikių vaikų ugdymo metodologija: modeliai, metodai, kontekstai, pokyčiai, kryptingumas. J. Ambrukaitis (Sud. ir ats. red.) *Specialiojo ugdymo pagrindai* (p. 131-134). Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
72. Ruzgienė, A., Petružienė, S. (2005). *Vaikas ir aplinka*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
73. Robbins, S. P. (2006). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
74. Rikčiūnas A. (2002). *Organizacijos ryšių sistema metodinė priemonė*. Kaunas: Technologija.
75. Senge, P., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. (2000). *Schools that learn. A Fifth Discipline Field book for Parents, Educators and Everyone Who Cares about Education*. New York; Doubleday.
76. Survutaitė D. (2000). *Visuomenės ir pradžios mokyklos santykiai Lietuvoje 1918-1940 metais*. (Nepublikuota daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2000).
77. Simonaitienė, B. (2003). *Mokykla – besimokanti organizacija*. Kaunas: Technologija.

78. Skirpstaitė, I., Petkūnienė, D. (2007). Mokyklos kaip organizacijos įvaizdžio formavimas. *Proaktyvus mokymasis*. Mokomoji medžiaga (p. 419–459). Vilnius: Mokytojų kompetencijos centras.
79. Stephen, P. R. (2003). *Organizacijos elgsenos pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
80. Steponavičienė, E. (2003). *Pradinės mokyklos vaidmuo ugdant ateities žmogų*. http://www.gimtasiszodis.lt/steponav_03_6.htm (žiūrėta 2010-09-11).
81. Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
82. Šavareikienė, I., Dubinas, V. (2003). *Integruota vadybos proceso motyvacija*. Kaunas: Technologija.
83. Šimanskienė, L. (2002). *Organizacijos kultūros formavimas*. Monografija. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
84. Šimanskienė, L. (2008). *Organizacinės kultūros poveikis organizacijų valdymui*. http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:eF_p76 (žiūrėta 2010-07-14).
85. Targamadžė, V. (1999). *Bendrojo lavinimo mokykla: mokinių edukacinio stimuliavimo aspektas*. Monografija Kaunas: Technologija.
86. Targamadžė, V. (2006). *Konfliktų kontūrų brėžimas: ugdymo realybės kontekstas*. Vilnius: Pedagoginis universitetas.
87. Turnbull, A. P., Turnbull, H.R., Wheat, K. (1992). Assumptions About Parental Participation: A Legislative History. *Exceptional Education Quarterly*, 3(2), 1-8.
88. *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All*. (2005). United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. France: UNESCO.
89. Vaičekauskaitė, R. (2000). Vaiko su negalia socializacijos ypatumai. *Pedagogika*, 45, 128-135.
90. Vanagas, P. (2004). *Visuotinė kokybės vadyba*. Kaunas: Technologija.
91. Videika, D. (2004). Kaip suformuoti teigiamą mokyklos įvaizdį? *Dialogas*, 14(607), 8.
92. Virvilaitė, R. (1997). *Marketingas: mokomoji knyga*. Kaunas: Technologija.
93. Želvys, R. (2001). *Švietimo vadybos pagrindai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
94. Želvys, R. (2003). *Švietimo organizacijų vadyba*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

SPECIAL SCHOOL IMAGE PROBLEM: ORGANIZATION'S CULTURE AND CLIMATE ASPECTS

Summary

The theoretical specific school's image problem analysis revealed that organizational image is created through the organization's culture. Organization culture is a very important element in every organization – the values, beliefs, expectations, norms, behavior, values and symbols of a system that organizes and integrates the people who work together and create a climate for the organization.

The hypothesis that the specific shape the image of the school organizational culture and climate, that is, a number of factors – the school's values and traditions, the school community (teachers, managers, schoolchildren and parents) for communication, cooperation and communication with the public schools – interaction. The study was conducted in 11 special schools, special schools surveyed 200 teachers.

Empirical part of the thesis analyses attitudes of educators towards problems of special school image, aspects of culture and climate of schools, psychological atmosphere of schools, communication and cooperation.

Basic *conclusions* of the empirical research:

1. Special school image is determined by cooperation of educators, parents and schoolchildren, school's public relations as well as its relations with other educational institutions, relationships between teachers and schoolchildren, qualification and experience of specialists. Educators paid the least attention to the lack of an expertise of specialists as a negative factor for special school image.

2. Educators believe that society has positive attitude towards special schools. Special schools answer special needs of education, self-education and self-expression of schoolchildren, develop their social skills and integration into society. Majority of educators who participated in the research maintained that expositions of students' works, their participation in the events of a city schools and meetings organized by special schools, events involving local community make the biggest influence on an image of special schools.

3. Teachers, special schools, a good atmosphere: the majority of respondents to the survey said that teacher-friendly team, communication and cooperation between schools based on the goodwill, respect, trust, and solidarity. School teachers' view on the climate is very important to the quality of leadership, teacher job satisfaction and objective assessment of teachers' work.

Keywords: special school, image, culture, climate, psychological atmosphere, communication and cooperation.

PRIEDAI

Gerbiami pedagogai,

Šios apklausos tikslas – ištirti specialiųjų mokyklų įvaizdį organizacijos kultūros ir klimato aspektu.

JŪSŲ NUOMONĖ LABAI SVARBI! Todėl prašome atsakyti į VISUS, anketoje pateiktus klausimus.

Anketa **ANONIMINĖ**, vardo ir pavardės rašyti nereikia.

Skelbsime tik **apibendrintus** duomenis.

Jūsų nuomonę atitinkantį atsakymą žymėkite taip: arba įrašykite savo variantą.

Mokyklos įvaizdis**1. Kaip suprantate sąvoką organizacijos (mokyklos) įvaizdis?**

Ar sutinkate, kad organizacijos (mokyklos) įvaizdis –...?	Sutinku	Nesutinku	Nežinau, neturiu nuomonės
<...> tai organizacijos vertybės ir normos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<...> priklauso nuo vadovavimo organizacijai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<...> kuriamas visų organizacijos narių pastangomis, reikalinga nuolatinė, planinga, nuosekli veikla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<...> yra tai, kaip aplinka suvokia ir vertina organizaciją.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<...> yra tai, kaip organizacija save sąmoningai ar atsitiktinai pristato.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)			

2. Ar specialiajai mokyklai aktuali įvaizdžio problema?

Teiginiai	Sutinku	Nesutinku	Nežinau, neturiu nuomonės
Taip, leisdami vaiką į mokyklą, tėvai domisi mokyklos įvaizdžiu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taip, nes mokyklos dydis, struktūra, veikla yra pagrindiniai veiksniai, į kuriuos kreipia dėmesį visuomenė susikurdama nuomonę apie mokyklą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ne, nes mokyklos įvaizdis nesusijęs su mokymo kokybe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taip, nes įvaizdis parodo realią mokyklos veiklą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taip, nes įvaizdis priklauso nuo mokykloje dirbančio personalo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)			

3. Kaip specialiąsias mokyklas vertina visuomenė?

Teiginiai	Sutinku	Nesutinku	Nežinau, neturiu nuomonės
Palankiai, nes mano, kad specialiojoje mokykloje moksleiviai jaučiasi saugūs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nepalankiai, nes mano, kad specialiojoje mokykloje moksleiviai patiria socialinę atskirtį.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palankiai, nes mano, kad specialiojoje mokykloje moksleiviai įgyja daugiau žinių.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palankiai, nes mano, kad specialiojoje mokykloje geriau tenkinami moksleivių specialieji ugdymosi poreikiai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nepalankiai, nes mano, kad specialiojoje mokykloje neišugdomi moksleivių socialiniai gebėjimai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)			

4. Kokie veiksniai lemia specialiosios mokyklos įvaizdį?

Teiginiai	Taip	Ne	Iš dalies	Nežinau
Moksleivių ugdymosi pasiekimai ir pažanga.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moksleivių elgsena viešumoje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Specialistų kvalifikacija, patirtis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokytojų ir moksleivių tarpusavio santykiai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogų, tėvų ir moksleivių bendradarbiavimas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogų tarpusavio santykiai, komandinis darbas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vadovavimo specialiajai mokyklai kokybė.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokyklos reklama.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokyklos ryšiai su visuomene, kitomis ugdymo įstaigomis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)				

5. Kokie veiksniai formuoja neigiamą specialiosios mokyklos įvaizdį?

Teiginiai	Taip	Ne	Iš dalies	Nežinau
Susiformavusi neigiama visuomenės nuostata apie specialiąsias mokyklas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nepalanki švietimo politika specialiųjų mokyklų atžvilgiu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nepakankama mokyklos reklama.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nepakankami mokyklos ryšiai su visuomene, kitomis ugdymo įstaigomis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informacijos apie specialiąsias mokyklas stoka.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogų ir tėvų bendravimo ir bendradarbiavimo stoka.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogų kompetencijos stoka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Specialistų trūkumas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nepalankus mokyklos vidaus klimatas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)				

Viešieji ryšiai

6. Kuri iš žemiau pateiktų mokyklos veiklų daro poveikį mokyklos įvaizdžiui ?

Teiginiai	Taip	Ne	Iš dalies	Nežinau
Bendradarbiavimas su bendrojo lavinimo mokyklomis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bendradarbiavimas su kitomis specialiosiomis mokyklomis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokinių darbų parodos, jų dalyvavimas miesto moksleivių renginiuose	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokyklos inicijuojami susitikimai, renginiai su vietos bendruomene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryšiai su socialiniais partneriais (vaiko teisių apsaugos tarnyba, teisėsauga ir kt.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokyklos bendradarbiavimas su miesto aukštųjų mokyklų dėstytojais ir studentais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)				

7. Kaip Jūsų mokykla pateikia informaciją tėvams, visuomenei apie savo veiklą, vertybes, mokinių pasiekimus?

Teiginiai	Taip	Ne	Nežinau
Informacija interneto tinklapyje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informacija mokyklos laikraštyje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informacija miesto, rajono laikraštyje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informacija mokyklos stenduose.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informaciniai bukletai, atmintinės.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokykloje organizuojami seminarai, konferencijos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogų, mokinių dalyvavimas miesto, šalies ir tarptautiniuose projektuose, renginiuose ir kt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moksleivių darbų parodos, koncertai ir kt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)			

8. Kaip manote, kuo naudinga specialiajai mokyklai bendradarbiauti su kitomis švietimo įstaigomis?

Teiginiai	Taip	Ne	Iš dalies	Nežinau
Mokyklos veiklos tobulinimas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogai dalijasi patirtimi, naujovėmis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ugdomi moksleivių socialiniai gebėjimai, integracija į visuomenę.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokykla pateikia informaciją visuomenei apie savo veiklą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)				

Mokyklos vertybės

9. Kokiomis vertybėmis grindžiama Jūsų mokyklos veikla?

Išsakykite savo nuomonę žemiau pateiktus teiginius vertindami 5 balų sistema: 5 – dominuoja, 1 – nebūdinga.

Teiginiai	1	2	3	4	5
Tolerancijos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atsakomybės.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lygybės.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kūrybiškumo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dorumo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gerumo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pagalbos ir domėjimosi kitais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meilės ir pagarbos žmogui.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iniciatyvumo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atjautos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Savigarbos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)					

Tradicijos ir ritualai Jūsų mokykloje

10. Kokios tradicijos susiklosčiusios Jūsų ugdymo įstaigoje? (atsakymą įrašykite).....

11. Kaip šios tradicijos veikia Jūsų įstaigos klimatą, bendruomenės santykius, mokyklos įvaizdį?(atsakymą įrašykite).....

Psichologinė atmosfera mokykloje

12. Įvertinkite psichologinę atmosferą pedagogų kolektyve. Kuo labiau kuris nors poros žodis atitinka mokyklos atmosferą, tuo arčiau jo padėkite × skalėje nuo 1 iki 8.

Teiginiai	1	2	3	4	5	6	7	8	Teiginiai
Draugiškumas									Priešiškumas
Sutarimas									Nesutarimas
Pasitenkinimas									Nepasitenkinimas
Produktyvumas									Neproduktyvumas
Šiluma									Šaltumas
Bendradarbiavimas									Nesuderinamumas
Tarpusavio palaikymas									Negeranoriškumas
Susidomėjimas									Abejingumas
Užimtumas									Nuobodumas
Sėkmė									Nesėkmė

13. Kaip manote, kokie bendruomenės santykiai formuoja mokyklos įvaizdį?

Ar tai būdinga Jūsų mokyklai?	Taip	Ne	Iš dalies	Nežinau
Mokyklos veikla grindžiama vadovų, pedagogų, specialistų, tėvų ir mokinių aktyviu bendravimu ir bendradarbiavimu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bendravimas ir bendradarbiavimas mokykloje grindžiamas geranoriškumo, pagarbos, pasitikėjimo, solidarumo principais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogų, specialistų, tėvų tarpusavio palaikymas ir pagalba yra įprastas reiškinys.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogams aiški tiek jų asmeninė, tiek kolegų atsakomybė.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palankų emocinį klimatą kuria pedagogų, mokinių, tėvų tarpusavio pagarba, susitarimų laikymasis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vadovų santykiai su mokyklos darbuotojais, mokiniais, jų tėvais grindžiami savitarpio susitarimais ir supratimu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokykloje geri mokinių ir mokytojų santykiai, mokytojai gerai pažįsta mokinius, juos supranta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pripažįstamas kiekvienas bendruomenės narys, sudaryta galimybių jo asmens tobulėjimui ir saviraiškai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)				

14. Kokie veiksniai lemia mokyklos klimatą?

Teiginiai	Taip	Ne	Iš dalies	Nežinau
Vadovavimo kokybė.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogų pasitenkinimas darbu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbuotojų profesinė kompetencija.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Objektyvus pedagogų darbo vertinimas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbuotojų asmeniniai ir dalykiniai santykiai.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogų amžius, išsilavinimas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbo drausmė ir kontrolė.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokykloje susiklosčiusios tradicijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą rašykite)				

Bendravimas ir bendradarbiavimas.

15. Vadovavimas specialiajai mokyklai, vadovų ryšys su pedagogais

Ar tai būdinga Jūsų mokyklai?	Taip	Ne	Iš dalies	Nežinau
Vadovas skatina pedagogų profesinį tobulėjimą	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbuotojai skatinami atsižvelgiant į jų pasiekimus ir kvalifikaciją, o ne į asmeninius ryšius.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vyrauja vadovo ir pavaldinių tarpusavio pasitikėjimas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vadovas dalijasi informacija apie mokyklos veiklą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vadovo veiksmai dera su mokyklos vertybėmis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vadovas įtraukia pedagogus priimant sprendimus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vadovas palaiko darbuotojų iniciatyvas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vadovas toleruoja nuomonių įvairovę, ją skatina.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vadovas kuria laisvumo ir atvirumo atmosferą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vadovas paskirsto įpareigojimus pagal darbuotojų kvalifikaciją.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite).				

16. Kurie iš šių teiginių geriausiai apibūdina pedagogų ir mokinių bendravimą Jūsų mokykloje?

Teiginiai	Taip	Ne	Iš dalies	Nežinau
Pedagogai geranoriški ir visada pasiruošę padėti mokiniams.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogai domisi mokinių poreikiais, tenkina juos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogai daug dėmesio skiria mokinių socialiniams gebėjimams ugdyti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogai ugdo mokinių savigarbą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokiniai pasitiki pedagogais, gali laisvai bendrauti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokiniai žino į ką kreiptis, kai nori išsakyti savo nuomonę vienu ar kitu mokyklos gyvenimo klausimu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedagogai rūpinasi tinkamu mokinių tarpusavio bendravimu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)				

17. Kurie iš šių teiginių geriausiai apibūdina tėvų ir pedagogų bendravimą Jūsų mokykloje?

Teiginiai	Taip	Ne	Iš dalies	Nežinau
Vyrauja tėvų ir pedagogų savitarpio pagarba ir pasitikėjimas vieni kitais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tėvai domisi vaiko pasiekimais ir pažanga.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tėvams prieinama, aiški ir išsami informacija apie įvairius mokyklos aspektus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tėvai aktyviai dalyvauja mokyklos ir klasės veikloje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tėvai yra pagalbininkai vaiko ugdyme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)				

Pagalba moksleiviui

18. Kokią pagalbą teikiate moksleiviams ?

Teiginiai	Niekada	Kartais	Nuolat
Mokiniai ugdomi vertybines nuostatas, pasitikėjimą savimi, savigarbą.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pagalbą mokiniui teikia specialistai pagal individualius specialiuosius ugdymosi poreikius.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenkinami moksleivių saviugdosi ir saviraiškos poreikiai (renginiai, akcijos).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sistemiškai fiksuojami moksleivių ugdymosi pasiekimai ir pažanga.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ugdomi mokinių socialiniai įgūdžiai ir integracija į visuomenę (išvykos, renginiai ir kt.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mokykla vykdo moksleivių profesinio švietimo programą, padeda pasirinkti profesiją ir pasirengti jos mokymui.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (atsakymą įrašykite)			

ATSAKYKITE Į KELETĄ KLAUSIMŲ APIE SAVE.

Jums tinkantį atsakymą žymėkite taip: arba įrašykite savo variantą.

Jūsų lytis?	<input type="radio"/> Moteris <input type="radio"/> Vyras	Jūsų išsilavinimas: <input type="radio"/> aukštesnysis; <input type="radio"/> aukštasis universitetinis; <input type="radio"/> aukštasis neuniversitetinis; <input type="radio"/> kita (įrašykite).....
Jūsų amžius? Įrašykite metai	Jūsų specialybė: <input type="radio"/> specialioji pedagogika ir logopedija ; <input type="radio"/> dalyko didaktika; <input type="radio"/> pradinio ugdymo pedagogika <input type="radio"/> kita (įrašykite).....
Jūsų pedagoginio darbo stažas? metai	Jūsų pareigos specialiojoje mokykloje:

DĖKOJAME IR LINKIME SĖKMĖS!