

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS**  
**EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS**  
**EDUKOLOGIJOS KATEDRA**

**Janina Norkevičienė**

Švietimo kokybės vadybos magistrantūros studentė

**IKIMOKYKLINIO UGDYMO PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS**  
**KĖLIMĄ SKATINANTYS IR SLOPINANTYS VEIKSNIAI**

Magistro darbas

Mokslinė vadovė  
doc. dr. Rasa Pocevičienė

Šiauliai, 2012

Darbas originalus.....Janina Norkevičienė

(Studento parašas)

## SANTRAUKA

Šiuolaikinei visuomenei būtina ugdyti kompetentingus žmones, kurie galėtų pritaikyti savo žinias besikeičiančiomis sąlygomis. Išryškėjus savarankiško žinių pritaikymo poreikiui, švietimo tikslo samprata pasikeitė, atsirado nauja forma – kompetencija pagrįstas mokymasis. Augant žinių poreikiui, ikimokyklinio ugdymo pedagogų veiklai yra keliami nauji reikalavimai. Pedagogui svarbu nuolat mokytis, atnaujinti savo žinias, kad galėtų dirbti besikeičiančioje visuomenėje normaliomis sąlygomis. Siekiant, kad pedagogai užtikrintų kokybišką ugdymosi procesą, reikia skatinti pedagogų nuolatinę profesinę motyvaciją, nes tik sistemingai keldami kvalifikaciją ikimokyklinio ugdymo pedagogai gali dirbti produktyviai.

**Tyrimo objektas** – ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų kvalifikacijos kėlimą įtakojantys veiksniai.

Šis tiriamasis darbas atliktas siekiant ištirti ikimokyklinio ugdymo pedagogų kvalifikacijos kėlimą skatinančius ir slopinančius veiksnius.

**Tyrimo tikslas** – ištirti ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų požiūrį į kvalifikacijos kėlimą ir jį įtakojančius veiksnius.

**Tyrimo hipotezė:** Tikėtina, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų požiūris į kvalifikacijos kėlimą skiriasi ir, kad dauguma pedagogų kvalifikaciją tobulina, siekdami profesinės karjeros ir ugdymo kokybės.

Anketinė apklausa buvo atlikta 2012 metais Plungės, Telšių rajonų ikimokyklinėse įstaigose. Apklausoje dalyvavo 162 ikimokyklinio ugdymo pedagogai. Taip pat buvo apklausti 36 ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovai.

Baigiamąjį darbą sudaro du skyriai: pirmajame skyriuje pateikta mokslinės literatūros analizė nagrinėjama tema, aptarta pedagogų kompetencijos ir kvalifikacijos kėlimo reikšmingumas; antrojoje baigiamojo darbo dalyje yra pateikiami tyrimo rezultatai, jų analizė, suformuluotos išvados ir rekomendacijos.

Atlikta statistinė tyrimo duomenų analizė leido patikrinti ir patvirtinti tyrimo iškeltą hipotezę ir įtakoją tyrimo išvadų bei rekomendacijų formulavimą.

## SUMMARY

It is necessary to develop competent people in contemporary society who could apply their knowledge in changing conditions. The identified need to apply knowledge independently has changed the conception of educational objective, a new form, competency-based learning, originated. The growing demand for knowledge faced pre-school teachers with the new requirements for their activities. It is important for teachers to keep learning, to update their knowledge in order to work in a changing society under normal conditions. In pursuance to ensure a quality education process, it is necessary to encourage teachers' continuing professional motivation, because pre-school teachers can work productively only if they systematically raise their qualifications.

**The object of the research** are factors which influence the development of qualifications of pre-school teachers.

This research work was done to investigate the promoting and suppressive factors of pre-school teachers' qualifications training.

**The aim** of the research is to investigate pre-school teachers' attitudes to training and the factors influencing it.

**Hypothesis** of the research: It is likely that pre-school teachers' approach to skills development is different and that the majority of teachers improve skills seeking for career development and quality in education.

Questionnaire survey was conducted in 2012 in Plunge and Telšiai district pre-school institutions. The survey involved 162 pre-school teachers. 36 headmasters of pre-school institutions were also interviewed.

The final work consists of two sections: the first section provides the analysis of scientific literature on the topic and the significance of competence training for teachers is discussed. The second part of the final paper presents the survey results, their analysis, conclusions and recommendations are formulated.

The statistical data analysis allowed to test and confirm the hypothesis of the study and influenced the formulation of conclusions and recommendations of the study.

# TURINYS

<b>IVADAS</b> .....	5
<b>1. IKIMOKYKLINĖS ĮSTAIGOS PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMO POREIKIŲ TEORINIS PAGRINDIMAS</b> .....	9
<b>1. 1. Ikimokyklinės įstaigos pedagogų veiklos ypatumai</b> .....	9
1. 1. 1. Ugdomosios veiklos samprata.....	9
1. 1. 2. Pedagogo veiklos kryptys ir stilius.....	11
<b>2. 1. Pedagogo kompetencijos ir profesinės kvalifikacijos tobulinimo poreikis</b> .....	16
2. 2. 1. Pedagogo profesinės kompetencijos charakteristika.....	16
2. 2. 2. Pedagogo profesinės kvalifikacijos tobulinimo prielaidos.....	20
2. 2. 3. Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogo kompetencijų plėtotė.....	23
<b>2. IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGŲ PEDAGOGŲ POŽIŪRIO Į KVALIFIKACIJOS KĖLIMĄ EDUKACINIS TYRIMAS</b> .....	30
2. 1. Tyrimo metodika, organizavimas ir imties charakteristika.....	30
2. 2. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų požiūris į kvalifikacijos kėlimo poreikius.....	36
2. 3. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų požiūris į kvalifikacijos kėlimo poreikius.....	46
<b>IŠVADOS</b> .....	57
<b>REKOMENDACIJOS</b> .....	58
<b>LITERATŪRA</b> .....	59
<b>PRIEDAI</b> .....	63

## ĮVADAS

**Tyrimo aktualumas.** Nuolatinė kaita kelia naujus reikalavimus Lietuvos švietimo sistemai, ir vienai iš jos komponentų – pedagogams, kadangi pedagogai yra svarbiausi „ištekliai“, kurie padeda užtikrinti kokybišką ugdymo(si) procesą (Žemaitytė, 2002). Analizuojant užsienio mokslininkų Fullan (1998), Franc (1998) ir kitų požiūrį į šiuolaikinės karjeros kompetencijų sampratą, galima teigti, kad šiandien ji turi pasižymėti integralumu bei nauju požiūriu į ugdymo tikslus. Karjeros kompetencija turi būti ne baigtinė, o nuolat tobulėjanti, todėl pedagogui saviugda tampa labai svarbi ir įtakojanti karjeros kompetencijos vystymą.

Mokymasis visą gyvenimą jau nėra tik vienas iš švietimo ir mokymo aspektų, jis tampa svarbiausiu principu, dalyvaujant pilname mokymosi kontekstų tęstinume. Šiuolaikinei visuomenei būtina ugdyti kompetentingus žmones, kurie galėtų pritaikyti savo žinias besikeičiančiomis sąlygomis. Išryškėjus savarankiško žinių pritaikymo poreikiui, švietimo tikslo samprata pasikeitė, atsirado nauja forma - kompetencija pagrįstas mokymasis.

Augant žinių poreikiui, ikimokyklinio ugdymo pedagogų veiklai yra keliami nauji reikalavimai. Todėl ji tampa įvairialypė. Siekiant, kad pedagogai užtikrintų kokybišką ugdymo(si) procesą reikia nuolat skatinti pedagogų profesinę motyvaciją. Ikimokyklinio ugdymo pedagogui svarbu nuolat mokytis, atnaujinti savo žinias, kad galėtų dirbti besikeičiančioje visuomenėje normaliomis sąlygomis. Kadangi ikimokyklinio ugdymo pedagogai yra vieni iš svarbiausių vaiko ugdymo subjektų, jiems tenka didelė atsakomybė ugdant pilnavertę ir visapusišką asmenybę. Todėl šiems pedagogams kyla svarbus uždavinys – dirbti efektyviai, atliepiant individualius vaiko poreikius, įsijaučiant į vaiko asmenybę, o tai pasiekti gali tik aukštos kvalifikacijos ir atsidavęs darbiui pedagogas.

Aiškėja tendencija, kad pedagoginis darbas yra ypatinga profesinė veikla, kuri grįsta vertybinių asmenybių bendravimu ugdymo procese ir siejama su pašaukimu. Pedagogo asmenybės raida neatsiejama nuo profesinio tobulėjimo, o asmenybės bruožai svarbūs pedagoginio darbo efektyvumui ir profesinei motyvacijai. Ikimokyklinio ugdymo pedagogo darbo sėkmė priklauso ne tik nuo pedagoginių sugebėjimų, bet ir nuo požiūrio į darbą, nes tik motyvuoti pedagogai geba dirbti produktyviai teigia I. Kaffemanienė, Ž. Šatbaraitė (2005).

Pedagogo kvalifikacijos kėlimo klausimas yra aktualus jau daugelį metų, ir jis vienu ar kitu aspektu buvo tyrinėjamas tiek Lietuvos, tiek pasaulio mokslininkų. Lietuvoje pedagogų mokymosi problemas analizavo L. Rupšienė (2005), D. Gustienė (2005), A. Seilius (1998), A. Sakalas (2000, 2001, 2003 ), I. Bučiūnienė (1996), A. Palujanskienė (2002), M. Teresevičienė (2006), P. Jucevičienė (1996) ir kt. Tačiau ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogų kvalifikacijos

kėlimą skatinantys ir slopinantys veiksniai šiandien kaip tyrimo objektas Lietuvoje dar nėra pakankamai ištyrinėti. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinių kompetencijų turiniu ir jų raiškos įvairove Lietuvos ikimokyklinio ugdymo sistemoje domisi ir tyrinėja E. Jurašaitė-Harbisson (2004). Todėl galima teigti, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogų kvalifikacijos tobulinimo tyrimas yra savalaikis ir gali būti aktualus, sprendžiant šios srities problemas.

Kvalifikacijos tobulinimas gali būti priklausomas nuo pedagogų poreikių ir konkrečioms ugdymo įstaigoms keliamų uždavinių ir tikslų. Pedagogų siekiai tobulinti savo kvalifikaciją susiję su jų profesinės vertikaliosios karjeros perspektyvomis – kvalifikacinių kategorijų įgijimu, tačiau Lietuvoje pastebimos pedagogų karjeros pokyčių tendencijos leidžia teigti, kad vis labiau ryškėja jų susirūpinimas savo profesinio tobulėjimo galimybėmis, augimu, lyderiavimu, saviraiška, ir nesiekiant aukštesnės kvalifikacinės kategorijos. Vis daugiau pedagogų supranta, kad gali tekti keisti ne tik darbo vietą, bet ir specialybę bei specializaciją ( Augienė, Malinauskienė, 2006).

Taigi, ikimokyklinių ugdymo įstaigų pedagogų rengimo atnaujinimas ir jų kvalifikacijos tobulinimo plėtotė, siekiant dermės su dabartiniais švietimo tikslais ir uždaviniais, leistų parengti pedagogą dirbti žinių visuomenės sąlygomis su įvairių gebėjimų ir poreikių ugdytiniais, laiduoti deramą ugdymo kokybę.

**Tyrimo problema.** Gebėjimai, žinios, informacija ir jų pritaikymas šiandieninėje visuomenėje tampa kiekvieno pedagogo sėkmingos veiklos prielaida. Nėra tiksliai įvardinti veiksniai, galintys slopinti ir skatinti šiandieninį pedagogų kvalifikacijos kėlimą.

**Tyrimo objektas** – ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų kvalifikacijos kėlimą įtakojančios veiksniai.

**Tyrimo hipotezė:** Tikėtina, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų (auklėtojų ir vadovų) požiūris į kvalifikacijos kėlimą skiriasi ir kad dauguma pedagogų kvalifikaciją tobulina, siekdami profesinės karjeros ir ugdymo kokybės.

**Tyrimo tikslas** – iširti ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogų požiūrį į kvalifikacijos kėlimą ir jį įtakojančius veiksnius.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Aptarti pedagogo veiklos specifiką ikimokyklinio ugdymo įstaigoje literatūros analizės pagrindu.
2. Išryškinti pedagogų kvalifikacijos kėlimo poreikį, išnagrinėti kvalifikacijos kėlimą slopinančius ir skatinančius veiksnius.
3. Remiantis tyrimo rezultatais, pateikti rekomendacijas ikimokyklinio ugdymo pedagogams kvalifikacijos kėlimo kokybės tobulinimui.

4. Naudojantis moksline literatūra bei gautais tyrimo duomenimis pateikti bendrąsias išvadas ir rekomendacijas ikimokyklinio ugdymo pedagogų kvalifikacijos tobulinimui gerinti.

**Tyrimo metodologija:** Atliekant tyrimą, remtasi humanistine asmenybės teorija, kurios svarbiausia idėja - asmenybės atsakomybė už savo poelgius. Humanistinės psichologijos krypties atstovai (Maslow, Rogers, 2006) akcentuoja žmogaus vertingumą, unikalumą ir savarankiškumą. Ši teorija išryškina nuolatinį žmogaus vystymąsi ir tobulėjimą, savirealizaciją asmeniniame ir profesiniame gyvenime.

Darbe remiamasi ir motyvacijos atstovų (Teresevičienė, Tenzegolskienė 2001) teiginiais, kur pagrindinė idėja yra ta, kad poreikiai veda kiekvieną asmenybę į priekį, motyvuoja, todėl kalbant apie kvalifikacijos tobulinimą, svarbu suvokti pačios motyvacijos sampratą. Jie teigia, kad žmogui būtina planuoti ir įgyvendinti savo veiklos tobulinimo procesus.

#### **Tyrimo metodai:**

- *Teoriniai:* psichologinės, pedagoginės, filosofinės bei kitos mokslinės literatūros, pasirinktu tyrimo aspektu, analizė.
- *Empiriniai:* ikimokyklinės ugdymo įstaigos pedagogų anketavimas, padėjęs išsiaiškinti jų kvalifikacijos kėlimo poreikius.
- *Statistiniai:* tyrimo duomenų kiekybinė ir kokybinė analizė. Gauti duomenys grupuojami, analizuojami, pateikiami grafikų pavidalu.

**Tyrimo imtis ir organizavimas:** tyrimas atliktas 2012 metais Plungės, Telšių rajono ikimokyklinėse ugdymo įstaigose. Įstaigų atranka atsitiktinė. Tiriamieji pasirinkti tikslinės atrankos būdu t. y. pasirinkti ikimokyklinio ugdymo pedagogai ir ikimokyklinių įstaigų vadovai. Anketinėje apklausoje dalyvavo respondentai: 162 ikimokyklinės įstaigos pedagogai ir 36 vadovai. Tyrimo metu buvo išdalinta 220 anketų, iš kurių 22 anketos negrįžo. Dėl šios priežasties, tyrimo analizei buvo apdorotos 198 anketos.

#### **Darbo etapai;**

- Pirmasis etapas (2011 m. rugsėjo – 2011 m. spalio mėn.) – formuluojama tyrimo tema, tikslas, uždaviniai ir keliami hipotezė.
- Antrasis etapas (2011 m. lapkričio – 2012 m. birželio mėn.) – atlikta pedagoginės, psichologinės, vadybinės ir metodinės literatūros analizė pasirinktu tyrimo aspektu.
- Trečiasis etapas (2011 m. rugsėjo – 2011 m. lapkričio mėn.) – remiantis atlikta mokslinės literatūros analize, išskirti pagrindiniai ikimokyklinio ugdymo pedagogų kvalifikacijos kėlimą lemiantys veiksniai, į kuriuos buvo atsižvelgta, sudarant anketos klausimyną.

- Ketvirtasis etapas (2012 m. kovo mėn. ir 2012 m. balandžio mėn.) – atliktas kiekybinis tyrimas tema - ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų kvalifikacijos kėlimo poreikio edukacinis tyrimas.
- Penktasis etapas (2012 m. balandžio mėn.) – apdorojamos anketos ir atliekama tyrimo duomenų analizė. Pateiktos išvados ir rekomendacijos ikimokyklinio ugdymo pedagogams ir vadovams.



# **1. IKIMOKYKLINĖS ĮSTAIGOS PEDAGOGŲ KVALIFIKACIJOS KĖLIMO POREIKIŲ TEORINIS PAGRINDIMAS**

## **1. 1. Ikimokyklinės įstaigos pedagogų veiklos ypatumai**

### **1. 1. 1. Ugdomosios veiklos samprata**

Siekiant aptarti ikimokyklinės įstaigos pedagogo veiklos esmę ir funkcijas, būtina aptarti jo veiklos specifiškumą. Daugelis mokslininkų V. Rajeckas (2004), S. Šalkauskis (1991) ir kt. ugdymą traktuoja kaip mokslą ir kaip meną. Galima ir nesutikti su mintimi, kad intuícija ir nuovoka gerame ugdymo procese svarbesnė negu tam tikrų techninių taisyklių laikymasis ir kad geras, įkvėpiantis ugdymas gali nebūti techniškas ir schematizuotas. Tačiau per daug formalizuotas požiūris skatina mechanišką, bedvasį, negyvą ugdymą. Todėl dažnai į ugdymą žiūrima kaip į meną, pažymint, kad itin svarbios pedagogo asmeninės savybės - intuícija, kūrybingumas, gebėjimas improvizuoti. Pedagogai lavina jaunus žmones, todėl jie siekia teigiamų jų veiklos būdų skatinimo, intelektinių ir moralinių vertybių ugdymo.

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

Remiantis (Hoban 2002) tyrimais, pedagogai paprastai dirba vadovaudamiesi trimis vaikų ugdymo sampratomis, kurias galima pavadinti – vaikų ugdymas(is) kaip amatas, vaikų ugdymas kaip darbas, vaikų ugdymas kaip menas. Kokybišką šiuolaikinę profesinę veiklą laiduoja pedagogo požiūris į vaikų ugdymą kaip meną. Vaikų ugdymo(si) meną nuo amato skiria: pedagogo gebėjimas veikti lanksčiai, kūrybiškai, prasmingai, remiantis ugdymo teorijomis bei tyrimais, reflektuojant vaikų ugdymosi procesą kaip visumą.

Tinkamai įrengta ir visomis ugdymo priemonėmis aprūpinta ikimokyklinio ugdymo įstaiga tinkamai neatliks savo socialinių, kultūrinių ir pedagoginių funkcijų, jei neturės tinkamų specialistų – auklėtojų. Šio pedagogo veikla yra ypatinga. Auklėtojas kaip visuomenės patikėtinis, ugdo tai, kas yra sudėtingiausia ir brangiausia žmonijoje – individo vidinį ir išorinį pasaulį, vienu iš sudėtingiausių jo vystymosi periodu – vaikystėje (Monkevičienė, 1995).

Visuomeninio auklėtojo vaidmens esmę labai gerai yra nusakęs K. Ušinskis (1959). Pasak mokslininko, auklėtojas, neatsilieka nuo šių dienų auklėjimo reikalavimų, jaučiasi esąs gyvas, veiklus visuomenės kaip didelio organizmo narys, kovojantis su žmonijos obskurantizmu ir ydomis, tarpininkas tarp naujosios kartos ir viso to, kas tauru ir kilnu yra buvę praėjusioje žmonijos istorijoje... Jis jaučiasi esąs gyva grandis tarp praeities ir ateities... Jo kuklus iš

pažiūros darbas yra vienas didžiausių darbų istorijoje (Ušinskis, 1959). Nors šiam pasakymui yra ne viena dešimtis metų, tačiau jis toks pat aktualus ir šiandienos auklėtojui.

Ikimokyklinės ugdymo įstaigos pedagogas vaikui yra vedlys ir tuo pačiu autoritetas, kuriam iškeliami daug įsipareigojimų. Šiuo vaiko gyvenimo tarpsniu auklėtojas yra pašauktas padėti auklėtiniui pažinti pasaulį, išmokyti gyventi ir elgtis naujoje socialinėje – kultūrinėje terpėje (Vėrinėlis. Knyga auklėtojai. II dalis, 1995, 33 psl.).

Vaikų darželis papildo ugdymą šeimoje: plečia socialinį vaiko patyrimą, sudarydamas jam sąlygas realiai gyventi mažoje vaikų bendruomenėje, padeda vaikui perimti atgaivinti tradicines vietinės bendruomenės vertybes, jas puoselėdamas vaikų darželio kultūriniame gyvenime; padeda vaikui atskleisti save ir savo gebėjimus bei juos ugdyti; teikia kvalifikuotą pedagoginę pagalbą. Svarbiausias vaikų ugdymo darželyje tikslas – bendradarbiaujant su šeima puoselėti visas vaiko galias, lemiančias vaiko asmenybės vystymosi ir jo integracijos į visuomenę sėkmę. Kaip matom, būtent šių dviejų institucijų – šeimos ir darželio – tarpusavio pasitikėjimu ir pagarba grįstas bendradarbiavimas gali laiduoti vaiko asmenybės formavimosi sėkmę.

Darželio ir šeimos bendradarbiavimo svarbą įrodo ir pats ugdymo procesas. Juk šias abi institucijas jungia tas pats ugdomasis objektas ir subjektas - vaikas. Todėl būtinas ir vienodais reikalavimais pagrįstas pedagoginis poveikis, vienoda dorovinė pozicija. Jei tie poveikiai nesutampa, jei vaiką veikia du skirtingų vertybinių orientacijų auklėtojai, sunkėja pedagoginis procesas, t.y. labai sumažėja pedagoginio poveikio efektyvumas. Jeigu šeimoje auklėjimas netinkamas, daug lengviau padėti vaikui, kai pedagogai ir tėvai tariasi, tarpusavyje konsultuojasi ir diskutuoja.

Bendras darbas, tikslų įgyvendinimas ir problemų sprendimas padeda geriau pažinti kitus ir save, numatyti jų ketinimus, išmokyti klausytis ir įsiklausyti, padeda išvengti vienpusiško ir netinkamo reagavimo. Priešmokyklinio ugdymo siekiamybė – padėti vaikui įgyti kasdieniniam gyvenimui bei sėkmingam ugdymui mokykloje būtinų kompetencijų. Ši siekiamybė ir lemia sąveikos su šeima ypatumus priešmokyklinėje grupėje (Jankauskienė, Rimkienė, 1999).

Dauguma šiandienos tėvų nori žinoti, kokia yra ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo specifika. Jie pageidauja išsamesnės informacijos apie ugdymo programą, bendradarbiavimo galimybes. Lanksčios tėvų informavimo, įtraukimo į įstaigos gyvenimą formos stiprina abipusį supratimą, palengvina pedagoginį darbą, suteikia abiems pusėms naudingų žinių (Metodinis leidinys priešmokyklinio ugdymo pedagogams 2011).

Taigi ugdymo sėkmė priklauso nuo šeimos ir ikimokyklinio įstaigos pedagogų tikslingų bendravimo ir bendradarbiavimo formų pasirinkimo ir kokybiško jų taikymo.

### 1. 1. 2. Pedagogo veiklos kryptys ir stilius

Ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesija yra gana savita. Aptariant šios profesijos savitumus, lyginant su pradinių klasių modeliais, išryškėja vaikų amžiaus raidos ypatumų, žaidimų vaidmens ir pobūdžio vaikystėje, bendradarbiavimo su šeima reikšmė. Vaikai yra labai skirtingi, jų poreikiai ir pomėgiai priklauso nuo jų individualumo, tad pedagogas turi ne tik žinoti šių vaikų amžiaus tarpsnių ypatumus, bet ir mokėti prieiti prie kiekvieno individualybės, suprasti, kas vyksta mažoje širdelėje.

LR švietimo įstatymo (2003 06 28) 7 straipsnyje apibrėžiama ikimokyklinio ugdymo paskirtis – padėti vaikui tenkinti prigimtinius, kultūros, taip pat ir etninės, socialinius, pažintinius poreikius.

Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogo veiklos specifiškumas yra ir tame, jog auklėtojas susiduria ne tik su individualiu vaiko ugdymo metodikos taikymu, bet ir su metodikos taikymu grupėje. Todėl visa ikimokyklinių įstaigų veikla prasideda nuo auklėtojos *asmenybės*: jos gabumų, turimos kompetencijos, nuostatų į savo darbą, kuris yra įvairiapusis ir morališkai atsakingas visuomenės atžvilgiu, todėl jam kaip ugdytojui, keliama nemažai reikalavimų.

Pastaruoju metu daug rašoma apie kaitą ikimokyklinėse įstaigose, kas įpareigoja auklėtoja ieškoti naujų, demokratiškesnių veiklos būdų, taikyti novatoriškas idėjas organizuojant ugdymo procesą. Auklėtojas turėtų taip veikti vaikus, kad visa tai, kas sudaro ugdymo turinį ir yra perteikiama – žinios, gebėjimai, įgūdžiai, nuostatos – taptų vaikų vidine nuosavybe. Dėl to, auklėtojas pats privalo nuolat tobulėti, perimti naujoves ir stengtis vadovautis tuo savo pedagoginėje veikloje ("Vėrinėlis. Knyga auklėtojais. II dalis, 1995, 30 psl.). Mokslininkas S. Šalkauskis (1991,) yra ne kartą nurodęs, kad kiekvienas ugdytojas turi pasižymėti bent jau keturiomis pagrindinėmis savybėmis, anot jo – *formalinėmis kokybėmis*:

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

Auklėtojas – žmogus, gebantis tapti vaiko draugu, savo ugdytinių akyse pasižymintis tam tikra didybe, autoritetu. Svarbu ir tvirtas būdas, bet jokių būdų negrįstas prievarta, nes mažojo ugdymas turi būti paremtas dideliu kantrumu, meile ir pagarba vaikui.

Ikimokyklinio ugdymo įstaigų auklėtojos dirba pagal vieną iš dviejų alternatyvių valstybinių ugdymo programų: "Vėrinėlį" sudarytoja O. Monkevičienė (1991) arba "Ikimokyklinio ugdymo gaires. Programa pedagogams ir tėvams" sudarytojos V. Gražienė ir R. Rimkienė (1991); tekste - "Gairės". Programa "Vėrinėlis" sudaryta taip, kad sąlygotų integralaus,

sąryšingo pasaulio vaizdo kūrimą, vaikui nuosekliai įgyjant vis platesnę ir gilesnę patirtį. Programos struktūros pagrindas yra giminingų veiklos rūšių kompleksai. "Gairės" - tai programa, kurioje numatomi ugdymo tikslai, kryptys ir principai, bet nedetalizuojami jų siekimo būdai. Todėl pats ikimokyklinio ugdymo pedagogas turi pasirinkti ugdymo grupėje metodiką, kuri atitiktų programos tikslus ir principus. Dažniausiai tai būna alternatyvios metodikos, kaip antai: R. Štainerio, M. Montessori, Atviros Lietuvos fondo "Geros pradžios" metodika bei Atviros Lietuvos fondo ir Danijos Egmonto fondo projekto siūloma ugdymo technologija. Lyginant "Vėrinėlio" ir "Geros pradžios" ugdymo sistemas, matyti ir bendri metodikos aspektai, kaip antai: demokratiškumo, humaniškumo nuostatos; mokymo(-si) bendrauti kūrybiškumo ugdymo. Galima teigti, kad šių dviejų sistemų skirtingi teoriniai ir metodiniai pagrindai, ugdytinės vertybės, ugdymo principai, veiklos planavimo ir organizavimo sistemos skiriasi.

"Vėrinėlio" programoje apibūdinami trys auklėjimo stiliai - tai autoritarinis, laisvasis ir demokratinis. Kitiškai vertindami pirmuosius du, autoriai teigia, kad "tik demokratiškas auklėjimas padeda formuoti savarankišką ir atsakingą, kūrybingą ir darbštų, kantrų, lakios fantazijos ir logiškai mąstantį individą" (Programa, 1993, p. 12-13). Demokratišką ugdymą realizuojantis pedagogas yra tas, kuris:

- 1.. Gerbia vaikus, jiems palankus, širdingas, dėmesingas;
2. Leidžia vaikams patiems siūlyti, spręsti, rinktis veiklą, sumanymą, atlikimo būdą, priemones ir kt.;
3. Esant reikalui, padeda vaikui apsispręsti, siūlo jiems idėjas, naudingą informaciją;
4. Nustato vaikų veiklos ribas, neleidžia jiems nukrypti nuo socialinių normų, padeda pasijusti atsakingiems ir ugdytis savikontrolės pradus;
5. Pamato ir įvertina net minimalias vaikų pastangas;
6. Vertina ne patį vaiką, o jo poelgį;
7. Stengiasi tapti vaikų grupės nariu. (pagal programą "Vėrinėlis", 1991.)

Ikimokyklinio ugdymo pedagogai, dalyvaujantys „Geros pradžios“ projekte

1. Kviečia vaikus pajauti aplinkinio pasaulio turtingumą;
2. Skatina vaikus kelti rūpimus klausimus, patiems į juos ieškoti atsakymų;
3. Skatina suprasti sudėtingus pasaulio ryšius;
4. Kviečia vaikus siekti supratimo, darniai sugyventi;
5. Sudaro vaikams sąlygas įsijungti į pažinimo procesą, tirti, eksperimentuoti, kurti;
6. Organizuoja pažinimą skatinančią aplinką;
7. Padeda pažinimo procese;

8. Priima sprendimus;
9. Stebi ir vertina vaiko pažangą;
10. Tampa sektinu pavyzdžiu.

"Ikimokyklinio ugdymo gairės. Programa pedagogams ir tėvams", programos sudarytojos V. Gražienė ir R. Rimkienė, 1991.

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

Kita vertus, auklėtojui būtini *tokie pedagoginiai sugebėjimai*:

1. Suprasti vaikų vidinį pasaulį;
2. Būti geru psichologu praktiku;
3. Sugebėti sudominti vaikus ugdant, perteikiant mokėjimus ir žinias;
4. Stebėti, analizuoti ir teisingai nustatyti vaikų vystymosi ir žinių lygį;
5. Daryti vaikui teigiamą ugdomąjį, auklėjamą poveikį;
6. Organizuoti individualų / kolektyvinį darbą, jam vadovauti, palaikyti drausmę;
7. Sugebėti pažinti vaiką (fiziologijos, psichinių ir fizinių vystymosi ypatybių, užsiėmimų metodikos žinojimas);
8. Atsižvelgiant į vaiko individualias savybes, sugebėti pritaikyti ugdymo turinį. ("Vėrinėlis. Knyga auklėtojui. II dalis, 1995, 37 psl.)

Taigi auklėtojas visų pirma turi *pažinti vaiką kaip individą, o grupės kolektyvą – kaip socialinę grupę, išsiaiškinti juos įtakančius veiksnius ir kompetetingai bei atsakingai valdyti sudėtingus vaiko asmenybės ugdymo ir saviugdos procesus. Visa šis procesas turi vykti ne tik kryptingai, bet ir nuosekliai, sistemingai bei organizuotai.*

Labai svarbu, jog visi ugdymo procesai turi būti koordinuojami, t.y. derinami. Koordinavimas apima visas auklėtojos veiklos kryptis: *darbą su ugdytiniais; bendradarbiavimą su kitais auklėtojais, darželio vadovais ir specialistais; bendradarbiavimą su tėvais ir visuomene*

Auklėtojoms modeliuojant savo veiklą ir organizuojant ugdymą tenka bene pagrindinis vaidmuo šiame pedagoginiame procese. Ikimokyklinis ugdymas reikalauja pasišventimo, jautrumo ir supratimo savybių. Daugelis mokslininkų pastebi, kad auklėtojais turi daugiau autonomijos ir pedagoginių sprendimų laisvės, nes yra nepriklausomi nuo mokymo turinio, jų

organizuojamas ugdymas yra integruotas, kontekstinis ir situacinis, orientuotas į vaiko individualybės holistinį ugdymą, jo socializaciją. Todėl daugelis autorių tarp svarbiausių ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijų išskiria jautrumą ir intuityją, išvalgą, supratimą, kaip vaiko jausmų ir minčių vystymasis pasireiškia jo elgesyje, žaidžiant, koks yra tarp jų pačių ryšys. L. Almay (1975) ikimokyklinį pedagogą vadina "dvigubu specialistu". Tai reiškia, kad darbas su mažais vaikais yra jų ugdymas ir kartu pastovus jų vystymosi vertinimas, darbas ne tik su mažais vaikais, bet ir su suaugusiais. Todėl ikimokyklinio ugdymo specialisto žinių bazė turi būti tarpdalykinio pobūdžio (Jurašaitė - Harbison, 2004, p. 39).

Ugdymo proceso organizavimo metu išryškėja vienas iš svarbių dalykų auklėtojo veikloje – planavimas, kuriame atsispindi visas ugdomasis darbas. Atliepiant naująsias nuostatas, pakito požiūris į ikimokyklinuko "mokymąsi". Anot J. Dewey (Dž. Dewi), "mokomasi per veiklą", Ž. Piaget (Ž. Piažė) mintimis, kad vaikai daug sužino manipuliudami medžiaga, priemonėmis, fantazuodami, kalbėdamiesi, t. y. per save. Šiuo atveju mokymasis suprantamas kaip natūralus vertybių perėmimo, žinių įgijimo, mokėjimų bei įgūdžių formavimosi būdas, vaikui aktyviai dalyvaujant veikloje, išgyvenant, patiriant, kuriant. ("Vėrinėlis. Knyga auklėtojais. II dalis, 1995, 5 psl.).

Programoje "Vėrinėlis" dažniau vartojama sąvoka "ugdymas", akcentuojanti ikimokyklinio amžiaus vaiko auginimo, globojimo, lavinimo, mokymo ir auklėjimo procesų vienovę, nė vienam jų neteikiant išskirtinės reikšmės.

Kad pedagogas galėtų perprasti, reflektuoti šiuolaikinį požiūrį į vaiko ugdymą, jis susikurti ir vystyti savo asmeninę vaikų ugdymo(si) teoriją (Hoban, 2002). Taip jis iš ugdytojo atlikėjo tampa kūrėju. Tik toks pedagogas geba į vaikų žvelgti kaip į ugdymosi galią turintį subjektą (Metodinis leidinys priešmokyklinio ugdymo pedagogams 2011 psl. 7).

Įgyvendinant švietimo, ikimokyklinio ugdymo reformos atsinaujinimo kryptis, vyraujanti samprata, kad dorovinės nuostatos svarbesnės už mokomuosius tikslus, kad žmogaus vertė sudaro ne žinios, o jo žmogiškumas, kurio pagrindas - dvasinės vertybės. Pedagoginėje literatūroje (Kirsten, Hansen, Kaufmann, Saifer, 1997) kalbama apie pedagogą, kuris mylės vaikus, pripažins ugdymo metodų įvairovę, kurs pusiausvyrą tarp tautiškumo ir atvirumo kitų tautų patirčiai, atsakys į visus vaikų klausimus, nebijos pripažinti, kad žino ne viską. Auklėtojos neretai turi tapti vaikais, ieškoti ir klysti, nes jos mokslas, net visi gamtos mokslai kartu sudėti, negali paaiškinti tikrovės.

Ikimokyklinio ugdymo reforma šių dienų pedagogui kelia didelius reikalavimus. Vienas jų jog svarbu pritaikyti ugdymo turinį, kad kiekvienas ugdytinis įgytų kompetencijas, būtinas

tolesniam mokymuisi (Kuginytė–Arlauskienė, 2009 )

Auklėtoja savo veiklos kryptis bei stilių kuria remiantis Lietuvos švietimą reglamentuojančiais dokumentais: „Pavyzdinis auklėtojo pareigybės aprašymas" ir pagal „Kvalifikacinių reikalavimų mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ugdymo aprašą".

Kaip teigia E. Jurašaitė – Harbison (2006), ikimokyklinio ir pradinio ugdymo pedagogo profesinės žinios turi būti dalykinio pobūdžio, kur svarbios tam tikrų dalykų žinios ir ryšiai tarp jų, kurie ugdo vientisą pasaulėžiūrą. Mokslininkė, remdamasi „pedagoginių kompetencijų“ sąvokos ir pedagogų stebėjimu, parengė modelį, kurį sudaro keturi komponentai:

1. Pedagoginis išprusimas;
2. veiklos prognozavimo ir planavimo (teleologinė) kompetencija;
3. Pedagoginis bendravimas ir bendradarbiavimas;
4. Ikimokyklinio ir pradinio ugdymo kaitos kompetencija.

Taigi ikimokyklinės įstaigos pedagogams yra patikėtas labai atsakingas darbas – ikimokyklinio amžiaus vaikų ugdymas, tad nenuostabu, kad šiandien šiam specialistui keliami tokie aukšti profesiniai reikalavimai. Ir pirmiausiai – nuolat tobulinti savo profesinę kvalifikaciją. Viena iš pagrindinių kvalifikacijos tobulinimo galimybių.

Auklėtojas turi daug galimybių kelti savo kvalifikaciją - jis gali dalyvauti kursuose, seminaruose, metodinių susivienijimų veikloje, Pedagogų tarybos ir kituose posėdžiuose, stebėti ir aptarti kolegų atviras veiklas ir pan. Pedagogų mokymasis tokiuose renginiuose yra formalus, tačiau pedagogas kasdien mokosi ir neformaliai: minutei stabelėdamas koridoriuje ir persimesdamas keliomis replikomis su kitu auklėtoju, valgykloje tarp kolegų dalydamasis savo vaikų pasiekimais ir nesėkmėmis. Mokymasis ir tobulėjimas vyksta nuolat. Žinoma, kad kiekvienas pedagogas apmąsto savo darbo dieną ir pasirengia kitai, atsižvelgdamas į savo patirtį.

## **1.2. Pedagogo kompetencijos ir profesinės kvalifikacijos tobulinimo poreikis**

### **1. 2. 1. Pedagogo profesinės kompetencijos charakteristika**

Pastaruoju metu vis dažniau šnekama apie bendrąsias kompetencijas tiek minint mokinius, tiek pedagogus ar kitos profesijos atstovus. Bendrosiomis kompetencijomis vadinami plataus veikimo profilio žinių, mokėjimų, sugebėjimų bei asmeninių savybių dariniai, būdingi (reikalingi) ir pritaikomi ne kurioje nors vietoje, o daugelyje profesijų.

Bitino (2000) teigimu, gali būti skiriamos penkios bazinės kompetencijos, kurios gali būti traktuojamos kaip Europos šalių bendrojo lavinimo tikslas: politinės ir socialinės kompetencijos, kompetencijos, siejamos su gebėjimu gyventi multikultūrinėje visuomenėje, sakytinės bei rašytinės kalbos gebėjimai, informaciniai gebėjimai, pasirengimas ir siekimas visą gyvenimą asmeninio ir profesinio bei visuomeninio tobulėjimo.

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

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

Lietuvoje „Pedagogų rengimo koncepcijoje“ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. ISAK-54. yra numatyta, jog pedagogo kompetencijos pagrindą sudaro šie dėmenys: 1) bendrakultūrinė kompetencija - aukštasis išsilavinimas; 2) dalykinė kompetencija; 3) pedagogo profesinė kompetencija. Pedagogų kompetencijai keliami reikalavimai yra apibrėžiami pedagogo reglamente, studijų kryptių reglamentuose, pedagogų profesijos standartuose. Esminiai Lietuvoje rengiamų pedagogų *profesinės kompetencijos elementai* yra šie:

1. Pažinti vaikus naudojantis pedagoginių psichologinių tyrimų metodais;
2. Vertinti vaikų ugdymo pasiekimus, remiantis įvairiais vertinimo metodais, išsilavinimo standartais;



3. Diagnozuoti vaikų pažangą bei išsilavinimo spragas;
4. Parengti atskiro vaiko, atskiros grupės akademiniai pažangai skatinti planus ir juos įgyvendinti;
5. Sekti vaiko pažangą, laiku įžvelgti mokymosi spragas ir numatyti būdus ir priemones joms likviduoti;
6. Puoselėti vaikų nuostatą patiems apmąstyti ir vertinti savo mokymąsi bei veiklą ir numatyti pažangą skatinančius būdus ir priemones;
7. Numatyti ir veiksmingai taikyti priemones, padedančias puoselėti atskiro vaiko, visos grupės mokymosi motyvaciją, nuteikti ją konstruktyviam darbui;
8. Rengti sukonkretintas (remiantis Bendrosiomis programomis) mokomojo dalyko programas, temomis dėstomas medžiagos planus, tikslingai suplanuoti veiklas bei atskiras jos dalis, numatyti jų įgyvendinimui būtinas priemones. Ir dar daugelis kitų kompetencijos elementų, kurie apima ugdymo turinio diferencijavimą, individualizavimą, integruoto ugdymo dalykų mokymo principus, šiuolaikines informacines technologijas ir t.t.

Mokslinėje literatūroje *kompetencija* (Franc, 1998; Fullan, 1998; Hopkins, Ainscow, West, 1998 ir kt.) traktuojama kaip:

1. Gebėjimas pagal kvalifikaciją, žinias, įgūdžius gerai atlikti veiklą.
2. Įgaliojimų turėjimas ką nors daryti.
3. Labai kvalifikuotas žinojimas.

Kaip teigiama „Švietimo gairėse“ (2002), tobulinant ugdytojo kompetenciją privalu remtis vertybinių nuostatų ir gebėjimų vienove bei šios sistemos realizavimo patirtimi. Šiandienos demokratinės visuomenės kultūros vertybių sistema formuoja požiūrį, kad pedagogo sociokultūrinė raiška yra neatskiriama profesinio rengimo prielaida. Jos samprata bei skatinimo patirtis padeda realizuoti humanistines pedagogikos principus, demokratinės visuomenės požiūrį į ugdymą. Pasak R. Adomonienės (2001), gaunamas rezultatas bus tinkamas, jeigu veikla bus grindžiama dvasinėmis vertybėmis. Pažintos vertybės yra sąlyga raiškai, kuriai reikalinga dar ir tam tikra veikimo tų vertybių kontekste patirtis, įpratimas reikštis remiantis jų samprata. Todėl jis turėtų įgyti tų vertybinių nuostatų, bendrųjų gebėjimų ir kompetencijų, kurios reikalingos profesinei misijai. Taip iškyla poreikis mokėti įvertinti mokytojų sociokultūrinę raišką ir kompetenciją.

Štai kiti autoriai pedagogo kompetencijos pagrindą įvardija kaip kvalifikaciją (Barkauskaitė, 2001; Bitinas, 2000; Jovaiša, 1996; Jucevičienė, 2000; Laužackas, 2000 ir kt.). Šis požiūris formuoja specialistų rengimo kryptis, akademinio poveikio jų brandai sferas. Tad ikimokyklinių įstaigų pedagogui tampa svarbu ne tik mokėti kokybiškai dirbti grupėje, bet ir

kokybiškai reikštis socialinėje aplinkoje. Pasak B. Bitino (2000), tokia kompetencija yra tarsi sąlyga įgytą išsilavinimą ir patirtį pritaikyti konkrečiai gyvenimo problemai spręsti (Bitinas, 2000).

Visuminę pedagogo kompetenciją, pasak R. Adomonienės (2002), apibūdina profesinė, pedagoginė, psichologinė (asmenybės, organizacinė, socialinė) kompetencijos. *Pedagoginė kompetencija, išreiškiama tam tikru pedagogo profesionalumu šiose srityse:*

1. Pedagoginių technologijų įvaldymas.
2. Pedagoginis mokslumas – mokslo krypties raidos žinojimas, dalyvavimas moksliniuose tyrimuose, atvirumas profesinei raidai.
3. Savikūros, saviugdos ir savęs projektavimo poreikis.
4. Kūrybiškumas – nuolatinis naujo ieškojimas ir radimas.
5. Pedagoginis meistriškumas – įvairiausių veiklos būdų įvaldymas, tobulas pedagoginis bendravimas, veiklos atlikimas aukštu lygiu (Adamonienė, 2002). Tobulėjant pedagoginei kompetencijai, teigia autorė, auga profesionalumas ir gebėjimas naujai vertinti ugdymo kokybę, kelti sau permanentinį tikslą – siekti vis aukštesnės kvalifikacijos, kūrybiškai dirbti, įsisavinti naujausią informaciją, taikyti ugdymo technologijų naujoves (Adamonienė, 2002).

Pedagogo profesinės kompetencijos yra išskiriami šie sandai:

1. Bendrasis išsilavinimas.
2. Dalykinė kompetencija.
3. Pedagoginė – psichologinė kompetencija.

Pateiktas pedagogo profesines kompetencijas sudaro trys pagrindiniai komponentai:

1. Kognityvinis (išsilavinimas, žinios).
2. Afektyvinis (emocinis ir motyvacinis) – pedagogo asmenybės savybės ir vertybių sistema.
3. Konatyvinis – specialūs pedagoginiai gebėjimai, profesinė raida ir pan. (Adamonienė, 2002).

Pažymėjimai apie įgytą profesinį išsilavinimą liudija formaliąją kvalifikacijos pusę; o profesinės veiklos rezultatai - realiąją žmogaus kvalifikacijos - kompetencijų pusę. (Laužackas, 1998). Profesinis tobulinimasis reiškia bet kurią veiklą, per kurią plėtojami individo gebėjimai, žinios, patirtis, ikimokyklinio ugdymo pedagogų, kaip auklėtojų, kompetencijos. Į profesinio tobulinimo(si) sąvoką taip pat įeina asmeninės studijos - saviugda, refleksija ir formalūs kursai.

Apibendrinant įvairių autorių (Leithwood, Chapman, Corson, 1996; Šarkauskienės, 1997,

1998; Linkaitytės, Širvaitytės, 2000; Simpson, 2000; Jucevičienės, Lepaitės, 2001 ir kt.) siūlomas bendrųjų gebėjimų klasifikacija, reikalingas pedagoginėje veikloje, galima išskirti tokią bendrųjų gebėjimų struktūrą:

1. *Asmeniniai gebėjimai* - adekvatus savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi, tolerantiškumas, atsakomybės ėmimasis.
2. *Socialiniai ir komunikaciniai gebėjimai* - sugyvenimas ir mokėjimas dirbti kartu su kitais, palaikyti tarpasmeninius santykius, komunikuoti įvairiomis formomis, dalyvauti diskusijose, dirbti bendradarbiaujant.
3. *Kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimai* padedantys suvokti pasaulį kaip sistemą, suvokti ryšius, kelti problemas bei jas spręsti.
4. *Darbiniai ir tiriamosios veiklos gebėjimai*, padedantys naudotis informacinėmis technologijomis, ieškoti, tvarkyti, pateikti, analizuoti, interpretuoti, kritiškai vertinti ir panaudoti informaciją, tyrinėti, klausinėti bei sugebėti papildomas koncepcijas ir kategorijas susieti su jau turimomis koncepcijomis ir jas sieti tarpusavyje.
5. *Veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimai*, padedantys išskirti prioritetus, susikurti gerą studijų aplinką, planuoti laiką.
6. *Savišvietos gebėjimas*. Gebantis savarankiškai mokytis žmogus savo iniciatyva nusistato mokymosi poreikius ir išteklius, formuluoja mokymosi tikslus, sugeba pasirinkti sau tinkamiausią mokymosi strategiją (Leithwood, Chapman, Corson, 1996; Šarkauskienės, 1997, 1998; Linkaitytės, Širvaitytės, 2000; Simpson, 2000; Jucevičienės, Lepaitės, 2001 ir kt.).

Remiantis teoriniu tyrimu ir ikimokyklinio ugdymo pedagogų aktyviu stebėjimu, buvo parengtas Lietuvos ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijų modelis, kurio pagrindu buvo atliktas diagnostinis tyrimas. Kompetencijų modelį sudaro penki komponentai. Ugdymo planavimas ir organizavimas sudaro atskirus struktūros elementus, nes šios kompetencijos reikalauja, nors ir glaudžiai susijusių, tačiau skirtingų nuostatų, žinių, gebėjimų. Šiame kompetencijų modelyje pabrėžiamas humanistinis požiūris į ugdymą bei aktyvus pedagogo kaip kaitos subjekto vaidmuo. Kartu šis modelis orientuotas į pedagogo kūrybinės galios, gebėjimų, žinių, įpročių bei vertybinių orientacijų holistinę išvargą.

Taigi galima daryti išvadas turinti nuolat besiplečiančią žinių bazę, ikimokyklinio ugdymo pedagogai turi nuolat atnaujinti savo žinias, ugdyti ir plėtoti įvairias tiek bendrąsias, tiek specialiąsias profesines kompetencijas, kurias įgalintų pedagogą analizuoti savo veiklos efektyvumą, apmąstyti dabartinius savo darbo metodus, nepaliaujamai ieškoti naujų alternatyvų ir galimybių tobulėti. Tai padeda ugdymo ir ugdymosi procesą padaryti kiekvienam vaikui prienamą

individualiai, atsižvelgiant į jo gebėjimus, poreikius, galimybes, ugdymo(si) stilių, psichologinę būklę.

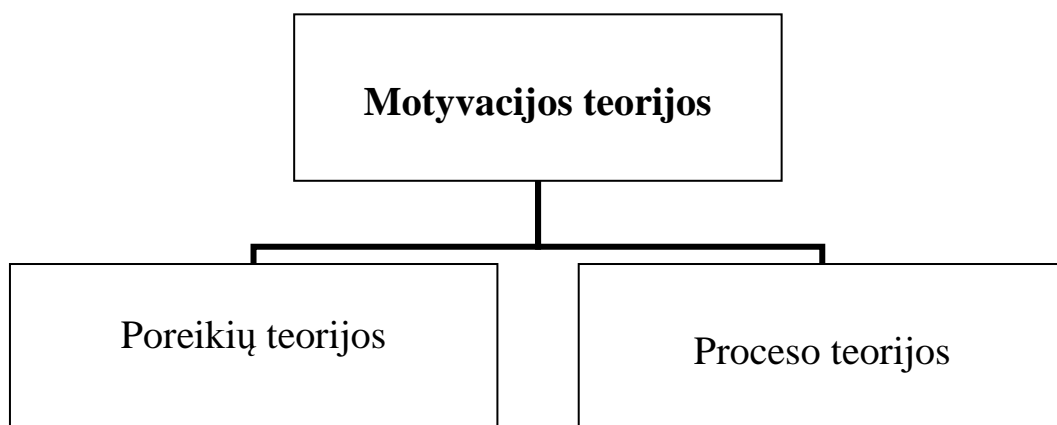
### 1.2.2 Pedagogo profesinės kvalifikacijos tobulinimo prielaidos

Nuosekliai įgyvendinant Lietuvos švietimo reformą, pabrėžiamas poreikis ugdyti dabarties žmogui būtinas kompetencijas, teikiančias galimybių prasmingai dalyvauti visuomenės gyvenime ir profesinėje veikloje, pozityviai reaguoti į sparčiai besikeičiančio pasaulio iššūkius, bei nuolat mokytis. Kad būtų užtikrinama švietimo kokybė, atnaujinamas, į naujų asmens kompetencijų ugdymą orientuojamas ir ugdymo turinys, ir procesas.

Žmogaus profesinis tobulėjimas – tai nuolatinio mokymosi procesas, kurio metu individuali patirtis, asmeninė gyvenimo istorija, dabartinė socialinė situacija sąlygoja tai, ką ir kaip individas suvokia (Lave, Wagner, 1991). P. Jarvis (2000) pabrėžia, kad mokymasis neatsiejamas nuo kasdieninio gyvenimo, kad besimokantieji dalyvaudami socialinėje sąveikoje, bendraudami ir bendradarbiaudami kuria naują žinojimą ir įgūdžius (Jurašaitė-Harbisson, 2004, p. 48).

Vertybės motyvuoja saviraiškai, kreipia į tikslą ir pasireiškia asmenybės rūpesčiais ir veikla, kurioje patiriama prasmė. Vertybių realizavimas pedagogo darbe, kaip prasmingo gyvenimo ir darbo prielaida, susijęs su prasmės ieškojimu ir gebėjimu gyventi pagal aukščiausias žmoniškumo vertybes.

Motyvacijos teorijos atstovai išskiria ir įvairiai grupuoja individų poreikius. Dėl šios priežasties motyvacijos teorijos skiriasi. Jas galima klasifikuoti į dvi pagrindines kryptis: poreikių teorijas ir proceso teorijas (žr. 1 pav.). Poreikių teorijos aprašo, kas skatina žmogų elgtis tam tikru būdu. Proceso teorijos parodo, kaip skatinamas žmogaus elgesys (Teresevičienė, Tandzegolskienė, 2001).



1. pav. Motyvacijos teorijų pagrindinės kryptys (pagal Jucevičienę, 1996)

J. A. Stoner, R. E. Freeman, D. R. Gilbert, Jr. (2005) teigė, kad poreikių teorija dėmesį telkia į tai, ko žmogui reikia, kad galėtų gyventi pilnavertį gyvenimą. Remdamiesi poreikių teorija autoriai pažymi, kad asmuo motyvuotas tada, kai jis ar ji gyvenime dar nėra pasiekę tam tikro pasitenkinimo lygio. Patenkintas poreikis jau nemotyvuoja. Tokiam poreikių teorijos aiškinimui pritaria A. Sakalas, V. Šilingienė (2000), teigdami, kad poreikis skatina žmones veiklai. Tikslas yra kaip poreikio patenkinimo būdas, į kurį atsižvelgdamas žmogus žino tolimesnius savo veiksmus.

A. Seilius (1998) teigė, kad poreikių motyvacijos teorijos remiasi identifikavimu tų vidinių pažadinimų (poreikių), kurie priverčia žmones pasielgti taip, o ne kitaip.

Anot G. Dessler (2001), poreikių teorijose yra akcentuojami žmonių poreikiai – tai, kas motyvuoja žmones veiklai, nagrinėjami asmeniniai žmonių stimulai, tikslai, kuriuos tikisi pasiekti, norėdami patenkinti asmeninius poreikius.

Taigi *motyvavimas* - savęs ir kitų raginimas veikti organizacijos ar asmens naudai. Motyvavimas, kitaip dar vadinamas skatinimu ar aktyvinimu yra konkrečių tarpusavyje susijusių aktyvinimo priemonių ir būdų visuma, naudojama darbuotojų suinteresuotumui, aktyvumui didinti.

Motyvavimas pagal taikymo būdą skirstomas į ekonominį ir socialinį - psichologinį, o pagal taikymo objektą - į kolektyvinį ir individualų.

Dabartines motyvavimo teorijas galima suskirstyti į dvi grupes:

1. *Pasitenkinimo darbu*;
2. *Elgesio reguliavimo*. (Jucevičienė 1996).

Pasitenkinimo darbu motyvavimo teorijos remiasi identifikavimu, vidiniu poreikiu, kurie verčia žmones taip, o ne kitaip veikti ar elgtis. Elgesio reguliavimo teorijų pagrindas - žmonių elgesio keitimas organizacijai naudinga kryptimi. Nors daugeliu klausimų šios teorijos yra prieštaringos jos viena kitos neneigia. Norint motyvavimo teoriją suprasti reikia susipažinti su svarbiausiomis jų sąvokomis: poreikiais ir atlyginimu.

Darbo motyvaciją, elgesį darbe, viltis ir laukimus, susijusius su darbu, lemia:

1. Darbo grupė, jos normos, bendravimo stilius, nusistovėjusios vertybės ir santykiai – veikia elgesio pasirinkimą, individualius sprendimus;
2. Organizacija, savo kultūra ir bendrais tikslais siejanti darbuotojus ir nustatanti jų veiklos pobūdį (Michel, 1992; Marcinkevičiūtė, 2001).

Kaip pabrėžia Marcinkevičiūtė (2001), *darbo motyvacija* – tai savęs ir kitų žadinimas veiklai, siekiant savų ir organizacijos tikslų. Tai sąmoningų ir nesąmoningų jėgų kylanti energija, kuri veikia individo ryšius su užduotimi ir sąlygoja jo elgesio darbe orientaciją ir pokyčius.

*Pedagoginio darbo motyvacija* – poreikis ir polinkis auklėti vaikus, plėtoti asmenybės

galias, daryti jų gyvenimą prasmingesnį, dalytis dvasinėmis, kultūros vertybėmis, būti aktyviam. Tai interesas filosofijai, mokslinei žinijai, profesinės gyvenimo prasmės ir laimės siekis (Kavaliauskienė, 2001; Tijūnelienė, 2000).

Bet kokio tipo ugdymo institucijoms reikia sukurti savo vertinimo ir poreikių aptarnavimo procesą, turėti būdų tiems poreikiams nagrinėti, praktikuoti problemų sprendimo būdus, ieškoti tokių vadovų, kurie tiktų institucijoms poreikiams. Ikimokyklinės ugdymo įstaigos vis labiau susiduria su spartėjančiais pokyčiais bei aplinkos reikalavimais. Ši kaita skatina keistis ir patį ikimokyklinės ugdymo įstaigos specialistą.

Švietimo įstaigos vadovams, kaip ir kitų sričių specialistams, kyla nuolatinis uždavinys, kaip motyvuoti savo darbuotojus, jog būtų pasiekti efektyvūs rezultatai, darbo veiklos rodikliai atspindėtų šių dienų poreikius. Kalbant apie pedagogų profesinę motyvaciją, negalime išskirti tik jiems vieniems būdingų akcentų, kadangi profesinė motyvacija susideda iš įvairių komponentų, kurie svarbūs bet kurios profesijos specialistui.

B. Leonienė (2001), R. Heller (2000), P. Jucevičienė (1996), V. Baršauskienė (1999), B. Janulevičiūtė (1999), R. Želvys (2001) akcentuoja, kad darbo atlygis ir kvalifikacijos kėlimas yra labiausiai profesinę motyvaciją veikiantys veiksniai. E. Jurašaitė-Harbisson (2005), V. Kučinskas (2006), G. Poderienė (2006), A. Sakalas (2000), V. Šilingienė (2000), A. Seilius (1998), S. P. Robbins (2006), P. Jucevičienė (1996) mano, kad profesinei motyvacijai daro poveikį darbo sąlygos, komunikacija, darbuotojų įtraukimas į organizacijos valdymą. L. Šimanskienė (2002) savo darbuose kalba apie tai, kad profesinei motyvacijai turi poveikį ir organizacijos įvaizdis, organizacijos kultūra ir pati vadovo asmenybė.

Pasak Seiliaus (1998), visi įstaigų vadovai, žino apie būtinybę paveikti savo darbuotojus, kad jie dirbtų organizacijos naudai. Tačiau, pasak autoriaus, daugelis jų klaidingai įsitikinę, kad užtenka tik materialinių paskatų, kurie veikia tik iki tam tikros ribos.

B. Leonienė (2001) akcentuoja tinkamų skatinimo metodų pasirinkimo svarbą. Vadinasi, pagrįstai tvirtinama, kad „su medumi pagausi daugiau musių negu su actu“. Teigiamo poveikio priemonės ne tik įkvėpia darbuotojus daryti tai, ko nori vadovas, bet ir teikia galimybę jiems pasijusti svarbiems.

A. Seilius (1998) teigia, kad kiekvienas organizacijos vadovas, norėdamas pasiekti efektyvių tikslų, privalo koordinuoti darbuotojų darbą ir skatinti juos jį atlikti. Autorius nurodo, kad vadovai sprendimus įgyvendina naudodamiesi motyvacijos principais.

Pasak I. Bučiūnienės (1996, p. 38), „motyvuoti darbuotojus šiuolaikinėmis sąlygomis – tai duoti jiems atlyginimą, proporcingą jų indėliui, bet ne mažiau svarbu padėti suprasti subjektyvųjį

darbo naudingumą ir jį vystyti. Nepakanka gerinti matomus, objektyvius darbo ir jo užmokesčio veiksnius, būtina įvertinti mentalinių veiksnių darbe pasireiškimą“. A. Sakalas (2001) teigia, kad kiekvienam darbuotojui galima surasti motyvatorių, kuriuo būtų galima sudominti darbuotoją siekti organizacijai keliamų rezultatų. Autorius nurodo, jog motyvacinių veiksnių buvimas sąlygoja darbuotojų pasitenkinimą ir skatina žmones geriau dirbti.

I. Kaffemanienė, Ž. Šadbaraitė (2005), remiantis įvairių autorių tyrimų duomenimis, akcentuoja, kad dauguma pedagogų yra patenkinti savo profesija, jų pasitenkinimą darbu lemia įvairūs motyvai. Autorės pažymi, kad pedagogų teigiamą profesinę motyvaciją bei pasitenkinimą darbu lemia noras mokytį vaikus, piniginis atlygis, karjera.

Siekiant inicijuoti pedagogų aktyvumą, buvo sudaryta atestacijos programa. Atestacija parodė, kad tai puiki programa pačių pedagogų aktyvumui skatinti, jų kvalifikaciniam tobulėjimui gerinti.

### **1.2.3 Ikimokyklinio ugdymo įstaigos pedagogo kompetencijų plėtotė**

Šiandieniniame pasaulyje - tiek veiklos, tiek ir asmeninio gyvenimo srityje - kiekvienas žmogus susiduria su naujomis ir greitai kintančiomis situacijomis, reikalaujančiomis kaskart vis naujų žinių, mokėjimų ir įgūdžių. Mokymasis mokytis suprantamas kaip asmens noras bei pasirengimas imtis naujų užduočių, gebėjimas kontroliuoti kognityvinius ir emocinius procesus mokymosi metu bei taikyti įgytus gebėjimus įvairiuose kontekstuose (Stanišauskienė, 2004).

Kiekvienam pedagogui svarbu įgyti mokymosi kaip mokytis kompetenciją, suprasti, kad mokymasis yra vertingas, visą gyvenimą trunkantis procesas; jausti poreikį mokytis ir tobulėti; siekti pažinti save kaip besimokantįjį; savarankiškai, kryptingai ir atkakliai siekti užsibrėžto tikslo; pasitikėti savimi, tikėti mokymosi sėkme; jausti atsakomybę už savo mokymosi veiklą procesą ir rezultatus; dalytis žiniomis, įgyta patirtimi su kitais žmonėmis. Ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų išsiugdyti šiuos mokėjimo mokytis gebėjimus: kelti mokymosi tikslus, uždavinius, suprasti, kad mokymasis yra prasminga bei tikslinga veikla. Jis turėtų siekti išsiaiškinti, ką jau geba, ko dar reikėtų mokytis, suprasti, kurios asmeninės savybės padeda sėkmingai mokytis, kurios – ne (Jenses, 2001). Ikimokyklinio ugdymo pedagogas turėtų gebėti planuoti ir pasirinkti mokymosi laiką, tinkamas mokymosi strategijas bei priemones, kryptingai veikti siekiant išsikeltų uždavinių, mokytis siejant naują mokymosi medžiagą ar patirtį su tuo, kas jau žinoma, patirta; išsiaiškinti klaidingus įsitikinimus ir juos keisti, koreguoti. Pedagogas turėtų gebėti reflektuoti mokymosi veiklą procesą ir rezultatus: įvertinti savo mokymosi veiklą ir rezultatus, nustatyti sėkmės ir nesėkmės priežastis, numatyti, ką kitą kartą atlikdamas panašaus pobūdžio

užduotį darytų kitaip, remiantis veikloje įgyta patirtimi, išsikelti naujus mokymosi uždavinius (Arends, 1998).

Galima teigti, jog mokėjimo mokytis kompetencija – tai supratimas, kad mokymasis yra vertingas ir trunka visą žmogaus gyvenimą. Tai ir poreikis tobulėti, jausti atsakomybę už savo veiklą, tikslo siekimas, dalijimasis žiniomis su kitais, mokymosi veiklos planavimas ir iniciatyvumas. Tai visa eilė vertybinių nuostatų, žinių bei gebėjimų, kuriuos žmogus taiko mokymosi veikloje. Galima teigti, jog *mokymosi kaip mokytis kompetencijai* būdinga:

Mokymosi iš patirties bei jo rezultatų pripažinimo esmės žinojimas,

Gebėjimas rekonstruoti ir refleksuoti savo veiklą, siekiant ją tobulinti ir atpažinti savo kompetencijas,

Gebėjimas adekvačiai pasirinkti metodus bei priemones,

Gebėjimas vesti mokymosi kompetencijų tobulinimo dienoraštį,

Gebėjimas parengti kompetencijos aplanką, jį pristatyti bei vertinti.

Ikimokyklinio ugdymo pedagogų veikloje itin svarbus nenutrūkstamas mokymosi procesas, remiantis savo veiklos patirtimi. *Mokymosi iš patirties* procesas apibrėžiamas kaip visuminis mokymasis, kurio pagrindas – jau turima patirtis ir kuris vyksta besimokančiajam aktyviai konstruojant savo patirtį dėl socioekonominio, kultūrinio konteksto, kuriame ši patirtis įgyjama. Profesinės veiklos metu sukaupia patirtis tampa tolesniu ikimokyklinio ugdymo pedagogo pažinimo ir jo mokymosi pagrindu, kuri padeda (Jankauskienė, Monkevičienė, 2006):

Tobulinti mokėjimo mokytis kompetenciją (konsultuotis, derintis, svarstyti, diskutuoti), Apibendrinti pedagoginės veiklos patirtį ir ją skleisti (orientuojantis į mažesnius ir didesnius vaiko pasiekimus, ugdymo metodų lankstumą).

Mokytis konkrečios planuotos veiklos ir įgyti naujos patirties (ikimokyklinio ugdymo programų rengimas ir jų įgyvendinimas skatins pedagogus tinkamai individualizuoti ugdymo procesą), projektuoti savarankiškas studijas ir saviugdą, ieškoti pažinimo procese savarankiškos veiklos raiškos formų (ugdant ikimokyklinio amžiaus vaikus, svarbus komandinis visų ugdytojų darbas: siekis pažinti vaiką, numatyti tolesnes jo ugdymo gaires, pažangą, sukongretinti programą, ieškoti efektyvesnių darbo formų, išmokti savarankiškai vertinti savo profesinę veiklą, nes tai leidžia išsiugdyti svarbius praktinius įgūdžius (planuoti savo veiklą ir derinti ją su kolegų veikla, kryptingai siekti savo tikslo, kaupti, atsirinkti informaciją, išmokti analizuoti, daryti išvadas). Pagal individualų pažinimo stilių susikurti savarankiško mokymosi metodų sistemą.

Taigi galima teigti, jog mokymosi visą gyvenimą kompetencija apima visą mokymosi veiklą,



kurios asmuo imasi per visą gyvenimą, siekdamas pagerinti žinias, įgūdžius ir kompetencijas asmeninėje, civilinėje, socialinėje ir (ar) su darbu susijusiose srityse.

Kiekvienas pedagogas, norėdamas būti aktyviu veikėju ir kūrėju, turi gebėti identifikuoti savo veiklą. Čia talkina **tiriamosios veiklos kompetencija**. Tai – žinios, gebėjimai, požiūriai, vertybės ir kitos asmeninės savybės, suteikiančios galimybę planuoti tyrimą, savarankiškai jį atlikti, taikant kintamus tyrimo metodus, analizuoti pačius duomenis, pateikti apibendrinimus bei išvadas, suformuluoti praktines rekomendacijas, parašyti tyrimo ataskaitą bei diskutuoti gautus rezultatus. (Jucevičienė ir kiti, 2004).

Ši kompetencija siejama su mokymusi veikiant, kada išryškėja patirties ciklas – refleksijos ir veiklos santykis. Besimokantieji, analizuodami savo veiklą ir ją tirdami, akcentuoja prasmingas idėjas, galinčias paveikti ateities veiklos kokybę. Refleksija yra pagrindinė jungtis tarp praeities veiklos faktų ir efektyvaus ateities veiklos tobulinimo.

Mokymasis veikiant arba veiklos mokymasis yra nuolatinis mokymosi ir refleksijos procesas, kuriame dalyvauja bendraminčiai, kolegos, siekiantys realizuoti konkrečią veiklą. Mokymosi veikiant procese dalyviai mokosi vienas iš kito, analizuodami realias problemas ir reflektuodami savąją patirtį. Toks procesas padeda besimokantiems įgyti aktyvią poziciją gyvenime, tobulinti savo kaip profesionalo kompetenciją. Mokymosi veikiant kompetencija pasižymi gebėjimu nuolat vertinti savo sprendimus darant poveikį vaikams, jų tėvams ir mokyklos bendruomenei, gebėjimu tikslingai pasirinkti programas kompetencijoms ar/ir kvalifikacijoms įgyti, gebėjimu vadovautis mokymosi visą gyvenimą nuostata tikslingai atnaujinant žinias ir lavinant įgūdžius, naudoti inovacinę patirtį žinių ir įgūdžių atnaujinimui, remtis kitų pedagogų praktine patirtimi ir pozityviai reaguoti į grįžtamąjį ryšį, panaudoti institucijos suteikiamas galimybes kvalifikacijos tobulinimui.

Ypatingai svarbi ikimokyklinio ugdymo pedagogui **emocinė kompetencija** – tai visų pirma gebėjimas pažinti savąsias emocijas ir jas valdyti. Ugdyti šiuos įgūdžius būtina, nes netinkamai ir ne laiku reiškiamos emocijos, kaip taisyklė, ardo tarpusavio bendravimą, slopina pasitikėjimą, darbingumą, o visa tai galiausiai smukdo ikimokyklinės ugdymo įstaigos veiklos efektyvumą ir rezultatus (Būta, 2005). Todėl bendravimas tarpusavyje dažniausiai tampa jei ne destruktivus, tai bent jau gerokai menkiau produktyvus negu galėtų būti. Būtent emocinė kompetencija yra svarbiausia paskata, atverianti mąstymui naujas erdves. O nuo mąstymo galų gale priklauso ir visos įstaigos veiklos sėkmė.

Pedagogų veiklos pokyčių pagrindas yra profesinis tobulėjimas. Pedagogo profesinis tobulėjimas gali būti suprantamas kaip jo savęs pažinimo gilėjimas. Pedagogui svarbu

save pažinti ne tik kaip žmogų, bet ir kaip profesionalą, žinoti, kas jam geriau pavyksta ir kas prasčiau, įsisąmoninti savo profesinius uždavinius, tikslus, profesinės veiklos vietą gyvenime. Profesinis tobulėjimas tiesiogiai susijęs su savęs kaip žmogaus ir profesionalo pažinimu ir asmenybės brendimu. Profesinio tobulėjimo veikla padeda pedagogams vystyti savo įgūdžius bei didinti savo profesionalumą. **Pedagogo profesinė kompetencija** atspindi darbui reikalingą išsilavinimą, patyrimą, kvalifikacijos lygį, gebėjimus sėkmingai dirbti vienoje ar keliose veiklos srityse, išreiškia teorinio ir praktinio pasirengimo vienovę, gebėjimus produktyviai ir efektyviai taikyti savo žinias, įvairias ugdymo priemones ir pasiekti tokią mokymo (si) pažangą, kuri realizuotų mokymo tikslus (Zaukienė, 2005).

Ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijos turi savo ypatumų – didesnę poreikį turėti asmenybės pedagoginių ir psichologinių savybių, profesinį kryptingumą suprasti vaiką. Taigi ikimokyklinio pedagogo kompetenciją sudaro pedagoginis išprusimas, veiklos numatymas ir planavimas, ugdymo proceso organizavimas, pedagoginis bendravimas ir aktyvus dalyvavimas ikimokyklinio ugdymo sistemos kaitoje.

Apžvelgus ikimokyklinio ugdymo pedagogų veiklai būtinas kompetencijas galima teigti, jog pedagogas yra ne tik vaiko pagalbininkas, patarėjas, partneris, bet ir puikus savo profesijos žinovas, gebantis pažinti vaiką ir jo raidos ypatumus, tobulėti ir keistis kūrybiškai reaguodamas į šiuolaikinio pasaulio pokyčius. Ikimokyklinio ugdymo pedagogo kompetencija turi apimti tokias žinias, įgūdžius ir gebėjimus, kaip esminių vaiko poreikių žinojimas, jų tenkinimo ir poveikio būdus bei galimybes, gebėjimą taikyti šias žinias ugdymo procese, vaikų raidos ypatumų ir specifinių poreikių išmanymą, vidinių vaiko galių, lemiančių normalią jo asmenybės raidą, puoselėjimą, bei tinkamos aplinkos sukūrimą. Ikimokyklinio ugdymo pedagogas ne tik turi nuolat atnaujinti savo žinias, ugdyti ir plėtoti bendrąsias kompetencijas, bet ypač jam turi būti svarbu įgyti, tobulinti ir plėtoti specialiąsias profesines kompetencijas, t.y. vadybinę, pokyčių valdymo, projektų kūrimo bei valdymo, informacinių technologijų valdymo, tiriamosios veiklos, mokymosi iš patirties, mokymosi kaip mokyti ir kitas kompetencijas, kurios įgalintų pedagogą analizuoti savo veiklos efektyvumą, nepaliaujamai ieškoti naujų alternatyvų ir galimybių tobulėti. Pedagogas privalo išmanyti ikimokyklinės įstaigos gyvenimo organizavimo ir valdymo dėsningumus, visapusiškai lavintis ir turtinti savo asmenybę bei gebėti tobulėti ir keistis kūrybiškai reaguojant į šiuolaikinio pasaulio pokyčius ir siekiant būti aktyviu pokyčių dalyviu.

Žinių visuomenės formavimasis reikalauja visos švietimo ir ugdymo sistemos pokyčių. Pedagogų kompetencijos kaita yra svarbus tokios kaitos veiksnys, kuriam atskleisti reikia

naujų tyrimų. Kvalifikacijos bei kompetencijų sampratos interpretacijų įvairovė bei teorijoje ir praktikoje įsitvirtinusios gebėjimų, įgūdžių, mokėjimų, kvalifikacijų, profesionalumo sąvokos sunkina tyrimo objekto esmės ir struktūros apibūdinimą. bendrieji pedagogo kompetencijų modeliai grindžiami skirtinga filosofine bei edukologine tradicija, apeliuoja į tradicines ugdymo doktrinas bei naujesnes postmodernizmo, fenomenologijos sistemas, rekonstrukcionizmą, bihevizmą ir kt. Šis tyrimas grindžiamas humanistine ir fenomenologine koncepcijomis, kurios, kaip patvirtina literatūros apžvalga, įsitvirtina šiuolaikinėje ugdymo teorijoje, keisdamos klasikinę ir bihevizistinę ugdymo paradigmas.

Šiuolaikiniu požiūriu ikimokyklinio ugdymo pedagogo kompetencijos orientuotos į vaiką, jo šeimą ir bendradarbiavimą su socialine santalka. Todėl pedagogo kompetencijų modelio paieška grindžiama pedocentrizmo idėjomis, kurioms realizuoti būtina pedagogo prigimtinė ir išvystyta profesinė galia, išsiugdyti bendrieji ir specifiniai vaiko ugdymo gebėjimai, bendravimo su tėvais patyrimas.

Atsižvelgiant į tai, yra būtina parengti naujus pedagogų kvalifikacijos tobulinimo kriterijus, institucijų sąrangos principus, kvalifikacijos tobulinimo turinio rengimo tvarką, kokybės vertinimo instrumentus ir išmokyti jais naudotis. Todėl šiandien Pedagogų rengimo ir kvalifikacijos skyriaus specialistai diskutuoja apie būtinybę tikslinti įvairių tipų švietimo centrų (tarp jų – ir PPRC) funkcijas, koreguoti jų tinklą, taikyti jų veiklos kokybės vertinimo instrumentus, sudaryti prielaidas kvalifikacijos tobulinimo sistemai gauti lėšų iš Europos Sąjungos.

Tiriamą problemą stengiuosi pagrįsti modernia demokratinių užsienio šalių pedagogine patirtimi; bendraisiais demokratinės visuomenės ir kultūros principais; kai kuriomis šiuolaikinėmis teorinės minties kryptimis, iš kurių didžiausia įtaka tenka humanistinei psichologijai ir vadinamosios holistinės pedagogikos nuostatomis.

Lietuvos švietimo reformos dokumentai yra nukreipti į ateitį. Švietimo koncepcijoje numatoma reformuoto švietimo paskirtis „Duoti pagrindą dinamiškai atsinaujinančiai visuomenei, atvirai ir kritiškai visuomenės sąmonei“ (LŠK, 1992, p.5).

Kokie turi būti pedagogai, kad jie gebėtų atliepti į naujus laikmečio reikalavimus?

Apibūdinant naujosios epochos pedagogą, verta išžvelgti jo turimas kompetencijas. Tuo tikslu būtina apibrėžti kompetencijų sampratą, nustatyti jos prasmės lauką, nes šis terminas vartojamas įvairiomis formomis, įvairiuose kontekstuose, skirtingose srityse ir todėl jis sukelia daug neaiškumų. Kompetencijų sampratos apibūdinimą sunkina dar ir tai, kad dažnai kartu vartojamos gebėjimų, mokėjimų, įpročių, kvalifikacijų, profesionalizmo, kompetentingumo sąvokos.

Pedagogas privalo visą gyvenimą atnaujinti ne tik dalykines žinias, bet ir bendrąsias. Jis, analizuodamas savo teigiamą ir neigiamą patyrimą mokslinių žinių šviesoje įsisąmonina savo pažiūras, vertybes, individualų ugdymo stilių. Visą tai gali sėkmingai realizuoti ugdymo procese, kurti efektyvias ugdymo sistemas, reguliuoti įvairias ugdymo situacijas ir stebėti kokį pokytį tai sukelia ugdytiniuose. Toks pedagogas sąmoningai žiūri į savo asmenybės, profesijos tobulėjimą, priima brandžius sprendimus, šiltai bendrauja su ugdytiniais ir padeda jiems realizuoti save.

Šiandien mūsų visuomenė ir ugdymo sistema labai keičiasi, ieškoma naujo kelio įgyvendinti vis spartėjančią švietimo reformą, kurios pagrindinis tikslas – savarankiška, save kūrybiškai išskleidžianti asmenybė. Todėl kiekvienam pedagogui keliami nauji ir vis didesni reikalavimai. Pedagogui būtina mokytis dirbti naujomis sąlygomis. Pedagogo autoritetas išliks, jei jis sugebės savyje suderinti skatintojo, bendradarbio, konsultanto vaidmenis.

Pedagogo darbui svarbios tiek pedagogo asmenybės savybės, tiek jo daugialypė, įvairi, funkcionali pedagoginė veikla, jos kokybinė charakteristika. Didelės reikšmės pedagogo asmenybės formavimuisi turi teisingas pedagogo profesijos pasirinkimas, profesijos pasirinkimo ir pedagoginės veiklos motyvai.

Atliktas teorinis tyrimas leidžia daryti tokias išvadas:

1. Akcentuojant kokybiško švietimo poreikį, naujos mąstymo paradigmos atsiradimas ir žinių visuomenės formavimasis reikalauja visos švietimo sistemos reikšmingų pokyčių. Kadangi pedagogas šioje sistemoje svarbiausias dalyvis (veikiantysis subjektas), jo profesinės kvalifikacijos raida būtina besikeičiančios visuomenės kontekste.
2. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijų sampratos interpretacijų, definicijų įvairovė ir gebėjimų, mokėjimų, įpročių, kvalifikacijų, profesionalumo sąvokos sunkina šios sampratos raišką, nors skirtingų šalių mokslininkų darbuose pastebima bendra tendencija - ieškoti kompetencijų sisteminių sąsajų.
3. Kokybiškam ugdymui ikimokyklinio ugdymo pedagogo kompetencijos turi savo ypatumus - didesnę būtinybę pasižymėti asmenybės pedagoginėmis ir psichologinėmis savybėmis, vaiko ir vaikystės išmanymu, profesiniu kryptingumu.
4. Ikimokyklinio ugdymo pedagogo kompetencijų modelį sudaro pedagoginis išprusimas, veiklos prognozavimas ir planavimas, ugdymo proceso organizavimas, pedagoginis bendravimas ir aktyvus dalyvavimas ikimokyklinio ugdymo sistemos kaitoje.
5. Ikimokyklinio ugdymo pedagogo kompetencijų struktūroje skiriami daliniai gebėjimai, žinios ir vertybės. Kartu modelio struktūra grindžiama humanistine pozicija ir šiuolaikine mąstymo paradigma, pabrėžiamos žinių visuomenės vertybės - atvirumas, dialogas, bendravimas

ir atsakomybė, žinių dinamika ir intelektualumas, gebėjimas tęsti mokymąsi ir užsiimti saviugda.

## 2. PEDAGOGŲ POŽIŪRIO Į KVALIFIKACIJOS KĖLIMĄ EDUKACINIS TYRIMAS

### 2. 1. Tyrimo metodika, organizavimas ir imties charakteristika

**Tyrimo tikslas** – ištirti ikimokyklinio ugdymo pedagogų požiūrį į kvalifikacijos tobulinimą.

**Tyrimo etapai:**

- Pirmasis etapas (2011 m. rugsėjo – 2011 m. spalio mėn.) – formuluojama tyrimo tema, tikslas, uždaviniai ir keliama hipotezė.
- Antrasis etapas (2011 m. lapkričio – 2012 m. birželio mėn.) – atlikta pedagoginės, psichologinės, vadybinės ir metodinės literatūros analizė pasirinktu tyrimo aspektu.
- Trečiasis etapas (2011 m. rugsėjo – 2011 m. lapkričio mėn.) – remiantis atlikta mokslinės literatūros analize, išskirti pagrindiniai ikimokyklinio ugdymo pedagogų kvalifikacijos kėlimą lemiantys veiksniai, į kuriuos buvo atsižvelgta sudarant anketos klausimyną.
- Ketvirtasis etapas (2012 m. kovo mėn. ir 2012 m. balandžio mėn.) – atliktas kiekybinis tyrimas tema - ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų požiūrio į kvalifikacijos kėlimo poreikį edukacinis tyrimas.
- Penktasis etapas (2012 m. balandžio mėn.) – apdorojamos anketos ir atliekama tyrimo duomenų analizė. Pateiktos išvados ir rekomendacijos ikimokyklinio ugdymo pedagogams ir vadovams.

Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų kvalifikacijos kėlimo požiūriui nustatyti buvo pasirinktas anketinės apklausos metodas. Buvo parengtos mišraus tipo anketos ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovams ir ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogams. Anketos klausimyną sudarė darbo autorė. Sudarant anketos klausimyną, teiginiai buvo atrenkami remiantis moksliniais literatūros šaltiniais. Jurašaitė – Harbison (2005), Barkauskaitė (2001) ir kt. Anketos struktūrą sudaro dvi dalys:

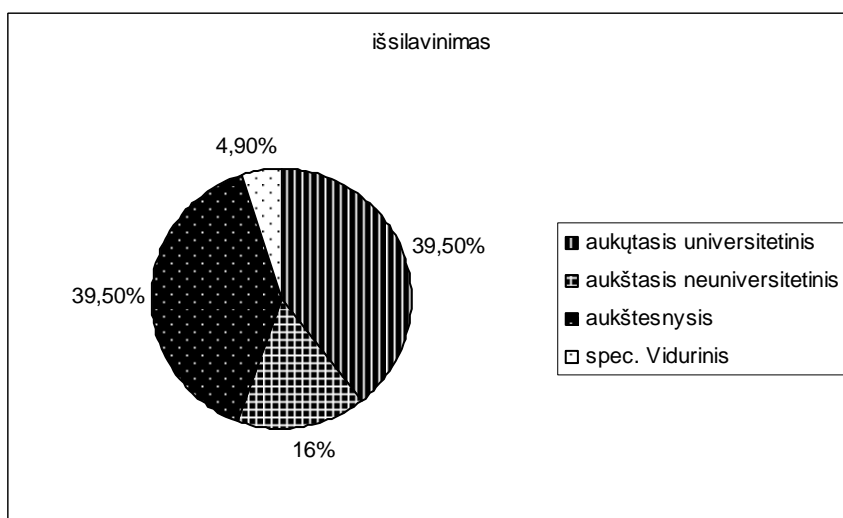
1. Diagnostinių klausimų apie tiriamuosius grupę, kurią sudaro klausimai, glaudžiai susieti su analizuojama tyrimo problema.
2. Demografinių klausimų apie tiriamuosius grupę, kurią sudaro klausimai apie tiriamąjį. Šioje dalyje tiriamųjų buvo prašoma nurodyti savo lytį, amžių, išsilavinimą, kvalifikacinę kategoriją, darbo stažą. Vardo ir pavardės nurodyti nereikėjo, nes anketa anoniminė.

### Tyrimo vieta ir imtis:

Tyrimas buvo atliktas 2012 metais kovo mėnesį Plungės ir Telšių miestų lopšeliuose darželiuose. Lopšelių darželių atranka atsitiktinė. Tiriamieji pasirinkti tikslinės atrankos būdu, t.y. pasirinkti ikimokyklinių ugdymo įstaigų vadovai ir ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai. Anketinėje apklausoje dalyvavo 198 ikimokyklinės įstaigos dirbantys pedagogai ir vadovai (36 vadovai ir 162 pedagogai). Iš 220 išplatintų anketų sugražintos 198, tai rodo, kad anketų grįžtamumo lygis tyrimo duomenų aprobavimui yra ganėtinai aukštas (91%). Tyrimo rezultatų analizei buvo apdorotos 198 anketos. Remiantis anketoje pateiktų demografinių klausimų bloku, aptariamas apklausoje dalyvavusių tiriamųjų pasiskirstymas pagal lytį, amžių, išsilavinimą, kvalifikacinę kategoriją, darbo stažą.

Analizuojant anketinėje apklausoje dalyvavusių tiriamųjų pasiskirstymą pagal lytį, nustatyta, jog tyrime 100% dalyvavo moterys. Analizuojant tiriamųjų pasiskirstymą pagal amžių, anketoje buvo išskirtos 5 amžiaus grupės: iki 25 metų, 26 – 30 metų, 31 – 40 metų, 41 – 50 metų, 51 ir daugiau metų.

Atlikto tyrimo metu apklausti 162 ikimokyklinio ugdymo pedagogai. Jų pasiskirstymas pagal išsilavinimą pateiktas 2 pav.,

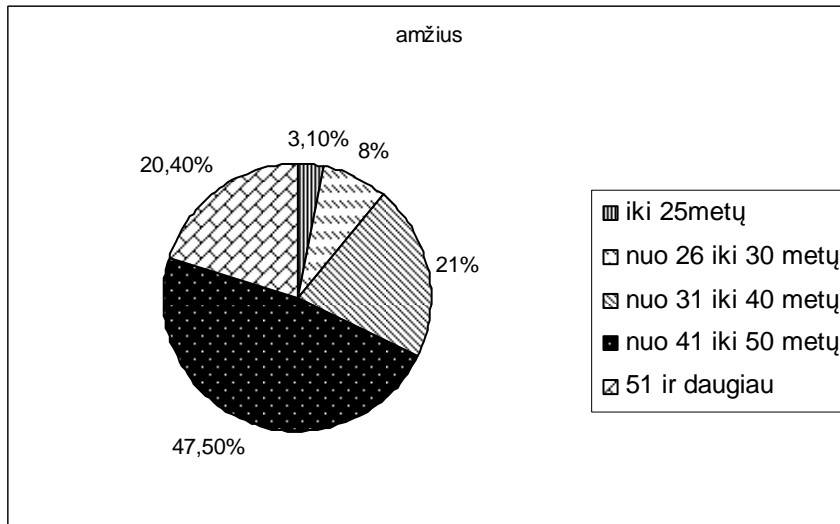


**2 pav. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų išsilavinimas (N= 162)**

Tyrimo rezultatai parodė, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogų išsilavinimas tiek aukštasis universitetinis (39,50%), tiek aukštesnysis (39,50%) pasiskirstė po lygiai. Žymiai mažesnė dalis respondentų (16%) yra įgiję aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, ir tik (4,90%) turi specialųjį vidurinį išsilavinimą.

Galima daryti išvadas, kad tiriamose ikimokyklinio ugdymo įstaigose dirba pakankamai kompetentingi, pedagoginį išsilavinimą įgiję pedagogai.

Kadangi respondentų amžius parodo jų praktinę profesinę patirtį, kuri turi įtakos jų pedagoginei veiklai, rezultatams, sprendimų priėmimui, šiame tyrime respondentai turėjo išskirti amžiaus grupę, kuriai jie priklauso (3 pav.).



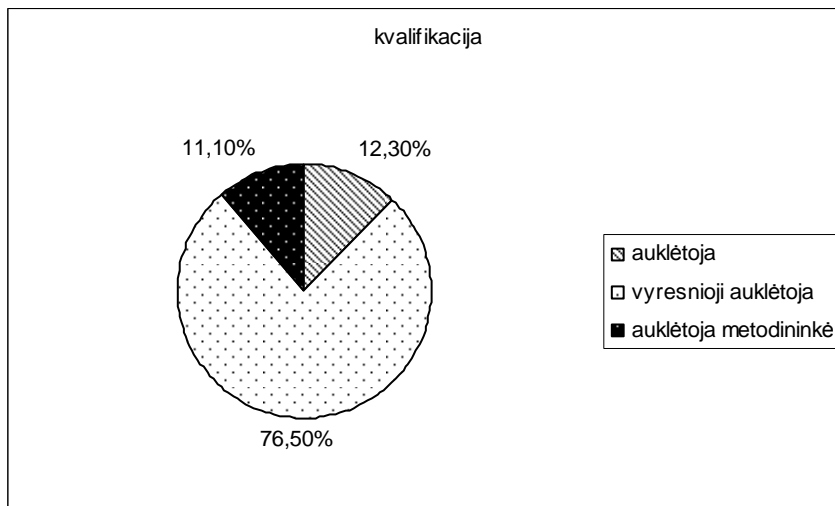
**3 pav. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų amžius (N= 162)**

Taigi anketinė apklausa parodė, jog didžioji dauguma apklaustųjų (47,50%) yra 41 – 50, ir net (20,40%) yra vyresni nei 51 metų, (21%) tyrimų dalyvių yra nuo 31 – 40 metų, (8%) nuo 26 – 30 metų ir tik (3,10%) iki 25 metų.

Taigi galima teigti, jog tiriamuose ikimokyklinio amžiaus įstaigose dirba daugiausiai vyresnio amžiaus pedagogai, jau turintys pakankamą savo profesinės veiklos patirtį, šiuolaikišką požiūrį į savo ugdytojo vaidmenį, potencialą diegti inovacijas, naudoti naujus darbo metodus savo veikloje.

Svarbus aspektas, kalbant apie pedagogo profesinį išprusimą, yra jo turima kvalifikacinė kategorija, kuri parodo pedagogo veiklos pobūdį, žinias, išmanymą. (4 pav.)

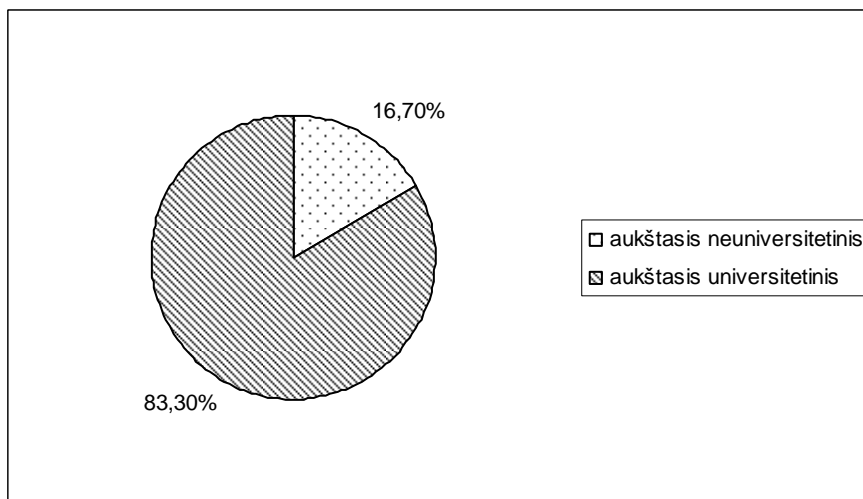




#### 4 pav. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų kvalifikacinės kategorijos (N= 162)

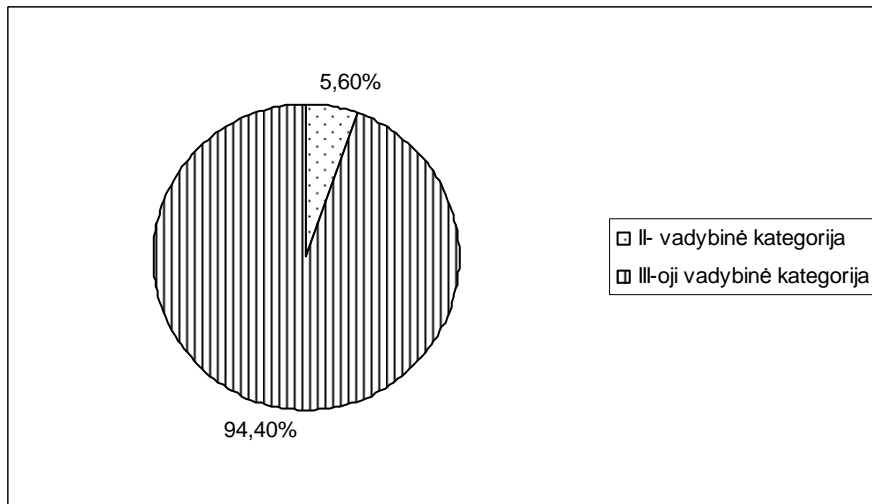
Kaip matosi iš 4 pav. didžioji dalis apklaustųjų yra vyresniosios auklėtojos (76,50%), (12,30%) auklėtojos ir (11,10%) pedagogų – auklėtojos metodininkės. Tyrimo metu nenustatyta pedagogų, turinčio aukščiausią pedagogo eksperto kvalifikacinę kategoriją. Tokį tiriamųjų pasiskirstymą gali lemti pedagogų amžius.

Atlikto tyrimo metu buvo apklausti 36 vadovai – ikimokyklinio ugdymo direktorės ir pavaduotojos, turinčios vadybinę kategoriją.



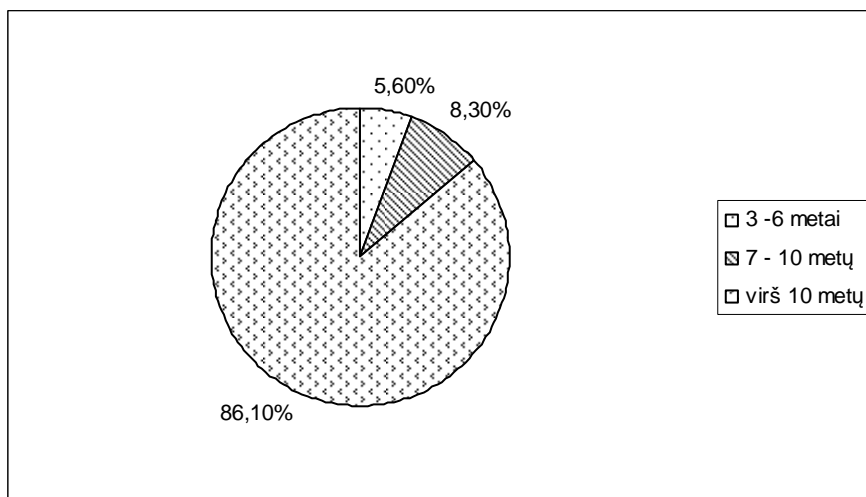
#### 5 pav. Ikimokyklinio ugdymo vadovų išsilavinimas (N= 36)

Kaip matyti (5 pav.) 83,33% apklaustų vadovų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir tik 16,70% neturi aukštojo universitetinio išsilavinimo.



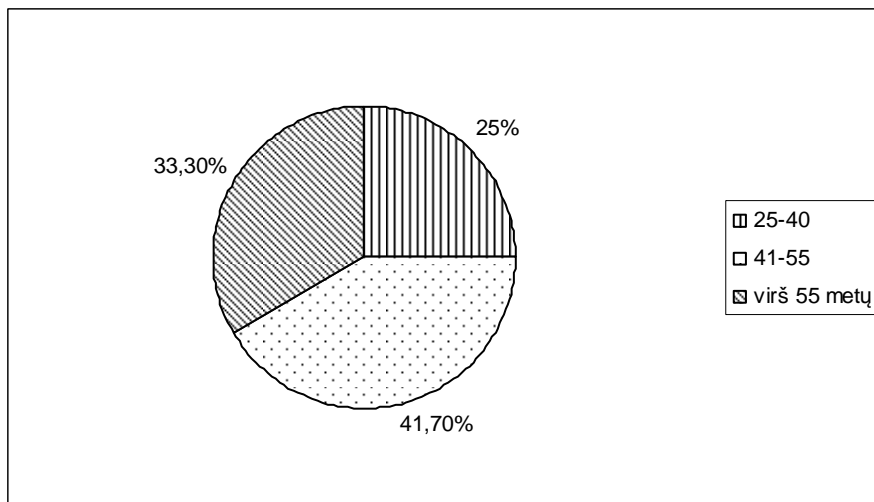
**6 pav. Ikimokyklinio ugdymo vadovų vadybinė kategorija (N= 36)**

Iš šešto paveikslo matosi, 83,30% apklaustųjų ikimokyklinių ugdymo įstaigų vadovų turi III vadybinę kategoriją ir tik 5,60% turi II vadybinę kategoriją. Tyrimo metu nenustatyta vadovų, turinčių pačią žemiausią I vadybinę kategoriją. Vadinas visi apklaustieji ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovai tobulinasi, kėlė savo vadybinę kategoriją.



**7 pav. Ikimokyklinio ugdymo vadovų darbo stažas (N= 36)**

Septintame paveiksle vaizduojamas tiriamųjų darbo ikimokyklinio ugdymo įstaigoje stažas. Matosi, kad beveik visi apklausti vadovai (86,10%) įstaigai vadovauja daugiau nei dešimt metų. Visiškai nedaug (8,30%) vadovų dirba nuo septynių iki dešimt metų. Ir tik 5,60% vadovauja 3 – 6 metai.



**8 pav. Ikimokyklinio ugdymo vadovų amžius (N= 36)**

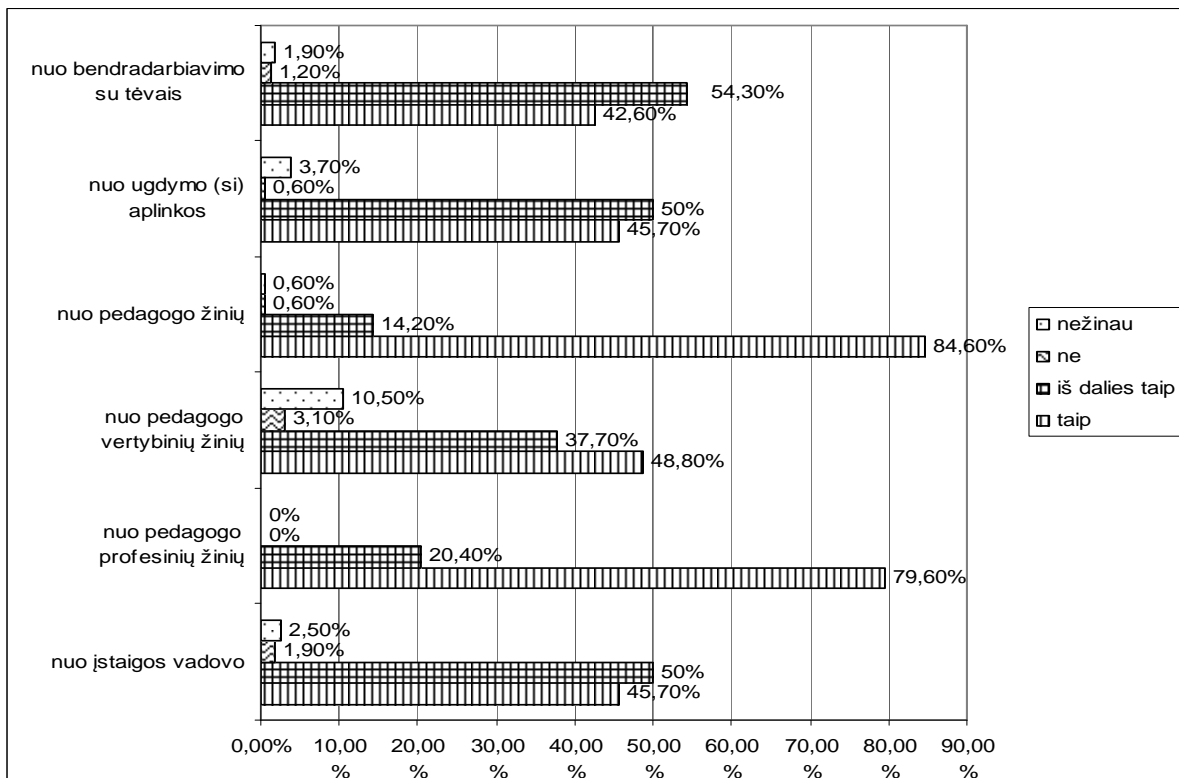
Aštuntas paveikslas parodo tiriamųjų ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų amžių. Matosi, kad vadovų (41,70%) amžius daugiau nei 55 metai, kiek mažiau (33,30%) vadovų yra 41 – 55 metų, mažiausia dalis (25%) apklaustųjų yra nuo 25 – 40 metų amžiaus.

Galima daryti išvadą, kad tokio tipo ugdymo įstaigose dirba beveik vienos moterys, turinčios gana didelį darbo stažą. Reiškia pedagogus atitinkami veiksniai laiko pasirinktoje darbo vietoje. Ištikimybę darbui gali lemti pašaukimas pasirinktai profesijai, geros darbo sąlygos, tinkama motyvavimo sistema, suteikiamos galimybės tobulėti ir pan. Tikslūs veiksniai, sąlygojantys tirtų pedagogų darbą, bus įvardinti tolesnėje analizėje.

Susiejant anksčiau aptartus dalykus, t.t. pedagogų išsilavinimą, turimas kvalifikacines kategorijas, darbo stažą galima pastebėti, kad pedagogai gana vangiai kelia profesinę kvalifikaciją. Kadangi didžioji dalis ikimokyklinio ugdymo pedagogų ugdymo įstaigoje dirba daugiau nei dešimt metų, galėtų būti įvairesnis pasiskirstymas pagal kvalifikacine kategorijas. Auklėtojų metodininkių yra nedidelė dalis, o auklėtojų eksperčių tirtose ugdymo įstaigose visai nėra. Lemti tai gali ir pedagogų amžius, nes – manoma, kad vyresniame amžiuje sumažėja noras tobulėti, kelti savo kvalifikaciją,. Tačiau šiuo atveju, amžius nėra lemiamas kriterijus, nes nėra dominuojantis veiksnys. Įtaką gali daryti laiko stoka, nuolat kintantys reikalavimai pedagogams, motyvacijos stoka ir pan. Šiuos veiksnius tyrimu bandyta nustatyti. Anksčiau įvardytą pedagogų tobulinimosi vangumą gali įtakoti ir darbo pobūdis, t.t. gana sunkus darbas su mažais vaikais „Vaikas nori būti savimi, nori atrasti savo pasaulį ir džiaugtis jame, būti šeimos ir visuomenės dėmesio centre, jis nori būti pagrindinis savo augimo kūrėjas“ (Metodinis leidinys priešmokyklinio ugdymo pedagogams, 2011, psl. 7).

## 2. 2. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų požiūris į kvalifikacijos kėlimo poreikius

Tiriant pedagogų požiūrį į kvalifikacijos kėlimą, svarbu buvo sužinoti, kokie faktoriai lemia pedagogo darbo sėkmę (9 pav.).



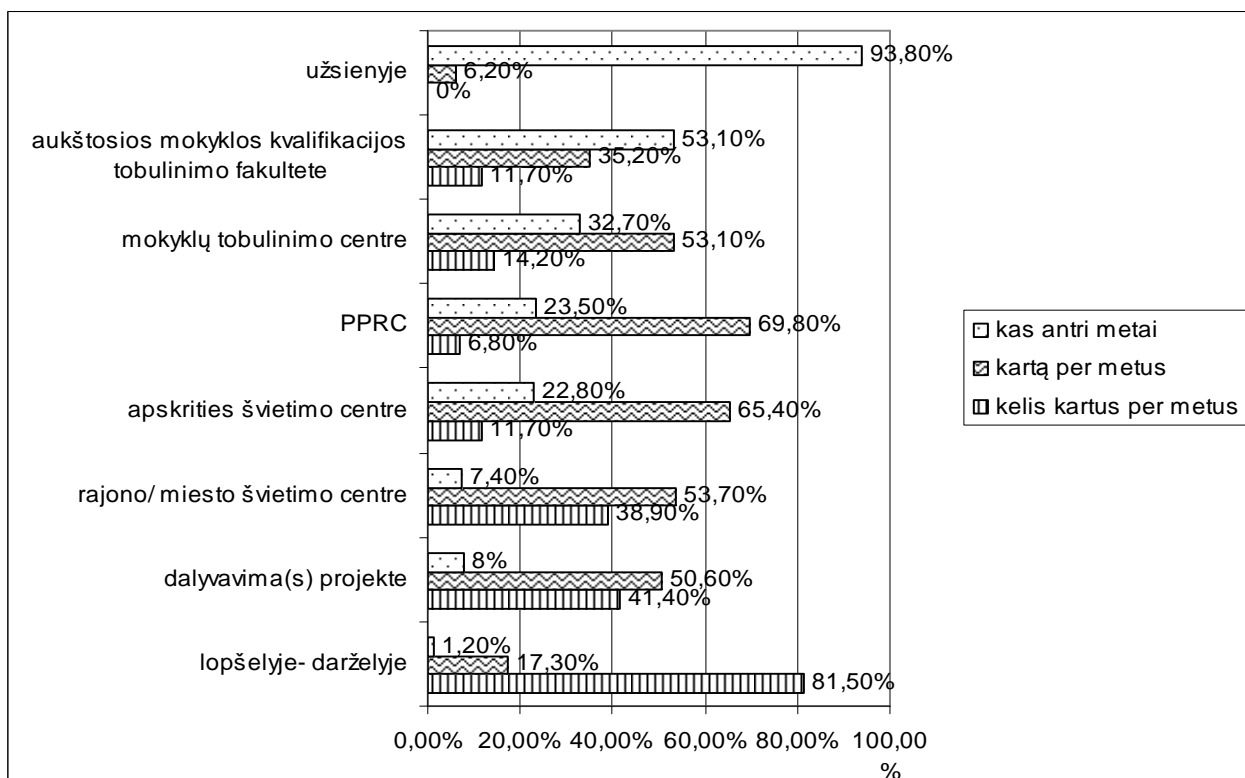
9 pav. Pedagogo darbo sėkmės aspektų procentinė raiška (N= 162)

Taigi tyrimo dalyviai galvoja, jog jų darbo rezultatus lemia tokie veiksniai, kaip pedagogo žinios (84%), pedagogo profesiniai gebėjimai (79,60%), ugdytojo vertybinė sistema (48,80%), ugdymo aplinka (50% apklaustųjų).

Tyrimo išryškėjo, jog pedagogo profesinės veiklos kokybei įstaigos vadovo pozicija ne vaidina lemiamo vaidmens. Tam pritarė 45% apklaustųjų. Taigi galima daryti išvadą, jog pedagogo veiklos sėkmę lemia jų santykiai su ikimokyklinio amžiaus vaikų tėvais, gebėjimas teorines žinias pritaikyti savo darbe su ugdytiniais ir plati pasaulėžiūra, kurią formuoja turimos žinios ir vertybinės nuostatos. Tinkama ugdymo aplinka taip pat padeda pasiekti aukštų darbo rezultatų (9 pav.).

Respondentai dažniausiai savo pedagoginę kvalifikaciją tobulina kelis kartus per metus savo įstaigoje (81,50%). Kaip teigia apklaustieji pedagogai (38,90%) respondentų kelis kartus per metus savo profesinę kvalifikaciją tobulina rajono/ miesto/ švietimo centre. Dalyvaujantys projektuose kvalifikaciją tobulina (41%) apklaustųjų pedagogų, o PPRC tik (6,8%) respondentų. Tyrime dalyvavę pedagogai (11,7%) savo žinias tobulina besimokydami aukštosiose mokyklose

(10 pav.).



10 pav. Auklėtojų pedagoginės kvalifikacijos tobulinimas (N= 162)

Beveik pusė apklaustųjų (41,40%) kartą per metus dalyvauja projekte ir taip tobulina savo kvalifikaciją. Pažymėtina, kad kartą per metus (6,20%) respondentų savo kvalifikaciją tobulina užsienyje.

Kaip matyti iš gautų duomenų (10 pav.) respondentai savo pedagoginę kvalifikaciją linkę tobulinti bent kartą per metus ir tai dažniausiai daro savo darbo įstaigoje, rajono – miesto – švietimo centruose, realizuodami projektus ir pan., nors diagnostikai ištirti šio reiškinio priežastis, reikėtų organizuoti papildomus tyrimus. Įdomu būtų papildomai tirti, kas įtakoja pedagogų sprendimus ir pasirinkimus.

Trečiuoju anketos klausimu norėta sužinoti, kas skatina pedagogus tobulinti savo profesinę kvalifikaciją. Respondentams reikėjo išskirti tris svarbiausius argumentus. Kaip labai svarbius

argumentus 142 apklaustieji nurodė siekimą įgyti naujų žinių, reikalingų praktinei veiklai (87,60%). Antrus pagal svarbumą argumentus pažymėjo 105 respondentai (64,80%). Tai siekis būti labiau kompetentinga savo veikloje. Trečias pagal svarbą argumentas, siekimas aukštesnės kvalifikacinės kategorijos, kurį nurodė 63 respondentai (38,90%).(1 lentelė.)

**1 lentelė**

**Argumentai skatinantys tobulinti savo profesinę kvalifikaciją (N= 162)**

	respondentų skaičius	procentai
Siekimas įgyti naujų žinių, įgūdžių reikalingų praktiniai veiklai tobulinti	142	87,60%
Noras būti paaukštintam pareigose	15	9,30%
Siekimas aukštesnės kvalifikacinės kategorijos	63	38,90%
Poreikis jaustis saugesniu	46	28,50%
Galimybė gauti didesnę atlyginimą	44	27,20%
Noras įgyti bendradarbių (draugų) pripažinimą	20	12,30%
Noras likti tose pačiose pareigose išsaugant darbo vietą	33	20,40%
Siekis būti labiau kompetentinga savo veikloje	105	64,80%
Šeimos narių paskata	7	4,30%
Kita	2	1,20%

Taigi, kaip liudija pateikti duomenys, svarbiausiais dalykais, skatinančiais kelti pedagoginę kvalifikaciją ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai nurodė: siekimą įgyti žinių, reikalingų praktikoje, siekį būti labiau kompetentinga bei aukštesnės kvalifikacijos siekimą. Norą būti paaukštintam pareigose (9,30%) ir norą įgyti bendradarbių pripažinimą pasirinko vos (12,30%). (1 lent.)

Klausimyne pateiktu klausimu siekta atskleisti, ko pedagogai tikisi iš kvalifikacijos tobulinimo institucijų organizuojamų užsiėmimų. Labai svarbiu dalyku, kurio tikisi 116 pedagogų iš kvalifikacijos tobulinimo institucijų organizuojamų užsiėmimų, yra naujos žinios, įgūdžiai, reikalingi praktinėje veikloje (71,60%). Antru pagal svarbumą argumentu respondentai pareiškė norą sužinoti ikimokyklinio ugdymo naujienas (49,40%). Trečioje vietoje pagal svarbą – noras pasidalinti patirtimi su kolegomis iš kitų ikimokyklinių įstaigų (37,70%). Sužinoti švietimo naujoves pagal svarbą ketvirtasis argumentas (51,20%) ir noras gauti kursų išklausymo pažymėjimą penktasis pagal svarbą argumentas (80%). (2 lent.)

2 lentelė

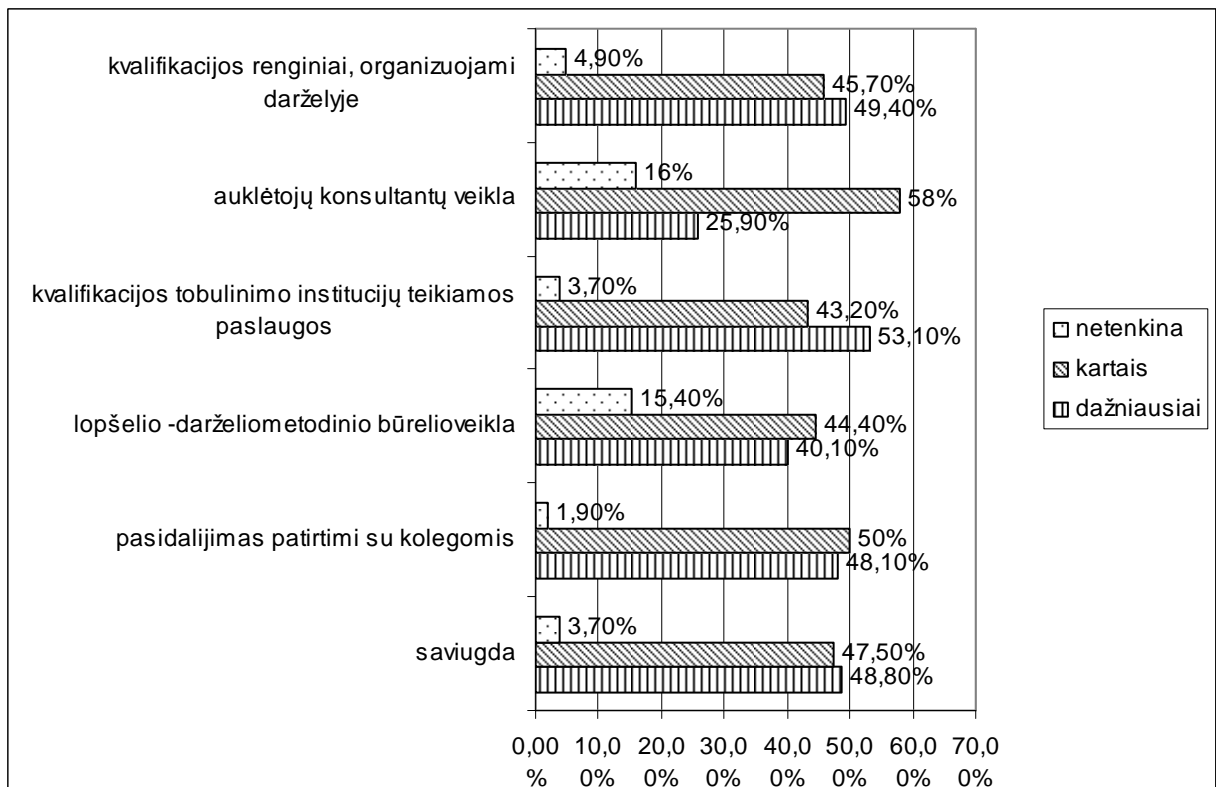
**Pedagogų lūkesčiai iš kvalifikacijos tobulinimo institucijų organizuojamų užsiėmimų (N= 162)**

siūlomi teiginiai	1	2	3	4	5
Įgyti naujų žinių, įgūdžių reikalingų praktinėje veikloje	116	20	18	5	2
Sužinoti ikimokyklinio ugdymo naujienas	15	80	55	7	2
Pasidalinti su savo kolegomis iš kitų darželių patirtimi	4	31	61	57	7
Sužinoti švietimo naujoves	18	16	22	83	21
Gauti kursų išklausymo pažymėjimą	10	11	1	10	130

siūlomi teiginiai	proc.	proc.	proc.	proc.	proc.
Įgyti naujų žinių, įgūdžių reikalingų praktinėje veikloje	71,60%	12,30 %	11,10%	3,10%	1,20%
Sužinoti ikimokyklinio ugdymo naujienas	9,30%	49,40 %	34%	4,30%	1,20%
Pasidalinti su savo kolegomis iš kitų darželių patirtimi	2,50%	19,10 %	37,70%	35,20%	4,30%
Sužinoti švietimo naujoves	11,10%	9,90%	13,60%	51,20%	13%
Gauti kursų išklausymo pažymėjimą	6,20%	6,80%	0,60%	6,20%	80%

Taigi kaip rodo pateikti duomenys iš kvalifikacijos tobulinimo institucijų organizuojamų užsiėmimų pedagogai labiausiai tikisi naujų žinių, įgūdžių reikalingų praktinėje veikloje, ikimokyklinio ugdymo bei švietimo naujovių sužinojimo, patirties pasidalijimo su kolegomis iš kitų ikimokyklinių ugdymo įstaigų. (2 lent.)

Norėta sužinoti, kurios iš pateiktų profesinės kvalifikacijos tobulinimosi formų geriausiai tenkina ikimokyklinio ugdymo pedagogų poreikius. Pateiktas 11 pav. iliustruoja gautus duomenis.

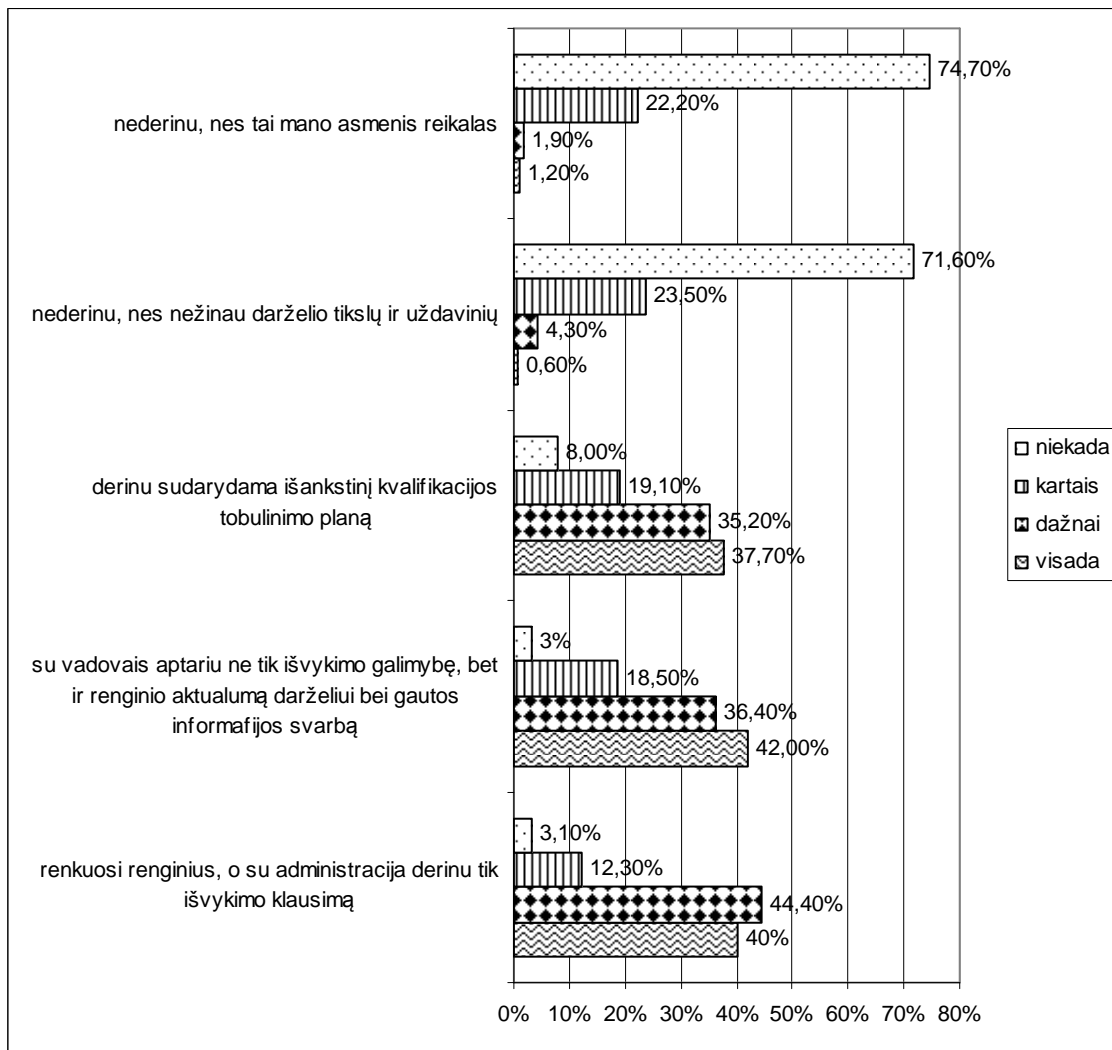


**11 pav. Pedagogų profesinės kvalifikacijos tobulinimosi formos geriausiai tenkinančios jų poreikius (N= 162)**

Paveiksle matyti, kad iš pateiktų profesinės kvalifikacijos formų svarbiausios yra kvalifikacijos tobulinimo institucijų teikiamos paslaugos. Taip teigia 53,10% apklaustųjų. Saviugda, (48,80%) pasidalijimas patirtimi su kolegomis (48,10%) ir kvalifikacijos renginiai, organizuojami savo įstaigoje (49,40%), respondentų nuomonių atžvilgiu pasiskirstė beveik tolygiai. Kiek mažiau respondentų (40,10%) vertina metodinio būrelio veiklą, o auklėtojų konsultantų veikla (25,90%), kaip profesinės kvalifikacijos tobulinimo forma įvertinta mažiausiai. (11 pav.) Visgi reikia paminėti, kad švietimo konsultantų veikla mažiausiai tenkina ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo poreikius.

Apklausoje metu siekta sužinoti, ar ikimokyklinių įstaigų pedagogai derina profesinio tobulėjimo planus su įstaigos tikslais/ uždaviniais. Respondentai galėjo nurodyti, ar visada, dažnai, kartais, o gal ir niekada derina savo profesinio tobulėjimo planus su įstaigos tikslais, uždaviniais.



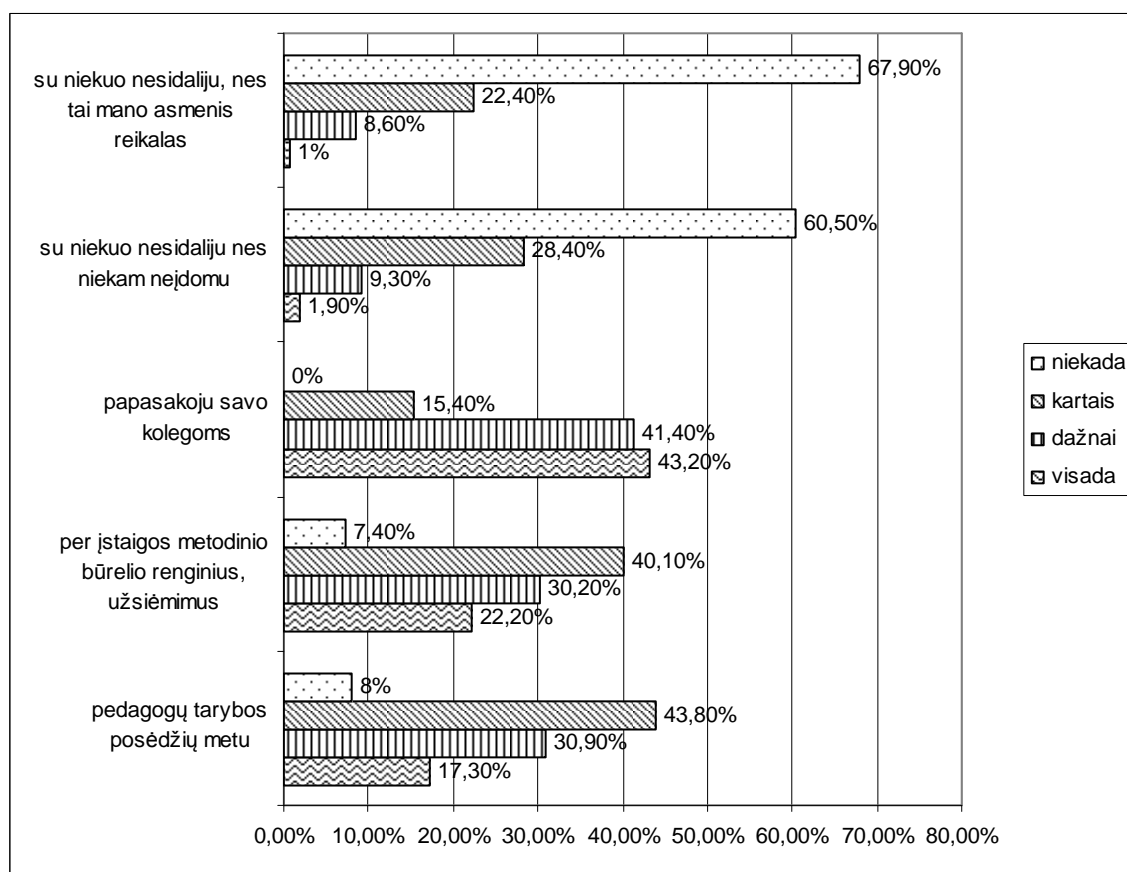


**12 pav. Pedagogų profesinio tobulėjimo planų derinimas su įstaigos tikslais - uždaviniais (N= 162)**

Dvyliktame paveiksle matyti, kaip šiuo klausimu atsakymai pasiskirstė procentine išraiška. Beveik visi respondentai nurodė, kad renginius renkasi patys, su administracija derindami tik išvykimo klausimą. Pedagogai atsakė, kad stengiasi su vadovais aptarti ne tik išvykimo galimybę, bet ir renginio aktualumą įstaigai bei gautos informacijos sklaidą (42%). Panašus skaičius respondentų renkasi renginius patys, su administracija derina tik išvykimo klausimą (40%). Tuo tarpu (23,50%) respondentų atsakė, kad kartais nederina su įstaigos vadovais savo kvalifikacijos tobulinimo klausimų, nes nežino įstaigos tikslų ir uždavinių, o (22,20%) apklaustųjų nederina, nes mano, kad tai jų asmeninis reikalas (12 pav.). Mokymasis visą gyvenimą jau nėra vienas iš švietimo mokymo aspektų: jis turi tapti svarbiausiu principu, dalyvaujant pilname mokymosi kontekstu kontinuumo, kas labai greitai privalo būti įgyvendinta. Visiems Europos gyventojams be išimties turi būti suteiktos lygios galimybės prisitaikyti prie besikeičiančių socialinių ir ekonominių sąlygų ir aktyviai dalyvauti kuriant Europos ateitį. Remiantis tyrimo duomenimis, galima teigti, kad,

galbūt, todėl dažnai pasitaiko, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai nederina savo profesinio tobulėjimo planų ir galbūt todėl gana dažnai jie nežino įstaigos tikslų ir uždavinių, trūkstant informacijos apie švietimo proceso dalyvius ir kvalifikacijos tobulinimo renginių laiką, finansavimo šaltinius. Nemaža dalis pedagoginio išprusimo parametrų yra tolygiai būdingi visiems pedagogams, statistikai reikšmingų skirtumų nerasta. Kadangi šis tyrimas turi bendresnius tikslus, todėl sunku atsakyti į specifinius klausimus apie respondentų pedagogines žinias. Tad kaip rodo gauti duomenys, pedagogai visada stengiasi pasirinkti reikiamus renginius. Tai aptaria su vadovais, kvalifikacijos tobulinimo planus derina su administracija, sudarydami išankstinį kvalifikacijos tobulinimo planą.

Tyrimo metu siekta išsiaiškinti, kaip ikimokyklinių įstaigų pedagogai perteikia kvalifikacijos tobulinimo renginių metu įgytas žinias ir gebėjimus. Respondentai galėjo nurodyti, ar visada, dažnai, kartais, o gal niekada šiais būdais perteikia gautas žinias. (13 pav.)

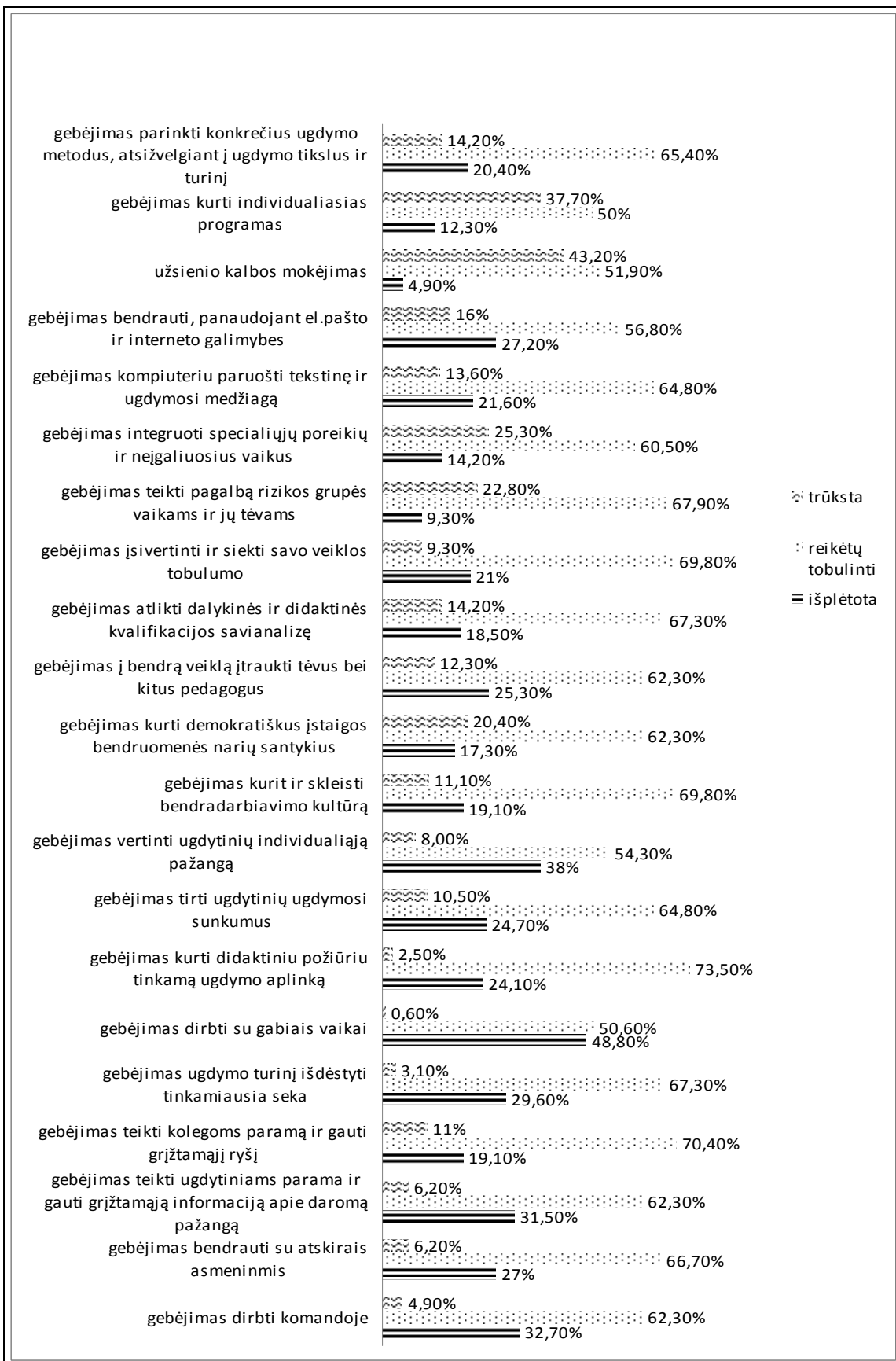


**13 pav. Pedagogų kvalifikacijos tobulėjimo renginių metu įgytų žinių ir gebėjimų perteikimas (N= 162)**

Visi apklaustieji nurodė, jog įgytas žinias stengėsi perteikti savo kolegoms. Visada (43,20%) papasakoja savo kolegoms, kiek mažiau visada perteikia įgytas žinias per įstaigų būrelio renginius, užsiėmimus (22,20%), o pedagogų posėdžių metu visada tik (17,30%) apklaustųjų. Iš trylikto

paveikslo matosi, kad gana nemažai respondentų (41,40%) kartais pasakodami perteikia savo žinias kolegoms ir tik (22,20%) kartais per įstaigos metodinio būrelio renginius perteikia gautą informaciją. Tai, kad kvalifikacijos tobulinimo renginių metu įgytomis žiniomis ir gebėjimais su nieko nesidalija, nes niekam neįdomu, ar tai jų asmeninis reikalas visada pasirinko tik labai mažai (1,90%) respondentų. Taigi, kaip rodo pateikti duomenys visi apklaustieji žinias įgytas kvalifikacijos tobulinimo renginių metu perteikia, kad ir ne visada, bet tai daro dažnai ir kartais.

Profesinis išprusimas tai sudėtingas pedagoginis reiškinys, kurį gali interpretuoti dviem būdais: kaip pedagoginių kompetencijų sąlygą ir kaip atskirą profesinę kompetenciją. Pavyzdžiui, sąlygos prasme pedagoginio bendravimo ir bendradarbiavimo kompetencija ne tik lemia gebėjimą realizuoti ugdymo uždavinius bendraujant su ugdytiniais, jų šeimos nariais, kolegomis, bet ir gebėjimą mokytis, tobulėti, gauti naujų žinių, derinti ir koordinuoti ugdymo tikslus, bendradarbiauti organizuojant ugdymą. Pedagoginių kompetencijų sąlygos prasme profesinis išprusimas gali būti traktuojamas, kaip pirminis faktorius – kitų kompetencijų formavimo(si) pagrindas Jurašaitė – Harbison (2004). 14 pav. norėta išsiaiškinti kaip pedagogai patys vertina savo profesinę kompetencijas. Respondentas kiekvieną iš jų galėjo įvertinti kaip išplėtotą, kurią reiktų patobulinti ar nurodyti, kad trūksta turimai kompetencijai. Daugumą pateiktų kompetencijų pedagogai nurodo kaip reikalingas tobulinti: gebėjimas kurti individualias programas (66,40%), gebėjimas integruoti specialiųjų poreikių ir neįgaliuosius vaikus (60,50%), gebėjimą įsivertinti ir siekti savo veiklos tobulumo (69,80%), gebėjimą kurti ir skleisti bendradarbiavimo kultūrą (67,90%), gebėjimą tirti ugdytinių sunkumus (67,30%). (14 pav.) Labiausiai išplėtotos kompetencijos: gebėjimas bendrauti su atskirais asmenimis (39%), gebėjimas teikti kolegoms paramą ir gauti grįžtamąjį ryšį (37,70%) ir gebėjimas bendrauti, panaudojant el pašto ir interneto galimybes (27,20%). Respondentai nurodė, kad užsienio kalbų mokėjimas yra silpniausiai įvaldyta kompetencija. Jos trūksta 43,20% apklaustųjų, o individualioms programoms kurti kompetencijos trūksta 37,70%. Galima manyti, kad pedagogai atlieka tuos tyrimus, kurių iš jų reikalaujama, o savuosius pedagoginės veiklos tyrimų, turinčių tikslą tobulinti savo pačių pedagoginę praktiką, neatlieka. Remiantis tyrimo duomenimis galima teigti, kad profesines kompetencijas turi plėtoti daugelis respondentų. Galima daryti išvadą, kad atskirų pedagogų savęs vertinimas ir jų išreikšta nuostata skiriasi pagal visus nagrinėjamus požymius. Pedagogai, turintys didesnę darbo patirtį, taip pat turintys aukštesnę kvalifikacinę kategoriją, kritiškai vertina savo žinias ir dažniau pripažįsta, kad neturi pakankamai žinių vienu ar kitu klausimu. Atsakymai apibūdino pedagogo gebėjimą integruotai organizuoti ugdymo procesą, kurti ugdymo aplinką, įtraukti vaikus į intensyvų ugdymo procesą, stimuliuoti vaikų elgesį, organizuoti perėjimus nuo vienos veiklos prie kitos, naudoti įvairius išteklius ir šaltinius, įtraukti tėvus į ugdymo procesą, priimti sprendimus ir kritiškai vertinti savo profesines kompetencijas.



14 pav. Pedagogų savo profesinės kompetencijos vertinimas (N= 162)

Devintuoju anketos klausimu siekta išsiaiškinti kokie, anot pedagogų, veiksniai, trukdantys jų pedagoginės kvalifikacijos tobulinimui.

### 3 lentelė

#### Pedagogų požiūris į kvalifikacijos tobulinimo trukdymo veiksnius (N= 162)

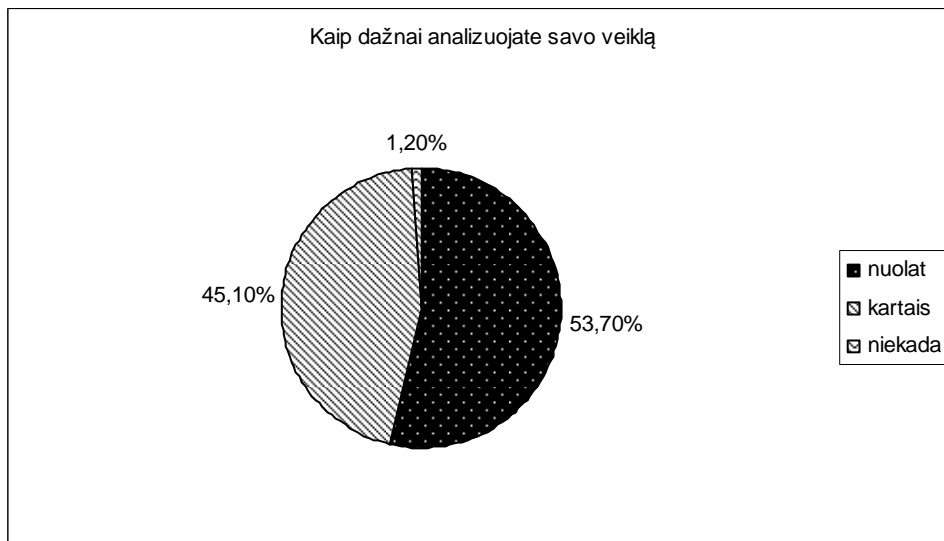
Siūlomi teiginiai	respondentų skaičius	procentai
Nepakankamas švietimo skyriaus rūpinimasis auklėtojų kvalifikacijos tobulinimu	56	34,60%
Etatinis darbo apmokėjimas	24	14,80%
informacijos apie kvalifikacijos tobulinimo renginius stygius	34	21%
Nekankamas įstaigos administracijos rūpinimasis	50	30,90%
Kvalifikacijos tobulinimo programų neatitikimas pedagogų poreikiams	82	50,60%
Didelis darbo krūvis	76	46,90%
Sudėtinga įsigyti dalykinę ar metodinę literatūrą	15	9,30%
Laiko stoka	55	34%
Mokami renginiai	31	19,10%
Kintantys atestaciniai reikalavimai	30	18,50%
Šeimos problemos	10	6,20%

Iš lentelėje gautų rezultatų matyti, kad daugiausia pedagogų 82 (50,60%) įvardijo kvalifikacijos programų neatitikimą pedagogų poreikiams. 56 respondentai (34,60%) nurodė nepakankamą švietimo skyriaus rūpinimąsi ikimokyklinio ugdymo pedagogų kvalifikacijos tobulinimu. Ir net 55 apklaustieji (34%) pažymėjo laiko stoką. 76 pedagogai (46,90%) kaip vieną svarbiausių veiksnių trukdančių jų kvalifikacijos tobulinimui nurodė didelį darbo krūvį.

Veiksniai, kuriuos įvardijo respondentai, kaip mažiausią trukdymą kvalifikacijos tobulinimui tai: šeimos problemos (6,23%), sudėtingumas įsigyti dalykinę metodinę literatūrą (9,30%) bei (14,80%) etatinis darbo apmokėjimas. (3 lent..)

Tai, kaip liudija gauti duomenys, pagrindiniai veiksniai, trukdantys pedagogams tobulinti savo pedagoginę kvalifikaciją yra kvalifikacijos tobulinimo programų neatitikimas pedagogų poreikiams, didelis darbo krūvis, bei nepakankamas švietimo skyriaus rūpinimasis ikimokyklinių įstaigų pedagogų kvalifikacijos tobulinimo.

15 paveikslas iliustruoja aštuntojo klausimo duomenimis, kuriuo siekta atskleisti, ar pedagogai yra linkę analizuoti savo veiklą.



**15 pav. Pedagogų savos pedagoginės veiklos analizavimas (N= 162)**

Kaip matyti, net 53,70% respondentų yra linkę nuolat analizuoti savo pedagoginę veiklą, 45,10% tą atlieka kartais ir tik 1,20% to nedaro niekada.

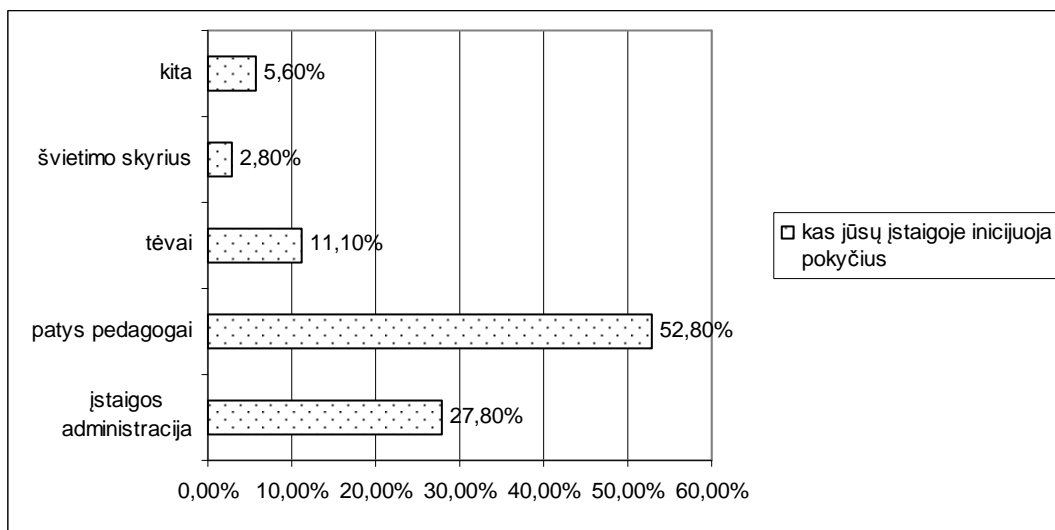
Galima teigti, kad šie pedagogai yra profesiskai aktyvūs ir tik nedidelė dalis apklaustųjų yra profesiskai pozityviai nusiteikę, dalyvaudami tik saviugdros procese, nes nuolat lygina saviugdros būdu pasiektą pažangą su tuo, ką gauna dalyvaudamas institucinės formos renginyje (programoje, projekte, seminare ir t.t).

### **2. 3. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovų požiūris į kvalifikacijos kėlimo poreikius**

Anketa, skirta ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovams (2 priedas), buvo siekiam išsiaiškinti vadovų požiūrį į auklėtojų profesinį tobulėjimą.

Pedagogų siekis yra pažinti vaiką per socialinio gyvenimo periodus, kuriuos nulemia itin svarbūs socialiniai, kultūriniai bei psichiniai pokyčiai. Todėl pirmosiose švietimo grandyse, o ypač ikimokyklinės ugdymo įstaigose, pokyčiai yra labai svarbūs. Tuo tikslu ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovams buvo pateiktas klausimas, kas anot jų, labiausiai inicijuoja pokyčius ikimokyklinėje įstaigoje. Įstaigoje iniciatoriais gali tapti vadovai, pedagogai, tėvai ir galiausiai patys vaikai. Tam reikia būtinų sąlygų: lyderių, iniciatyvių žmonių atsiradimo, strateginio veiklos planavimo, vadovų tobulėjimo, nuolatinio pedagogo mokymosi, bei vaikų tėvų ir visos įstaigos bendruomenės įtraukimo į įstaigos gyvenimą. Labai svarbūs kriterijai yra problemų

sprendimo analizė, vertinimo sėkmės išskyrimas ir ryšių su kitais partnerystė, bendradarbiavimas. Ne visi pokyčiai – tobulinimas, tačiau bet koks tobulinimas jau yra pokytis. Pirmuoju klausimu vadovams siekta išsiaiškinti, kas jų įstaigoje tuos pokyčius inicijuoja.



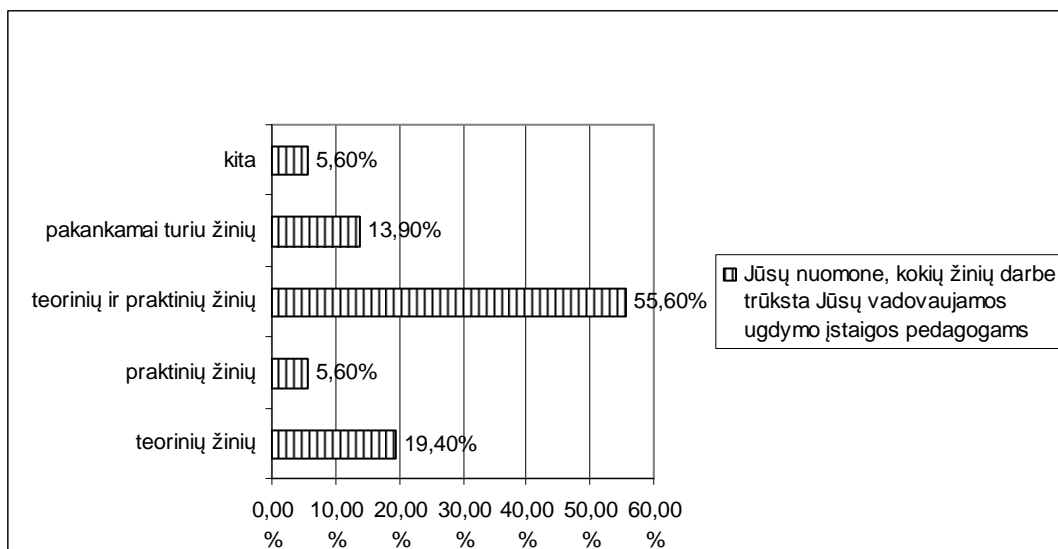
**16 pav. Vadovų nuomonė apie pokyčių inicijavimą (N= 36)**

Kaip matyti 16 pav., daugiau nei pusė vadovų (52,80%) atsakė, kad pokyčius inicijuoja pedagogai, keletas jų mano (27,80%), kad pokyčiai vyksta administracijos iniciatyva, mažesnei grupei vadovų (11,10%) atrodo, kad pokyčių iniciatoriai tėvai. Ir tik (2,80%) vadovų mano, kad pokyčius inicijuoja švietimo skyrius. Turiu pastebėti, kad 5,80% vadovų įrašė – kitą, konkrečiai neįvardindami jokių pokyčių iniciatorių.

Taigi, kaip liudija (16 pav.) duomenys, pagrindiniai ikimokyklinio ugdymo įstaigų pokyčių iniciatoriai yra pedagogai. Reiškia, tokioje įstaigoje yra demokratinis valdymas, ir tokia įstaiga yra besimokanti. Tuo tarpu tėvai ir švietimo skyrius institucijos pokyčiams didelės įtakos nedaro. Pasitaiko, kad pedagogai neskatinami ieškoti ugdymo naujovių ir atlieka tik vykdytojų vaidmenis. Skirtingai nei autoritarizmo – demokratijos sąlygomis ugdytojas yra kūrėjas. Tyrimo rezultatai rodo vadovų amžiaus ir patirties įtaką vertinimams. Įdomu būtų ištirti individualius ypatumus, kaip atskiri faktoriai (savirefleksija, darbo bei gyvenimo patirtis, biografija) atsispindi vadybinėje veikloje, kokius būdus ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovai taiko, sudarydami bei palaikydami darbingą atmosferą įstaigoje, kaip jie kelia ir derina savo pedagoginius bei vadybinius reikalavimus pedagogams bei tėvų reikalavimus ugdytiniais.

Antruoju anketos klausimu vadovams siekta išsiaiškinti, kokių žinių trūksta įstaigos pedagogams. Didžioji dalis respondentų (55,60%) atsakė, kad pedagogams dar reikalingos ir teorinės ir praktinės žinios. Keletas vadovų (19,40%) pažymėjo, kad pedagogams trūksta teorinių

žinių, o kai kuriems (5,30%) atrodo, kad jų pedagogai stokoja praktinių žinių. Nedaugelis vadovų (13,90%) atsakė, kad jų pedagogai turi pakankamai tiek teorinių, tiek ir praktinių žinių. Trys vadovai grafoje - kita pažymėjo, kad būtų gerai suaktyvinti mobilųjį mokymąsi atskirose Europos šalyse.

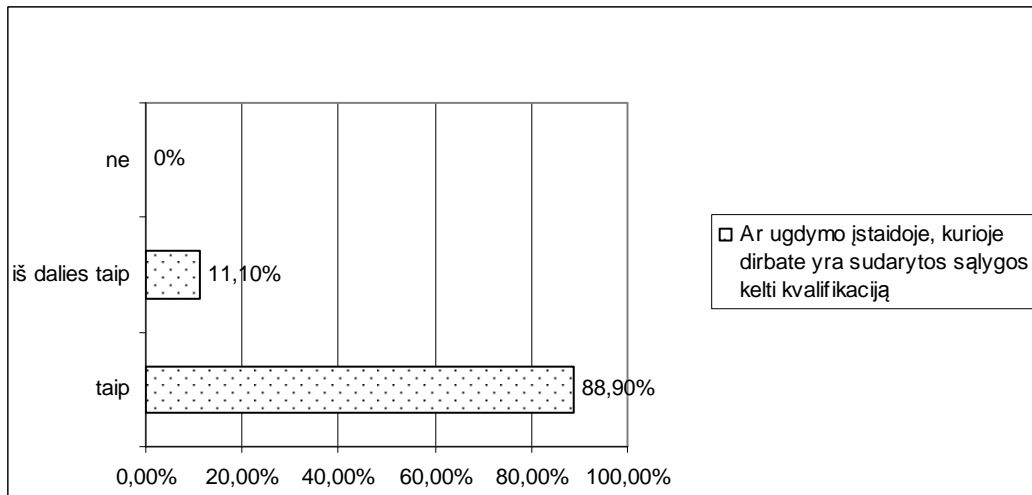


**17 pav. Vadovų požiūris į pedagogų žinias (N= 36)**

Akivaizdu (17 pav.), kad vadovai daugiausia nori teorinių ir praktinių žinių dermės. Tai yra racionalu, kai įvairius darbo metodus moki taikyti praktikoje, bet tuo pačiu sugebi juos pagrįsti teorijomis. Iš apklausos rezultatų matyti, kad tokios dermės įstaigų vadovai darbuotojų gretose pasigenda. Atitinkamai aukšto tirtų pedagogų pasitikėjimo savo turimomis žiniomis lygis gali nulemti pedagogų kvalifikacijos kėlimo motyvaciją – kam mokytis, jei ir taip daug žinom. Nors ankstesni tyrimo rezultatai tik patvirtina faktą, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai stengiasi tobulėti ir pakankamai noriai tai daro. Griežtą vadovų požiūris į pedagogų žinių trūkumą gali sąlygoti tipiškas vadovų maksimalizmas, noras, kad jų darbuotojai būtų patys geriausi. Be to, vadovai mato, kokios kvalifikacijos kėlimo kursai siūlomi jų darbuotojams ir kokia dalis pedagogų juose dalyvauja. „Vadovas, šalia paties asmens vidinės motyvacijos tobulėti stiprumo, turi būti vienas iš tų, kuriam labiausiai rūpi jo darbuotojų sugebėjimai – juk kvalifikuotas darbuotojas tiri geriau atliks savo darbą.“ B. Leonienė (2001, psl. 36)

18 pav. pateikti duomenys padės suprasti, ar ikimokyklinio ugdymo įstaigose sudaromos sąlygos pedagogams kelti savo kvalifikaciją.

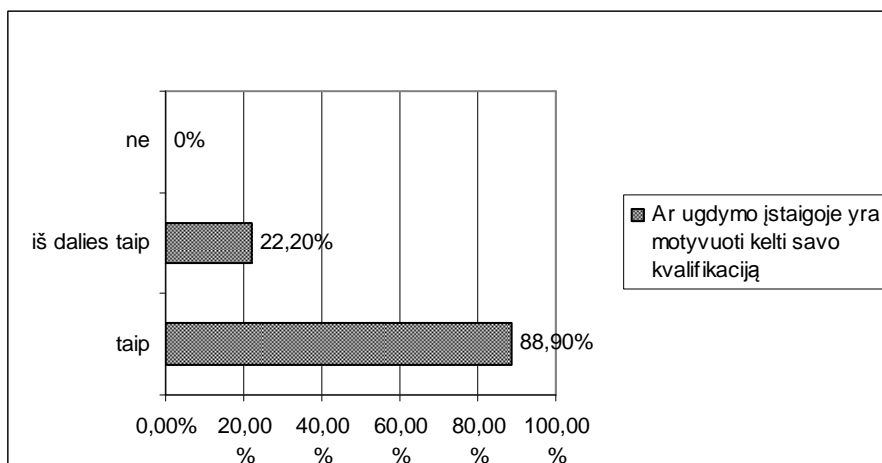




**18 pav. Vadovų požiūris į sąlygų sudarymą kvalifikacijai kelti (N= 36)**

Apklauskos duomenys parodė, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigų vadovai visi į šį klausimą atsakė teigiamai – taip 88,90%, o iš dalies taip atsakė 11,10% apklaustųjų. Kaip jau aiškinomės anksčiau, panašiai mano ir ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogai. Jie sutinka, kad jiems yra sudaromos sąlygos tobulintis. Teigiamas darbdavio požiūris į besimokantį darbuotoją – svarbus profesinės motyvacijos skatinimo veiksnys. Jei darbuotojas jau administracijos ir kolegų palaikymą, jo noras mokytis bus tik didesnis.

Vadovų nuomonei išsiaiškinti, ar jų vadovaujamoje įstaigoje pedagogai motyvuoti kelti savo kvalifikaciją padės 19 pav.

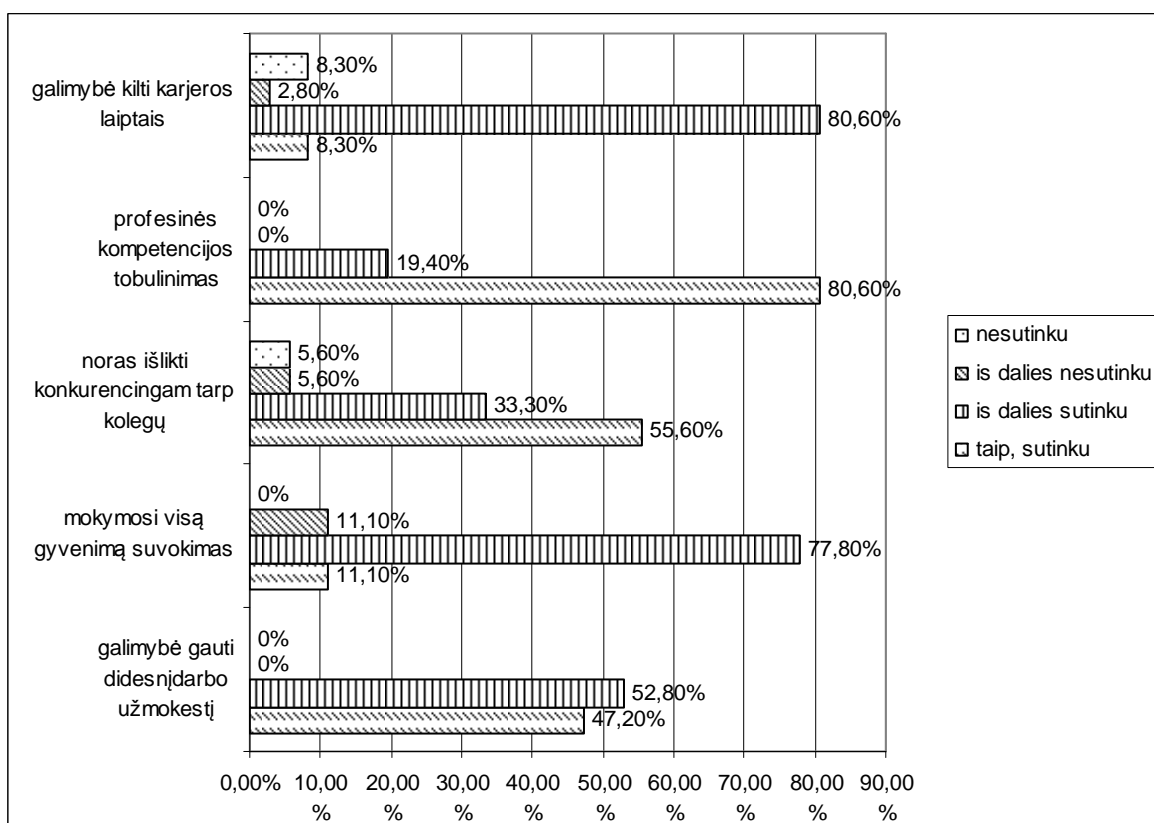


**19 pav. Vadovų požiūris į pedagogų motyvaciją kvalifikacijai kelti (N= 36)**

Iš 19 pav. pateiktų duomenų matyti, kad visi pedagogai motyvuoti kelti savo kvalifikaciją. Didžioji dalis vadovų (88,90%) mano, kad visi darbuotojai noriai kelia savo kvalifikaciją, o kai kurie (22,20%) galvoja, kad iš dalies visi yra motyvuoti tobulinimuisi.

Galima daryti prielaidą, kad akcentuojami mokymosi visą gyvenimą principai yra priimtini tiek ikimokyklinio ugdymo pedagogams, tiek šių įstaigų vadovams, nes jie visi teigiamai nusiteikę kelti savo kvalifikaciją.

Norint išsiaiškinti vadovų nuomonę dėl pedagogų kvalifikacijos kėlimo motyvų reikia paanalizuoti 20 paveikslą.



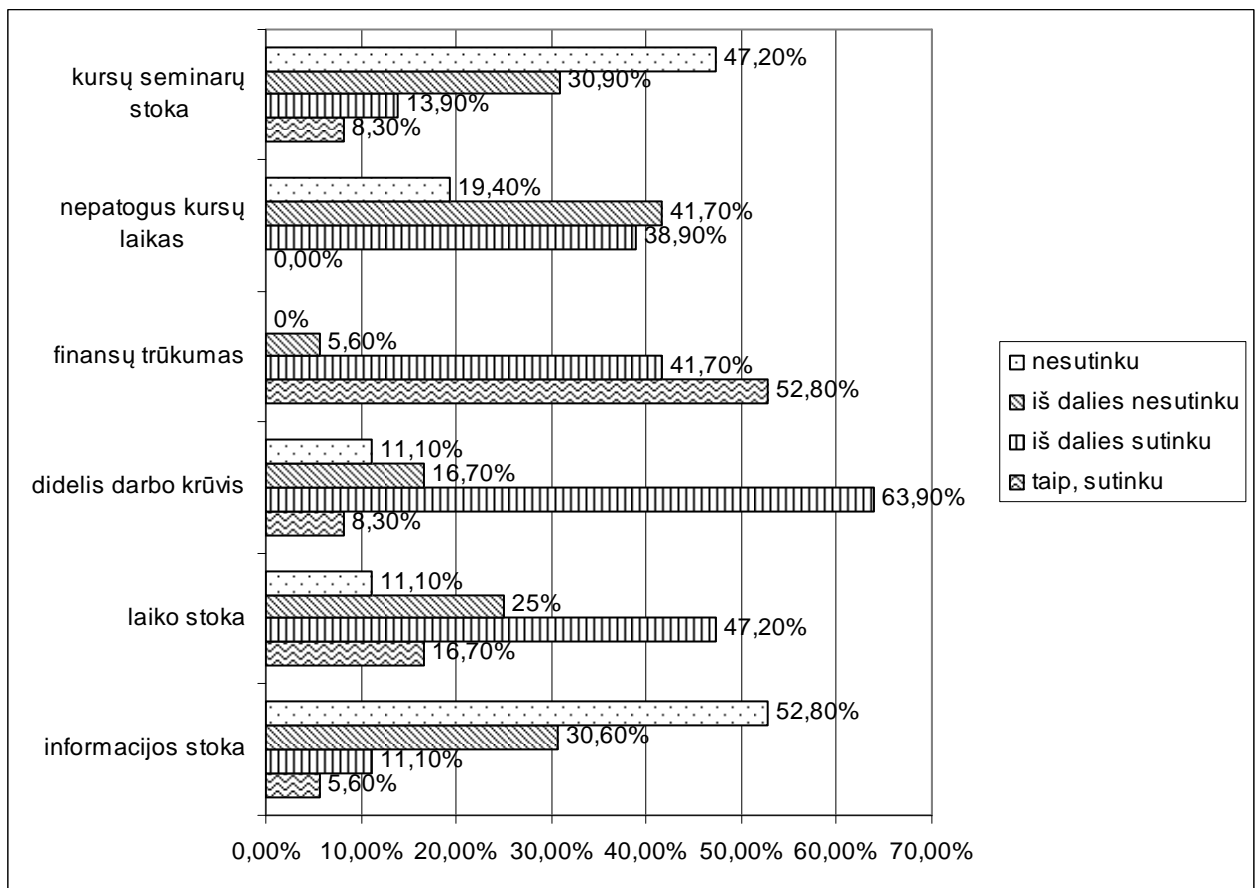
**20 pav. Vadovų požiūris į pedagogų kvalifikacijos kėlimo motyvus(N= 36)**

Kaip matome 20 pav. vadovai (80,80%) mano beveik taip pat, kaip ir patys pedagogai (87,6%), kad svarbiausias motyvas yra profesinės kompetencijos tobulinimas. Kiti taip pat svarbūs motyvai, kuriuos „sutinku“ pažymėjo vadovai (55,10%) tai - noras išlikti konkurencingam tarp kolegų ir galimybė gauti didesnį darbo užmokestį (47,20%). Vadovai iš dalies sutinka (77,80%), kad gana svarbus motyvas yra pedagogų mokymosi visą gyvenimą suvokimas bei galimybė lipti karjeros laiptais (iš dalies nurodė net 80,60% apklaustųjų). Kiek mažiau vadovų (52,80%) grafoje „iš dalies sutinku“ pažymėjo galimybę gauti didesnį atlyginimą.

Visi motyvai daugiau ar mažiau svarbūs, bet svarbiausia tiek pedagogų, tiek vadovų nutarimu yra pedagoginės profesijos tobulinimo motyvas. Pedagogui kupinoje naujovių ir neapibrėžtumo aplinkoje labai svarbu gebėti pasirinkti tinkančias mokymo strategijas bei deramai jas pritaikyti.

Pedagogo skatintojo vaidmuo tarsi įsiterpia tarp tradicinių informacijos perteikėjo ir vadovo – organizatoriaus vaidmenų, užima ypatingą vietą, nes ugdymo įstaigoje visi turi būti lygiaverčiai partneriai, kuriuos jungia bendra veikla „ikimokyklinio ugdymo auklėtojų ir priešmokyklinio ugdymo pedagogų rengėjams (dėstytojams) III modulis“ (2011).

Labai svarbu motyvai, lemiantys kvalifikacijos kėlimo noro atsiradimą, tačiau atsiranda įvairių kliūčių, trukdančių, net esant stipriai motyvacijai, tobulinti profesinę kvalifikaciją. Tai gana akivaizdu paanalizavus 21 paveikslą.



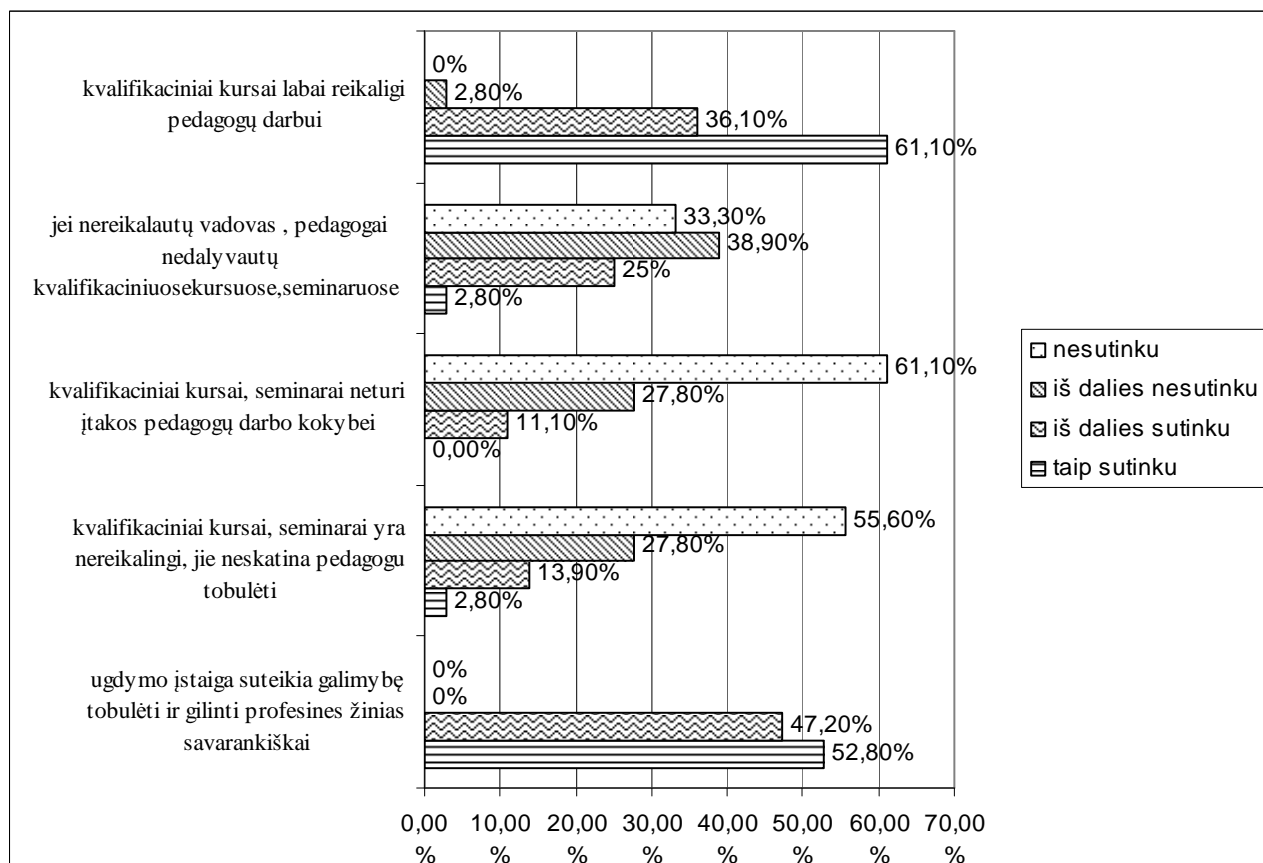
**21 pav. Vadovų požiūris į veiksnius trukdančius kvalifikacijos tobulinimui (N= 36)**

Iš 21 pav. gautų rezultatų paaiškėja, kad vadovai (52,80%) esminiu trukdžiu pažymėjo finansinius trūkumus. „Iš dalies sutinku“ vadovai nurodė didelį darbo krūvį (63,90%) ir laiko stoką (47,20%), kiek mažiau vadovai rinkosi nepatogų kursų laiką (38,90%) ir seminarų stoką (13,90%).

Panašius veiksnius, trukdančius profesiniam tobulinimuisi, įvardijo ir pedagogai (3 lent.) – tai kvalifikacijos tobulinimo programų neatitikimas ir didelis darbo krūvis. Kaip nurodė ankstesnė apklausos rezultatų analizė pedagogai gauna ir gali susirasti pakankamai informacijos patys kvalifikacijos kėlimo klausimais, o ir vadovai juo puikiai informuoja. Tik ne visada vadovai suinteresuoti, kad pedagogai vyktų į jiems svarbius mokymus.

Galima daryti prielaidą, kad ir gerai išplėtotą vidinę komunikaciją ikimokyklinėse įstaigose, tačiau nuomonė pedagogų ir vadovų ne visada sutampa.

Atlikus įvairių ikimokyklinių įstaigų pedagogų ir vadovų profesinės motyvacijos veiksnių analizę belieka išsiaiškinti vadovų nuomonę apie kvalifikacijos tobulinimą (22 pav.)



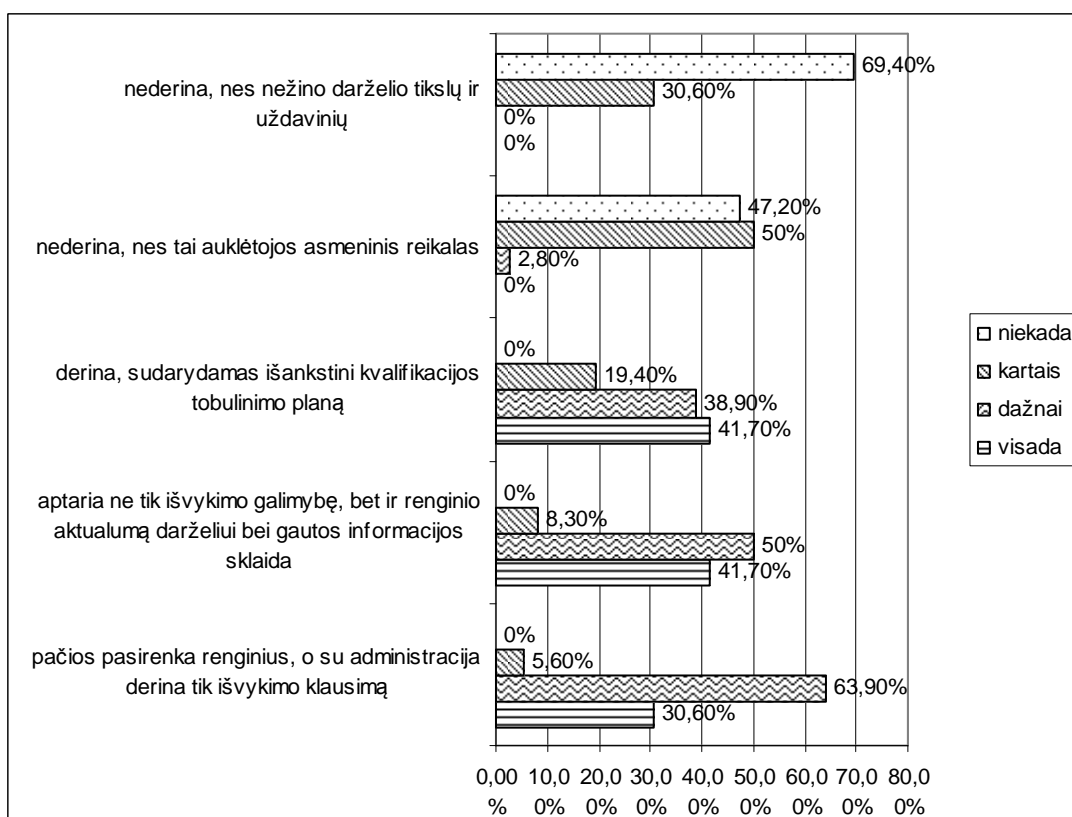
**22 pav. Vadovų požiūris į pedagogų kvalifikacijos tobulinimą (N= 36)**

Vadovai (61,10%) sutinka, kad kvalifikaciniai kursai labai reikalingi pedagogų darbui pagerinti, kiti vadovai (52,80%) pažymėjo, kad ugdymo įstaiga suteikia galimybę tobulėti ir gerinti profesines žinias savarankiškai. Ir ne daugelis vadovų (2,80%) mano, kad jei jie nereikalautų, tai pedagogai ir nedalyvautų kvalifikaciniuose mokymuose. Yra vadovų (2,80%) manančių, kad kvalifikaciniai kursai, seminarai nereikalingi, nes jie neskatina pedagogų tobulėti. Šioje vietoje,

galėjo būti išklaudyta ir pedagogo nuomonė, kad toli gražu ne visi mokymai yra reikalingi ir duodantys naudą jų profesiniam tobulėjimui.

Taigi jau ankstesnė tyrimo rezultatų analizė parodė, kad pedagogų tikrai neveikia vadovų spaudimas tobulintis, o jie, t.y. vadovai, tokio spaudimo ir nedaro. Buvo įrodyta, kad pedagogai patys pakankamai motyvuoti kelti savo kvalifikaciją savarankiškai – be jokios prievartos. Panašiai abi respondentų grupės įvardijo kvalifikacinių kursų teigiamą įtaką pedagogo darbo kokybei. Nes tik mokydamasis pedagogas tobulins savo metodus, stengsis atnaujinti žinias, o viską, kas sužinota, išmoka sėkmingai taikys savo darbe.

Šiuo klausimu siekta sužinoti vadovo nuomonę, kaip pedagogai derina savo tobulėjimo planus su įstaigos tikslais ir uždaviniais (23 pav.)



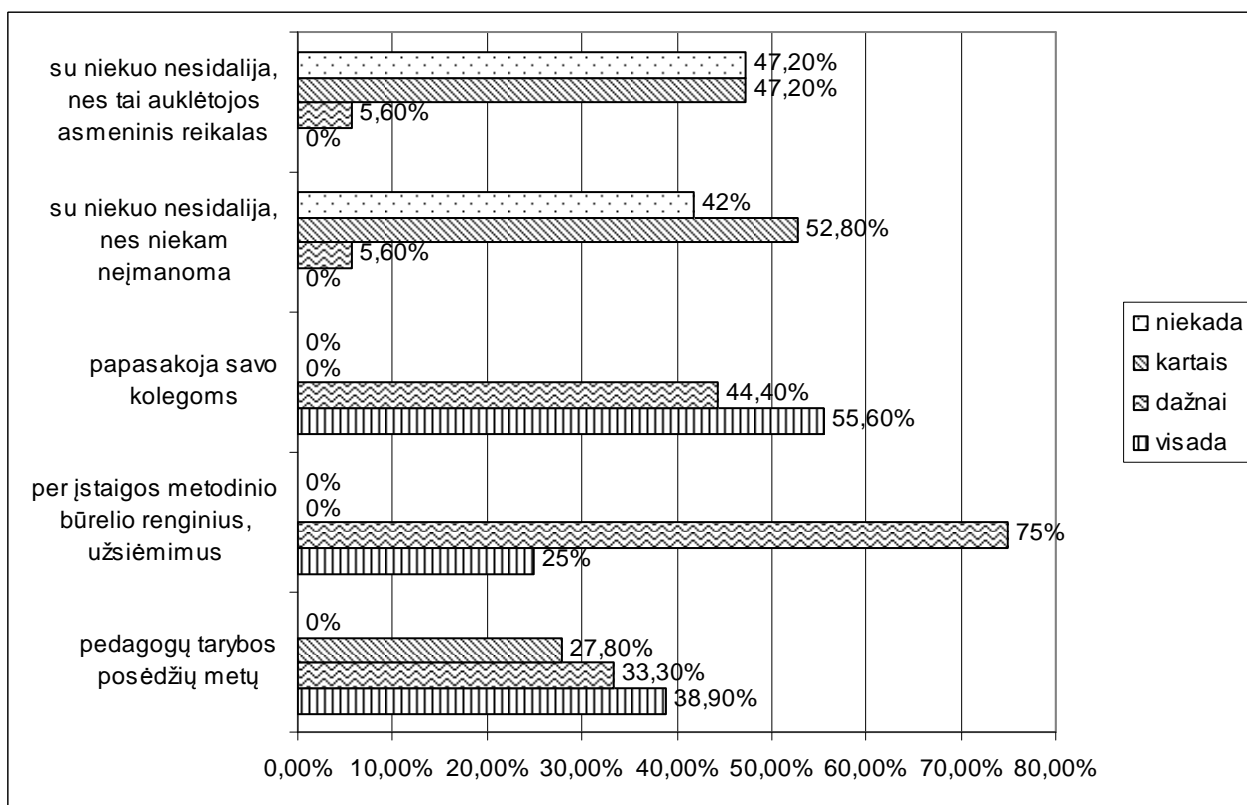
**23 pav. Vadovų požiūris į pedagogų žinių perteikimą (N= 36)**

Kaip matyti 23 pav. vadovai nurodė, kad pedagogai patys pasirenka renginius, o su administracija derina tik išvykimo klausimą. Vadovų nuomone pedagogai tai daro dažnai (63,90%), visada (30,60%), kartais (5,60%). Vadovų nuomone, svarbu, kad pedagogai aptaria ne tik išvykimo į mokymus galimybę, bet ir renginio aktualumą įstaigai ir gautos informacijos sklaidą. Jų nuomone pedagogai tai daro dažnai (50%), visada (41,70%) ir kartais (8,30%). Kad pedagogai derina, sudarydami išankstinį kvalifikacijos tobulinimo planą vadovai nurodė visada (41,70%), dažnai

(38,90%), kartais (19,40%). Buvo vadovų, kurių nuomone, pedagogai nederina savo kvalifikacijos tobulinimo, nes pedagogų manymu tai jų asmeninis reikalas, todėl keletas vadovų anketoje pažymėjo - dažnai (2,80%), kartais (50%). Kad nežinomi pedagogams įstaigos uždaviniai ir tikslai ir, kad jie savo profesinio tobulėjimo su jais nederina mano ne daugelis vadovų (30,60%) ir tai jie daro tik kartais.

Galima daryti prielaidą, kaip rodo ikimokyklinių ugdymo įstaigų vadovų pateikti duomenys, kad pedagogai visada patys pasirenka kvalifikacijos kėlimo renginius, o su administracija derina tik išvykimo klausimą. Pedagogai daugiausia su administracija aptaria ne tik išvykimo galimybę, bet ir renginių aktualumą įstaigai bei gautos informacijos sklaidą, o tai daro sudarydami išankstinį kvalifikacijos tobulinimo planą. Čia vadovų nuomonė su ankstesniais gautais duomenimis tiriant pedagogų nuomonę beveik visiškai sutampa (12 pav.).

Svarbu išsiaiškinti vadovų nuomonę kaip pedagogai perteikia kvalifikacijos tobulinimo renginių metu įgytas žinias. (24 pav.)



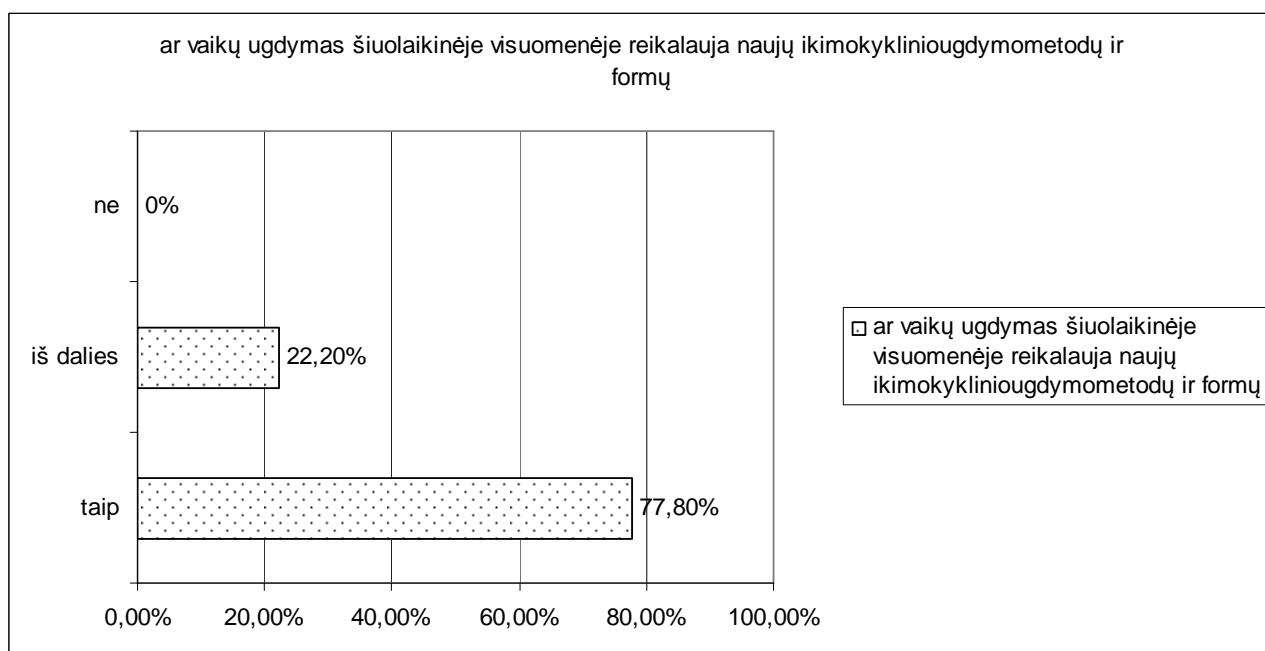
**24 pav. Vadovų požiūris į žinių perteikimą (N= 36)**

Vadovai, kaip pagrindinių žinių perdavimo metodą nurodė papasakojimą savo kolegoms – visada 55,60% ir dažnai 44,40% apklaustųjų. Kaip per pedagogų tarybos posėdžius, pedagogai savo įgytas žinias perteikia, vadovai atsakė – visada (38,90%), dažnai (33,30%), kartais (27,80%)

respondentų. Per įstaigos metodinio būrelio užsiėmimus, pedagogai įgytas žinias, vadovų nuomone, perteikia dažnai (75%), visada (25%). Nemaža dalis vadovų mano, kad įgytomis žiniomis pedagogai nesidalija, nes pedagogų nuomone, tai tik jų asmeninis reikalas – kartais atsakė net (47,20%) respondentų ir net (5,60%) vadovų mano, kad taip pedagogai daro dažnai. Kad įgytos žinios nevertos dėmesio ir niekam neįdomios, vadovų nuomone, kartais nurodė 52,80% apklaustųjų, o net 5,60% respondentų mano, kad pedagogai tai daro dažnai. (24 pav.)

Taigi, kaip liudija pateikti duomenys, tiek vadovų nuomone, tiek pedagogų nuomone (13 pav.) beveik visiškai sutapo, kad pagrindinė informacijos sklaida yra perdavimas kolegėms iš lūpų į lūpas arba gautos metodinė medžiagos padalijimas ir tik paskui viskas perduodama pedagogų tarybos posėdžių metu ar metodinio būrelio užsiėmimo metu.

Kad šiandieninėje visuomenėje vaikų ugdymas reikalauja naujų ikimokyklinio ugdymo metodų ir formų matome iš 25 pav.



### 25 pav. Vadovų požiūris į naujus ugdymo metodu ir formas (N= 36)

Taip atsakė 77,80% vadovų ir iš dalies taip atsakė 22,20% apklaustųjų. Pedagogui būtina domėtis šiuolaikinėmis edukologijos teorijomis, ugdymo sistemomis, susitikti, dalintis patirtimi ir diskutuoti su kitais pedagogais. Pedagogui svarbu stebėti kitų pedagogų, turinčių savas vaikų ugdymo(si) teorijas, praktinį darbą su vaikais. Tai padeda įsitikinti, kuo naudingos kitos teorijos vaikų savijautai ir ugdymuisi, atrasti pozityvius jų aspektus. Tai skatina perimti vertingą patirtį iš kolegų ir integruoti ją į savo profesinę veiklą, skatina nuolatinę edukologijos mokslo pažangos ir

kintančios visuomenės sąlygotą pedagogo požiūrio į profesinės veiklos kaitą. Didina jautrumą inovacijoms, skatina pokyčių valdymą, padeda natūraliai priimti naujų iššūkių paskatintą „intelektinį nerimą“, nes pedagogo nereikia mokyti, jis pats nuolat mokosi (Monkevičienė, Glebuviene 2010).



## IŠVADOS

1. Tyrimo hipotezė – tikėtina, kad dauguma ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų profesinę kvalifikaciją tobulina, siekdami profesinės karjeros ir ugdymo kokybės – pasitvirtina iš dalies, nes atsiranda veiksnių, slopinančių šį procesą.
2. Analizuojant mokslinę literatūrą, nustatyta, kad pedagogo kvalifikacijos kėlimas glaudžiai susietas su ugdymo kokybe. Profesinis motyvavimas – tai skatinimas siekti gerų darbo rezultatų. Kvalifikacijos kėlimas aptariamas, kaip asmeninės karjeros formavimo ir vystymo vidinė jėga, kylanti iš asmens vertybių sistemos. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo galimybių plėtotė – svarbi, siekiant dermės su dabartiniais švietimo tikslais ir uždaviniais, dirbant su įvairių poreikių ir gebėjimų vaikais, laiduojant deramą ugdymo kokybę.
3. Tyrimo duomenų analizė patvirtino, kad tiek pedagogai, tiek jų vadovai pripažįsta, kad ikimokyklinio ugdymo įstaigose taikoma stipri motyvacijos sistema, kurios pagrindinis veiksnys yra kvalifikacijos kėlimas.
4. Atlikus tyrimo rezultato analizę nustatyta, kad didžioji dalis pedagogų rūpinasi savo profesinių tobulėjimu ir nuolat aktyviai dalyvauja kvalifikacijos kėlimo renginiuose.
5. Dauguma, tyrime dalyvavusių, pedagogų pagrindiniu kvalifikacijos kėlimo motyvu laiko profesinės kompetencijos tobulėjimą. Esminiu veiksniu, trukdančiu profesiniam tobulėjimui, pedagogai įvardijo kvalifikacinių programų neatitikimą pedagogų poreikiams. Vadovai pagrindiniu veiksniu, trukdančiu kvalifikacijos kėlimui, nurodė finansų trūkumą.
6. Tyrimas parodė, kad dauguma pedagogų ir vadovų mano, jog pedagogai negauna jų darbo sudėtingumą ir kvalifikaciją atitinkančio atlygio.
7. Didžioji dalis respondentų sutinka, kad ugdymo įstaiga suteikia galimybę tobulėti ir gilinti profesines žinias savarankiškai, o kvalifikaciniai renginiai yra reikalingi ir visapusiškai skatina tobulėti.
8. Tyrimo rezultatai parodė, kad pedagogai yra pakankamai motyvuoti ir patys noriai tobulina savo kvalifikaciją, nepatirdami iš įstaigos vadovo jokio spaudimo ar prievartos.

## REKOMENDACIJOS

1. Ikimokyklinio ugdymo įstaigų pedagogų poreikiai yra kintantys, todėl vadovai turėtų analizuoti įvairius pedagogų poreikius periodiškai, tuo atveju motyvacinė sistema veiks dar efektyviau.
2. Kadangi kvalifikacijos kėlimas aptariama, kaip asmeninės karjeros formavimo ir vystymo vidinė jėga, kylanti iš asmens vertybių sistemos, svarbu skatinti pedagogus tobulinti savo kvalifikaciją, siekiant geresnės ugdymo kokybės.
3. Reguliariai rengti, organizuoti nemokamus kvalifikacijos tobulinimo kursus, seminarus, skatinančius profesinių kompetencijų tobulinimą. Nepakankamas ugdymo įstaigų finansavimas, slopina norinčių tobulintis pedagogų galimybę dalyvauti juose. Dėl šios priežasties nukenčia ugdymosi procesas ir jo kokybė.
4. Analizuoti pedagogų saviugdos poreikius ir skatinti jų norą kelti kvalifikaciją, tobulinti profesinius gebėjimus. Ikimokyklinio ugdymo įstaiga kasmet galėtų parengti perspektyvinius kvalifikacijos kėlimo planus, siekiant išsiaiškinti pedagogų saviugdos poreikius. Tam įstaigos administracija turėtų imtis atitinkamų priemonių.
5. Pedagogų profesinės raidos centro darbuotojams derėtų atlikti panašaus pobūdžio tyrimą apie ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinę motyvaciją.
6. Rekomenduojama skatinant profesinę motyvaciją neapsiriboti veiksniais – darbo atlygiu, profesinės kompetencijos tobulinu, bet analizuoti ir kitus pedagogų kvalifikacijos kėlimą skatinančius veiksnius: įsitraukimą į organizacijos valdymą, darbo sąlygas, komunikaciją, organizacijos įvaizdį, organizacijos kultūrą ir paties vadovo asmenybę.
7. Pedagogams būtina kelti kvalifikaciją, tobulinti kompetenciją, kad jaustųsi labiau pasitikintys savo gebėjimais bei žiniomis, keistų darbo metodus bei taikytų ugdymo procese naujus, įdomesnius žinių perteikimo būdus.
8. Ikimokyklinio ugdymo pedagogas turi gerai išmanyti pokyčių diegimo teorinius pagrindus, gebėti atpažinti pokyčių poreikį, gebėti tobulėti, keiti, kūrybiškai reaguojant į šiuolaikinio pasaulio pokyčius. Geras informacinių technologijų valdymas ir vadybinių žinių išmanymas, padės ikimokyklinio ugdymo pedagogui greičiau orientuotis besikeičiančioje aplinkoje, bei daug efektyviau valdyti ugdymo procesus.

## LITERATŪRA

1. Adamonienė R. (2002). *Profesijos pedagogo saviugdos motyvacija*. Pedagogika.
2. Arends R. I. (1998). *Mokomės mokyti*. Vilnius.
3. Augienė D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
4. Augienė D., Malinauskienė D. (2007). Pedagogų karjeros pokyčiai socialinių transformacijų kontekste. *Pedagogika*. VPU.
5. Bakanauskienė I. (2008). *Personalo valdymas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
6. Barkauskaitė M. (2001). *Mokytojų kvalifikacijos kėlimas – nuotolinio mokymosi pagrindas*. Pedagogika.
7. Baršauskienė V., Janulevičiūtė B. (1999). *Žmogiškieji santykiai*. Kaunas: Technologija.
8. *Bendrosios programos ir išsilavinimo standartai: priešmokyklinėje, pradinėje ir pagrindinėje mokykloje*. (2003). Vilnius.
9. Bitinas B. (2000). *Ikimokyklinio ugdymo moksliniai tyrimai // Socialiniai - edukaciniai pokyčiai ikimokykliniame ugdyme*.
10. Bučiūnienė I. (1996). *Personalo motyvavimas*. Kaunas: Technologija.
11. Butkienė G., Kepalaitė A. (1998). *Mokymasis ir asmenybės brendimas*. Vilnius: Margi raštai.
12. Dessler G. (2001). *Personalo valdymo pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
13. Felser G. (2006). *Motyvacijos būdai*. Vilnius: Alma littera.
- Fullan M. (1998). *Pokyčių jėgos: skverbimasis į ugdymo reformos gelmes*. Vilnius.
14. Gage N.L., Berlinger D.C. (1994). *Pedagoginė psichologija*. Vilnius: Alma Littera.
15. Glebuviene V. ir kt. (1990). *Ikimokyklinė pedagogika*. Kaunas.
16. Gražienė V. (1993). *Ikimokyklinio ugdymo gairės: programa pedagogams ir tėvams*. Vilnius.
17. Gučas A. (1994). *Vaikų darželio pedagogika*. Kaunas.
18. Heller R. (2000). *Grupių valdymas*. Vilnius: Alma littera.
19. *Ikimokyklinio ugdymo įstaigos veiklą reglamentuojantys teisės aktai*. (2001). Vilnius.
20. Įsakymas (2005). *Kvalifikacinių reikalavimų mokytojams, dirbantiems pagal Ikimokyklinio, priešmokyklinio, neformaliojo vaiku švietimo, Pradinio, pagrindinio, vidurinio, specialiojo ugdymo ir Profesinio mokymo programas*, aprašas. Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/teisine\\_baze/docs/isakymai/05-03-29-ISAK-506.htm](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/05-03-29-ISAK-506.htm)

21. Jovaiša L. (1981). *Asmenybė ir profesija*. Kaunas: Šviesa.
22. Jovaiša L. (1997). *Edukologijos pradmenys*. Kaunas.
23. Jucevičienė P. (1996). *Organizacijos elgsena*. Kaunas: Technologija.
24. Jucevičienė P., Lepaitė D. (2000). *Kompetencijos sampratos erdvė*. Kaunas.
25. Jurašaitė-Harbinson E. (2005). Kaip pedagogas kvalifikaciją kelia kiekvieną dieną. Žvirblių takas.
26. Jurašaitė - Harbison E. (2004). *Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinės kompetencijos: struktūra, modelių realizavimas, įvertinimas*. Daktaro disertacija. Vilnius.
27. Jurašaitė - Harbison E. (2000). *Ikimokyklinio ugdymo pedagogų kompetencijų ypatumai* // Pedagogika. Nr. 46..
28. Kaffemanienė I., Šadbaraitė Ž. (2005). Specialiojo pedagogo profesinės motyvacijos veiksniai. *Specialusis ugdymas*, 2 (13),
29. Kaminskas K. (2000). Prielaidos pedagogų kvalifikacijos turinio ir formų kaitai. Pedagogika.
30. Kaminskas K. (2002). Lietuvos kvalifikacinis pedagogų tobulinimo sistemos relevantiškumas: daktaro disertacijos santrauka, socialiniai mokslai, edukologija. Vilnius.
31. Kavaliauskienė V. (2001). *Pedagoginis pašaukimas ir jo ugdymas*. Klaipėda, Klaipėdos universiteto leidykla.
32. Kirsten A. Hansen ir kt. (1997). *Ugdymas ir demokratiškumo kultūra. Ikimokyklinis amžius*. Vilnius.
33. Kučinskas V., Poderienė G. (2006). *Ugdymo aplinkos ergonomika*. Klaipėdos universiteto leidykla.
34. Kvalifikacijos tobulinimo programa „ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogams įgyvendinančių institucijų auklėtojams ir pedagogams“ „Į vaiką orientuoto ugdimosi praktinio realizavimo kompetencijų tobulinimas“ II modulis. (2010).
35. Kvalifikacijos tobulinimo programa „ikomkyklinio ugdymo auklėtojų ir priešmokyklinio ugdymo rengėjams (dėstytojamams)“ III modulis. (2010).
36. Kvalifikacijos tobulinimo programa ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas įgyvendinančių institucijų auklėtojams ir pedagogams „Į vaiką orientuoto ugdimosi praktinio realizavimo kompetencijų tobulinimas“ IV modulis. (2010).
37. Laumenskaitė E., Petkevičiūtė N. (2004). Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas. Profesinis rengimas: Tyrimai ir realijos.
38. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas, Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

39. Laužackas R., Gedvilienė G., Tūtlys V., Juozaitienė D. (2008). *Mokytojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai*. Pedagogika.
40. Leonienė B. (2001). *Darbuotojų vadyba*. Kaunas: Šviesa.
41. Lietuvos švietimo koncepcija. (1992). Vilnius.
42. Lietuvos švietimo plėtotės strateginės nuostatos: Švietimo gairės. (2002). Vilnius.
43. Lietuvos Respublikos etinės kultūros valstybinės globos pagrindų įstatymas // Valstybės žinios. (1999). Nr. 82.
44. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. Nauja įstatymo redakcija nuo 2003 m. birželio 28 d.: Nr. IX-1630, 2003-06-17, Žin., 2003, Nr. 63-2853 (2003-06-28) [interaktyvus]. [Vilnius]: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija, 2003//[http://www.smm.lt/teisine\\_baze/docs/istatymai/i-1489.htm](http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/istatymai/i-1489.htm).
45. Luobikienė I. (2005). Sociologinių tyrimų metodologija. Kaunas: Technologija.
46. Maslow A. H. (2006). *Motyvacija ir asmenybė*. Vilnius: Apostrofa.
47. Mills G. R., Austin S. A., Thomson D. S., Devine-Wright. H. (2009). Applying a Universal Content and Structure of Values in Construction Management. Database: Business Source Complete. [žiūrėta 2010-01-12].
48. Myers D. G. (2000). *Psichologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
49. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas. (2001). Vilnius.
50. Monkevičienė O. (1995). *Vėrinėlis: knyga auklėtojais*. Vilnius.
51. Monkevičienė O., Glebuviene V. S. (2011). *Metodinis leidinys priešmokyklinio ugdymo pedagogams*. Klaipėda
52. Palujanskienė A. (2002). Vidinė profesijos pedagogo motyvacija darbo veikloje. Pedagogika.
53. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/bsi/pdf?vid=16&hid=3&sid=1ca005e2-f424-4285-861a-ea0f0fccff64%40sessionmgr4>
54. Pedagogų kvalifikacijos tobulinimo, atestacijos ir perkvalifikavimo programos. (1998). Šiauliai.
55. Psichologijos žodynas (1993). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
56. Rajeckas V. (2004). *Pedagogikos pagrindai*. Vilnius.
57. Robbins S. P. (2006). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Vilnius: Poligrafija ir informatika.
58. Sakalas A. (2001). *Personalo vadyba*. Kaunas: Technologija.
59. Sakalas A. (2003). *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi raštai.
60. Sakalas A., Šilingienė V. (2000). *Personalo valdymas*. Kaunas: Technologija.
61. Seilius A. (1998). *Organizacijų tobulumo vadyba*. Klaipėdos universiteto leidykla.
62. Spurga V. (2000). *Saviugdosi motyvų formavimas*. Pedagogika

63. Stankevičienė K., Bielinienė I., Zimblienė B., Gudelevičienė D., Novicka A., Bisikirskienė V. (2009). Ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesijos kompetencijos įsivertinimas. Database: Education Research Complete. Prieiga per internetą: <<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=17&hid=2&sid=fd246536-f5b8-4fe8-9509-3155a9c90cc3%40sessionmgr13>>
64. Stoner A. F., Freeman R. E., Daniel R. G. (2005). *Vadyba*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
65. Šalkauskis S. (1991). *Pedagoginiai raštai*. T. 1. Kaunas.
66. Šeibokienė G. (1999). Ikimokyklinis ugdymas: kur esame ir kur link eisime? // Lietuvos vaikų darželis: praeitis ir dabartis.
67. Šimanskienė L. (2002). *Organizacinės kultūros formavimas*. Klaipėda, Klaipėdos universiteto leidykla.
68. Šulgienė T. (2009). Kaip padidinti darbuotojų motyvaciją ir darbo efektyvumą? [žiūrėta 2009-09-03]. Prieiga per internetą: <<http://gyvenimas.delfi.lt/career/article.php?id=21903403>>
69. Teresevičienė M., Tandzegolskienė I. (2001). Mokytojų darbo motyvacijos ypatumai. *Pedagogika*.
70. Tiepliakova A. (2008). *Vadybos pagrindai*. Kuršėnai: Šiaurės Lietuva.
71. Ušinskis K. (1959). *Rinktiniai pedagoginiai raštai*. T. I. P. 142 – 143. Kaunas.
72. Vasiliauskas R. (2004). *Vertybių pedagogika: įžvalgos į vertybių ugdymo teoriją ir praktiką*. Vilnius.
73. Zaukienė A. (2005). Pradinių klasių pedagogo profesinės kompetencijos įvertinimas. Prieiga per internetą: <http://www.ceeol.com>
74. Želvys R. (2001). *Švietimo vadybos pagrindai*. Vilniaus universiteto leidykla.
75. Žemaitaitytė I. (2002). *Neformaliajame suaugusiųjų švietime besimokančiųjų motyvacija ir dalyvavimo galimybės*. Pedagogika.

## **PRIEDAI**