

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS  
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

**Martynas Simonaitis**

Edukologijos magistrantūros studentas

**Mokyklos personalo darbo su rizikos grupės mokiniais kokybės  
gerinimas**

Magistro darbas

Mokslinė vadovė:  
prof. dr. Aušra Kazlauskienė

Šiauliai, 2014

Darbas originalus.....Martynas Simonaitis  
(studento parašas)

## SANTRAUKA

Martynas Simonaitis

### MOKYKLOS PERSONALO DARBO SU RIZIKOS GRUPĖS MOKINIAIS KOKYBĖS GERINIMAS

Magistro darbas

Temos aktualumą sąlygoja tai, kad kokybės gerinimas dirbant su rizikos grupės vaikais bendrojo ugdymo mokykloje privalo būti pastovus procesas. Remiantis visuotinės kokybės vadybos nuostatomis, švietimo organizacija privalo siekti, kad visi jos darbuotojai tobulėtų (Želvys, 2003).

**Objektas.** Mokyklos personalo darbas su rizikos grupės vaikais.

**Tikslas.** Teoriškai ir empiriškai pagrįsti mokyklos personalo darbo su rizikos grupės mokiniais kokybės gerinimo ypatumus.

#### **Tyrimo metodai:**

1. Mokslinės literatūros analizė, kurios pagrindu analizuojamas darbo su rizikos grupės vaikais kokybės gerinimas;
2. Taikomas kiekybinis tyrimas uždaro/atviro tipo klausimynas, kurio pagrindu siekiama nustatyti mokyklos personalo bendradarbiavimo, kompetencijų tobulinimo ir dalyvavimo sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų ypatumus;
3. Statistinė duomenų analizė leido apdoroti ir apibendrinti tyrimo rezultatus. Tyrimo duomenys apdoroti SPSS 16.0 (Statistical Package for the Social Sciences);
4. Bendrojo ugdymo mokyklos personalo darbo su rizikos grupės vaikais kokybės gerinimo ypatumų content (turinio) analizė.

**Kiekybinio tyrimo imtis.** Išdalinta buvo 200 anketų, tinkamai užpildytos buvo 154 anketos. Grįžtamumo procentas yra 77%. Kiekybinio tyrimo imtį sudarė 154 respondentai, dirbantys bendrojo ugdymo mokykloje, Šiaulių mieste ir Šiaulių rajone. Tyrime dalyvavo tiek vyrai, tiek moterys, tyrimo imtyje vyrauja moteriška lytis, o tyrimo respondentų amžius vyrauja nuo 36 metų iki 55 metų

**Tyrimo metodologija:** šiame darbe remiamasi šiomis metodologinėmis teorijomis, nuostatomis, principais ir sampratomis:

- Nuostata į kokybę kaip gerinimą. Anot Mikulio (2007), tam, kad vyktų nuolatinis gerinimas, jis turi būti sistemiškai valdomas. Kai organizacijos nariai priešinasi nuolatiniam gerinimui, todėl labai svarbi yra įstaigos aplinka, kuri gebėtų sudaryti sąlygas ir skatintų darbuotojus ieškoti ir įgyvendinti veiklos gerinimo priemonės;
- Visuotinės kokybės principine nuostata kaip visos organizacijos bendruomenės įtrauktimi siekiant kokybės gerinimo. Anot Mikulio (2007), įstaigos privalo motyvuoti

darbuotojus bendrai veiklai ir nukreipti juos bendro tikslo siekimui. Darbuotojus privaloma jungti į bendras komandas, nes tai skatina bendradarbiavimą ir informacijos sklaidą tarpusavyje;

Darbe rizikos grupės vaikai bus įvardijami remiantis Malinausko (2011) pateiktu apibrėžimu, kuriame sakoma, kad rizikos grupės vaikams būdinga socialinė atskirtis, asocialus elgesys, visuomenės normų neatitinkantis elgesys (kenkiantis visuomenei) ir pan.

**Išvados:**

- Komandinis bendradarbiavimas pilnai nevyksta siekiant kokybės gerinimo dirbant su rizikos grupės vaikais. Daugiausiai įtraukiami aukštesnės grandies darbuotojai į komandinę veiklą;
- Mokyklos personalo nariai, kurie yra atstumti aukštesnes pareigas užimančių darbuotojų, ignoruoja rizikos grupės vaikų ugdymą ir komandinį darbą;
- Mokyklos personalo nariams tik iš dalies pakanka kompetencijų ugdyti rizikos grupės vaikus. Naujų kompetencijų įgyti, kurių dėka vyktų darbo su rizikos grupės mokiniais kokybės gerinimas, padėtų motyvuojantis vadovas, kuris skatintų personalą tobulėti.

## SUMMARY

Martynas Simonaitis

### IMPROVEMENT OF THE QUALITY OF SCHOOL PERSONNEL WORK WITH AT-RISK STUDENTS

Master's thesis

The relevance of the topic of the final thesis is determined by the fact that the improvement of the quality of the work with at-risk students at general education schools must become a constant process. In accordance with the provisions of general quality management, the education authority must seek professional development of all its employees (Želvys, 2003).

**The subject.** The work of school personnel with at-risk students.

**The aim.** To provide theoretical and empirical basis for the peculiarities of the improvement of the quality of school personnel work with at-risk students.

**The research methods are as follows:**

1. Scientific literature analysis on the grounds of which the improvement of the quality of the work with at-risk students is being analysed;
2. Quantitative research - closed/open ended type questionnaire which aims to identify the peculiarities of the collaboration, competency development and participation in solving problem situations caused by at-risk children;
3. Statistical data analysis enabled to process and summarize the research results. The research data were processed by using SPSS 16.0 (Statistical Package for the Social Sciences);
4. Content analysis of the peculiarities of the improvement of the quality of school personnel work with at-risk students.

**Sample size.** 200 questionnaires were distributed. 154 questionnaires were correctly filled in. Reversibility percentage is 77%. The sample size is 154 respondents working at general education schools of Šiauliai city and district. Both men and women participated in the research, but the feminine gender prevails. The age of respondents ranged from 36 to 55 years.

**The research methodology:** the research is based on the following theories, provisions, principles and conceptions:

- The provision of the quality as the improvement. According to Mikulis (2007), continuous improvement may be achieved through its systemic management. When the member of the organisation oppose to constant improvement, the environment of the institution plays an important role in enabling and encouraging the employees to look for and implement the performance improvement measures;

- According to general quality conception, all the communities of the organisation must be involved in order to achieve quality improvement. According to Mikulis (2007) the institutions must motivate the employees to cooperate and direct them to achieve common goal. It is necessary to create employee teams because it promotes collaboration and dissemination of information with each other;
- In the thesis at-risk children are defined on the grounds of the definition of Malinauskas (2011), which states that at-risk children are characterised by social exclusion, anti-social behaviour, behaviour which is inconsistent with the social norms (injurious to the society) and etc.

**Conclusions:**

- Team collaboration for the quality improvement when working with at-risk students is being implemented insufficiently. Most frequently only senior employees are included in team activities;
- The members of the school personnel, who are marginalized by the employees holding higher positions, ignore the education of students at risk and the teamwork;
- The members of the school personnel lack skills to educate at-risk students. A motivational leader could be the one to encourage employees to develop and acquire new competencies and skills which could improve the quality of the work with at-risk students.

## TURINYS

SANTRAUKA .....	2
SUMMARY .....	4
ĮVADAS .....	7
1. MOKYKLOS PERSONALO KOMPETENCIJOS IR JŲ TOBULINIMAS UŽTIKRINANT EFEKTYVŲ RIZIKOS GRUPĖS MOKINIŲ PROBLEMINIŲ SITUACIJŲ SPRENDIMĄ.....	12
1.1. Rizikos grupių mokinių samprata .....	12
1.2. Rizikos grupės mokinių bendrojo ugdymo mokykloje ryšys su įstaigos personalu .....	13
1.3. Mokyklos personalo funkcijos .....	15
1.4. Mokyklos personalo kompetencijų tobulinimas užtikrinančios rizikos grupių mokinių ugdymą.....	17
1.5. Problemos su kuriomis susiduria mokyklos personalas tobulinant kompetencijas .....	21
1.6. Bendrojo ugdymo mokyklos personalo modelis užtikrinantis darbo su rizikos grupės mokiniais kokybės gerinimą .....	24
2. TYRIMO METODOLOGIJA IR METODAI.....	27
2.1. Tyrimo metodologija .....	27
2.2. Tyrimo metodika.....	27
2.3. Tyrimo imtis ir eiga .....	29
3. BENDROJO UGDYMO MOKYKLOS PERSONALO NARIŲ TARPUSAVIO BENDRADARBIAVIMO IR KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO SIEKIANČIO KOKYBIŠKO PROBLEMINIŲ SITUACIJŲ SPRENDIMO SUKELTŲ RIZIKOS GRUPĖS VAIKŲ TYRIMAS .....	31
3.1. Tiriamųjų sociodemografinės charakteristikos .....	31
3.2. Tyrimo rezultatai ir jų analizė.....	32
3.3. Mokyklos personalo darbo su rizikos grupės mokiniais tyrimo tarpusavio ryšių pagrindimas .....	45
IŠVADOS.....	54
REKOMENDACIJOS .....	56
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	57
PRIEDAI .....	60
ANKETA.....	61
PIRMINĖ DUOMENŲ KATEGORIZACIJA.....	67

## IVADAS

Temos aktualumą sąlygoja tai, kad kokybės gerinimas dirbant su rizikos grupės vaikais bendrojo ugdymo mokykloje privalo būti pastovus procesas. Remiantis visuotinės kokybės vadybos nuostatomis, švietimo organizacija privalo siekti, kad visi jos darbuotojai tobulėtų (Želvys, 2003). Nuolatinis kompetencijų tobulinimo tikslas švietimo organizacijoje (bendrojo ugdymo mokykloje) – ugdytiniui suteikti tinkamas sąlygas įgyti išsilavinimą ir tapti atsakinga asmenybe. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas teigia, jog pagrindiniai tikslai yra: išugdyti kiekvienam asmeniui vertybes, kurios leis tapti doru žmogumi, siekiančių žinių, ugdytinis taps atsakingas, patriotiškai nusiteikęs žmogus, išlavinti dabartiniam gyvenimui svarbius jo komunikacinius gebėjimus ir t.t. (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 2011). Šitoks vertybių formavimasis prasideda dar šeimoje vos tik vaikui gimus iki 5 metų, vėliau tai gali įtakoti jo elgesį mokykloje ir už jos ribų (Babin, 2012). Dėl to prieš pereinant į ugdymo įstaigą, labai svarbus pirminis vaiko auklėjimas šeimoje. Verta paminėti tai, kad rizikos grupės vaikai, kurie buvo netinkamai ugdomi namuose, visuomenės normų neatitinkantį elgesį propaguoja ir bendrojo ugdymo mokykloje (Malinauskas, 2011). Tai sąlygoja, kad bendrojo ugdymo mokyklos personalas privalo būti pasirengęs priimti į ugdymo sistemą vaiką, kuris linkęs laužyti visuomenės normas atitinkantį elgesį. Gerinant mokyklos personalo darbo kokybę su rizikos grupės vaikais galima efektyviau ugdyti šiuos vaikus, dėl to visuomenės normų neatitinkantis elgesys, taptų priimtinas. Kompetentingo bendrojo ugdymo mokyklos personalo svarba ugdant rizikos grupės vaikus akcentuojam ir dėl to, kad asocialų elgesį, kuris jau yra susiformavęs, keisti ganėtinai sunku. Todėl labai svarbu, vos tik pradėjus ugdymo procesą bendrojo ugdymo mokykloje suteikti vaikams tinkamų žinių, juos lavinti ir ugdyti (Sruoga, Jokubaitienė, 2002).

Remiantis Lietuvos Respublikos įstatymu 2006, Socialinių paslaugų įstatymas Nr. X-493 (Žin., 2006, Nr. 17 – 589) teigia, kad rizikos grupės vaikas – tai vaikas, kuris yra iki 18 metų, kuris vaikatauja, elgetauja, nelanko mokyklos, vartoja alkoholį ir kitas narkotines medžiagas. Yra linkęs į nusikalstamą veiklą. Taip pat agresyvus ir bendraamžių atstumtas vaikas ir kuris yra patyręs seksualinę prievartą, smurtą šeimoje, ir dėl šių priežasčių jo galimybės dalyvauti visuomenės gyvenime, ugdytis yra ribotos. Vaikas augantis šeimoje, kurios vertybės yra nukreiptos į tinkamą vaiko ugdymą, įgis visas paminėtas vertybes (dorybė, patriotiškumas, atsakingumas). Šeimoje formuojasi ir vystosi žmogaus asmenybė, susipažįstama su socialiniais vaidmenimis, kurie būtini normaliai vaiko adaptacijai visuomenėje (Leliūgienė, 2003). Rizikos grupės vaikas gali būti ne tik atstumtas bendraamžių, tačiau jo netinkamam elgesiui įtaką gali veikti ir bendraamžių įtaka (Keenan, Loeber, Petechuk ir kt., 2003).

Vaikams, kurie auga asocialiose šeimose, tenka susidurti su tokiais reiškiniais: alkoholizmas, narkomanija, smurtavimas ir t.t.). Asmenys augantys tokiose šeimose yra priskiriami *rizikos grupės vaikams* (Malinauskas, 2011).

Rizikos grupės vaikai įgytą patirtį asocialioje šeimoje, pritaiko ir bendrojo ugdymo mokykloje. Vaiko emociniai sunkumai, agresyvumas, impulsyvumas, melavimas, polinkis nuskalsti, toks elgesys pasireiškia mokykloje (Malinauskas, 2011). Verta paminėti ir tai, jog bloga patirtis įgyta augant asocialiose šeimose, vaikams greitai įsisavinama, vykstant brendimo procesui, vaikas netinkama elgesį ugdo iš kartos į kartą (Huesman, Eron, Walder ir kt., 1984). Bendrojo ugdymo mokykla – viena iš aplinkų, kurioje vaikas pereina iš vienos amžiaus grupės į kitą (Žukauskienė, 1996). Čia jau turi įsitraukti ir mokyklos personalas, kuris pasitelkdamas kompetencijas, privalo koreguoti rizikos grupės vaikų netinkamą elgesį ir vykdamas švietimo politiką, išugdyti pilietišką, atsakingą, dorą žmogų.

Iškilusių problemų sprendėjai yra mokyklos personalas, o problemos sprendėjai yra mokyklos personalas (žmogiškieji ištekliai), tačiau ne visada problemai išspręsti pakanka turimų kompetencijų. Kompetentingų žmogiškųjų išteklių dėka, organizacijos personalas tampa lankstesnis, problemų sprendimas efektyvesnis. Žmogiškųjų išteklių valdymas apima ne tik dabartines praktikos pokyčius, bet ir platesnį pokyčių valdymo pritaikymą. Dėl to jis skatina požiūrių lankstumą ir naujų metodų pritaikymą praktikoje (Augienė, Bakanauskienė, Fokienė ir kt., 2008). Visos šios aplinkybės įtakoja vieną svarbų aspektą bendrojo ugdymo mokyklos personalo - kompetencijų tobulinimą, kurio dėka ateityje būtų galima užtikrinti tinkamą problemų sprendimą (pvz., rizikos grupės mokinių sukeltos probleminės situacijos – fizinis/psichologinis smurtas prieš kitus mokinius, netinkamas elgesys pamokų/pertraukų metu ir t.t.). Įgavus naujų kompetencijų ir pasitelkus vadybinius įgūdžius, taikant naujas žinias praktiškai, tikėtina, kad mokykloje ugdymo procesas vyks efektyviau ir jį mažiau veiks probleminis mokinių elgesys. Tokiu būdu mokyklos personalas gerins savo veiklos kokybę. Verta paminėti, kad rizikos grupės vaikai, tai ne vienintelė problema švietimo įstaigoje. Organizacijoje galima susidurti su šiais veiksniais įtakančiais nuolatinį tobulėjimą: nemotyvuotas darbuotojas, vadovas nematantis problemos organizacijoje, nekompetentingas vadovas ir nenorintis personalo tobulinimo, taip pat finansinių lėšų stygius ir kt.

**Temos iširtumas.** Vienas artimiausių tyrimų šiai tematikai buvo atliktas 2004 metais, analizuojant nesėkmingo mokinių mokymosi priežasčių teorinius ir empirinius aspektus. Šiame tyrime nenagrinėjamas kompetencijų tobulinimas sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai. Aprašomos mokytojų bendradarbiavimo su mokiniais ypatumus, kurie pasireiškia nekompetentingu pedagogų bendravimu su mokiniais. Pagrindiniai tyrimo uždaviniai nukreipti atskleisti mokinių nenorą mokytis, nenorą lankyti mokyklos, nustatyti pedagoginius, psichologinius, socialinius veiksnius įtakančius mokymąsi. Mokiniai, kurie nelanko mokyklos,



neadekvačiai bendrauja su kitais asmenimis siūlo priskirti rizikos grupei, nes šie požymiai atitinka rizikos grupės vaikų apibūdinimą. (Barkauskaitė, Graigalienė, Vasiliauskas, 2004).

Apie rizikos grupės vaikų neadekvataus elgesio patirtis analizavo Vileikienė (2002). Autorė pateikia nusikalstamos veiklos analizę, pateikiant priežastis dėl ko rizikos grupės vaikai elgiasi netinkamai. Viena pagrindinių priežasčių anot Vileikienės (2002) yra nebaudžiamumas, tai skatina rizikos grupės vaikus nusikalsti.

Apie rizikos grupės vaikų savijautą patyrus tėvų smurtą analizavo Didžiokienė, Žemaitienė (2005). Teigiama, kad rizikos grupės vaikai, kurie patyrė smurtą, jaučia, kad jų psichologinė savijauta yra blogesnė nei vaikų, kurie nepatyrė smurto. Vaikai, kurie patyrė smurtą jaučiasi vieniši, nelaimingi, silpna jų vidinė darną, menkas savęs vertinimas. Toks vaikas gali būti linkęs ir į savižudybę (Didžiokienė, Žemaitienė, 2005).

Malinauskas, Malinauskienė, Šniras (2008) analizavo rizikos grupės vaikų socialinius įgūdžius ir vidinę darną. Rizikos grupės vaikams priskiriami nepakankami socialiniai įgūdžiai ir silpna vidinė darną, dėl to jie sunkiau supranta aplinkinius. Būdami susijaudinę, streso būsenoje rizikos grupės vaikai nesupranta aplinkinių ir mano, kad jie yra nusiteikę prieš juos. Rizikos grupės vaikams yra sunku valdyti savo elgesį, tampa nekontroliuojami, tai sąlygoja socialinių įgūdžių nebuvimas (Malinauskas, Malinauskienė, Šniras, 2008).

**Problema.** Gerinti mokyklos personalo darbo kokybę su rizikos grupės vaikais sąlygoja netinkamomis kompetencijomis paremtas ugdymo procesas. Mokyklos personalo bendravimas ugdant rizikos grupės vaikus yra paremtas įžeidinėjimais (Barkauskaitė, Graigalienė, Vasiliauskas, 2004).

Gerinti mokyklos personalo darbo kokybę su rizikos grupės vaikais sąlygoja ir tas faktas, kad tarp mokyklos personalo ir ugdytinių konfliktai kyla dėl autoritarinio mokytojo darbo stiliaus, interesų nesuderinamumo, bausmių taikymo metodo ir rizikos grupės vaikų netinkamo elgesio (Lakis, Tamošiūnas ir kt., 1996).

Apibendrinat autorių išsakytas mintis, galima teigti, jog Lietuvoje nėra atlikta tyrimų, kurie darbą su rizikos vaikais tyrinėtų globaliai, apimant viso personalo pasirengimą siekiant kokybės gerinimo. Todėl šiame kontekste šis tyrimas, orientuotas į mokyklos personalo darbo su rizikos grupės vaikais yra itin aktualus ir savalaikis. Tas šiame darbe bus keliami šie klausimai:

- kokia mokyklos personalo bendradarbiavimo patirtis?
- kokios mokyklos personalo kompetencijos dirbant su rizikos grupės vaikais?
- kokia dalyvavimo patirtis sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai?

**Temos naujumas.** Analizuojant darbo ypatumus su rizikos grupės vaikais yra pateikiama informacija apie jų socialinius įgūdžius, taip pat apie rizikos grupės vaikų neadekvatų elgesį.

Akcentuojamas pedagogų nekompetentingas elgesys su rizikos grupės vaikais. Tačiau pasigendama informacijos apie viso mokyklos personalo įtraukimą ugdant rizikos grupės vaikus ir apie darbo su rizikos grupės vaikais kokybės gerinimą.

**Objektas.** Mokyklos personalo darbas su rizikos grupės vaikais.

**Hipotezė.** Tikėtina, kad gerinant darbo kokybę su rizikos grupės vaikais vyksta bendradarbiaujant visam mokyklos personalui.

**Tikslas.** Teoriškai ir empiriškai pagrįsti mokyklos personalo darbo su rizikos grupės mokiniais kokybės gerinimo ypatumus.

**Uždaviniai:**

1. Remiantis teorine literatūros šaltinių analize, atskleisti (teoriškai pagrįsti) mokyklos personalo kompetencijų tobulinimosi svarbą, galimybes ir kt., gerinant probleminių situacijų valdymo kokybę, dirbant su rizikos grupės mokiniais;
2. Taikant kiekybinį tyrimo metodą atskleisti mokyklos personalo darbo su rizikos grupės mokiniais kokybės gerinimo ypatumus.

**Tyrimo metodai:**

1. Mokslinės literatūros analizė, kurios pagrindu analizuojamas darbo su rizikos grupės vaikais kokybės gerinimas;
2. Taikomas kiekybinis tyrimas uždaro/atviro tipo klausimynas, kurio pagrindu siekiama nustatyti mokyklos personalo bendradarbiavimo, kompetencijų tobulinimo ir dalyvavimo sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų ypatumus;
3. Statistinė duomenų analizė leido apdoroti ir apibendrinti tyrimo rezultatus. Tyrimo duomenys apdoroti SPSS 16.0 (Statistical Package for the Social Sciences).
4. Bendrojo ugdymo mokyklos personalo darbo su rizikos grupės vaikais kokybės gerinimo ypatumų content (turinio) analizė.

**Tyrimo metodologija:** šiame darbe remiamasi šiomis metodologinėmis teorijomis, nuostatomis, principais ir sampratomis:

- Nuostata į kokybę kaip gerinimą. Anot Mikulio (2007), tam, kad vyktų nuolatinis gerinimas, jis turi būti sistemiškai valdomas. Kai organizacijos nariai priešinasi nuolatiniam gerinimui, todėl labai svarbi yra įstaigos aplinka, kuri gebėtų sudaryti sąlygas ir skatintų darbuotojus ieškoti ir įgyvendinti veiklos gerinimo priemonės;
- Visuotinės kokybės principine nuostata kaip visos organizacijos bendruomenės įtraukimi siekiant kokybės gerinimo. Anot Mikulio (2007), įstaigos privalo motyvuoti darbuotojus bendrai veiklai ir nukreipti juos bendro tikslo siekimui. Darbuotojus privaloma jungti į bendras komandas, nes tai skatina bendradarbiavimą ir informacijos sklaidą tarpusavyje;

- Darbe rizikos grupės vaikai bus įvardijami remiantis Malinausko (2011) pateiktu apibrėžimu, kuriame sakoma, kad rizikos grupės vaikams būdinga socialinė atskirtis, asocialus elgesys, visuomenės normų neatitinkantis elgesys (kenkiantis visuomenei) ir pan.

**Darbo struktūra:** magistro darbą sudaro 3 skyriai ir 12 poskyrių. Taip pat kitos magistro darbo sudedamosios dalys:

- Santrauka lietuvių ir anglų kalbomis;
- Įvadas;
- Išvados;
- Rekomendacijos;
- Literatūros sąrašas;
- Priedai.

# 1. MOKYKLOS PERSONALO KOMPETENCIJOS IR JŲ TOBULINIMAS UŽTIKRINANT EFEKTYVŲ RIZIKOS GRUPĖS MOKINIŲ PROBLEMINIŲ SITUACIJŲ SPRENDIMĄ

## 1.1. Rizikos grupių mokinių samprata

Nagrinėjant bendrojo ugdymo mokyklos personalo kokybės gerinimo svarbą sprendžiant problemines situacijas, kurias sukelia rizikos grupės vaikai, reikia išsiaiškinti kas yra *rizikos grupės vaikai*. Specifinis pavadinimas, kuris iškarto nuteikia neigiamai (rizikos grupės vaikai), nes vartojamas žodis *rizika*. Šiame kontekste, kalbant apie rizikos grupės vaikus šis žodis reiškia pavojų, pavojingas netikrumas. Vaikai, kuriems kyla pavojus ar pavojingas netikrumas adaptyviai ir adekvačiai elgtis, priskirtini rizikos grupei (Malinauskas, 2011). Literatūroje rizikos grupės vaikai įvardinami įvairiai. Rašoma, kad tai vaikai, kurie yra beglobiai, gyvena asocialiose, nedarniose, nepilnose šeimose, nuolat patiria psichologinę, fizinę prievartą, emocinę deprivaciją, dėl kurių jie susiformuoja agresyvaus ar net deviantinio elgesio modelius (Rizikos grupės vaikai šiandien, 2000). Rizikos grupės vaikai – tai tokia vaikų grupė, kuriems būdinga socialinė atskirtis, reiškianti nesavonorišką nutolimą nuo visuomeninių ir ekonominių vertybių. Dėl to, rizikos grupių vaikų elgesys yra įvardijamas kaip *asocialus elgesys* (Malinauskas, 2011). Toks vaikų elgesys atsiranda dėl socialinių, genetinių ir aplinkos veiksnių (Keenan, Loeber, Petechuk ir kt., 2003). Tokiems visuomenės atskirtiems vaikams yra būtina kompetentingo mokyklos personalo pagalba, norint, kad jie įgyti visas ugdomo mokinio vertybes, įvardintas Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo. Kvieskienė (2003) teigia, kad rizikos grupės vaikai yra padarę teisės pažeidimus, atlikę bausmę auklėjimo ir drausmės institucijose, turintys pedagoginių nuobaudų, gyvenantys ypač sunkiomis materialinėmis sąlygomis, beglobiai, vaikataujantys, patyrę ir patiriantys prievartą, turintys asocialaus elgesio požymių. Leliūgienė (1997) rizikos grupės vaikus apibūdina kaip žmonių grupę, kurie yra pažeidžiami. Mokinius, kuriuos veikia tam tikri rizikos faktoriai ir jiems yra iškilusi kokia nors rizikos yra įvardijami kaip rizikos grupės mokiniais. Apibūdinant šios grupės vaikus, remsimės Malinausko (2011) pateiktu apibrėžimu, kuriame sakoma, kad rizikos grupės vaikams būdinga socialinė atskirtis, asocialus elgesys, visuomenės normų neatitinkantis elgesys (kenkiantis visuomenei) ir pan. Rizikos grupės vaikų renkasi ne savęs ugdymą, o netinkamą elgesį (alkoholio, narkotikų vartojimą, bėgimą iš namų, seksualinius nukrypimus ir t.t.). Jenkins (1997) teigia, kad rizikos grupės vaikų visuomenės normų neatitinkantis elgesys priklauso nuo aplinkos.

*Apibendrinant šią dalį galima teigti, tai jog rizikos grupės vaikai pasižymi netinkamu elgesiu ir jų asmeninės savybės neatitinka visuomenės nustatytų normų. Tokiems vaikams būtina pagalba iš*

*šalies, tam, kad ateityje būtų galima keisti nusistovėjusią rizikos grupės vaikų sampratą. Vieni iš pagrindinių tokių vaikų ugdytojai yra mokyklos bendruomenė.*

## **1.2. Rizikos grupės mokinių bendrojo ugdymo mokykloje ryšys su įstaigos personalu**

Rizikos grupės vaikai gyvendami asocialiose šeimose nepatiria kompetentingo auklėjimo. Pereidami iš namų auklėjimo aplinkos į bendrojo ugdymo mokyklos aplinką, mokinius privalo ugdyti kompetentingas personalas, kurio dėka rizikos grupės vaikai galėtų įgyti naujų įgūdžių ir būtų tinkamai ruošiami savarankiškam gyvenimui. Tačiau rizikos grupės mokiniai, bendrojo ugdymo mokyklose negauna aukštos kokybės ugdymo paslaugų komunikuojant su nekvalifikuotu personalu. Vienas iš nekvalifikuoto personalo požymių yra nebendraujantis mokytojas. Bendravimas su rizikos grupės vaikais yra privalomas, nes agresyvus vaikų elgesys gali tapti bendraamžių atstūmimo priežastimi. Pavyzdžiui, bendraamžių atstūmimas tęsiasi keletą metų, padėtis dar labiau blogėja, nes bendraamžiai ima žiūrėti į tokius vaikus kaip į turinčius atstumtųjų statusą, o rizikos grupės vaikai atsakydami į tokį elgesį ima vis labiau nepasitikėti savo bendraamžiais ir reaguoti į juos agresyviau. Tokia nebendravimo problema vyrauja ir tarp rizikos grupės vaikų, ir mokytojo. Agresyvių, socialiai atstumtų vaikų probleminis bendravimas, neapsiriboja tik su bendraamžiais. Mokykloje bendraudami sau įprastu būdu: primityviu žodynu, melu, grasinimais, apgaudinėjimu, bendravimas grindžiamas niekinant pedagogus (Malinauskas, 2011).

Išryškėjęs rizikos grupės vaikų asocialus bendravimas turi atitinkamas pasekmes bendraujant su mokyklos personalu, kuris kaip tik privalo būti pagalbininkas sprendžiant problemines situacijas. Šie vaikai gauna mažiau paramos iš savo mokytojo, negu kiti tos klasės vaikai (Ignatovičienė, Žukauskienė, 1999). Ugdant rizikos grupės vaikus ir sprendžiant jų sukeltas problemines situacijas, galima paminėti, kad susiduriama ne tik su nekvalifikuotais mokytojais, bet ir aukštesnės grandies darbuotojus, tai administracinis personalas.

Mokykla yra tokia įstaiga, kurioje yra laikomasi taisyklių, o vaikams, kurie dėl menkų socialinių įgūdžių elgiasi laužydami taisykles, iškyla sunkumų adaptavimosi procese mokyklos aplinkoje. Socialinių įgūdžių trūkumas yra viena iš pagrindinių priežasčių dėl ko rizikos grupės vaikai negali kontroliuoti savo elgesio mokykloje (Malinauskas, Malinauskienė, Šniras, 2008). Esant probleminėms situacijoms, neišvengiamas ir mokyklos personalo įsikišimas, kuris gali nulemti tolimesnę mokinio, kuris nepakluso taisyklėms ugdymo kelią. Administracijos nekompetentingumas irgi yra pastebimas bendravimo srityje su rizikos grupės mokiniais. Dažnas disciplinos pažeidinėjimas turi daugybę negatyvių padarinių ir būtent vienas svarbiausių šiuo atveju akcentų tai, kad gali susiklostyti nepalankūs santykiai su bendrojo ugdymo mokyklos

administracija. Esant tokiai situacijai, mažėja mokyklos administracijos noras dirbti su tokiu vaiku. Tai galima traktuoti kaip nekvalifikuotą personalo veiklą ir kompetencijų trūkumą, toks administracijos požiūris, gali nulemti ir mokytojų požiūrį į vaiką (ignoravimas per pamokas, išvartymas iš klasės ir pan.). Visą tai, galima įvardinti kaip nekvalifikuotą ugdymą, kuris turi kontinuumą, dėl ko ateityje vaikas gali dar labiau nukentėti. Jis gali būti pašalintas iš mokyklos (Ignatovičienė, Žukauskienė, 1999).

Realiame pasaulyje bendrojo ugdymo mokyklose susidurti su rizikos grupės vaikais tenka nuolatos. Skiriasi tik situacijos finišas, vieni personalo nariai geba kontroliuoti problemines situacijas, kitais atvejais tenka susidurti su skaudžia patirtimi. Užsienio patirtis T.Richmond (2010) mums pateikia situaciją susidūrus su rizikos grupės vaikais mokykloje. Labai žiaurūs mokinių nusikaltimai vyksta ne tik už jos ribų, bet ir pačioje mokykloje. Požiūrių neatitikimas, pažiūrų įvairumas mokinių tarpe ir t.t. Motyvų atlikti veiksmus, kurie baigėsi mirtimi mokykloje, galima rasti ne vieną ir ne du. Užsienio pavyzdžiais remiantis tokiu elgesiu ypač pasižymi JAV (Jungtinių Amerikos Valstijų) mokiniai. Kraupiais mokinių elgesiais mokykloje (smurtas, žmogžudystės) labai ūmi problema mokykloje ir kaip rodo patirtis, tai nesiliauja ir turi kontinuumą.

Galima būti pateikti praktinių pavyzdžių. Lietuvos patirtis rodo, kad rizikos grupės vaikai yra neprognozuojami, o elgesys gali turėti nepataisomas pasekmes. Nors smurtas pasireiškia už mokyklos ribų, tačiau mokykla yra tokia įstaiga, kuri rengia dorą asmenybę gyvenimui. Tačiau, kai rizikos grupės vaikai problemines situacijas sprendžia žmogžudystės forma, tai prieštarauja visiems nustatytiems principams, kad mokykla ugdo dorą, pilietišką asmenybę (Sužvėrėjusios merginos sukrėtė Šiaulius, 2011).

Ši problema yra tokia aktuali šiais naujausiais laikais, kad jos tematika yra kuriami filmai, kuriame puikiai atsispindi nekvalifikuoto personalo probleminių situacijų valdymas su rizikos grupės mokiniais. Vienas turbūt žinomiausių ir geriausiai vertinamų filmų, tai yra estų režisieriaus Ilmar Raag, 2007 metais sukurta kino juosta "Klass" (angl. "Class"). Filme labai aiškiai pavaizduojamas mokytojų nekompetentingumas sprendžiant konfliktines situacijas su mokiniais. Esant probleminei situacijai su netinkamą elgesį propaguojančiais mokiniais imamasi atlaidžių priemonių problemos sprendimui. Akivaizdus grupių susiskirstymas, patyčios, probleminės situacijos, nekompetentingai mokyklos personalo sprendžiamos problemos viskas atsispindi šiame filme. Kai atrodo jog probleminė situacija reikalauja tinkamo veiksmų plano jai analizuoti, įveikti, atlikti kontinuumą situacijos analizavimui, visą to nėra, eigoje atsiranda neatitaisomos pasekmės (žmogžudystės forma) (Raag, 2007). Taigi, kino juosta puikiai atspindėjo mokyklos personalo kompetencijų trūkumą sprendžiant problemines situacijas su rizikos grupės mokiniais. Mokytojai matydami problemines situacijas likdavo tik stebėtojai ir dažniausiai esama problema (smurtinis rizikos grupės vaikų elgesys) likdavo neišspręsta, ir ji turėdavo kontinuumą.

*Apibendrinant galima teigti tai, kad rizikos grupės mokiniai ir jų demonstruojamas elgesys, kuris sukelia problemines situacijas reikalauja kompetentingo mokyklos personalo. Probleminės situacijos nuolat kinta, dėl to kompetencijų tobulinimas, susipažinimas su naujausiomis probleminėmis situacijomis ir jų sprendimu yra būtinas. Mokyklos personalas yra vienas iš pagrindinių rizikos grupės mokinių ugdytojų, nes tarpusavio bendravimas užima didelę dalį laiko. Todėl tai, reiktų išnaudoti kokybiškam rizikos grupės vaikų ugdymui įtraukinat visą mokyklos personalą.*

### **1.3. Mokyklos personalo funkcijos**

Bendrojo ugdymo mokyklos personalą sudaro: *administracija* (direktorius, pavaduotojas ugdymui, direktoriaus pavaduotojas ūkiui ir administracijai), *įstaigos pedagoginis personalas* (mokytojai, logopedai, socialiniai pedagogai, specialieji pedagogai), *aplinkos darbuotojai* (buhalterė, indų plovėja, valytoja, virėja, sargas, inžinierius kompiuterininkas, raštinės vedėja, valgyklos vedėja, bufetininkė, sekretorė). Atsižvelgiant į tai, kad mokykloje vaiko ugdymas, probleminės situacijos kyla tiek klasėje, tiek visoje mokyklos aplinkoje ir tokiu būdu į situacijų sprendimą yra įtraukiami visi personalo darbuotojai. Pradedant aukščiausiąją grandimi, kuri mokykloje yra administracija.

Administracija. Šią personalo dalį gali sudaryti: direktorius, pavaduotojai ugdymui, pavaduotojas ūkiui ir administracijai.

Mokyklose administravimas ir valdymas yra vienas iš svarbiausių veiksnių, darančių įtaką mokinių probleminiam elgesiui. Taip pat probleminiam elgesiui tiesioginę įtaką daro specifinis drausmės valdymas mokykloje. Mokyklos, kurioms gerai vadovaujama, turi vieningą elgesio kontrolės sistemą, kurią kuria ir palaiko ne atskiros mokyklos personalo dalys, o visa mokyklos bendruomenė (Abromaitienė, 2012). Nuolatinis kompetencijų gerinimas priklauso nuo tinkamo valdymo, tai yra esminis aspektas, kurio dėka gerės darbo kokybė su rizikos grupės vaikais. Kiekvienas gerinimo procesas privalo būti valdomas, tik tada tobulėjimas vyks sistemiškai (Mikulis, 2007).

Mokyklos administracija yra tarsi ta pagrindinė varomoji jėga, kuri atsirenka kvalifikuotą personalą ir tai ateityje nulemia darbo rezultatą su rizikos grupės vaikais. Pasirenkant kvalifikuotus darbuotojus, turėtų būti vykdomas organizavimas. Galima teigti, kad organizavimo esmė yra atrinkti žmones ir suformuoti iš jų grupes bei padaryti jas veiksmingomis komandomis, kurios drauge sėkmingai siektų organizacijai iškeltų tikslų ir uždavinių įgyvendinimo (Želvytis, 2001).

Mokyklos vadovas yra atsakingas už darbuotojų atranką kuriant kompetentingą personalą, kuris gebės dirbti su rizikos grupės vaikais ir bus motyvuotas tobulėti. Vienas iš kompetentingo

darbo kriterijų: atrinkti geri darbuotojai, paprastai lemia gerus darbo rezultatus (Mečkauskienė, 2008).

Taigi, vadovas yra atsakingas už tai, kokie darbuotojai dirbs su rizikos grupės mokiniais sprendžiant problemines situacijas. Vadovas privalo pasirinkti tokius darbuotojus, kurie siektų tobulėti ir norėtų dirbti pedagoginį darbą.

Įstaigos pedagoginis personalas. Šią personalo dalį gali sudaryti: mokytojai, logopedas, socialinis pedagogas, specialusis pedagogas.

Tai svarbiausia personalo dalis, kalbant apie kompetencijų tobulinimą gerinant situacijų valdymą su rizikos grupės mokiniais. Šios grandies darbuotojai su mokiniais susiduria dažniausiai ugdymo procese ir bendrojo ugdymo mokyklos personalo nuolatinis tobulėjimas yra būtinas. Jeigu personalo aukščiausios grandies darbuotojai (administracija) atrinko mažiau kompetentingą darbuotoją, tačiau motyvuotą tobulėti, tai jam siekiant kuo efektyvesnio darbo rezultato gerinant situacijų valdymą su rizikos grupės mokiniais, kvalifikacijos kėlimas privalomas. Nepaisant amžiaus, lyties ir kitų faktorių, kiekvienas šios grandies atstovų yra svarbiausias vaiko/paauglio aplinkos žmogus ugdymo procese. Norint, kad vaikas gautų kokybiškas paslaugas ir saugią aplinką, darbuotojai privalo mokėti ne tik pedagogiškai kontroliuoti ugdytinius, bet pasitelkiant vadybinius įgūdžius kuo efektyviau pritaikyti naujas kompetencijas įgytas tobulėjant.

Įstaigos darbuotojai (mokytojai, logopedai, specialusis pedagogas, socialinis pedagogas) yra atsakingi už pedagoginės specialiosios pagalbos teikimą mokykloje (Mečkauskienė, 2008).

Pedagoginė specialioji pagalba – tai mokinio asmenybės ir ugdymosi problemų įvertinimas ir pagalba jas sprendžiant, socialinės, psichologinės pagalbos teikimas bendradarbiaujant su mokinių tėvais ir mokytojais. Pagalbos tikslas yra padėti mokiniui atrasti dvasinę darną, motyvuoti mokinį mokslui (Mečkauskienė, 2008). Būtent rizikos grupės mokiniams vienos iš pagrindinių problemų yra motyvacijos stoka mokytis ir moralinių vertybių praradimas.

Taip pat labai svarbią dalį užima ir aplinkos darbuotojai. Nors iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad aplinkos darbuotojai minimaliai susiduria su rizikos grupės mokinių ugdymu mokykloje. Galbūt reiktų su tuo ir sutikti kalbant apie aplinkos personalo darbuotojų užimamas pareigas bendrojo ugdymo mokykloje, tačiau nuvertinti šios dalies personalo negalima, nes ugdymo procese dalyvauja visa mokyklos bendruomenė, taigi logiška, kad su rizikos grupės mokiniais susiduria ir mokyklos personalas, kurį sudaro.

Aplinkos darbuotojai. Šią personalo dalį gali sudaryti buhalteris, indų plovėjas, valytojas, darbininkas, inžinierius kompiuterininkas, virėjas, sargas, raštinės vedėjas, valgyklos vedėjas, bufetininkas, sekretorius.

Kaip ir buvo minėta, ugdymas vyksta visoje mokyklos aplinkoje, ko eigoje, į tai, įsitraukia ir visas mokyklos personalas. Jeigu ugdymo procesas vyksta apimant visas personalo grandis, tai



visos personalo grandys susiduria su rizikos grupės mokiniais sprendžiant probleminių situacijų valdymą siekiant teigiamo rezultato. Nesvarbu, kad tai mokyklos sargas(-ė) ar virėjas(-a), tačiau rizikos grupės vaikų sukeltas problemines situacijas turi gebėti spręsti.

*Apibendrinant šią dalį „Mokyklos personalo sudėtis“, galima teigti tai, jog nesvarbu kokias pareigas bendrojo ugdymo mokykloje užima darbuotojas (t.y. nuo aplinkos darbuotojo iki administracijos), jis prisideda prie mokinių ugdymo. Esant sunkumams ugdymo procese ugdant rizikos grupės vaikus, mokyklos personalo narys turėtų siekti kompetencijų tobulinimo tam, kad gebėtų efektyviai spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų. Vienas iš svarbiausių aspektų, kuris lemia ar mokyklos personalas bus tobulėjanti komanda, tai yra kompetentingas administracijos (vadovo) požiūris į atsirenkamą personalą.*

#### **1.4. Mokyklos personalo kompetencijų tobulinimas užtikrinančios rizikos grupių mokinių ugdymą**

Kiekviena organizacija, įstaiga negalėtų tinkamai egzistuoti ir teikti paslaugų neturėdama kompetentingo vadovo. Kompetentingo vadovo savybės:

**Motyvuojantis vadovas.** Vienas iš būdų, kad personalas siektų įgyti naujų kompetencijų, kurios padės valdyti problemines situacijas, tai motyvuojantis vadovas. Įstaigos vadovas, šiuo atveju bendrojo ugdymo mokyklos direktorius, mokėdamas motyvuoti personalą siekti naujų kompetencijų, bus ne tik vadovas, bet ir vadovas - lyderis, tokiu būdu jo vaidmuo mokyklos gyvenime bus pastebimas teigiama prasme. Norint, kad vadovas užimtų svarbią padėtį personalo akyse, privalo gebėti motyvuoti darbuotojus, dažnai reikalaujama iš darbuotojų našaus darbo, tačiau negalvojama apie darbuotojų poreikius. Siekiant, kad darbuotojas geriau dirbtų, reikia nuolatos jį motyvuoti. Viena iš sąlygų yra darbo užmokesčio didinimas, tačiau tai yra trumpalaikė motyvavimo priemonė. Darbuotojas po kurio, tiesiog pamiršta apie atlyginimo padidinimą (Mečkauskienė, 2008).

Taigi, kaip alternatyvą galima skatinti keltis kvalifikacinę kategoriją, kuri leistų kilti karjeros laiptais (Mečkauskienė, 2008). Ši motyvavimo sistema leistų tobulinti turimas kompetencijas ir įgyti naujų kompetencijų mokyklos personalas. Tai galėtų būti prielaida, kad gerėtų ir darbo su rizikos grupės vaikais kokybė.

Šiais laikais organizacijų vadovai labai dažnai reikalauja, kad darbuotojai kuo daugiau duotų organizacijai, darytų tai, ko ji nori, siekdama savo tikslų. Tačiau, ar sudaro tam sąlygas? Paprasta gyvenimo išmintis sako, kad norint imti, reikia kažką duoti. Tai tinka ir organizacijoms - norint reikalauti efektyvaus darbuotojo darbo, reikia kuo daugiau prisidėti prie jo poreikių ir interesų tenkinimo (Lipinskienė, 2012).

Motyvacija yra labai svarbi siekiant bendrų organizacijos tikslų. Motyvacija atsiranda tik tada, kai darbuotojai yra skatinami (Juozaitienė, 2003). Vadovas privalo skatinti savo įstaigos darbuotojus, jeigu jis nori, kad jie gerintų darbo kokybę ugdant rizikos grupės vaikus.

**Pasitikintis vadovas.** Sprendžiant situacijų valdymą su rizikos grupės mokiniais, viena svarbiausių savybių, kurią turi turėti darbuotojas yra pasitikėjimas savimi. Dažniausiai probleminės situacijos yra nemalonios ir gali net ateityje turėti įtakos tolimesniam mokytojų tobulėjimui. Ne retai sutinkama, kad pavaldiniai seka paskui vadovą. Įstaigos darbuotojai turi imti pavyzdį iš vadovo sprendžiant savo problemas, o nepasisekus neprarasti tikėjimo ir savęs nenuvertinti bei siekti tobulėjimo. Atsižvelgiant į tai, vadovas būdams aukščiausios grandies vadovas, turi būti kaip pavyzdys personalui, vadovas turi savimi pasitikėti, gerai save vertinti, turi turėti aukštą aspiracijų lygį ir nuolat siekti didesnio profesinio meistriškumo (Želvys, 2001).

**Vadovaujantis vadovas.** Vadovas turi vadovauti. Iškilus probleminei situacijai, vadovas turi imtis ryžtingų veiksmų problemai išspręsti. Vadovas sprenddamas problemas ir matydamas kompetencijų trūkumus sprendžiant problemines situacijas, pats turi imtis iniciatyvos. Vadovas privalo nukreipti kolegas tinkama linkme tobulinant savo kvalifikaciją. Tokiu būdu mokyklos personalas įgyja naujų kompetencijų valdyti problemines situacijas (Želvys, 2001). Taip vadovaujantis vadovas, galės prisiimti ir sau dalį nuopelnų, nes jo tinkamas personalo valdymas padėjo kolegoms išspręsti problemines situacijas mokykloje su ugdytiniais.

Visuomenės normų neatitinkantis elgesys pasireiškia įvairiomis formomis (pvz., smurtas, patyčios ir pan.). Tiek patyčios, tiek smurtas ir kitoks elgesys, kuris žeidžia ir žeminą individo orumą pasireiškia ypač antihumaniškai. Mokyklos ugdytinių sukeltos probleminės situacijos įgauna naujas formas, o mokyklos personalas privalo tobulėti, nes tokie metodai kaip bausmės tampa neefektyvūs be to, jų atsisakoma dėl humanistinių nuostatų ir vertybių pripažinimo. Dažnai mokytojai bando kontroliuoti mokinius bausmėmis, tačiau toks sprendimo būdas nėra kompetentingas ir dažniausiai gali būti neveiksmingas ar net kenksmingas (Abromaitienė, 2012). Tokias priemones taikančiam personalui privaloma tobulėti tam, kad probleminės situacijos su rizikos grupės mokiniais būtų valdomos ne bausmių metodu. Mokyklos personalo tobulėjimą įtakoja ne tik tiesioginės priežastys (problemė rizikos grupės vaikų elgesys), bet ir kitos, tokios kaip pvz., noras išlikti konkurencinga, patrauklia švietimo paslaugas siūlančia įstaiga. Bendrojo ugdymo mokyklos personalas, tam, kad išliktų konkurencinga ir patraukli ugdymo įstaiga vartotojams, privalo akcentuoti rizikos grupės vaikų ugdymą. Kokybiškai dirbant su rizikos grupės vaikais, bendrojo ugdymo mokykla save afišuos kaip patikimą kokybiškų paslaugų tiekėją ir pritrauks naujų klientų. Mečkauskienė (2008) tam, kad pasiektų šių užsibrėžtų tikslų, personalas privalo tobulėti ir įgyti naujų kompetencijų, tada galės teikti kokybiškas paslaugas vartotojams, o mokykla bus patraukli tiek darbuotojams, tiek visuomenei.

Valdant problemines situacijas su rizikos grupės mokiniais, mokyklos personalui būtinas nuolatinis tobulėjimas įvairiose kompetencijų srityse. Tobulinant kompetencijas mokyklos personalas pradeda ilgą ir nenutrūkstamą procesą, kurio metu kompetencijomis paremtas bendravimas įgyvendina elgesio kontrolės politiką. Tai reiškia, kad netinkamo elgesio keitimas yra ilgalaikis ir į perspektyvą orientuotas procesas (Abromaitienė, 2012).

Švietimo organizacijoje būtina tobulinti personalo gebėjimą dirbti komandoje, tobulinti vadybos kompetencijas, įgyti gebėjimų, kurie leistų koučingo metodo principu spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų švietimo organizacijoje. Svarbu apskritai supažindinti dalį mokyklos personalo, kas yra tie vadinami rizikos grupės mokiniai, tai labiau akcentuota būtų aplinkos darbuotojams, tačiau rekomenduojama ir visam mokyklos personalui. Visas šias kompetencijas galima tobulinti ne tik rengiant išvykas į seminarus, tačiau ir taikant patirtinio mokymosi galimybę pavyzdžiui, aplinkos darbuotojai gali mokytis iš esamų kvalifikuotų personalo narių apie rizikos grupės mokinius. Tai jau būtų žingsnis arčiau kokybės švietimo procese, nes vyrautų komandinio darbo principas. Komandinis darbas švietime yra viena iš būtinybių.

**Komandinis darbas** (gebėjimas dirbti komandoje sprendžiant problemines situacijas su rizikos grupės mokiniais). Mokyklos personalo nariai gali būti skirstomi į kelis tipus: individualistai ir komandinio darbo šalininkai. Jeigu, mokytojas neturi komandinio darbo įgūdžių yra labiau individualistas, tai gali apsunkinti ne tik tolimesnį vaiko ugdymą, tačiau ir darbą su ugdytiniu būsimam personalui. Būsimas ugdytinio personalas – socialiniai pedagogai, specialieji pedagogai, logopedai ir t.t. Mokytojas turi siekti teigiamo ugdymo proceso bendradarbiaudamas su kitais mokyklos darbuotojais. Komandinėje bendruomenėje, subūrus mokyklos personalo grupę ji gebės siekti bendro tikslo (Endriulaitienė, Raižienė, 2007). Taigi, tokioje situacijoje, mokytojas įgijęs komandinio darbo kompetencijų, pakeitęs požiūrį į savo darbo veiklą, sumažinęs individualios asmenybės būdą, gali efektyviai prisidėti prie kokybiško rizikos grupės vaiko ugdymo. Mokiniui pereinant iš vieno ugdymo periodo į kitą, tie mokytojai, kurie priims naujus mokinius, jau žinos, kad vienas ar keli mokiniai jų klasėje buvo ar yra linkę į probleminį elgesį. Tokiu atveju, naujas mokytojas jau bus pasiruošęs netikėtoms situacijoms su ugdytiniu.

Taip pat verta paminėti ir kitą personalo dalį, tai *aplinkos darbuotojus* (buhalterė, indų plovėja, valytoja, virėja, sargas, inžinierius kompiuterininkas, raštinės vedėja, valgyklos vedėja, bufetininkė, sekretorė). Mokiniai ne visada pamokų metu būna klasėse, neišvengiamas ir laiko leidimas kitose mokyklos patalpose (koridoriai, fojė, valgykla ir t.t.) dėl įvairių priežasčių (pertraukos, savavališkas pamokų praleidinėjimas ir t.t.). Tuo metu, kai probleminis mokinytis nedalyvauja ugdymo procese savavališkai, kita jo vykdoma veikla gali būti netinkama/neatitinkanti normų. Tokiu atveju labai dažnai susiduriama su aplinkos darbuotojais. Komandinėje

bendruomenėje aplinkos darbuotojai turėtų bent iš dalies būti susipažinę su galimais rizikos grupės mokiniais ir juos pažinoti, o taip pat ir gebėtų dirbti su rizikos grupės mokiniais.

Komanda, tai tokia grupė, kai organizacijos nariai dirba išvien. Dėl to šis akcentas labai svarbus, nes vieningumas yra būtinas norint pasiekti bendrų tikslų (tai labai svarbu, nes tikslas gali būti orientuotas į vartotoją), o taip ir kiekvieno individualiems poreikiams tenkinti (čia ir yra esminis akcentas, nes komandos tikslas ne tik dirbti komandoje, bet ir padėti siekti asmeninių tikslų pvz., naujų kompetencijų įgijimas ir turimų tobulinimas gerinant probleminių situacijų valdymą su rizikos grupės vaikais) (Vijeikienė, Vijeikis, 2000). Taip verta paminėti, kad informacijos keitimasis tarp personalo narių yra labai svarbus norint pasiekti gerus darbo rezultatus (Mikulis, 2007).

Vienas ekonomiškiausių būdų tobulėti personalui, tai pasitelkus *patirtinio mokymosi* metodą. Švietimas trunka visą gyvenimą, todėl žmonės augdami intelektualiai mokosi ir iš savo paties gyvenimo (Beresnevičienė, 1995). Bendrojo ugdymo mokykloje, seminarai, kurie skirti tobulėjimui, dažniausiai skiriami administraciniam ir pedagoginiam personalui (direktoriui, pavaduotojui, mokytojams ir pan.). Likęs personalas: virėjos, bibliotekos vedėjos, sargai nėra siunčiami kursus, kurie padėtų spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų. Tačiau tarptautinės programos akcentuoja visai priešingas patirtis. Pvz., patyčių prevencijos programa *Olweus*, didelė tikimybė, kad patyčios gali būti sukeltos rizikos grupės vaikų, kurie yra linkę į neadekvatų elgesį, todėl ši programa naudojama kaip įrankis, kuris įtraukia visą mokyklos personalą, ne tik aukščiausios grandies darbuotojus (administracija, mokytojai ir pan.), bet ir valytojas, sargus, valgyklos darbuotojus. Šitoks darbuotojų įtraukimas patvirtina viso personalo svarbą, ugdant rizikos grupės vaikus. Akcentuojant tai, kad visas mokyklos personalas privalo būti įtrauktas į kompetencijų tobulinimą sprendžiant probleminių situacijų valdymą, kurį sukėlė rizikos grupės mokiniai, patirtinis mokymasis yra vienas optimaliausių būdų tobulėti ir kelti savo kompetencijas.

Viena iš galimybių efektyviai spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų, tai yra *koučingo metodo* taikymas sprendžiant problemines situacijas su rizikos grupės vaikais bendrojo ugdymo mokykloje. *Koučingas* – tai tobulėjimo būdas, kuris leidžia individui pasinaudoti savo turimais gebėjimais ir patirtimi taip, kad jis galėtų įgyvendinti sumanytus asmeninius pokyčius ir pasiektų norimų tikslų (Misiukonis, 2013).

Rizikos grupės vaikai sukeltys problemines situacijas mokykloje, gali būti ugdomi koučingo metodais, kurie konkrečiai skirti probleminiam elgesiui. „*Veidrodžio*“ metodas. Šio metodo tikslas – padėti klientui suvokti jo ir jo aplinkos santykius ir rasti naują požiūrį perspektyvą (Misiukonis, 2013). Šis metodas veikia tokiu principu: klientas (rizikos grupės mokinys) priverstas į situacijas pažiūrėti iš įvairių kampų, įvairių vaidmenų, taip gali atnaujinti

požiūrį ir galbūt jį pakeisti. Metodas labiausiai tinka konfliktinėms situacijos spręsti, neigiamiems įpročiams šalinti (Misiukonis, 2013).

Įvardinus kompetencijų tobulinimo sritis, reiktų paminėti ir dar vieną, tačiau taip pat labai reikšmingą kompetencijų sritį - **vadybos žinių tobulinimas**. Daug kalbama apie tai ką reikia tobulinti, kokia reikšmė įgijus naujų kompetencijų, tačiau svarbiausias aspektas yra, ne tik įgyti kompetencijas, bet ir gebėti jas taikyti, o tam reikalingi vadybiniai įgūdžiai. Mokyklos personalas įgijęs vadybinių kompetencijų, kurios yra skirtos švietimo organizacijos valdymui, gebės tinkamai organizuoti veiklą, kuri padės spręsti problemas, reguliuoti situacijas, jas valdyti, išvengti konfliktų (Dobranskienė, 2002). Vadybinės kompetencijos labai svarbios yra taikant komandinio darbo principą, kas švietimo organizacijai yra labai aktualu. Dobranskienė (2002), vadybinių žinių nauda mokykloje yra pastebima bendradarbiavimo srityje.

Taigi, sprendžiant problemines situacijas, kurias sukelia rizikos grupės vaikai, labai svarbus bendradarbiavimas tarp bendrojo ugdymo mokyklos personalo narių (administracijos, pedagoginio ir aplinkos personalo). Efektyviam bendradarbiavimui pasiekti, padės kompetentingos vadybos žinios.

*Apibendrinant šia dalį galima teigti, kad siekiant mokyklos personalo darbo su rizikos grupės vaikais kokybės gerinimo. Svarbu, kad įstaigai vadovautų tinkamas vadovas, kuris gebėtų motyvuoti savo pavaldinius ir tuo pačiu jiems būti pavyzdys dirbant su rizikos grupės vaikais. O visas mokyklos personalas, remiamas tokio vadovo, privalo siekti naujų kompetencijų, kurios užtikrintų darbo kokybę ugdant rizikos grupės vaikus. Pvz., patirtinis mokymasis, kurio metu mokomasi gerosios patirties iš kolegų ugdant rizikos grupės vaikus, vadybos žinių tobulinimas, dalyvavimas seminaruose (Olweus) ir t.t.*

### **1.5. Problemos su kuriomis susiduria mokyklos personalas tobulinant kompetencijas**

Ne visuomet įstaigos personalas yra linkęs tobulėti ir siekti kokybės darbe. Pagrindinės problemos, kurios trukdo tobulinti savo kompetencijas – žmogiškasis faktorius, darbo su rizikos grupės vaikais akcentavimas strateginiuose planuose, vadovo kritinis požiūris į tobulėjantį personalą.

**Žmogiškasis faktorius** gali būti viena iš priežasčių, kuri nulemia, jog mokyklos personalas gali nenorėti tobulėti ir tobulinti savo kompetencijų. Tokiu būdu didės galimybė neefektyviai spręsti rizikos grupės mokinių sukeltas problemines situacijas. Įvardinti galima kelias priežastis, kurios yra žmogiškojo faktoriaus priežastys pvz., motyvacijos stoka, savęs atskyrimas nuo likusio personalo, klaidingas įsitikinimas, kad viską galiu ir tobulėti nereikia ir t.t. Mokyklos personalo trečioji grandis (valytoja, sargas, valgyklos darbuotojai ir pan.) gali nesijausti ugdymo proceso dalimi, nes jų

pareiginiuose nuostatuose akcentuojami visai kiti dalykai (maisto tiekimas, aplinkos priežiūra ir t.t.). Tačiau, kaip jau buvo minėta, nesvarbu kas yra akcentuojama personalo pareigybinuose nuostatuose, anot Olweus programos svarbu, kad visas mokyklos personalas būtų įtrauktas į ugdymo procesą.

Prie žmogiškojo faktoriaus, galima priskirti ir motyvacijos stoką siekiant aukštesnio kompetencijų lygio. Mokyklos personalas ne visuomet gali bendradarbiauti tarpusavyje ir padėti vieni kitiems. Nesant komandinio principo bendruomenėje galimas ir motyvacijos praradimas siekiant profesinio tobulėjimo. Motyvacijos praradimą galima sutapatinti ir su prieš tai įvardinta priežastimi, kai viena iš personalo dalių nelaiko savęs lygiaverčiais darbuotojais ugdymo procese. Toks nusistatymas taip pat gali menkinti pasitikėjimą savimi ir slopinti motyvaciją tobulėti. Šis nusistatymas neleistų įgyvendinti tikslų, kurie yra išskelti mokyklos strateginiuose planuose ir kituose dokumentuose, kuriuose akcentuojamas personalo tobulėjimas, kurio dėka sprendžiamos probleminės situacijos sukeltos rizikos grupės vaikų.

**Darbo su rizikos grupės vaikais akcentavimas strateginiame plane (finansinės galimybės ir kt.).** Pagal Bartkų, Milių, Žekevičienę ir kt. (2011), planavimas, strateginių planų rengimas yra neatsiejama vadybos dalis. Švietimo organizacijoje svarbi švietimo kokybės vadyba. Kaip ir visose organizacijose, taip ir švietimo organizacijoje, labai svarbu parengti tinkamus strateginius planus, veiklos planus ir t.t. Šiuose planuose privalu akcentuoti ir rizikos grupės vaikus, darbą su jais siekiant teigiamų pokyčių rizikos grupės vaikų elgesyje.

Bendrojo ugdymo mokyklos personalo tobulėjimas priklauso ne tik nuo noro tobulėti, motyvacijos ir kitų žmogiškųjų savybių, tačiau ir nuo materialių prižasčių. Parama mokyklai yra būtina tam, kad ji galėtų įgyvendinti sau išsikeltus tikslus strateginiame plane. Savivaldybės ir valstybės skiriamos lėšos nuo 2000 metų didėjo švietimui, tačiau BVP dalis švietimui mažėja. Kai kurios Lietuvos Respublikos bendrojo ugdymo mokyklos SSGG planuose teigia, kad vienas pagrindinių gaunamų lėšų šaltinis yra mokinio krepšelis. Iš šių lėšų galimai finansuojami tobulinimosi kursai, pažintinė veikla, vadovėlių įsigijimas. Tačiau negaunant pakankamai paramos, mažėja ir galimybė gerinti ugdymo procesą. Akcentuojama, jog mokytojams tobulinti savo kvalifikaciją ir yra lėšų, tačiau kitą vertus suteikti bent dalinius seminarus, kuriuose būtų kalbama apie probleminių situacijų sprendimą, kurias sukelia rizikos grupės vaikai mokyklos aplinkos darbuotojams mažai tikėtina dėl finansų stygiaus. Ši situacija atskleidžia tai, jog dar didesnę svarbą mokykloje gali užimti patirtinis mokymasis, kuris nereikalauja finansinių išlaidų. Specialistai, kurių kvalifikacijos tobulinimas yra finansuojamas gali įgytas žinias perduoti visiems mokyklos darbuotojams, kurie neturi galimybės dalyvauti mokamuose kompetencijų kėlimo seminaruose.

SSGG planuose dažniau akcentuojama: mokyklos tradicijų puoselėjimas, dvasinių vertybių ugdymas, gera pastatų būklė, aukšti egzaminų rezultatai, pažangi IT sistema ir t.t. Išskiriama, kad

mokytojai turėtų bendradarbiauti, dalintis patirtimi, tačiau nėra akcentuojama atskirose SSGG plano dalyse apie darbo svarbą su rizikos grupės vaikais. Strateginiuose planuose pasigendama konkretumo. Akcentuojama tik abstraktūs dalykai (finansines išlaidas panaudoti ugdymo vykdymui ir pan.). Tokių būdu rizikos grupės vaikai, kurių ugdymas būtinas, yra tarsi paslėpti po tam tikromis sąvokomis, kurios vartojamos kaip bendrinės pvz., ugdytinis.

Lietuvos patirtis tik patvirtina tai, kad finansinių lėšų trūkumas neleidžia suteikti tinkamų ugdymo paslaugų rizikos grupės vaikams (vaikai, kurie yra linkę į probleminį elgesį). Nors akcentuojama ne bendrojo ugdymo mokykla, o specialios paskirties centrai rizikos grupės vaikams, tačiau tai taip pat ugdomoji vieta, kurioje vaikai yra lavinami ir ruošiami savarankiškam gyvenimui, suteikiamos ugdymo paslaugos. Tačiau, šios paslaugos nėra kokybiškos ir neatitinka keliamų reikalavimų, o viskas remiasi į finansines galimybes. Socialiniai pedagogai, socialiniai darbuotojai ir kt. specialistai dėl to negali atlikti tinkamai savo pareigų (Kontrolieriai pasigedo dėmesio vaikams, 2013).

**Vadovo kritinis požiūris į tobulėjantį personalą.** Galbūt mažiau akcentuojama, bet faktas, kad egzistuojanti problema, keliant kompetencijų lygį, tai vadovo požiūris. Galimos įvairios išraiškos: esant problemai organizacijoje nenoras pripažinti jos ir to eigoje nereikalaujama personalui tobulėti. Dar vienas nekompetentingas vadovo požiūris, tai baimė konkurencingo personalo, galimi įvairūs kompetencijų įgijimo apsunkinimo būdai pvz., vadovas gali nesuteikti apmokamų atostogų, kurių metu būtų galima studijuoti. Toks požiūris gali iššaukti darbuotojų abejingumo jausmą kompetencijų tobulinimui ir naujų įgijimui. Atsirandanti baimė dėl nepakankamo materialinio uždarbio, atsisakoma galimybės mokytis ir siekti naujų kompetencijų, nes pastovus atlyginimas garantuoja finansinį stabilumą. Tai siejasi su finansinėmis galimybėmis, tačiau šiuo aspektu (vadovo kritinis požiūris) kalbant, pagrindinę įtaką stabdanti profesinį tobulėjimą įtakoja vadovas. Tokie nekompetentingi vadovo bruožai prieštarauja vienam esminiam principui, kad organizacija yra vieninga komanda. Bendrojo ugdymo mokykloje siekiant, kad probleminės situacijos su rizikos grupės vaikais būtų sprendžiamos kompetentingai, privalo būti vieninga komanda ir veikti vartotojo naudai.

*Apibendrinant šia dalį galima teigti, kad darbo su rizikos grupės vaikais kokybės gerinimas nevyks sklandžiai, jeigu įstaigos personalas bus atstumtas vadovo ir jis į likusią mokyklos bendruomenę nežiūrės kaip į perspektyvią, linkusią tobulėti ugdytojų grupę. Investuojant į darbuotojo profesines žinias, į nuolatinį jų atnaujinimą, į kvalifikacijos kėlimą kaip rodo pasaulio praktika, turi didelį grįžtamąjį ryšį (Skunčikienė, Ulmytė, 2002). Susiduriant su tokiu įstaigos vadovu, mokyklos personalo kompetencijų tobulinimą gali sąlygoti ir žmogiškasis faktorius (pvz., motyvacijos stoka). Taip pat, siekti kokybes darbe trukdo neakcentavimas pagrindiniuose įstaigos*

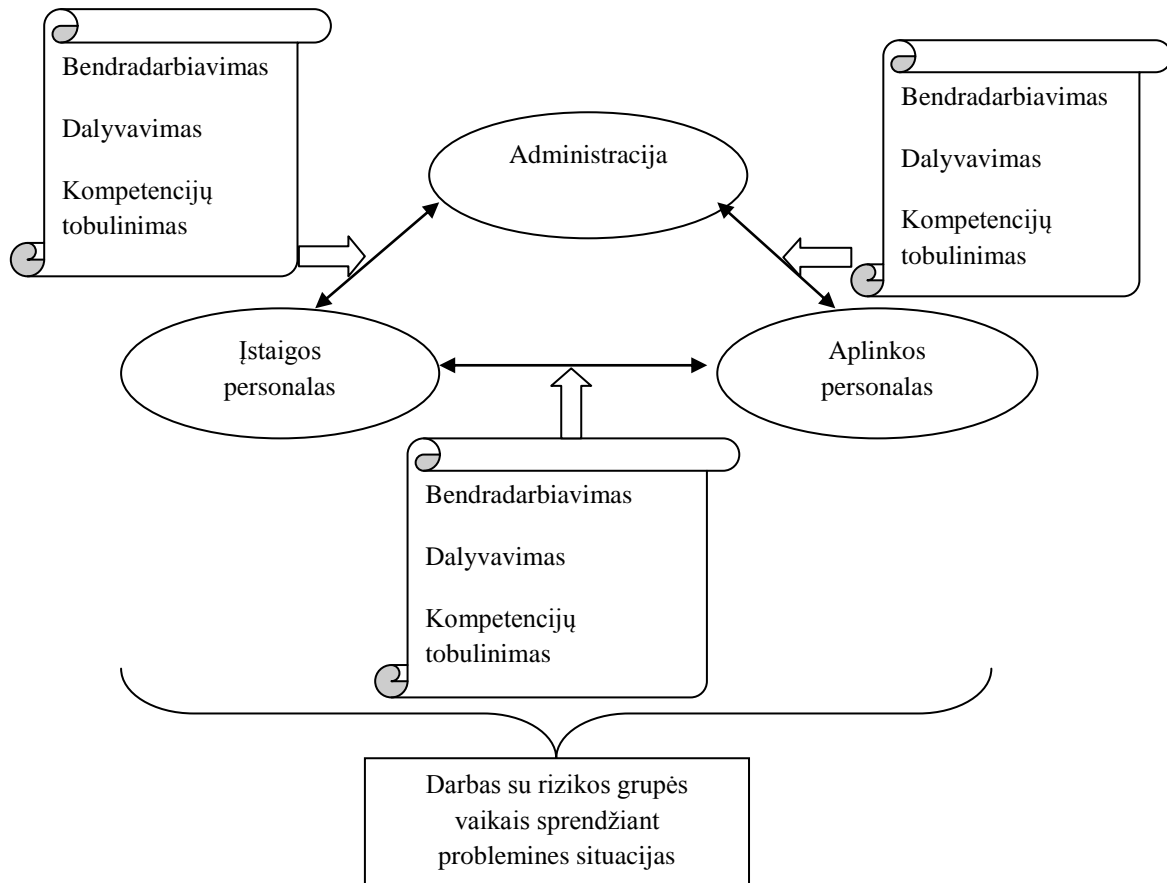
*dokumentuose (pvz., SSGG planai) rizikos grupės vaikų ugdymo svarbos. Nematant iškeltų tikslų dokumentuose, nėra pagrindo siekti naujų kompetencijų.*

### **1.6. Bendrojo ugdymo mokyklos personalo modelis užtikrinantis darbo su rizikos grupės mokiniais kokybės gerinimą**

Bendrojo ugdymo mokyklos bendradarbiaujančio personalo modelis dirbant su rizikos grupės vaikais, tai toks modelis, kuris akcentuoja, kad mokyklos personalo nariai privalo tobulėti siekdami naujų kompetencijų, bendradarbiauti ir būti įtraukiami į bendrą veiką sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai. Šios trys dalys (kompetencijos, bendradarbiavimas, įtraukimas) privalo būti įgyvendinamas mokyklos personalo narių dirbant tarpusavyje. Modelyje atsispindi atskirų mokyklos personalo grupių bendradarbiavimas, nuolatinis tobulėjimas ir įtraukimas į bendrą veiklą sprendžiant problemines situacijas. Modelis efektyviai veiks tik tokiu atveju, jeigu mokyklos personalas bus motyvuotas, darbe taikys komandinio darbo principus. Pvz., bendrojo ugdymo mokyklos aplinkos personalas (valgyklos darbuotojai, sargas, budėtojai ir t.t.) palaikys ryšius su likusiu mokyklos personalu ir priešingai, bus atgalinis ryšys – likęs mokyklos personalas bendradarbiaus su aplinkos personalo darbuotojais, siekiant užkirsti kelią arba spręsti problemas sukeltas rizikos grupės vaikų. Bendradarbiaujantis aukštesnės grandies personalas (administracija, įstaigos personalas) su aplinkos darbuotojais patirtinio mokymosi dėka suteiks naujų žinių, kurias ateityje bus galima pritaikyti praktiškai dirbant su rizikos grupės vaikais bendrojo ugdymo mokykloje.

Nors akcentuojamas aukštesnės grandies personalo bendradarbiavimas su žemesnės grandies personalu bendrojo ugdymo mokykloje. Tokiu būdu ne tik rodoma, jog aplinkos personalas užimą svarbią poziciją ugdymo procese ir gali būti probleminių situacijų sprendėjai. Tačiau laikantis komandinio darbo principo, kuris švietimo įstaigoje yra pats svarbiausias visame ugdymo procese, bendradarbiavimas pasitelkiant gerąsias savybes ir visus motyvavimo įrankius turi turėti nenutrūkstamą kontinuumą ir vykti rato principu į abi puses (1 paveikslas). Laikantis šio principo akcentuotina tai, kad darbuotojų motyvavimas, karjeros galimybių suteikimas, personalo gerųjų savybių pabrėžimas (motyvuojantis vadovas, motyvuotas darbuotojas ir t.t.).





1 pav. Bendrojo ugdymo mokyklos personalo modelis užtikrinantis darbo su rizikos grupės mokiniais kokybės gerinimą (sudaryta autoriaus)

Bendrojo ugdymo mokykla, privalo siekti, jog jos personalas bendradarbiautų ir užtikrintų tinkamą ugdymą rizikos grupės vaikams, tuo pačiu įtraukdama ir visą personalą į ugdymo procesą. Mokykloje privaloma laikytis lygybės principo ir ugdyti visus mokinius, nepaisant to jis priklauso rizikos grupės vaikams ir sukelia problemines situacijas ar elgesį adekvačiai nenukrypstant nuo visuomenės normų. Privaloma laikytis lygybės principo ir netaikyti diskriminacijos, nes tokiu atveju tai prieštarautų teisės normoms. Diskriminacija – tai lygiateisiškumo pažeidimas, susijęs su žmonių žeminimu, niekinimu, teisių ribojimu, atstūmimu tarp individų ir pan. (Vidrinskaitė, 2004). Šiame kontekste diskriminacija įvardijama kaip bendradarbiavimo diskriminacija ir siejama su atstūmimu tarp individų (tarp mokyklos personalo narių tarpusavyje, tarp mokyklos personalo narių ir rizikos grupės vaikų). Ugdymas privalomas lygiomis teisėmis ir remiantis Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu, kuriame teigiama, jog mokinius reikia ugdyti doroviškais piliečiais, skatinti patriotizmą, puoselėti kultūrinę bei socialinę brandą, padėti taikyti jų saviugdos bei saviraiškos poreikius (Švietimo įstatymas, 2003).

*Apibendrinant šią dalį, galima teigti, kad bendrojo ugdymo mokyklos bendradarbiavimo modelis, ne tik turi taikyti komandinius darbo principus, motyvavimo sistemas, suteikti galimybes*

*tobulėti ir t.t., bet ir tuo pačiu laikytis įstatymų ir principų, kurių dėka šis modelis yra efektyvus darbo kokybes gerinimo su rizikos grupės vaikais priežastimi.*

## 2. TYRIMO METODOLOGIJA IR METODAI

### 2.1. Tyrimo metodologija

**Tyrimo metodologija:** šiame darbe remiamasi šiomis metodologinėmis teorijomis, nuostatomis, principais ir sampratomis:

- Nuostata į kokybę kaip gerinimą. Anot Mikulio (2007), tam, kad vyktų nuolatinis gerinimas, jis turi būti sistemiškai valdomas. Kai organizacijos nariai priešinasi nuolatiniam gerinimui, todėl labai svarbi yra įstaigos aplinka, kuri gebėtų sudaryti sąlygas ir skatintų darbuotojus ieškoti ir įgyvendinti veiklos gerinimo priemones;
- Visuotinės kokybės principine nuostata kaip visos organizacijos bendruomenės įtrauktimi siekiant kokybės gerinimo. Anot Mikulio (2007), įstaigos privalo motyvuoti darbuotojus bendrai veiklai ir nukreipti juos bendro tikslo siekimui. Darbuotojus privaloma jungti į bendras komandas, nes tai skatina bendradarbiavimą ir informacijos sklaidą tarpusavyje;
- Darbe rizikos grupės vaikai bus įvardijami remiantis Malinausko (2011) pateiktu apibrėžimu, kuriame sakoma, kad rizikos grupės vaikams būdinga socialinė atskirtis, asocialus elgesys, visuomenės normų neatitinkantis elgesys (kenkiantis visuomenei) ir pan.

**Tyrimo tikslas.** Empiriškai pagrįsti mokyklos personalo darbo su rizikos grupės mokiniais kokybės gerinimo ypatumus.

#### **Tyrimo etika:**

- Tyrimas atliktas remiantis visais konfidencialumo principais nepažeidžiant teisės į privatumą. Pvz., anketos nereikalaujama identifikacinių duomenų apie save (vardas, pavardė, gimimo metai, parašas ir kt.);
- Tyrime dalyvavę respondentai buvo atrinkti savanoriškai;
- Tyrimo dalyviams buvo palikti kontaktiniai duomenys, kurių dėka esant neaiškumams būtų galima susisiekti ir gauti reikiamą informaciją anketos užpildymui.

### 2.2. Tyrimo metodika

**Anketos sudarymas.** Kiekybinio tipo anketa buvo sudaryta remiantis teorine magistro darbo medžiaga. Anketoje vyrauja uždaro tipo klausimai, taip pat norint, kad respondantai pareikštų ir savo nuomonę, įtraukti atviro tipo klausimai. Iš viso anketą sudarė 30 klausimų (26 uždaro tipo, 4 atviro tipo klausimai).

Anketa buvo sudaryta remiantis K. Kardelio (2002) išsakytais principais. Mokslininkas nurodo, kad anketa turi būti sudaryta taip, jog nekeltų didelių pastangų respondentui ją užpildant. Anketoje akcentuojami uždaro tipo klausimai, taip respondentui netenka daug rašyti ir išsaugomas anonimiškumas. Anketa sudaryta paprastai ir aiškiai, ką ir akcentuoja K. Kardelis (2002), jog anketos negali sudaryti sudėtingi klausimai. Taip pat pasirinkta anketos apimtis yra tokia, kad respondento neapkraus, o anketoje nurodytas atlikimo laikas 30 minučių yra maksimalus kiek respondentas gali prie jos sugaišti.

Tyrimo anketą sudaro 3 konstruktai:

- pirmasis apima mokyklos personalo kompetencijas (1 lentelė),
- antrasis - bendradarbiavimo patirtis (2 lentelė);
- trečiasis - dalyvavimo patirtis sprendžiant problemines situacijas (3 lentelė).

1 lentelė

### Pirmas konstruktas (A) – mokyklos personalo kompetencijos

Kodas	Teiginys/klausimas
A1	<i>Ar Jūsų manymu Jums pakanka kompetencijų (įgūdžių) atliktų Jūsų profesines pareigas darbovietėje?</i>
A2	<i>Ar Jūsų turimos kompetencijos pakaktų norint užtikrinti tinkamą rizikos grupės vaikų ugdymą?</i>
A3	<i>Kaip dažnai teorines žinias pritaikote praktikoje sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai?</i>
A4	<i>Ar esate dalyvavę, bet kokio pobūdžio seminaruose, tobulinimo kursuose ir pan., kuriuose buvo kalbama apie darbą su rizikos grupės vaikais sprendžiant jų sukeltas problemines situacijas?</i>
A5	<i>Neturint pakankamai kompetencijų (gebėjimų) darbui su rizikos grupės vaikais ir esant galimybei, ar norėtumėte tobulėti ir įgyti naujų gebėjimų darbui su rizikos grupės vaikais?</i>
A6	<i>Ar Jūsų norą siekti naujų kompetencijų, tobulėti įtakoja kiti personalo nariai?</i>
A7	<i>Kokią įtaką kiti personalo nariai turi įtakodami Jūsų asmeninius siekius tobulėti?</i>
A8	<i>Ar sutinkate, kad įgytos kompetencijos padėtų efektyviau spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų?</i>
A9	<i>Kaip vertinate savo asmeninį indėlį tobulinant savo kompetencijas?</i>
A10	<i>Motyvuojantis vadovas</i>
A11	<i>Konkurencija tarp personalo narių</i>
A12	<i>Mano efektyvesnė pagalba rizikos grupės vaikams sprendžiant problemines situacijas</i>
A13	<i>Siekis kokybiško rizikos grupės vaikų ugdymo proceso</i>
A14	<i>Karjeros galimybės įstaigoje</i>
A15	<i>Noras tapti pilnaverčiu mokyklos personalo nariu</i>
A16	<i>Asmeninis noras tobulėti</i>
A17	<i>Su kokiais kompetencijų tobulinimo būdais esate susidūrę mokykloje, kurios padėtų siekti kokybiško probleminių situacijų valdymo sukeltų rizikos grupės vaikų?</i>

Kiekvienas konstrukto teiginys/klausimas, pateiktas yra uždaro tipo. Taip pat A konstruktui – mokyklos personalo kompetencijos, priskiriami šie atviro tipo klausimai: Kaip ta įtaka pasireiškia? Kodėl (paaiškinimas dėl ko neturint pakankamai kompetencijų yra poreikis tobulėti ir įgyti naujų gebėjimų dirbant su rizikos grupės vaikais)?

**Antrasis konstruktas (B) – bendradarbiavimo patirtis**

Kodas	Teiginys/klausimas
B1	<i>Ar Jūs esate komandinio darbo šalininkas(-ė)?</i>
B2	<i>Ar Jums svarbūs mokyklos personalo narių komandinio darbo gebėjimai?</i>
B3	<i>Su kuriais personalo nariais Jūs dirbate komandose? Pabraukite Jums priimtina variantą arba nurodykite savo!</i>
B4	<i>Padėdu kolegoms spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų.</i>
B5	<i>Man padeda spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų</i>
B6	<i>Iškilius problemai situacijai, kurią sukėlė rizikos grupės vaikai, esu apie ją informuojamas(-a)</i>
B7	<i>Informuoju kolegas apie problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai</i>
B8	<i>Viską atlieku individualiai ir turima informacija su kolegomis nesidalinu.</i>
B9	<i>Visiškai nesprendžiu, ne mano pareigos tai atlieka.</i>
B10	<i>Ar turimos informacijos kiekis Jums padeda pažinti rizikos grupės vaikus Jūsų darbovietėje?</i>

**Trečiasis konstruktas (C) – dalyvavimo patirtis sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai**

Kodas	Teiginys/klausimas
C1	<i>Esu gerbiamas mokyklos personalo narys, įtraukiamas į bendrą mokyklos personalo veiklą ugdant rizikos grupės vaikus.</i>
C2	<i>Mane kolegos vertina už mano kompetentingumą, prašo mano patarimo.</i>
C3	<i>Jaučiuosi atstumtas aukštesnes pareigas užimančių darbuotojų (su manimi nesidalinama informacija).</i>
C4	<i>Kaip vertinate turimos informacijos lygį, kuris nurodo kas yra rizikos grupės vaikai 5 balų sistemoje?</i>
C5	<i>Ar dalyvaujate sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai?</i>

Kiekvienas konstrukto teiginys/klausimas, pateiktas yra uždaro tipo. Taip pat C konstruktui – dalyvavimo patirtis sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai, priskiriami šie atviro tipo klausimai: kodėl dalyvaujate/nedalyvaujate sprendžiant problemines situacijas sukeltas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai? Koks kompetencijų būdas Jums atrodo efektyviausias, kuris efektyviau padėtų darbuotojams spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai? Galite sugalvoti kelis. Visa empirinės dalies anketa pateikta 1 priede.

**2.3. Tyrimo imtis ir eiga**

**Kiekybinio tyrimo imtis ir eiga.** Išdalinta buvo 200 anketų, tinkamai užpildytos buvo 154 anketos. Grįžtamumo procentas yra 77%. Kiekybinio tyrimo imtį sudarė 154 respondentai, dirbantys bendrojo ugdymo mokykloje, Šiaulių mieste ir Šiaulių rajone. Tyrime dalyvavo tiek vyrai, tiek moterys, tyrimo imtyje vyrauja moteriška lytis, o tyrimo respondentų amžius vyrauja nuo 36 metų iki 55 metų.

**Anketinio tyrimo organizavimas.** Tyrimas buvo atliktas 2013 m. rugsėjo – gruodžio mėnesiais Šiaulių rajono bendrojo ugdymo mokyklose. Anketos buvo išdalintos mokyklos personalo darbuotojams nepriklausomai nuo to, kokias pareigas mokykloje užima respondentas. Tyrimo dalyviams buvo paaiškintas tyrimo tikslas raštu, o kilus klausimams pildant anketą, galima

kreiptis nurodytais kontaktais. Tyrimu siekiama išsiaiškinti mokyklos personalo narių darbo ypatumus su rizikos grupės vaikais ir kompetencijų tobulinimo ypatumus siekiant kokybiškesnio rizikos grupės vaikų ugdymo.

**Tyrimo duomenų administravimas.** Anketoje esantys teiginiai buvo koduojami naudojantis standartizuotomis kodavimo instrukcijomis ir sudaroma kompiuterinė testavimo duomenų matrica. Duomenų kodavimo ir perkėlimo procedūrų patikimumui įvertinti pakartotinai koduota ir suvesta 5% atsitiktinai atrinktų testo lapų. Kodavimo klaidų skaičius neviršijo 0,3%.

Skaičiavimai atlikti naudojantis specializuota statistine kompiuterine programos paketu SPSS (Bühl, Zöfel, 1996), lentelės ir grafikai sukurti bendraisiais redaktorais.

Atlikta dažnių analizė. Skirtumui tarp dviejų grupių statistiniams reikšmingumui įvertinti buvo taikomas Mann-Whitney U neparametrinis testas (t-testo analogas ranginėms skalėms). Pasirinktas reikšmingumo lygmuo  $p < 0,05$ .

Norėdami išgryninti sąsajas, buvo pasirinktas skaičiuoti koreliacijos koeficientas tarp kintamųjų (pagal Pirsono koeficiento reikšmes). Koreliacijos stiprumas interpretuojamas pagal Leonevičienę (2007<sup>1</sup>):

<b>Koreliacijos koeficiento reikšmė</b>	<b>Interpretacija</b>
- Nuo 0,9 iki 1,0 arba nuo -0,9 iki -1,0	Labai stipri koreliacija
- Nuo 0,7 iki 0,9 arba nuo -0,7 iki -0,9	Stipri koreliacija
- Nuo 0,5 iki 0,7 arba nuo -0,5 iki -0,7	Vidutinė koreliacija
- Nuo 0,3 iki 0,5 arba nuo -0,3 iki -0,5	Silpna koreliacija
- Nuo 0,3 iki -0,3	Koreliacija nereikšminga

Koreliacijos koeficientas buvo skaičiuojamas su 0,05 reikšmingumo lygmeniu.

Rezultatų analizei buvo panaudoti suminių (kaupiamųjų) procentų grafikai. Suminiai procentai sukaupia kintamųjų reikšmių procentines išraiškas nuo 0 iki 100%. Staigus grafiko kilimas rodo žymų procentinį padidėjimą pereinant prie gretimos kintamojo reikšmės.

Iš pirminės duomenų bazės sudarytos atsakymų į kiekvieną anketos klausimą pasiskirstymų lentelės. Kiekvienam anketos klausimui pateikiamas atsakymų variantų skaičius ir jų pasiskirstymas procentais. Klausimams, į kuriuos atsakant buvo galima pasirinkti daugiau nei vieną atsakymo variantą, pasiskirstymo procentas apskaičiuotas kiekvienam atsakymo variantui.

Atviro tipo klausimai bei laisvojo interviu metodo metu gauti duomenys buvo kategorizuojami pagal kokybiniui tyrimui keliamus reikalavimus (Žydžiūnaitė, Rupšienė, Bitinas, 2008).

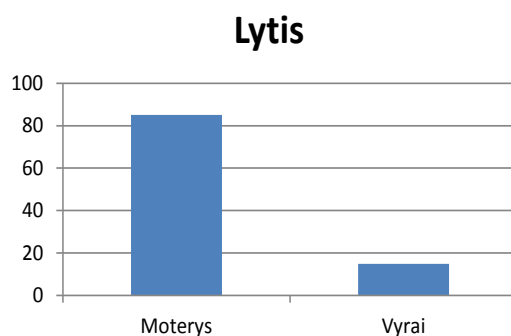
---

<sup>1</sup> Leonavičienė T. (2007). SPSS programų paketo taikymas statistiniuose tyrimuose. – Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas, 126 p. ISBN 978 – 9955-20-222-6.

### 3. BENDROJO UGDYMO MOKYKLOS PERSONALO NARIŲ TARPUSAVIO BENDRADARBIAVIMO IR KOMPETENCIJŲ TOBULINIMO SIEKIANT KOKYBIŠKO PROBLEMINIŲ SITUACIJŲ SPRENDIMO SUKELTŲ RIZIKOS GRUPĖS VAIKŲ TYRIMAS

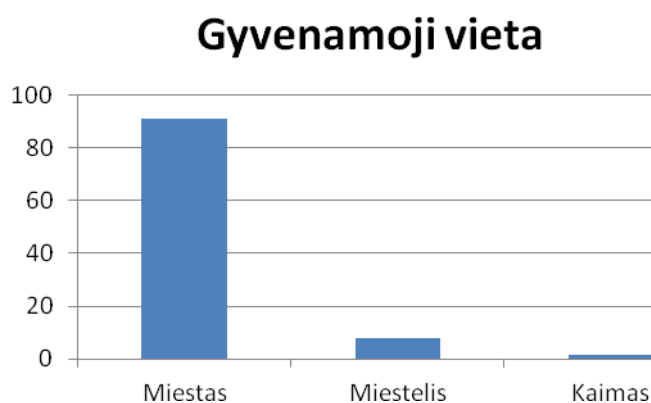
#### 3.1. Tiriamųjų sociodemografinės charakteristikos

Tyrime dalyvavo bendrojo ugdymo mokyklos personalo nariai, iš viso 154 respondentai. Didžiąją dalį respondentų sudarė moteriškos lyties atstovai. (2 paveiksle) matyti, kad 85,1% apklaustųjų buvo moterys ir tik 14,9% apklaustųjų buvo vyrai.



2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (proc.) N=154

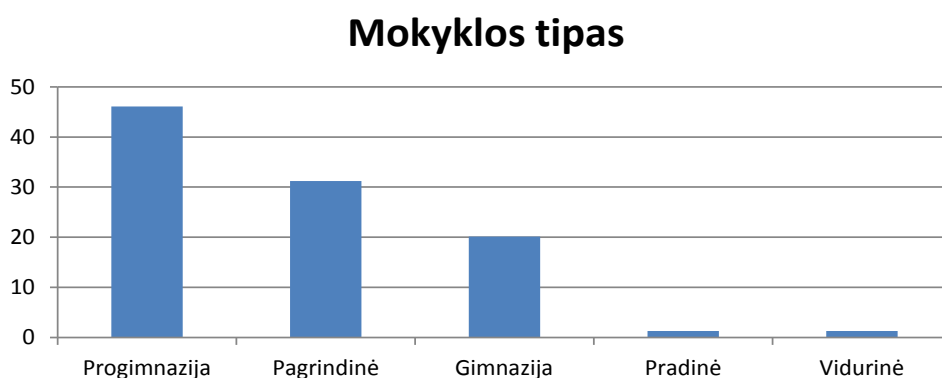
Gyvenamoji vieta tarp respondentų vyrauja miestas, tai akivaizdžiai atsispindi (3 paveiksle). 90,9% apklaustųjų gyvenamąją vietą nurodė – miestas. 7,8% respondentų savo gyvenamąją vietą nurodė – miestelis ir tik 1,3% respondentų gyvena kaime.



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą (proc.) N=154

Respondentų amžius vyravo nuo 36 metų iki 55 metų, tačiau nemaža dalis buvo jaunesnių ir vyresnių apklaustųjų. 25 metų ir jaunesnių respondentų sudarė 1,3%, 25-35 metų amžiaus respondentai sudarė 11% apklaustųjų, 36-45 metų sudarė 34,4%, 46-55 metų respondentai taip pat sudarė 34,4% apklaustųjų, o 55 metų ir vyresnių respondentų grupę sudarė 18,8% visų apklaustųjų.

Dauguma respondentų dirba progimnazijos tipo mokyklose, kurių sudarė beveik pusę apklaustųjų – 46,1% ir pagrindinio ugdymo mokyklose – 31,2% apklaustųjų, nedaug nuo jų atsilieka gimnazijos tipo mokykla, iš kurios dalyvavo 20,1% apklaustųjų ir tik vienetai dalyvavo iš pradinių arba vidurinio ugdymo mokyklų – po 1,3% apklaustųjų, ši informacija atsispindi (4 paveiksle).



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal bendrojo ugdymo mokyklos tipą (proc.)

N=154

Apibendrinant šia dalį verta paminėti, kad dauguma apklaustųjų bendrojo ugdymo mokyklos personalo narių, buvo mokytojai, kurie sudarė net 72,1% visų tyrime dalyvavusių apklaustųjų skaičiaus.

### 3.2. Tyrimo rezultatai ir jų analizė

Šiuo tyrimu siekiama nustatyti bendrojo ugdymo mokyklos viso personalo darbo ypatumus su rizikos grupės vaikais, kurie sukėlė problemines situacijas. Taip pat nustatyti ar personalo narių tobulėjimo ir tarpusavio bendradarbiavimo ypatybes, sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai.

Tyrimas analizuojamas remiantis nuosekliai išdėstytais klausimyno klausimų blokais:

1. mokyklos personalo kompetencijos;
2. bendradarbiavimo patirtis;
3. dalyvavimo patirtis sprendžiant problemines situacijas.



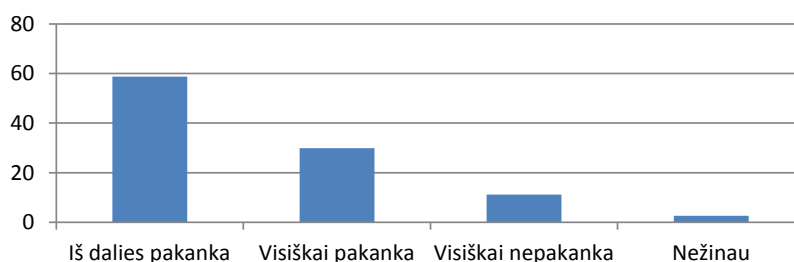
Pateikiama kiekvieno klausimo analizė ir statistiškai reikšmingi duomenys pateikiami lyginant su personalo narių darbo stažu.

### ***Mokyklos personalo kompetencijos tobulinant darbą su rizikos grupės vaikais***

**Kompetencijos atliekant profesinę pareigą.** Respondentai mano, kad jiems atlikti savo profesines pareigas bendrojo ugdymo mokykloje visiškai pakanka kompetencijų. Taip manančių respondentų buvo 70,8 proc., tačiau 24,7 proc. apklaustųjų abejojo ir teigė, kad jiems tik iš dalies pakanka kompetencijų atlikti savo profesines pareigas. Vos 2,6 proc. apklaustųjų nežinojo ar jiems pakanka kompetencijų ir tik 0,6 proc. apklaustųjų teigė, jog nepakanka kompetencijų atlikti savo pareigų. Statistiškai reikšmingas skirtumas pasireiškia, kai yra didesnė darbo patirtis, tai tada mokyklos personalo nariams pakanka kompetencijų atlikti savo pareigas mokykloje ( $p > 0,012$ ,  $\chi^2 = 38,83$ ).

**Kompetencijų pakankamumas dirbant su rizikos grupės vaikais.** Vos kas trečiam apklaustajam visiškai pakaktų kompetencijų (29,9 proc.). Dauguma apklaustųjų mano, kad jiems tik iš dalies pakanka kompetencijų spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai 55,8 proc. respondentų. Net 11,2 proc. mokyklos personalo narių mano, kad jiems visiškai nepakaktų kompetencijų spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai ir vos 2,6 proc. neturėjo nuomonės šiuo klausimu, rezultatai pavaizduoti (5 paveiksle). Kompetencijų pakankamumas yra labai svarbu ugdant rizikos grupės vaikus, nes kaip jei patys teigia, kad nepakanka mokyklos kontrolės užtikrinti jų netinkamam elgesiui (Vileikienė, 2002).

### **Kompetencijų pakankumas dirbant su rizikos grupės vaikais**



5 pav. **Kompetencijų pakankamumas dirbant su rizikos grupės vaikais (proc.)**

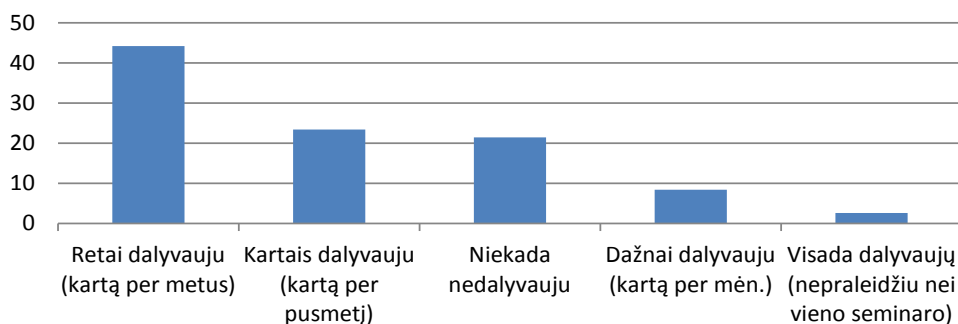
N=154

**Sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai** svarbu tinkamai pritaikyti turimas teorines žinias. Visada pritaiko 39,0 proc. apklaustųjų. Dauguma tik kartais

pritaiko turimas teorines žinias, sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai (50,6 proc.). Neapsisprendusių respondentų buvo 8,4 proc. ir tik 1,9 proc. buvo, kurie nepritaiko teorinių žinių sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai. Labai svarbus statistiškai reikšmingas skirtumas yra tas, kad kuo didesnę darbo stažą turi respondentas, tuo daugiau jis remiasi teorinėmis žiniomis sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai ( $p > 0.009$ ,  $\chi^2 = 26.59$ ).

Vienas svarbiausių elementų, kuris padeda tinkamai **pritaikyti teorines žinias ir įgyti naujų kompetencijų**, tai yra dalyvavimas seminaruose ir kituose kompetencijų tobulinimo kursuose. Mokyklos personalo nariai tobulinimo kursuose dalyvauja labai retai. Tik 2,6 proc. bendrojo ugdymo mokyklos personalo narių visuomet dalyvauja seminaruose tobulinant kompetencijas, kurios padėtų spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų. 8,4 proc. apklaustųjų teigia, kad dalyvauja bent kartą per mėnesį tokio pobūdžio tobulinimo kursuose. 23,4 proc. teigė, jog dalyvauja kartą per pusmetį. 44,2 proc. respondentų teigė, jog dalyvauja kartą per metus, o net kas penktas apklaustasis nedalyvauja niekada (21,4 proc.) tobulinimo kursuose, kuriuose įgyjama naujų kompetencijų, kurių dėka gerinama kokybė sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų. Šie duomenys pateikti (6 paveiksle).

### **Kompetencijų tobulinimas, gerinant probleminių situacijų sprendimą, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai**



6 pav. **Kompetencijų tobulinimas, gerinant probleminių situacijų sprendimą, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai (proc.) N=154**

Labai svarbus statistiškai reikšmingas skirtumas, kuris rodo, kad mokyklos personalo nariai, labai retai dalyvauja kompetencijų tobulinimo kursuose, kuriuose kalbama apie rizikos grupės vaikų sukeltų probleminių situacijų gerinimą. Nors dauguma bendrojo ugdymo mokyklos personalų narių

retai dalyvauja, tačiau kuo didesnę stažą turi darbuotojas, tuo jis daugiau dalyvauja tobulinimo seminaruose. Tai yra nuo 20 metų ir didesnę darbo stažą turinčių darbuotojų ( $p > 0.00$ ,  $\chi^2 = 41.52$ ).

Nors dauguma respondentų teigė, kad seminaruose tobulinant savo kompetencijas, kurios padėtų spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų kartais, retai dalyvauja arba niekada nedalyvauja. Kitą vertus atsakydami į klausimą **neturint pakankamai kompetencijų (gebėjimų) darbui su rizikos grupės vaikais ir esant galimybei, ar norėtumėte tobulėti ir įgyti naujų gebėjimų darbui su rizikos grupės vaikais?** Jie norėtų įgyti naujų kompetencijų, ir taip mano dauguma apklaustųjų 74,1 proc. Neturinčių savo nuomonės arba tie, kurie pasirinko atsakymo variantą nežinau buvo 16,2 proc., o nenorinčių tobulėti 8,4 proc. Tik 1,3 proc. apklaustųjų nenurėdo jokio atsakymo.

Didelę **įtaką tobulinant savo kompetencijas turi kiti personalo nariai** 7,1 proc. nurodė, kad visada įtakoja, o net 68,2 proc. apklaustųjų teigė, jog kartais įtakoja. Niekada neįtakoja kiti personalo nariai siekti naujų kompetencijų 14,9 proc. apklaustųjų. Nemaža dalis respondentų nenurėdo atsakymo varianto 9,7 proc. Čia pasireiškia statistiškai reikšmingas skirtumas. Kuo didesnę darbo patirtį turi darbuotojas, tuo labiau jį įtakoja kiti personalo nariai siekti naujų kompetencijų ( $p > 0.03$ ,  $\chi^2 = 22.24$ ).

Tobulinant kompetencijas, mokyklos **personalo nariai įtakoja kolegas siekti kompetencijų** ir įtaka dažniausiai suteikia teigiamą efektą, tai nurodė 68,2 proc. apklaustųjų. Nežinančių ar mokyklos personalo narius kolegos įtakoja teigiamai/neigiamai buvo 14,3 proc. Teigiantys, kad kiti personalo nariai daro neigiamą įtaką siekiant naujų kompetencijų nurodė 2,6 proc., o respondentams, kuriems kitų nuomonė visiškai nerūpi buvo 5,2 proc. Jokio atsakymo nenurėdo 9,7 proc. apklaustųjų.

Dauguma respondentų mano, kad **įgytos naujos kompetencijos padėtų efektyviau spręsti problemines situacijas**, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai. Visiškai sutinka 50,0 proc. apklaustųjų, tie kurie silpniau sutinka buvo 34,4 proc. apklaustųjų, neturinčių savo nuomonės, kurie nei sutinka, nei nesutinka buvo 9,7 proc. respondentų. 5,8 proc. apklaustųjų nenurėdo jokio atsakymo.

**Dauguma respondentų savo asmeninį indelį vertina teigiamai tobulinant kompetencijas** (83,8 proc.). Nežinančių savo asmeninio indelio vertės buvo 10,4 proc. apklaustųjų ir vos 0,6 proc. teigė, kad asmeninį indelį vertina neigiamai. 5,2 proc. respondentų nepažymėjo jokio atsakymo.

**Mokyklos personalo narius įtakoiantys veiksniai siekti naujų kompetencijų.** Didžiausią įtaką tobulinant savo kompetencijas daro asmeninis noras tobulėti (50,6 proc. apklaustųjų teigė, kad visiškai sutinka su tokia pozicija, 41,6 proc. sutinka, neturinčių nuomonės šiuo klausimų buvo 2,6 proc. O nesutinka, kad asmeninis noras tobulėti, turi įtaka kompetencijų tobulinimui, teigė 1,3 proc. apklaustųjų. 3,9 proc. nenurėdo jokio atsakymo.

Didžioji dalis apklaustųjų sutinka, kad siekti naujų kompetencijų padeda motyvuojantis vadovas (visiškai sutinka 50,0 proc., sutinka 35,1 proc., neturinčių savo nuomonės buvo 7,1 proc. respondentų, visiškai nesutinka su tuo, kad įtaką gali daryti motyvuojantis vadovas vos 0,6 proc. Jokio atsakymo nenurodė 7,1 proc.).

Siekti naujų kompetencijų skatina ir siekis kokybiško rizikos grupės vaikų ugdymo (46,1 proc. apklaustųjų teigė, kad visiškai sutinka, 41,6 proc. sutinka. Neturinčių nuomonės šiuo aspektu buvo 5,8 proc. apklaustųjų, o nesutinkančių 1,9 proc. Jokio atsakymo nenurodė 4,5 proc. apklaustųjų).

Verta paminėti, kad bendrojo ugdymo mokyklos personalo nariai išskyrė ir savo asmeninę pagalbą rizikos grupės vaikams sprendžiant jų sukeltas problemines situacijas kaip vieną iš svarbiausių apsektų darančių įtaką tobulinant kompetencijas (44,2 proc. visiškai sutinka su šiuo aspektu, 34,4 proc. sutinka. Neturinčių savo nuomonės buvo 11,7 proc. apklaustųjų. Nesutinka 1,9 proc., o visiškai nesutinka vos 1,3 proc. respondentų. Nepasisakė 4,5 proc.).

Taip pat galima paminėti, kad įtaką respondentams daro siekti kompetencijų noras tapti pilnaverčiu mokyklos personalo nariu (23,4 proc. visiškai sutinka, 44,8 proc. apklaustųjų sutinka su šiuo teiginiu. 22,7 proc. nei sutinka, nei nesutinka, 2,6 proc. teigė, kad nesutinka, o 1,3 proc. visiškai nesutinka. 5,2 proc. apklaustųjų nenurodė jokio atsakymo).

Kiek mažiau akcentuojama yra konkurencija tarp personalo narių kaip priežastis siekti naujų kompetencijų, kurios padėtų spręsti problemines situacijas, sukeltas rizikos grupės vaikų (14,3 proc. teigė, kad visiškai sutinka, 27,3 proc. sutinka, 22,7 proc. nei sutinka, nei nesutinka, o 19,5 proc. apklaustųjų teigė, kad nesutinka, jog konkurencija tarp personalo narių skatina siekti naujų kompetencijų ir 5,8 proc. visiškai nesutinka su šiuo aspektu. 10,4 proc. apklaustųjų nenurodė jokio atsakymo).

Taip pat mažiau sutinkama, kad karjeros galimybės įstaigoje, gali tapti priežastimi siekti naujų kompetencijų (3,9 proc. visiškai sutinka, 25,3 sutinka, 32,5 proc. nei sutinka, nei nesutinka, 25,3 proc. nesutinka ir 5,2 proc. apklaustųjų visiškai nesutinka. 7,8 proc. savo nuomonės nepareiškė). Išanalizavus anketos atsakymus, paaiškėjo, kad tie respondantai, kurie turi didesnę darbo patirtį su rizikos grupės vaikais bendrojo ugdymo mokykloje, įžvelgia mažesnes karjeros galimybes darbovietėje. Nors ir akcentuoja, kad karjeros galimybės skatina siekti naujų kompetencijų darbui su rizikos grupės vaikais, tačiau su amžiumi, jie įžvelgia mažiau karjeros galimybių ( $p > 0.03$ ,  $\chi^2 = 32.76$ ).

**Populiariausi kompetencijų tobulinimo būdai su kuriais teko susidurti mokyklos personalo nariams**, kurie padeda siekti kokybiškesnio probleminių situacijų valdymo, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai, tarp respondentų buvo: patirtinis mokymasis (78,6 proc. respondentų teigė, jog teko susidurti su patirtiniu mokymusi mokykloje, 21,4 proc. teigė, kad neteko, susidurti su

patirtiniu mokymusi). Akcentavo ir komandinį darbą (77,9 proc. apklaustųjų yra dirbę komandinį darbą, kurio dėka buvo įgytos naujos kompetencijos, o 22,1 proc. apklaustųjų nėra dalyvavę komandinio darbo aplinkoje, kurioje būtų įgiję kompetencijų, kurios padėtų siekti kokybiškesnio probleminių situacijų valdymo, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai). Mokyklos personalo nariai dalyvauja įvairiuose seminaruose (pvz., Olweus ir kt.), 65,6 proc. teigia, kad dalyvavo, o 34,4 proc. teigė, kad nedalyvavo tokio pobūdžio seminaruose. Atliekant tyrimo analizę paaiškėjo šis statistiškai reikšmingas skirtumas, kad kuo didesnę stažą turi bendrojo ugdymo mokyklos personalo narys, tuo labiau yra linkęs dalyvauti tobulinimo seminaruose (Olweus ir kt.) ( $p > 0.022$ ,  $\chi^2 = 11.44$ ).

**Mokyklos personalo norą tobulėti, siekti naujų kompetencijų, gerinant darbo kokybę su rizikos grupės vaikais** vertino mokyklos vadovai.

Jeigu iniciatyvą rodo administracinis personalas, tai vienareikšmiškai teigiama, jog noras tobulėti vertinimas teigiamai – 100 proc. respondentų.

Jeigu iniciatyvą rodo įstaigos pedagoginis personalas (mokytojas, logopedas, socialinis pedagogas, specialusis pedagogas, tai vienareikšmiškai teigiama, jog noras tobulėti vertinamas teigiamai – 100 proc. respondentų.

Jeigu iniciatyvą tobulėti rodo aplinkos personalas (buhalteris, indų plovėjas, valytojas, darbininkas, inžinierius kompiuterininkas, virėjas ir t.t.), tai teigiamai vertina 50 proc. respondentų. 50 proc. nežino kaip vertinti tokią iniciatyvą.

#### **Atvirų klausimų pirmo konstrukto (A) – mokyklos personalo kompetencijos analizė.**

Respondentai pagrindė savo nuomonę apie kitų bendrojo ugdymo mokyklos personalo narių įtaką tobulinant kompetencijas. Taip pat akcentavo dėl ko dirbant su rizikos grupės vaikais yra privaloma siekti naujų kompetencijų, kurios gerintų darbo kokybę su šiais mokiniais. Atsakydami į šiuos klausimus: Kaip ta įtaka pasireiškia (personalo narių įtaka tobulinant kompetencijas)? Kodėl (paaiškinimas dėl ko neturint pakankamai kompetencijų yra poreikis tobulėti ir įgyti naujų gebėjimų dirbant su rizikos grupės vaikais)? Pateikiami tik iliustruojantys teiginiai, visi teiginiai pateikti 2 priede.

4 lentelė

Kategorija	Subkategorija	Teiginių skaičius	Iliustruojantys teiginiai
Bendrojo ugdymo mokyklos personalo kompetencijų tobulinimas gerinant darbo kokybę su rizikos grupės vaikais	Bendrojo ugdymo mokyklos personalo narių įtaka tobulinant kompetencijas	25	„bendravimu, informacijos pasidalijimu, skatinimu dalyvauti seminaruose“ „skatinimu, siekti naujų karjeros galimybių, būti komandos lyderiu“ „skatinimu dalyvauti programose, projektuose“...
<i>4 lentelės tęsinį žr. kitame psl.</i>			

Kategorija	Subkategorija	Teiginių skaičius	Iliustruojantys teiginiai
Bendrojo ugdymo mokyklos personalo kompetencijų tobulinimas gerinant darbo kokybę su rizikos grupės vaikais	Darbo su rizikos grupės vaikais įtaka tobulinant kompetencijas	16	„naujos kompetencijos padėtų gerinti savo darbo kokybę su vaikais“ „kaip padėti vaikams jų problemas išspręsti“...
	Kolegų asmeninis indelis tobulinant gerąsias kompetencijas	14	„pasidalina savo žiniomis patirtimi“ „pokalbiuose, įvairių renginių metu, kolegų nuveikti darbai“...
	Asmeninis noras tobulėti	12	„todėl, kad noriu darnios šalies darnių piliečių“ „noras tobulėti, daugiau sužinoti“...
	Nusiteikimas prieš kompetencijų tobulinimą	10	„nemanau, kad man tai suteiktų asmeninės naudos“ „nemanau, kad rasčiau tam laiko“ „man tai nepravers ateityje“ „nemanau, kad tai siejasi su mano darbu“...
	Rizikos grupės vaikų kiekis	7	„daugėja rizikos grupės vaikų“ „tokių vaikų esama nemažą“...
	Rizikos grupės vaikų pažinimas	2	„padėtų pažinti vaiko psichologiją“ „būtų įdomu pažinti rizikos grupės vaikus“...
	Išoriniai faktoriai	1	„pakitusi socialinė ekonominė situacija labai pakeitė vaikus – būtina daug mokytis, kad suvokti realybę tinkamai“
		Iš viso 87	

Išanalizavus pateiktus atsakymus, pagal patvirtinančius teiginius, respondantai išskyrė, kad jiems tobulinant kompetencijas, daug įtakos daro kolegos. Ypač skatinimu dalyvauti kompetencijų tobulinimo seminaruose, projektuose ir t.t.: „bendravimu, informacijos pasidalijimu, skatinimu dalyvauti seminaruose“, „skatinimu dalyvauti programose, projektuose“.

Kaip vieną iš svarbiausių priežasčių tobulinant kompetencijas, kurios padėtų gerinti darbo kokybę su rizikos grupės vaikais, bendrojo ugdymo mokyklos personalo nariai įvardijo efektyvesnę pagalbą šiems vaikams: „naujos kompetencijos padėtų gerinti savo darbo kokybę su vaikais“, „kaip padėti vaikams jų problemas išspręsti“.

Tobulinant kompetencijas bendrojo ugdymo mokyklos personalo nariams labai svarbi ir asmeninė kolegų pagalba, ji paremta pvz., asmeninės patirties žinių: „pasidalina savo žiniomis patirtimi“.

Respondantai teigė, kad labai svarbus yra ir asmeninės noras tobulėti, kurio dėka galima tobulinti kompetencijas: „todėl, kad noriu darnios šalies darnių piliečių“, „nes noriu tobulėti“. Kai, kurie respondantai teigė, kad už savo tobulėjimą yra atsakingi tik jie patys: „už savo tobulėjimą esu atsakingas tik aš“.

Bendrojo ugdymo mokyklos personalas išskyrė ir nusiteikimą prieš kompetencijų tobulinimą ir tai jiems ganėtinai svarbu. Minimi tokie faktoriai kaip nenaudingos žinios ateityje, nesuteiks

naudos siekiant karjeros ir t.t.: „*mano asmeniniui darbui tai neturės įtakos*“, „*neturiu nuomonės, nes galbūt nepadėtų siekti man karjeros*“.

Kaip mažiau svarbią, tačiau taip pat aktualią priežastį, siekiant naujų kompetencijų, kurios gerintų darbo kokybę su rizikos grupės vaikais, respondentai įvardino esamą rizikos grupės vaikų skaičių: „*nes tokių vaikų didėja ir reikalinga žinias atnaujinti*“, „*tokių vaikų yra daug, reikia nuolat žinių*“.

Vienas iš mažiausiai reikšmingų faktorių, kuris lemia kompetencijų tobulinimą, tai norėjimas pažinti rizikos grupės vaikus: „*padėtų pažinti vaiko psichologiją*“, „*būtų įdomu pažinti rizikos grupės vaikus*“. Tai sąlygoja, kad bendrojo ugdymo mokyklos personalo nariams pakanka žinių suvokti, kas yra rizikos grupės vaikai.

Mažiausiai reikšmingas faktorius, kuris skatina tobulėti, tai yra išoriniai faktoriai. Vienas jų yra įvardijamas, kad dėl pakitusios socialinės, ekonominės situacijos, pakito vaikai: „*pakitusi socialinė ekonominė situacija labai pakeitė vaikus – būtina daug mokytis, kad suvokti realybę tinkamai*“.

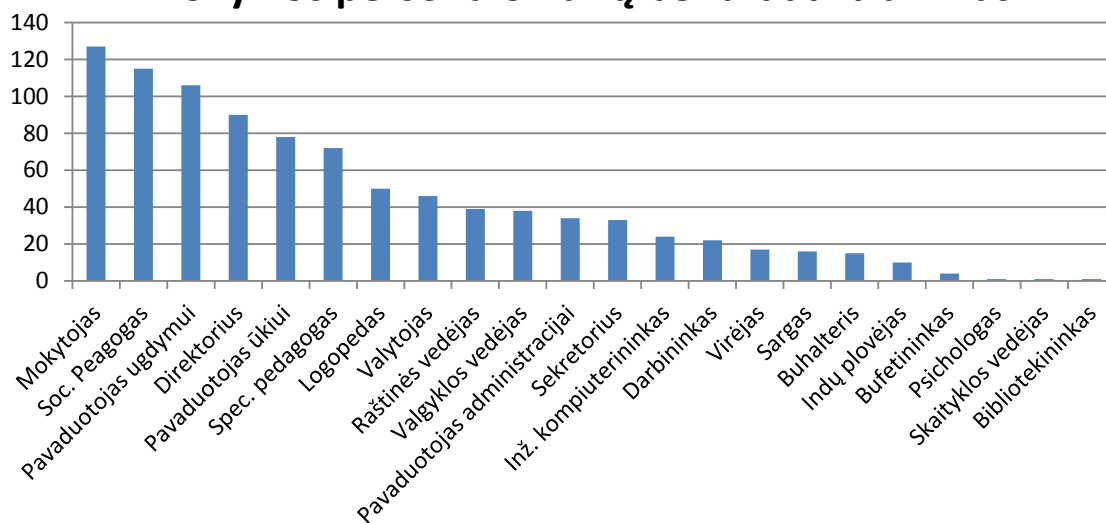
*Apibendrinant šią dalį galima teigti, kad bendrojo lavinimo mokyklos nariai iš dalies atitinka komandinės bendruomenės principus, nes tobulinant kompetencijas, dalinasi informacija ir bendrai siekia įstaigos tikslų (Tamošiūnas, 1999). Taip pat verta paminėti, kad kompetencijų tobulinimas vyksta iš dalies, ne visi bendrojo ugdymo mokyklos personalo nariai siekia naujų kompetencijų. O laikui bėgant žmogus privalo nuolat tobulinti savo kompetencijas (Laužackas, 2005).*

### ***Bendradarbiavimo patirtis tobulinant darbą su rizikos grupės vaikais***

Mokyklos personalo narių bendradarbiavimo lentelė. Pateiktame (7 paveiksle) atspindi duomenys, kurie nurodo su kuriais personalo nariais yra bendradarbiaujama dažniausiai. Mokyklos personalo nariai išskyrė, kad daugiausiai dirbama komandose su mokytojais, socialiniais pedagogais, pavaduotojais ugdymui, direktoriais, pavaduotojais ūkiui, specialiaisiais pedagogais.

Mažiausiai įtraukiami į komandinę mokyklos personalo veiklą yra bibliotekininkas, skaityklos vedėjas, bufetininkas, psichologas, indų plovėjas, sargas, virėjas, buhalteris.

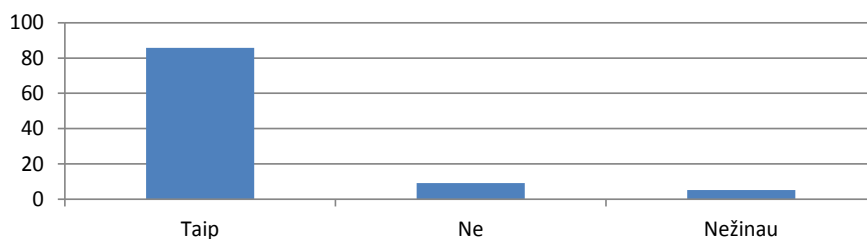
## Mokyklos personalo narių bendradarbiavimas



7 pav. Mokyklos personalo narių bendradarbiavimas (vnt.) N=154

**Bendrojo ugdymo mokyklos personalo nariai yra komandinė bendruomenė** – 85,7 proc. respondentų teigiamai atsakė ar jie yra komandinio darbo šalininkai. 5,2 proc. nežinojo ar jie yra komandinio darbo šalininkai ir 9,1 proc. teigė, jog jie nėra komandinio darbo šalininkai, (8 paveikslas).

## Ar esate komandinio darbo šalininkai?



8 pav. Komandinio darbo šalininkai (proc.) N=154

**Bendrojo ugdymo mokyklos personalas yra komandinio darbo šalininkai, jiems taip pat svarbų, kad ir kiti personalo nariai būtų komandinė bendruomenė.** 89,6 proc. teigė, kad sutinka su tuo, jog jiems svarbūs mokyklos personalo narių komandinio darbo gebėjimai, 4,5 proc. teigė, kad nežino ir tik 0,6 proc. teigė, kad jiems nesvarbūs mokyklos personalo narių komandinio darbo gebėjimai. 5,2 proc. apklaustųjų nepasirinko jokio atsakymo. Verta paminėti, kad kuo didesnę darbo stažą turi darbuotojas, tuo jam svarbesnės yra komandinio darbo savybės ( $p > 0.028$ ,



$\chi^2=22.84$ ). O ypač tai svarbu respondentams, kurių darbo stažas bendrojo ugdymo mokykloje yra 20 ir daugiau metų.

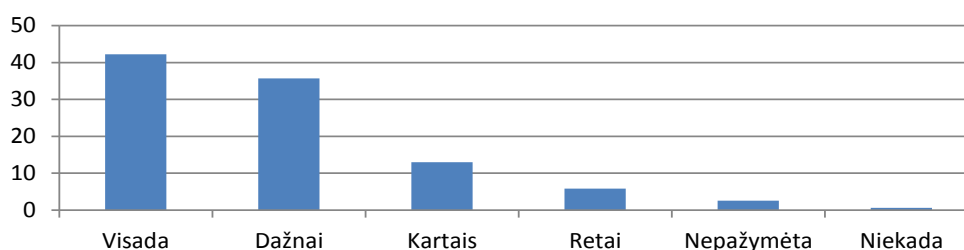
**Bendradarbiavimas atspindi ir padedant spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai**, respondentai teigė, kad visada padeda 18,2 proc., dažnai padeda 33,8 proc., kartais padeda 31,8 proc., retai padeda 9,7 proc. ir niekada nepadeda 3,2 proc. apklaustųjų. Taip pat 3,2 proc. apklaustųjų nepažymėjo jokio atsakymo. Statistiškai reikšmingas rodiklis yra tai, jog kuo didesnę darbo patirtį turi darbuotojas, tuo labiau yra linkęs padėti kolegoms spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai ( $p>0.05$ ,  $\chi^2=30.84$ ).

Dauguma respondentų teigė, kad ir jiems **kolegos padeda spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai**. Visada padeda 14,3 proc. apklaustųjų teigė, 33,1 proc. respondentų teigė, kad jiems dažnai padeda spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai. 36,4 proc. teigė, kad kartais jiems padeda kolegos, 9,7 proc. teigė, kad jiems retai padeda, 2,6 proc. apklaustųjų teigė, kad niekada nesulaukia pagalbos iš kolegų sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų. 3,9 proc. savo nuomonės nepareiškė.

**Iškilus probleminei situacijai, kurią sukėlė rizikos grupės vaikas, personalo nariai yra informuojami**: visada – 24,7 proc., dažnai 34,4 proc., kartais 26,0 proc., retai 7,8 proc., niekada 7,8 proc. ir 2,6 proc. apklaustųjų nepareiškė savo nuomonės.

Dauguma mokyklos personalo narių teigė, kad jie visada **informuoja kolegas apie problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai** (visada 42,2 proc., dažnai 35,7 proc., kartais 13,0 proc., retai 5,8 proc. ir tik 0,6 proc. mokyklos personalų narių savo kolegų niekada neinformuoja. 2,6 proc. savo nuomonės nepareiškė), (9 paveikslas).

### Informuoja kolegas apie problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai



9 pav. Informuoju kolegas apie problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai (proc.) N=154

Tarp mokyklos personalo narių tarpusavio bendradarbiavimą pagrindžia ir tai, kad jie nėra linkę būti individualistais. Respondentų atsakymai į teiginį (**viską atlieka individualiai ir turima informacija su kolegomis nesidalina**) pasiskirstė: visada 0,6 proc. apklaustųjų, dažnai 3,2 proc., 20,8 proc. teigė, kad kartais viską atlieka individualiai ir turima informaciją nesidalina, retai 29,2 proc. Dauguma (40,3 proc.) apklaustųjų teigė niekada, tai yra jie visada informacija dalinasi su kolegomis ir nieko neatlieka individualiai, kai yra sprendžiamos probleminės situacijos sukeltos rizikos grupės vaikų.

Mokyklos personalo nariai teigė, kad dažniausiai sprendžia problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai. Į teiginį – **visiškai nesprenžiu, ne mano pareigos tai atlieka**, respondentų atsakymai pasiskirstė: 1,3 proc. teigė, kad visada nesprenžia, 7,8 proc. apklaustųjų teigė, kad dažnai nesprenžia probleminių situacijų, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai. Kartais nesprenžia probleminių situacijų sukeltų rizikos grupės vaikų 5,2 proc. apklaustųjų, retai 25,3 proc. ir 47,4 proc. teigė, kad niekada, tai reiškia, kad ši dalis visada sprendžia problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai. 13 proc. apklaustųjų savo nuomonės nepareiškė.

Dažniausiai **mokyklos nariai atpažįsta rizikos grupės vaikus savo mokykloje** ir jiems pakanka informacijos norint tokius vaikus pažinti. Mokyklos personalo narių atsakymai pasiskirstė: visada padeda pažinti 45,5 proc. apklaustųjų, kartais padeda pažinti 46,8 proc., nei padeda, nei nepadeda 7,1 proc., niekada nepadeda teigė 0,6 proc. apklaustųjų. Čia pasireiškia statistiškai reikšmingas skirtumas su mokyklos personalo narių darbo patirtimi. Kuo didesnę patirtį turi bendrojo ugdymo mokyklos personalo narys, tuo labiau jo turimos informacijos kiekis apie rizikos grupės vaikus, leidžia juos atpažinti savo mokykloje ( $p > 0.03$ ,  $\chi^2 = 22.58$ ).

#### ***Dalyvavimo patirtis sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai***

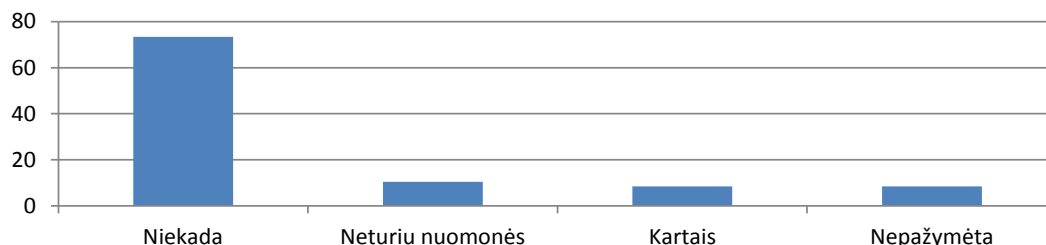
Dažniausiai **mokyklos personalo nariai yra gerbiami ir įtraukiami į bendrą mokyklos personalo veiklą ugdant rizikos grupės vaikus**. Visada gerbiami ir įtraukiami į bendrą mokyklos personalo veiklą ugdant rizikos grupės vaikus yra 43,5 proc. apklaustųjų, kartais 35,1 proc., niekada 3,2 proc., neturėjo nuomonės 11,0 proc. ir 7,1 proc. apklaustųjų nepareiškė savo nuomonės.

Sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų, **mokyklos personalo narių dalyvavimas paremtas kompetentingumu ir dažniausiai kolegos prašo patarimų kaip spręsti susidariusias situacijas**. Visada yra vertinami už kompetentingumą ir prašo patarimo teigė 24,7 proc. mokyklos personalo narių, kartais 59,7 proc. Vos 0,6 proc. respondentų teigė niekada (t.y. jie yra nevertinami už kompetentingumą ir jų patarimo kolegos neprašo), 4,5 proc. savo nuomonės nepareiškė.

Dažniausiai **mokyklos personalo nariai nėra atstumti aukštesnes pareigas užimančių darbuotojų dirbant su rizikos grupės vaikais**. Kartais atstumti aukštesnes pareigas užimančių

darbuotojų jaučiasi 7,8 proc. apklaustųjų, niekada nėra atstumti 73,4 proc., neturėjo nuomonės šiuo klausimu 10,4 proc. apklaustųjų. 8,4 proc. iš vis nepareiškė savo nuomonės, (10 paveikslas).

### Jaučiuosi atstumtas aukštesnes pareigas užimančių darbuotojų (su manimi informacija nesidalina)



10 pav. Jaučiuosi atstumtas aukštesnes pareigas užimančių darbuotojų (su manimi informacija nesidalina (proc.) N=154

Dalyvavimo patirtyje svarbu suprasti kas yra rizikos grupės vaikai, privalu mokėti juos pažinti. Dauguma respondentų sugeba suprasti kas yra rizikos grupės vaikai. **Vertinant 5 balų sistemoje, suvokimą kas yra rizikos grupės vaikai, mokyklos personalo narių atsakymai pasiskirstė taip:**

- 0,6 proc. apklaustųjų teigė, kad neturiu informacijos ir negaliu suvokti kas yra rizikos grupės vaikai (1 balas);
- 11,0 proc. apklaustųjų teigė, kad turimos informacijos kiekis leidžia minimaliai suvokti kas yra rizikos grupės vaikai (2 balai);
- 22,1 proc. apklaustųjų teigė, kad turimos informacijos kiekis leidžia suvokti kas yra rizikos grupės vaikai (3 balai);
- 24,7 proc. apklaustųjų teigė, kad turimos informacijos kiekis leidžia suvokti kas yra rizikos grupės vaikai, gebu suprasti mokslinėje literatūroje sąvokas susijusias su rizikos grupės vaikais (5 balai);
- 38,3 proc. apklaustųjų teigė, kad turimos informacijos kiekis leidžia suvokti kas yra rizikos grupės vaikai, gebu paaiškinti ir kitiems kolegoms, kas yra rizikos grupės vaikai (4balai).

3,2 proc. respondentų savo nuomonės nepareiškė.

**Atvirų klausimų trečio konstrukto (C) – dalyvavimo patirtis sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai analizė.**

Respondentai pateikė savo nuomonę apie asmeninę patirtį, dalyvaujant sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai. Taip pat įvardijami kompetencijų tobulinimo būdai, kurių dėka dalyvavimas taptų efektyvesnis ir gerėtų darbo kokybė sprendžiant rizikos grupės vaikų sukeltas problemines situacijas. Respondentai atsakinėjo į šiuos pateiktus klausimus: Kodėl dalyvaujate/nedalyvaujate sprendžiant problemines situacijas sukeltas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai? Koks kompetencijų būdas Jums atrodo efektyviausias, kuris efektyviau padėtų darbuotojams spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai? Galite sugalvoti kelis. Pateikiami tik iliustruojantys teiginiai, visi teiginiai pateikti 2 priede.

5 lentelė

Kategorija	Subkategorija	Teiginių skaičius	Iliustruojantys teiginiai
Bendrojo ugdymo mokyklos personalo dalyvavimą/nedalyvavimą tobulinant kompetencijas darbui su rizikos grupės vaikais įtakojantys veiksniai ir būdai lemiantys kokybišką dalyvavimą sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų	Dalyvavimą įtakojantys veiksniai sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų	55	„dalyvauju retai, tik tais atvejais, jei tie vaikai yra mano auklėtiniai arba kviečiama, kai reikia aptarti vaiko elgesį vaiko gerovės komisijoje“ „dalyvauju kaip klasės auklėtojas, jeigu situacija liečia mano klasės mokinius“ „dalyvauju todėl, kad tai įeina į mano pareigas; todėl, kad man svarbi psichologinė ir socialinė mokinių būseną, savijauta; todėl, kad esu savo mokyklos patriotė“...
	Kompetencijų tobulinimo būdai, gerinantys dalyvavimo kokybę sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų	45	„mokymasis iš kolegų. Seminarai iš dalies, jei tai yra daugiau praktiniai, o ne teoriniai“ „darbas komandinėje aplinkoje; visas mokyklos bendruomenės dalyvavimas sprendžiant problemas“ „gerosios darbo patirties sklaida (mokymasis iš kolegų), konkrečios probleminės situacijos sprendimas darbo grupėje, metodinės literatūros studijos (individualus darbas) ir įvairių strategijų taikymas“...
	Nedalyvavimą įtakojantys veiksniai sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų	16	„aš retai dalyvauju sprendžiant problemines situacijas. Dažniausiai informuojame socialinį pedagogą apie nusižengusius vaikus“ „tai neįeina į mano pareigas“ „retai tenka susidurti su rizikos grupės vaikais, šį darbą daugiau dirbą kiti darbuotojai“ „atliekant mano pareigas, asmeniškai netenka susidurti su rizikos grupės mokiniais. Nors mano aplinkoje yra buvę ir situacijų su piktais vaikais“...
		Iš viso	116

Išanalizavus pateiktus duomenis paaiškėjo, kad respondentų dalyvavimą siekiant darbo su rizikos grupės vaikais, įtakoja įvairios grupės esančios mokyklos bendruomenėje (pvz., vaiko gerovės komisija):

*„dalyvauju retai, tik tais atvejais, jei tie vaikai yra mano auklėtiniai arba kviečiama, kai reikia aptarti vaiko elgesį vaiko gerovės komisijoje“.* Taip pat akcentuojama tai, kad darbas su rizikos grupės vaikais yra pareigos dalis, dėl to atsisakyti dalyvavimo ugdant rizikos grupės vaikus nebūtų aktualu: *„dalyvauju todėl, kad tai įeina į mano pareigas; todėl, kad man svarbi psichologinė ir socialinė mokinių būsena, savijauta; todėl, kad esu savo mokyklos patriotė“.*

Gerinant darbo kokybę su rizikos grupės vaikais, tam, kad dalyvavimas taptų kokybiškesnis, respondentai pateikė jiems priimtinausius tobulinimo būdus. Akcentuojamas patirtinis mokymasis: *„mokymasis iš kolegų. Seminarai iš dalies, jei tai yra daugiau praktiniai, o ne teoriniai“.* Taip pat tobulinant kompetencijas labai svarbu dirbti komandinėje aplinkoje: *„darbas komandinėje aplinkoje; visas mokyklos bendruomenės dalyvavimas sprendžiant problemas“.* Įvairios literatūros studijavimas gerins gebėjimus dirbti su rizikos grupės vaikais: *„gerosios darbo patirties sklaida (mokymasis iš kolegų), konkrečios probleminės situacijos sprendimas darbo grupėje, metodinės literatūros studijos (individualus darbas) ir įvairių strategijų taikymas“.*

Dirbant su rizikos grupės vaikais, ne visuomet bendrojo ugdymo mokyklos personalo nariai dalyvauja tobulinimo kursuose, kurių dėka dalyvavimas sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų taptų kokybiškesnis. Pagrindinės priežastys, kurios lemia nedalyvavimą, tai jog rizikos grupės vaikai nepriklauso jų pareigoms: *„tai neįeina į mano pareigas“.* Kaip atsisakymą tobulinti kompetencijas, respondentai pagrindžia, jog darbas su rizikos grupės vaikais priklauso, kitiems bendrojo ugdymo mokyklos personalo nariams: *„aš retai dalyvauju sprendžiant problemines situacijas. Dažniausiai informuoju socialinį pedagogą apie nusižengusius vaikus“.*




*Apibendrinant šią dalį galima teigti, kad dalyvavimo kokybę gerina sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai, mokymasis iš kolegų patirties – patirtinis mokymasis. Būtent suaugusiems besimokant teorijos ir praktikos yra akcentuojama patirties sklaida (Juozaitis, 2008). Tik nuolat besimokantis asmuo bus naudingas savo įstaigai ir visuomenei. Ir toks žmogus visada ras savo vietą darbovietėje ir aplinkoje (Sakalas, 2001). Taip pat, bendrojo ugdymo mokyklos personalo nariai, kurie nedalyvauja sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai, prieštarauja visuotinės kokybės (VKV) principui, jog kokybė, tai kiekvieno organizacijos nario atsakomybė ir rūpestis (Bukantaitė, Mikutavičienė, Šlentnerienė ir kt., 2008).*

### **3.3. Mokyklos personalo darbo su rizikos grupės mokiniais tyrimo tarpusavio ryšių pagrindimas**

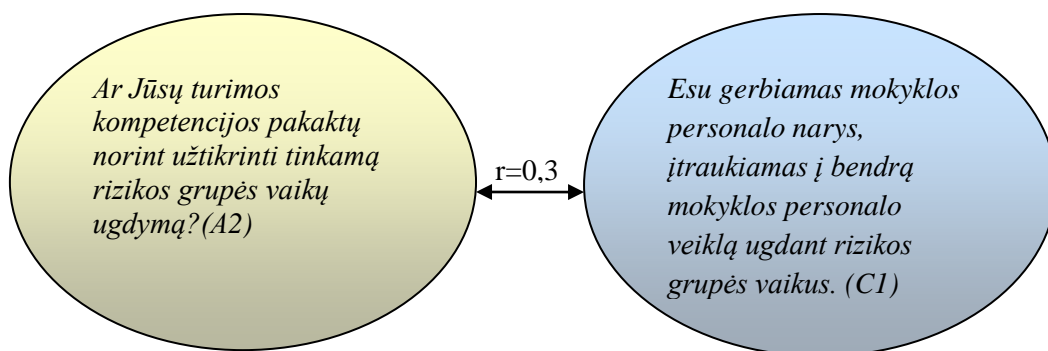
Siekiant išsiaiškinti mokyklos personalo darbo su rizikos grupės mokiniais kokybinius aspektus, svarbu įvertinti tarpusavio ryšius tarp atskirų komponentų (t.y. modelyje išskirtų konstruktyvų: personalo bendradarbiavimas, personalo kompetencijos, dalyvavimo patirtis sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai).

Šiame skyriuje bus konstatuojami tie konstrukto komponentų tarpusavio ryšiai, kurie yra patikimi ( $p > 0,05$ ).

Tyrimo konstrukto komponentų tarpusavio ryšius išryškinsime juos iliustruojant atskiromis spalvomis. Jų reikšmės:

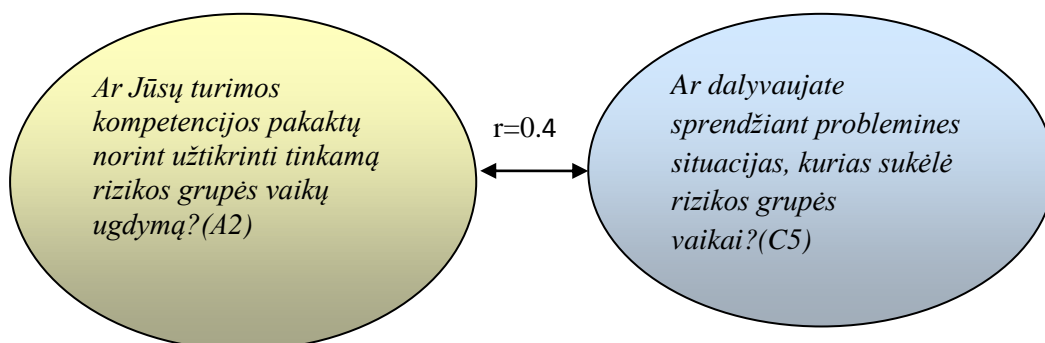
-  Konstruktas: Personalo kompetencijos
-  Konstruktas: Dalyvavimo patirtis
-  Konstruktas: Personalo bendradarbiavimas

**Personalo kompetencijų pakankamumas ir pagarba.** Jeigu mokyklos personalo nariams pakanka kompetencijų atlikti savo profesines pareigas sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai, tokių būdų jie yra gerbiami kitų personalų narių ir yra įtraukiami į bendrą mokyklos personalo veiklą ugdant rizikos grupės vaikus ( $r=0,3$ ) (11 paveikslas).



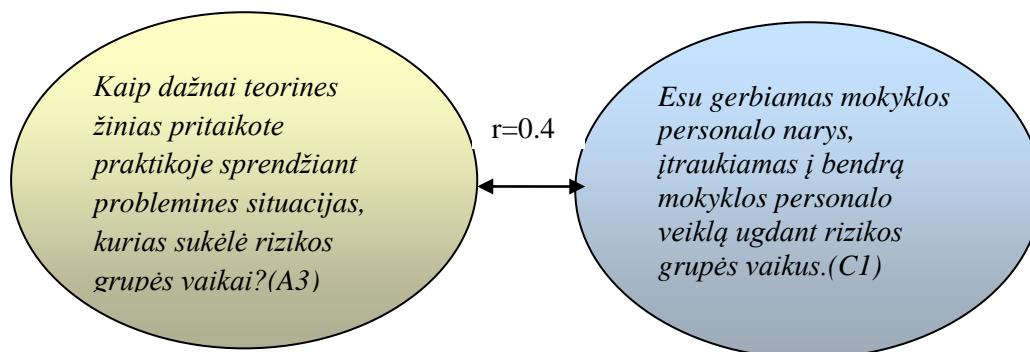
11 pav. **Personalo kompetencijų pakankamumas ir pagarba** N=154

**Kompetencijų pakankamumas ir aktyvus dalyvavimas.** Jeigu mokyklos personalo nariams pakanka kompetencijų užtikrinti rizikos grupės vaikų ugdymą, tai tada jie dalyvauja ir sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai ( $r=0,4$ ) (12 paveikslas).



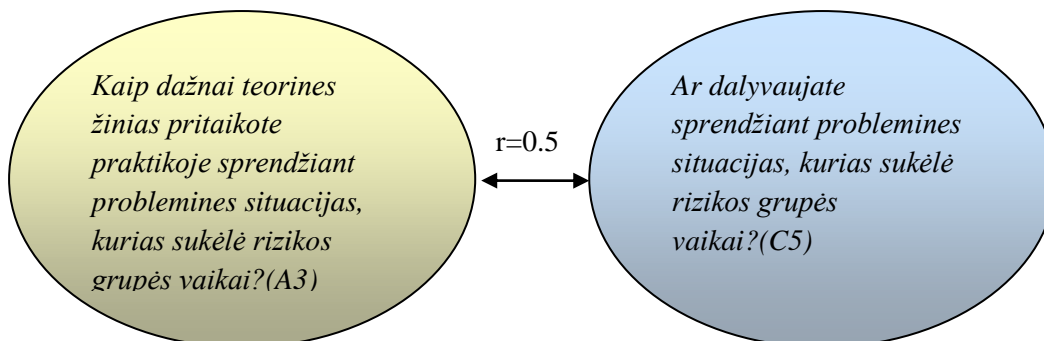
12 pav. **Kompetencijų pakankamumas ir aktyvus dalyvavimas** N=154

**Teorinių žinių pritaikomumas ir įtraukimas į bendrą veiklą.** Jeigu mokyklos personalo nariai pritaiko teorines žinias sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai, tai tada jie yra gerbiami kolegų ir įtraukiami į bendrą veiklą dirbant su rizikos grupės vaikais ( $r=0.4$ ) (13 paveikslas).



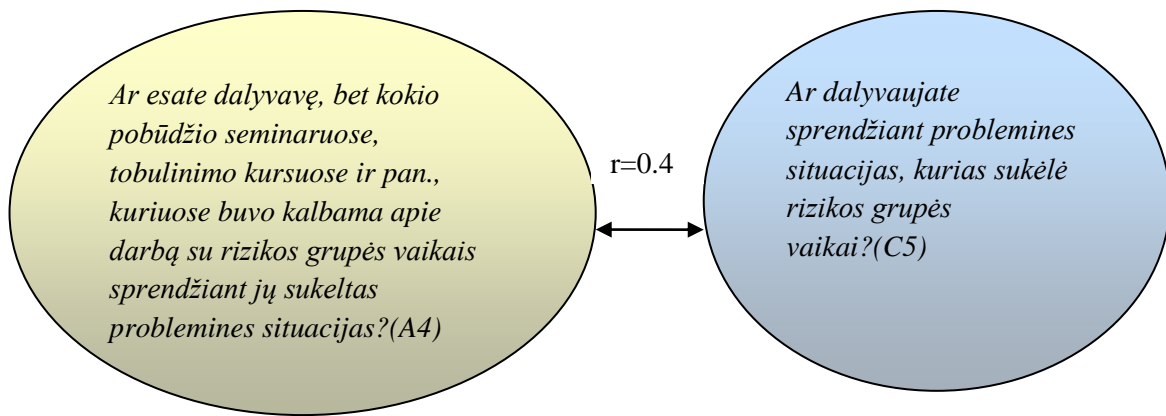
13 pav. Teorinių žinių pritaikomumas ir įtraukimas į bendrą veiklą N=154

**Teorinių žinių pritaikomumas ir dalyvavimas.** Jeigu mokyklos personalo nariai pritaiko teorines žinias sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai, tai jie dalyvauja sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų ( $r=0.5$ ) (14 paveikslas).



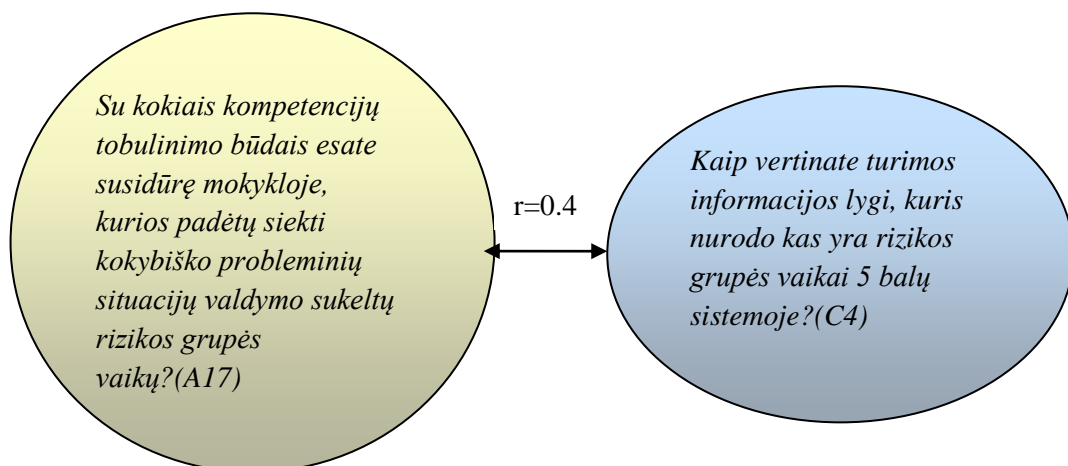
14 pav. Teorinių žinių pritaikomumas ir dalyvavimas N=154

**Kompetencijų tobulinimas ir dalyvavimas.** Jeigu mokyklos personalo nariai yra dalyvavę tobulinimo seminaruose, kuriuose buvo kalbama apie rizikos grupės vaikus, kurie sukėlė problemines situacijas, tai tada jie dalyvauja sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai ( $r=0.4$ ) (15 paveikslas).



15 pav. **Kompetencijų tobulinimas ir dalyvavimas** N=154

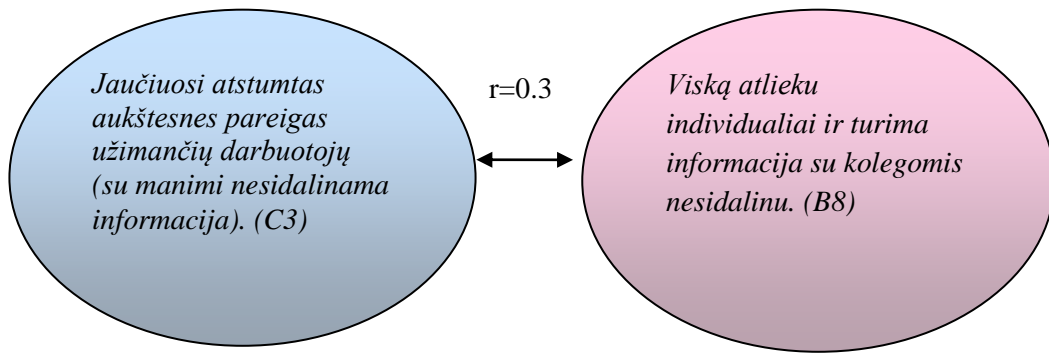
**Kompetencijų tobulinimas ir suvokimas rizikos grupių vaikų.** Jeigu mokyklos personalo nariai yra susidūrę su kompetencijų tobulinimo mokykloje (mokosi iš kolegų – patirtinis mokymasis), tai tada jie geba suprasti kas yra rizikos grupės vaikai, jiems pakanka informacijos ir kitiems paaiškinti kas yra rizikos grupės vaikai ( $r=0.4$ ) (16 paveikslas).



16 pav. **Kompetencijų tobulinimas ir suvokimas rizikos grupių vaikų** N=154

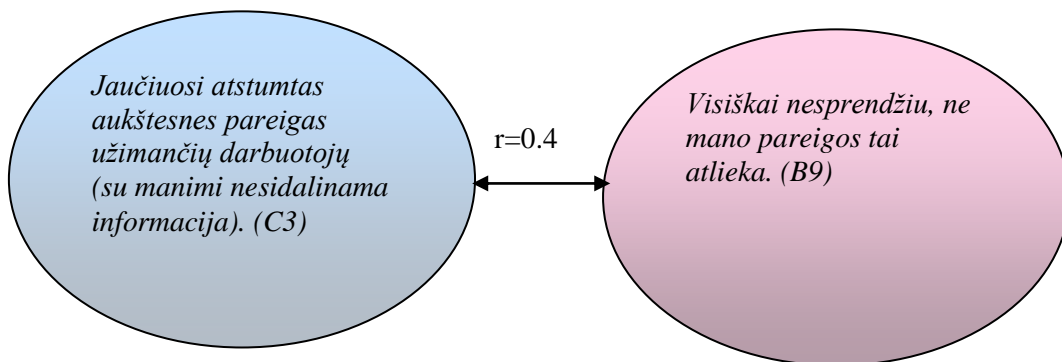
**Personalo tolerancija ir žinių pasidalijimas.** Dirbant su rizikos grupės vaikais yra atstumiami aukštesnes pareigas užimančių darbuotojų tie, kurie yra linkę viską atlikti individualiai ir nesidalinti informacija apie rizikos grupės vaikų sukeltas problemines situacijas su kitais bendrojo ugdymo mokyklos personalo nariais ( $r=0.3$ ) (16 paveikslas).





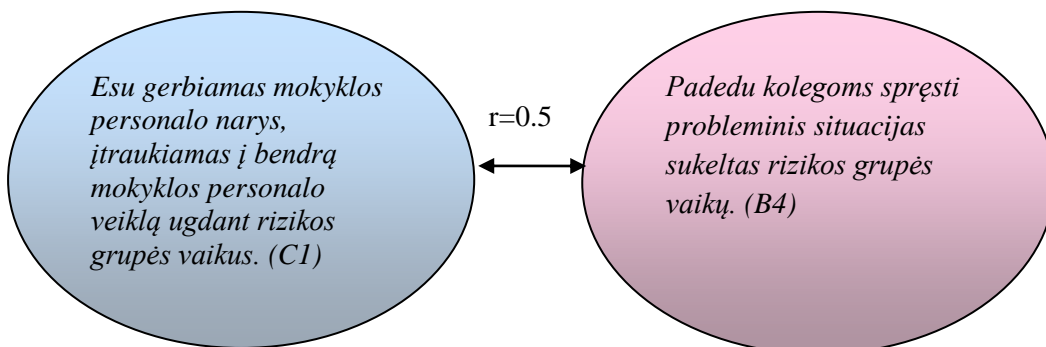
17 pav. **Personalo tolerancija ir žinių pasidalijimas** N=154

**Personalo tolerancija ir dalyvavimas.** Taip pat verta paminėti, kad jeigu bendrojo ugdymo mokyklos personalo narys yra atstumtas aukštesnes pareigas užimančių kolegų, tai tokio bendradarbiavimo pasekmių priežastis yra ta, jog jis pats visiškai nesprendžia probleminių situacijų, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai ( $r=0.4$ ) (18 paveikslas).



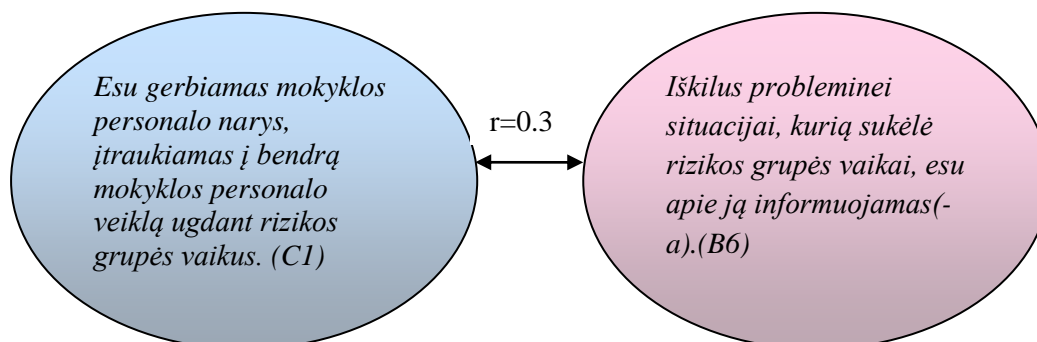
18 pav. **Personalo tolerancija ir dalyvavimas** N=154

**Personalo pagarba ir tarpusavio pagalba.** Dirbant su rizikos grupės vaikais bendrojo ugdymo mokykloje, kai personalo narys yra gerbiamas savo kolegų ir įtraukiamas į bendrą veiklą sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai, tai tada ir jis padeda kolegoms spręsti identiškąs problemines situacijas ( $r=0.5$ ) (19 paveikslas).



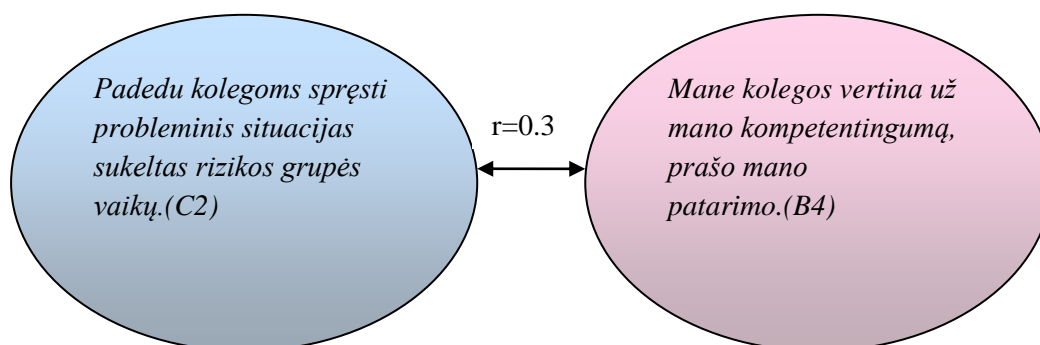
19 pav. **Personalo pagarba ir tarpusavio pagalba** N=154

**Personalo pagarba ir informacijos sklaida.** Jeigu bendrojo ugdymo mokyklos personalo narys yra gerbiamas tarp personalų narių ir yra įtraukiamas į bendrą veiklą ugdant rizikos grupės vaikus, tokiu atveju vyksta informacijos sklaida tarp personalo narių. Iškilus probleminei situacijai, kurią sukėlė rizikos grupės mokiniai apie tai yra informuojami tie personalo nariai, kurie yra gerbiami savo kolegų ( $r=0.3$ ) (20 paveikslas).



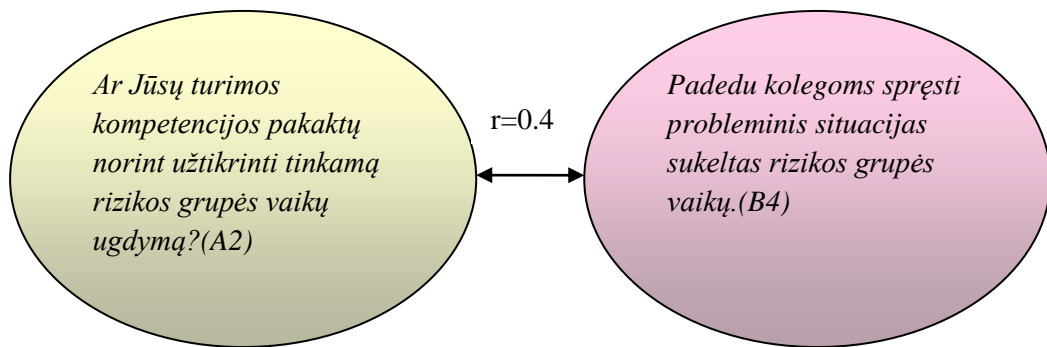
20 pav. **Personalo pagarba ir informacijos sklaida** N=154

**Tarpusavio pagalba ir kompetencijų vertinimas.** Labai svarbus akcentas yra tai, kad jeigu darbuotojas yra vertinamas už savo kompetentingumą ir kolegos jo prašo patarimo, tai jis padeda kolegoms spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai ( $r=0.3$ ) (21 paveikslas).



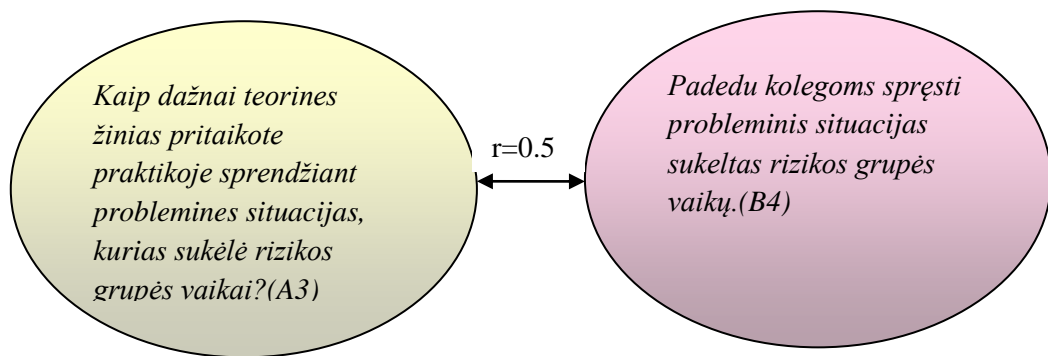
21 pav. **Tarpusavio pagalba ir kompetencijų vertinimas** N=154

**Tarpusavio pagalba ir kompetencijų pakankamumas.** Jeigu mokyklos personalo nariams pakanka kompetencijų spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai, tai tada jie padeda kolegoms spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai ( $r=0,4$ ) (21 paveikslas).



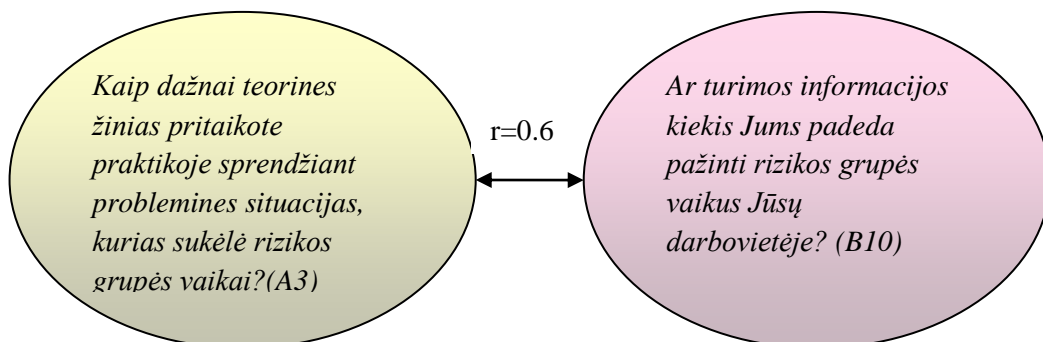
22 pav. Tarpusavio pagalba ir kompetencijų pakankamumas N=154

**Teorinių žinių pritaikomumas ir pagalba kolegoms.** Jeigu mokyklos personalo nariai pritaiko teorines žinias sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai, tai tokiu atveju vyksta bendradarbiavimas tarp kolegų ir jie padeda vieni kitiems spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų ( $r=0.5$ ) (23 paveikslas).



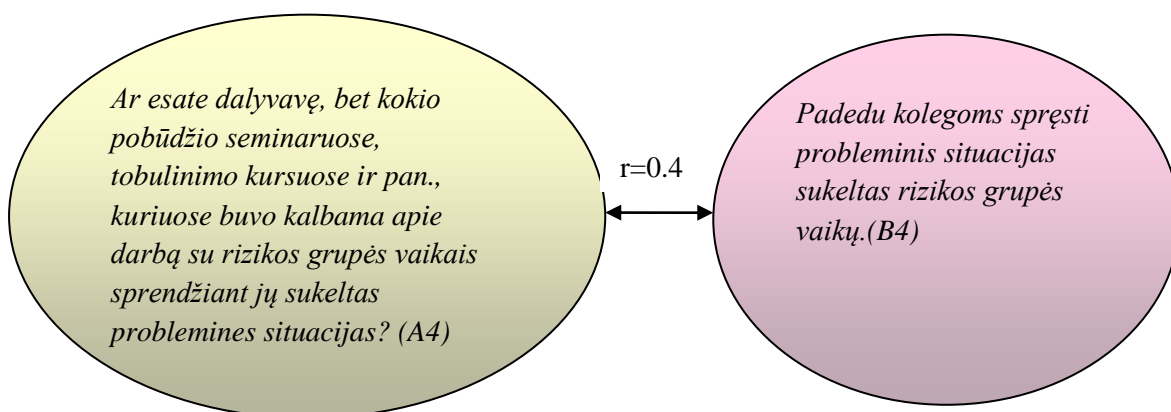
23 pav. Teorinių žinių pritaikomumas ir pagalba kolegoms N=154

**Teorinių žinių pritaikomumas ir informacijos kiekis.** Jeigu mokyklos personalo nariai pritaiko teorines žinias praktiškai sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai, tai jiems pakanka turimų teorinių žinių pažinti rizikos grupės mokinius savo darbovietėje ( $r=0.6$ ) (24 paveikslas).



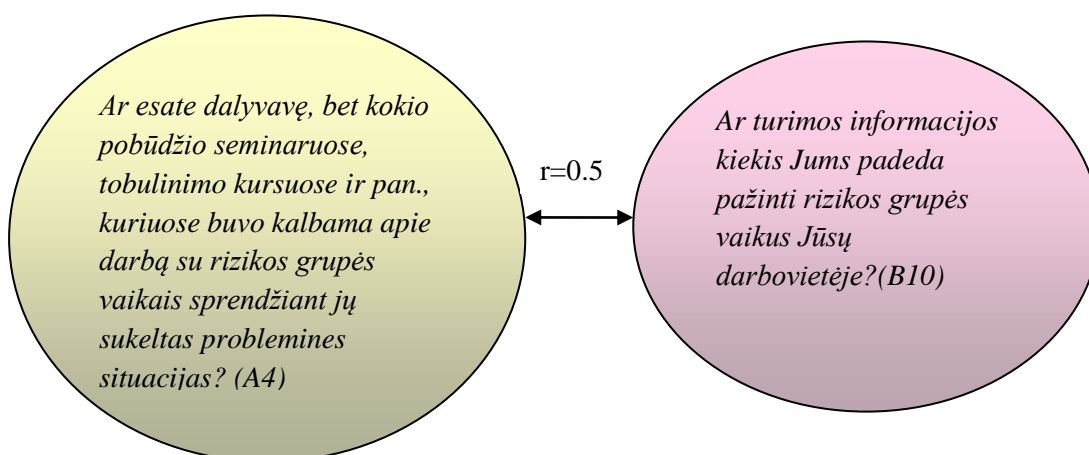
24 pav. Teorinių žinių pritaikomumas ir informacijos kiekis N=154

**Kompetencijų tobulinimas ir pagalba kolegoms.** Jeigu mokyklos personalo nariai dalyvauja įvairiuose tobulinimo seminaruose, kuriuose įgyja naujų kompetencijų, kurių dėka gerės darbo kokybė su rizikos grupės vaikais, tai tada jie kolegoms padeda spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų ( $r=0.4$ ) (25 paveikslas).



25 pav. **Kompetencijų tobulinimas ir pagalba kolegoms** N=154

**Kompetencijų tobulinimas ir rizikos vaikų pažinimas.** Jeigu mokyklos personalo nariai dalyvauja įvairiuose tobulinimo seminaruose, kuriuose įgyja naujų kompetencijų, kurių dėka gerės darbo kokybė su rizikos grupės vaikais, tokiu atveju jie turi pakankamai informacijos, kad atpažintų rizikos grupės vaikus savo mokykloje ( $r=0.5$ ) (26 paveikslas).



26 pav. **Kompetencijų tobulinimas ir rizikos vaikų pažinimas** N=154

Apibendrinus galima teigti, kad:

- Kompetencijų pakankamumas lemia pagarbą tarp personalo narių, dalyvavimą sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai. Taip pat jeigu personalui

pakanka kompetencijų, tai jie padeda savo kolegoms spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai;

- Jeigu mokyklos personalo nariai pritaiko teorines žinias sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai, tai tokiu atveju jie yra įtraukiami į bendrą veiklą ugdant rizikos grupės vaikus. Teorinių žinių pakankamumas lemia dalyvavimą ugdant rizikos grupės vaikus. Taip pat teorinių žinių apie rizikos grupės vaikus pritaikomumas praktiškai lemia tai, jog mokyklos personalas padeda kolegoms spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų;
- Jeigu mokyklos personalas dalyvauja tobulinimo kursuose, tai jis dalyvauja sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų, padeda personalo nariams spręsti problemines situacijas ir jiems pakanka informacijos pažinti rizikos grupės vaikus;
- Jeigu mokyklos personalo nariai yra atstumti aukštesnes pareigas užimančių darbuotojų, tai tada jie viską atlieka individualiai profesines pareigas arba visiškai nesprenžia probleminių situacijų, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai;
- Jeigu mokyklos personalo nariai yra gerbiami ir įtraukiami į bendrą veiklą dirbant su rizikos grupės vaikais, tai tada jie padeda kolegoms spręsti problemines situacijas ir taip pat apie sukeltas problemines situacijas yra informuojami savo kolegų.

## IŠVADOS

### *Išanalizavus teorinę literatūrą, galima teigti, kad:*

- Rizikos grupės vaikai šeimose patiria netinkamą auklėjimą, kuris paremtas smurtu, seksualine prievarta, psichologine prievarta. Patekus į ugdymo įstaigą mokinys gali susidurti su priešiška nusiteikusiu ugdytoju, kurio ugdymo metodai gali būti paremti įžeidinėjimais, abejingumu, bausmėmis. Tai sąlygoja, kad mokyklos personalas privalo tobulėti ir siekti naujų kompetencijų, kurios padėtų gerinti darbo kokybę sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų;
- Bendrojo ugdymo mokykla ugdytinį privalo paruošti savarankiškam gyvenimui. Viso ugdymo metu ugdytinis turi įgyti visas teigiamas savybes (tapti pilietiška, doroviškai asmenybe).
- Gerinant darbo kokybę su rizikos grupės vaikais yra aktualus vadovo indelis. Vadovas privalo gebėti motyvuoti mokyklos personalo narius siekti naujų kompetencijų, o taip pat ir privalo gebėti nukreipti tinkama linkme kolegas, kad įgytų naujų kompetencijų;
- Gerinant darbo kokybę su rizikos grupės vaikais yra svarbu įtraukti visą bendrojo ugdymo mokyklos personalą. Darbo su rizikos grupės vaikais nuolatinis kokybės gerinimas turi būti paremtas komandiniu darbu, nes dirbant komandose yra skatinamas bendradarbiavimas.

### *Išanalizavus empirinę darbo dalį galima teigti, kad*

Hipotezė pasitvirtino iš dalies, nes:

- Gerinant darbo kokybę su rizikos grupės vaikais nevyksta pilnavertis mokyklos personalo komandinis bendradarbiavimas, nes į komandinę veiklą yra įtraukiami daugiausiai pedagoginio personalo nariai ir administracijos nariai. Daug rečiau įtraukiami kiti personalo nariai (sargas, valytojas, darbininkas ir t.t.). Taip pat tie personalo nariai, kurie yra atstumiami ir neįtraukiami į bendrą veiklą, patys tampa uždari ir nepropaguoja komandinio darbo stiliaus, todėl ir nesprendžia probleminių situacijų, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai. Nors dauguma respondentų teigia, kad jiems yra svarbios komandinio darbo savybės;
- Bendradarbiavimą gerinant darbo kokybę su rizikos grupės vaikais lemia pakankamas informacijos kiekis, kuris apskritai leidžia suvokti kas yra rizikos grupės vaikai. Dalyvavimas tobulinimosi seminaruose sąlygoja pakankamą informacijos įgijimą.

Taip pat bendradarbiavimas vyksta siekiant kokybiško darbo su rizikos grupės vaikais tarp tų personalo narių, kurie yra gerbiami tarp kolegų.

- Mokyklos personalo nariams tik iš dalies pakanka atlikti savo profesines pareigas dirbant su rizikos grupės vaikais. Viena pagrindinių priežasčių dėl ko bendrojo ugdymo mokyklos personalo nariams ne visuomet pakanka kompetencijų užtikrinti kokybišką rizikos grupės vaikų ugdymą, tai yra per ne lyg retas dalyvavimas kompetencijų tobulinimo kursuose;
- Didžiausią įtaką siekti naujų kompetencijų, kurios padėtų gerinti darbo kokybę su rizikos grupės vaikai atlieka motyvuojantis vadovas, asmeninis indeles ugdant rizikos grupės vaikus. Dalyvavimas siekiant naujų kompetencijų sąlygoja efektyvesnį mokyklos personalo narių įsitraukimą į probleminių situacijų sprendimą sukeltų rizikos grupės vaikų;
- Pagrindiniai veiksniai sąlygojantys bendrojo ugdymo mokyklos personalo nusiteikimą prieš darbo su rizikos grupės vaikais kokybės gerinimą – tai įsitikinimas, jog naujų kompetencijų neprireiks ugdymo įstaigoje ir vengimas prisiimti atsakomybę. Jog darbas su rizikos grupės vaikais nėra jų tiesioginis darbas (jis priklauso kitiems darbuotojams).

## REKOMENDACIJOS

### **Bendrojo ugdymo mokykloms:**

1. Norint užtikrinti kokybišką rizikos grupės vaikų ugdymą būtina įtraukti visą bendrojo ugdymo mokyklos personalą, nepaisant to kokias pareigas jis užima įstaigoje;
2. Mokyklos personalo narius reiktų dažniau nukreipti dalyvauti tobulinimosi seminaruose. Mokyklos personalas dalyvavimo dažnumu nepasižymi, o tam poreikis yra. Tikėtina, kad dažnesnis kompetencijų tobulinimas padės gerinti darbo kokybę su rizikos grupės vaikais, o mokyklos personalo narių įsitraukimas į šia veiklą taps dažnesnis;
3. Siekiant mokyklos personalo narių bendradarbiavimo užtikrinant kokybės gerinimą dirbant su rizikos grupės vaikais, aukštesnes pareigas įstaigoje užimantiems darbuotojams nereiktų ignoruoti žemesnes pareigas užimančių darbuotojų ir juos įtraukti į bendrą veiklą gerinant darbo kokybę su rizikos grupės vaikais;
4. Siekiant, kad mokyklos personalas bendradarbiautų gerinant darbo kokybę su rizikos grupės vaikais, kiekvienas mokyklos bendruomenės narys privalo būti motyvuojamas, skatinamas. Akcentuojant vadovo indelį į darbuotojų motyvavimą.



## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Abromaitienė L. (2012). *Delinkventinio elgesio pedagogika*. Kaunas.
2. Augienė D., Bakanauskienė I., Fokienė A. ir kt. (2008). *Personalo konsultavimas ir mokymo organizavimas*. Kaunas.
3. Babin M. Anna (2012). *Helping At – Risk Children Succeed in School: There's No Such Thing as Too Early*. Houston.
4. Barkauskaitė M., Gaigalienė M., Vasiliauskas R. (2004). *Nesėkmingo mokinių mokymosi priežasčių tyrimo teoriniai ir empiriniai aspektai*. Vilnius.
5. Bartkus E.V., Milius P.B., Žekevičienė A. (2011). *Organizacijų vadybos pagrindai*. Šiauliai.
6. Beresnevičienė D. (1995). *Nuolatinis mokymasis Lietuvoje*. Psichologiniai pagrindai. Vilnius.
7. Bukanaitė D., Mikutavičienė I., Šlėntnerienė V., Valiuškevičiūtė A. (2008). *Švietimo organizacijų kokybės vadyba*. Kaunas.
8. Bühl A., Zöfel P., (1996). *SPSS für Windows Version 6.1*.
9. Didžiokienė A., Žemaitienė N. (2005). *Smurtą patiriančių rizikos grupės vaikų psichologinė savijauta*. Kaunas.
10. Dobranskienė R. (2002). *Mokyklos bendruomenės vadyba. Monografija*. Šilutė.
11. Heusman Rowell L., Eron Leonard D., Lefkowitz Monroe M., Walder Leopold O. (1984). *Stability of Aggression Over Time and Generations*. Chicago.
12. Ignatovičienė S., Žukauskienė R. (1999). *Rizikos grupės vaikai*. Šiauliai.
13. Jenkins J. (1997). *Šių laikų dorovinės problemos*. Vilnius.
14. Juozaitienė L. (2003). *Verslo ir vadybos įvadas*. Šiauliai.
15. Juozaitis A. M. (2008). *Andragogų praktikų neformaliojo mokymosi modelis: monografija*. Vilnius.
16. Kardelis K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai.
17. Keenan K., Loeber R., Petechuk D. ir kt. (2003). *Risk and Protective Factors of Child Delinquency*.
18. Lakis J., Ignatavičius S., Poklad T. ir kt. (1996). *Mokyklos bendruomenė*. Vilnius.
19. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas.
20. Leliūgienė I. (2003). *Socialinė pedagogika*. Kaunas.
21. Leonavičienė T., (2007). *SPSS programų paketo taikymas statistiniuose tyrimuose*. Vilnius.
22. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija. (2006). *Lietuvos švietimas skaičiais 2006*. Vilnius.
23. Lipinskienė D. (2012). *Motyvuojanti atlygio sistema*. Kaunas.

24. Malinauskas R. (2011). *Rizikos grupių vaikų socialiniai įgūdžiai. Monografija*. Kaunas.
25. Malinauskas R., Malinauskienė V., Šniras Š. (2008). *Rizikos grupės vaikų socialiniai įgūdžiai ir vidinė darna*. Kaunas.
26. Mečkauskienė R. (2008). *Šiuolaikinės mokyklos valdymas*. Vilnius.
27. Mikulis J. (2007). *Pažangūs vadybos principai. Visuotinė kokybės vadyba*. Vilnius.
28. Misiukonis T. (2013). *Koučingo technikos*. Vilnius.
29. Endriulaitienė A., Raižienė S. (2007). *Organizacijos psichologija: komandų formavimo principai: metodinė priemonė*. Kaunas.
30. *Rizikos grupės vaikai šiandien* (2002). Šiauliai.
31. Sakalas A. (2001). *Personalo vadyba*. Kaunas.
32. Skunčikienė S., Ulmytė S. (2002). *Investicija į žmogiškąjį kapitalą*. Šiauliai.
33. Sruoga V., Jokubaitienė B. (2002). *Emocinė, fizinė ir seksualinė prievarta prieš vaikus*. Vilnius.
34. *Socialinių paslaugų įstatymas*, Vilnius, 2006 sausio 19 d. Nr. X-493 // Valstybės žinios, 2006 02 11. Nr. 17-589, 2 straipsnis.
35. Švietimo ir mokslo ministerija. (2002). *Bendrojo lavinimo mokyklos vidaus audito metodika I dalis*. Vilnius.
36. Vidrinskaitė S. (2004). *Asmenų lygybės principas: lygiateisškumas ir lygios galimybės*. Vilnius.
37. Vijeikienė V., Vijeikis J. (2000). *Komandinio darbo pagrindai*. Vilnius.
38. Želvys R. (2001). *Švietimo vadybos pagrindai*. Vilnius.
39. Žukauskienė R. (1996). *Raidos psichologija*. Vilnius.
40. Želvys R. (2003). *Švietimo organizacijų vadyba*. Vilnius.
41. *Kontrolieriai pasigedo dėmesio vaikams* [interaktyvus]. Lietuva, 2013 [žiūrėta 2013-08-09]. <[http://www.respublika.lt/lt/naujienos/lietuva/kitos\\_lietuvos\\_zinios/kontrolieriai\\_pasigedo\\_demesio\\_vaikams/](http://www.respublika.lt/lt/naujienos/lietuva/kitos_lietuvos_zinios/kontrolieriai_pasigedo_demesio_vaikams/)>.
42. Raag I. *The Class* [interaktyvus]. Estija, 2007 [žiūrėta 2013-03-15]. <<http://ziurim.lt/filmas/4432-klase-the-class>>.
43. Richmond T. Cops: Wisconsin High School Student Has Taken 23 Students, 1 Teacher Hostage. *The Huffington Post* [interaktyvus]. USA, 2010 [žiūrėta 2013-03-05]. <[http://www.huffingtonpost.com/2010/11/29/marinette-high-school-student-hostage-situation\\_n\\_789536.html](http://www.huffingtonpost.com/2010/11/29/marinette-high-school-student-hostage-situation_n_789536.html)>.
44. Simonaitienė B. *Besimokančios organizacijos idėjos ir konceptualios nuostatos* [interaktyvus]. Kaunas, 2010 [žiūrėta 2013-03-07]. <[http://www.bmt.smm.lt/wp-content/uploads/2010/02/BO\\_idejos-ir-nuostatos.-B.-Simonaitiene.ppt](http://www.bmt.smm.lt/wp-content/uploads/2010/02/BO_idejos-ir-nuostatos.-B.-Simonaitiene.ppt)>.

45. Tamošiūnas T. (1999). *Projektų metodas ugdymo praktikoje*. Šiauliai.
46. Vileikienė E. (2002). *Rizikos grupės vaikų tyrimo rezultatų analizė*. Vilnius.
47. Žydžiūnaitė V., Rupšienė L., Bitinas B. (2008). *Kokybinių tyrimu metodologija*.

# **PRIEDAI**

## GERBIAMAS RESPONDENTE,

Aš esu Martynas Simonaitis, Šiaulių Universiteto, II kurso, Švietimo kokybės vadybos magistro studijų programos studentas. Atlieku tyrimą, kurio pagrindinis tikslas - teoriškai ir empiriškai pagrįsti mokyklos personalo darbo su rizikos grupės mokiniais kokybės gerinimo, tobulinant jų probleminių situacijų valdymo kompetencijas, galimybes. Jums pateikiama anketa, kurią sudaro uždaro ir atviro tipo klausimai. Pildydami anketą užtruksite ne ilgiau 30 minučių.

Kilus neišskumams galite kreiptis asmeniškai šiais kontaktais: mob. +3706 33 33437 arba elektroninių paštu martynas\_simonaitis@outlook.com.



**SVARBU!!!** Anketa yra anoniminė, todėl nei vardo, nei pavardės nurodyti nereikia. Niekas negalės žinoti, kas užpildė anketą. Prašau atsakyti į visus anketos klausimus.

**DĖMESIO!!!** Anketoje nėra „teisingų“ arba „neteisingų“ atsakymų. Jums tiesiog reikia išsirinkti ir pažymėti arba įrašyti tokį atsakymą, kuris tiksliausiai atspindi Jūsų nuomonę.

Jūsų pasirinktą atsakymą(-us) žymėkite „X“, o reikalingas vietas pabraukite „brūkšnio“ skiriamuoju ženklu.

**Pavyzdys kaip žymėti:**

- Ar žemė apvali?
  - Taip
  - Ne
  - Nežinau

## DĖKOJU UŽ DALYVAVIMĄ IR LINKIU SĖKMĖS!

➤ **Lytis:**

- Vyras
- Moteris

➤ **Gyvenamoji vieta:**

- Miestas
- Miestelis
- Kaimas
- Kita  
(įrašykite).....  
.....

➤ **Amžius metais:**

- 25>
- 25-35
- 36-45
- 46-55
- 55<

➤ **Mokyklos tipas:**

- Pradinė
- Progimnazija
- Pagrindinė
- Vidurinė
- Gimnazija

➤ **Darbo patirtis bendrojo ugdymo mokykloje metais:**

- 5>
- 5-10
- 11-15
- 16-20
- 20<

➤ **Ar Jūsų manymu Jums pakanka kompetencijų (įgūdžių) atliktų Jūsų profesines pareigas darbovietėje?**

- Taip, visiškai užtenka
- Taip, iš dalies užtenka
- Nežinau
- Ne

➤ **Ar Jūsų turimos kompetencijos pakaktų norint užtikrinti tinkamą rizikos grupės vaikų ugdymą?**

- Visiškai pakaktų
- Iš dalies pakaktų
- Visiškai nepakaktų
- Neturiu nuomonės

➤ **Ar Jūs esate komandinio darbo šalininkas(-ė)?**

- Taip
- Nežinau
- Ne

<b>Kokios Jūsų užimamos pareigos darbovietėje (pažymėti X)?</b>	<b>X</b>
Direktorius	
Pavadootojas ugdymui	
Pavadootojas ūkiui	
Pavadootojas administracijai	
Mokytojas	
Logopedas	
Socialinis pedagogas	
Specialusis pedagogas	
Buhalteris	
Valytojas	
Darbininkas	
Inžinierius kompiuterininkas	
Virėjas	
Sekretorius	
Bufetininkas	
Raštinės vedėjas	
Valgyklos vedėjas	
Sargas	
Indų plovėjas	
Kita (įrašykite vietoj X)	

➤ **Ar Jums svarbūs mokyklos personalo narių komandinio darbo gebėjimai?**

- Taip
- Nežinau
- Ne

➤ **Su kuriais personalo nariais Jūs dirbate komandose? Pabraukite Jums priimtina variantą arba nurodykite savo!**

Direktorius, pavadootojas ugdymui, pavadootojas ūkiui, pavadootojas administracijai, mokytojas, logopedas, socialinis pedagogas, specialusis pedagogas, buhalteris, valytojas, darbininkas, inžinierius kompiuterininkas, virėjas, sekretorius, bufetininkas, raštinės vedėjas, valgyklos vedėjas, sargas, indų plovėjas.

Kita.....

- **Kaip vertinate savo poziciją mokykloje kaip specialisto, kitų mokyklos darbuotojų kontekste, dirbant su rizikos grupės vaikais?**

<b>Jums tinkamą atsakymą žymėkite „X“</b>	<b>Taip, visada</b>	<b>Taip, kartais</b>	<b>Niekada</b>	<b>Neturiu nuomonės</b>
Esu gerbiamas mokyklos personalo narys, įtraukiamas į bendrą mokyklos personalo veiklą ugdant rizikos grupės vaikus				
Mane kolegos vertina už mano kompetentingumą, prašo mano patarimo				
Jaučiuosi atstumtas aukštesnes pareigas užimančių darbuotojų (su manimi nesidalinama informacija)				
Kita (įrašykite ir pažymėkite)				

- **Kaip dažnai bendradarbiaujate su mokyklos personalu sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai?**

<b>Jums tinkamą atsakymą žymėkite „X“</b>	<b>Visada</b>	<b>Dažnai</b>	<b>Kartais</b>	<b>Retai</b>	<b>Niekada</b>
Padedu kolegoms spręsti probleminis situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų					
Man padeda spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų					
Iškilus probleminei situacijai, kurią sukėlė rizikos grupės vaikai, esu apie ją informuojamas(-a)					
Informuoju kolegas apie problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai					
Viską atlieku individualiai ir turima informacija su kolegomis nesidalinu					
Visiškai nesprenžiu, ne mano pareigos tai atlieka					

- **Kaip vertinate turimos informacijos lygį, kuris nurodo kas yra rizikos grupės vaikai 5 balų sistemoje?**
- 1 – neturiu informacijos ir negaliu suvokti kas yra rizikos grupės vaikai.
  - 2 – turimos informacijos kiekis leidžia minimaliai suvokti kas yra rizikos grupės vaikai.
  - 3 – turimos informacijos kiekis leidžia suvokti kas yra rizikos grupės vaikai.
  - 4 – turimos informacijos kiekis leidžia suvokti kas yra rizikos grupės vaikai, gebu paaiškinti ir kitiems kolegoms, kas yra rizikos grupės vaikai.
  - 5 – turimos informacijos kiekis leidžia suvokti kas yra rizikos grupės vaikai, gebu suprasti mokslinėje literatūroje sąvokas susijusias su rizikos grupės vaikais.

➤ *Ar turimos informacijos kiekis Jums padeda pažinti rizikos grupės vaikus Jūsų darbovietėje?*

- Taip, visada padeda
- Taip, kartais padeda
- Nei padeda, nei nepadeda
- Niekada nepadeda

➤ *Kaip dažnai teorines žinias pritaikote praktikoje sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai?*

- Visada pritaikau
- Kartais pritaikau
- Nei pritaikai, nei nepritaikai
- Niekada nepritaikau

➤ *Ar dalyvaujate sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai?*

- Taip, dalyvauju dažnai
- Taip, dalyvauju retai
- Nedalyvauju

➤ *Kodėl dalyvaujate/nedalyvaujate sprendžiant problemines situacijas sukeltas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai?*

.....

➤ *Ar esate dalyvavę, bet kokio pobūdžio seminaruose, tobulinimo kursuose ir pan., kuriuose buvo kalbama apie darbą su rizikos grupės vaikais sprendžiant jų sukeltas problemines situacijas?*

- Visada dalyvauju (nepraleidžiu nei vieno seminaro)
- Dažnai dalyvauju (kartą per mėnesį)
- Kartais dalyvauju (kartą per pusmetį)
- Retai dalyvauju (kartą per metus)
- Niekada nedalyvauju

➤ *Neturint pakankamai kompetencijų(gebėjimų) darbui su rizikos grupės vaikais ir esant galimybei, ar norėtumėte tobulėti ir įgyti naujų gebėjimų darbui su rizikos grupės vaikais?*

- Taip, norėčiau
- Nežinau
- Nenorėčiau

➤ *Kodėl?.....*

### **Šis klausimas tik mokyklos vadovui!**

➤ *Kaip vertinate mokyklos personalo norą tobulėti, siekti naujų kompetencijų, gerinant darbo kokybę su rizikos grupės vaikais?*

Jums tinkamą atsakymą žymėkite „X“	Teigiamai	Nežinau	Neigiamai
Iniciatyvą rodo administracinis personalas (pavduotojas ugdymui, ūkiui, administracijai).			
Iniciatyvą rodo įstaigos pedagoginis personalas (mokytojas, logopedas, socialinis pedagogas, specialusis pedagogas).			
Iniciatyvą rodo aplinkos darbuotojai (buhalteris, indų plovėjas, valytojas, darbininkas, inžinierius kompiuterininkas, virėjas, sargas, raštinės vedėjas, valgyklos vedėjas, bufetininkas, sekretorius ir t.t.).			



- *Ar Jūsų norą siekti naujų kompetencijų, tobulėti įtakoja kiti personalo nariai?*
    - Visada įtakoja
    - Kartais įtakoja (t.y. bent pusę atvejų, kai siekiau naujų kompetencijų įtakojo kiti personalo nariai)
    - Niekada
  
  - *Kokią įtaką kiti personalo nariai turi įtakodami Jūsų asmeninius siekius tobulėti?*
    - Teigiamą
    - Nežinau
    - Neigiamą
    - Kitų nuomonė man visiškai nerūpi
  
  - *Kaip ta įtaka pasireiškia?*
- 

- *Ar sutinkate, kad įgytos kompetencijos padėtų efektyviau spręsti problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų?*
  - Visiškai sutinku
  - Sutinku
  - Nei sutinku, nei nesutinku
  - Nesutinku
  - Visiškai nesutinku

**Sveikinu! Jūs jau artėjate link pabaigos. Taigi, dar šiek tiek susikaupimo ir po kelių minučių anketą baigsite pildyti.**

**Jums puikiai sekasi!**



- *Kaip vertinate savo asmeninį indėlį tobulinant savo kompetencijas?*
  - Teigiamai
  - Nežinau
  - Neigiamai

- ***Kas skatina siekti kompetencijų tobulinimo, kurio dėka darbo kokybė su rizikos grupės vaikais taptų efektyvesnė?***

Jums tinkamą atsakymą žymėkite „X“	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei nesutinku, nei sutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Motyvuojantis vadovas					
Konkurencija tarp personalo narių					
Mano efektyvesnė pagalba rizikos grupės vaikams sprendžiant problemines situacijas					
Siekis kokybiško rizikos grupės vaikų ugdymo proceso					
Karjeros galimybės įstaigoje					
Noras tapti pilnaverčiu mokyklos personalo nariu					
Asmeninis noras tobulėti					

- ***Su kokiais kompetencijų tobulinimo būdais esate susidūrę mokykloje, kurios padėtų siekti kokybiško probleminių situacijų valdymo sukeltų rizikos grupės vaikų?***

- Patirtinis mokymasis (mokymasis iš kolegų)
- Darbas komandinėje aplinkoje
- Koučingo (eng. *couching* – „koučingas“) – tai paprasta ir efektyvi metodika, kurios pagalba yra atskleidžiamas asmenybės vidinis kliento potencialas ir jam leidžia pradėti kurti savo ateitį nedelsiant) metodas taikymo mokymas
- Dalyvavimas įvairiuose seminaruose (pvz., Olweus ir kt.)
- Kita (įrašykite).....

- ***Koks kompetencijų būdas jums atrodo efektyviausias, kuris efektyviau padėtų darbuotojams spręsti problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai? Galite sugalvoti kelis.***
- .....

**Ačiū už Jūsų nuoširdžius atsakymus. Jūs atlikote labai reikšmingą darbą. Geros Jums dienos ir sėkmingo tobulėjimo profesinėje karjeroje. SĖKMĖS! ☺**

## 2 PRIEDAS. PIRMINĖ DUOMENŲ KATEGORIZACIJA

1 lentelė

### Bendrojo ugdymo mokyklos personalo narių įtaka tobulinant kompetencijas

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Bendrojo ugdymo mokyklos personalo narių įtaka tobulinant kompetencijas		<p>„skatinimu tapti geresniu darbuotoju“</p> <p>„bendravimu, informacijos pasidalijimu, skatinimu dalyvauti seminaruose“</p> <p>„skatinimu, siekti naujų karjeros galimybių, būti komandos lyderiu“</p> <p>„pataria, kad galiu siekti naujų kompetencijų, bet tai nesusiję su pedagogine veikla“</p> <p>„akivaizdžiai matėsi pakilusi darbuotojo kompetencijų. Tai skatina ir mane“</p> <p>„skatina neatsilikti nuo kitų personalo narių“</p> <p>„pataria įgyti naujų kompetencijų, kad neatsilikti profesionalumu nuo kitų kolegų“</p> <p>„motyvacija, skatinimu tobulėti“</p> <p>„įtakojimas nepasireiškia, tai mano asmeninis reikalas“</p> <p>„aplinkiniai mano asmeniniai veiklai nedaro“</p> <p>„man kitų įtaka nelabai aktuali“</p> <p>„įgyti naujų žinių, tobulinti save“</p> <p>„skatina tobulėti“</p> <p>„skatinimas noras augti žmogui kaip asmenybei“</p> <p>„didina motyvaciją tobulėti“</p> <p>„įgyti norimų kompetencijų“</p> <p>„skatinimu dalyvauti programose, projektuose“</p> <p>„įgyti reikiamų kompetencijų“</p> <p>„ragina eiti į seminarus“</p> <p>„žinių visada reikia“</p> <p>„sulaukiu pagalbos“</p> <p>„noras tobulėti yra didelė motyvacija“</p> <p>„teigia, kad man privalu būti kompetentinga, nes esu socialinė pedagogė“</p> <p>„pasiūlo kartu dalyvauti seminare“</p> <p>„sako, kad esu jauna ir turiu siekti kuo daugiau kompetencijų“</p>
	Iš viso 25	

2 lentelė

### Darbo su rizikos grupės vaikais įtaka tobulinant kompetencijas

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Darbo su rizikos grupės vaikais įtaka tobulinant kompetencijas		<p>„kad būčiau labiau savimi pasitikinti dirbant, bendraujant su tokiais vaikais“</p> <p>„tai padėtų efektyviau spręsti iškilusias problemas“</p> <p>„naujos kompetencijos padėtų gerinti savo darbo kokybę su vaikais“</p> <p>„dirbant su rizikos grupės vaikais norint kokybiško rezultato, kompetencijų tobulinimas būtinas“</p> <p>„norėčiau įgyti praktinių žinių, darbui su rizikos grupės vaikais“</p> <p>„kartais iškyta situacijų susijusių su rizikos grupės vaikais, tad visada naudinga turėti daugiau informacijos“</p> <p>„kad būtų lengviau išspręsti problemas“</p> <p>„kad turėčiau pakankamai kompetencijų darbui su rizikos grupės vaikais“</p> <p>„įgijus naujų gebėjimų galėčiau geriau padėti ir padėti kolegoms“</p> <p>„kaip padėti vaikams jų problemas išspręsti“</p> <p>„bendravimas su vaikais, noras jiems padėti“</p> <p>„žinočiau ir mokėčiau elgtis iškilus problemoms“</p> <p>„papildomos kompetencijos duotų tik teigiamos naudos darbe“</p> <p>„tai padėtų efektyviau ugdyti rizikos grupės vaikus“</p> <p>„manau būtų gerai gilinti žinias rizikos grupės vaikus galbūt galėčiau jiems padėti“</p> <p>„keičiasi rizikos vaikų elgesio formos“</p>
	Iš viso 16	

**Kolegų asmeninis indelis tobulinant gerąsias kompetencijas**

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Kolegų asmeninis indelis tobulinant gerąsias kompetencijas		<p>„pasidalina savo žiniomis patirtimi“</p> <p>„pokalbiuose, įvairių renginių metu, kolegų nuveikti darbai“</p> <p>„pataria, paskatina“</p> <p>„dalinimasis gerąja patirtimi, kvietimas dalyvauti seminaruose“</p> <p>„pasidalina savo nuomone apie seminarus, sudomina, pasako, kad verta dalyvauti, naudinga“</p> <p>„dirbame komandinį darbą“</p> <p>„dalinasi savo informacija, savo žiniomis, skatina tobulinti“</p> <p>„laiku pateikia informaciją, siūlo pasidomėti, paskaityti straipsnius, knygas“</p> <p>„asmeniniu pokalbiu, paskatinimu“</p> <p>„informuoja mane apie seminarus“</p> <p>„patarimais, pasiūlymais, pagalba“</p> <p>„su darbuotojais dažnai kalbamės, matome ko kam trūksta, todėl žinome ką patarti, tobulinant kompetencijas“</p> <p>„informuoja, pasidalina, dalyvaujame kaip komanda konferencijose“</p> <p>„jei personalo nariams rūpi, vadovui nerūpėti negali“</p>
	Iš viso 14	

**Asmeninis noras tobulėti**

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Asmeninis noras tobulėti		<p>„todėl, kad noriu darnios šalies darnių piliečių“</p> <p>„nes noriu tobulėti“</p> <p>„nes to man reikia“</p> <p>„už savo tobulėjimą esu atsakingas tik aš“</p> <p>„galbūt norėčiau dėl profesinių galimybių“</p> <p>„to reikia kiekvienam mokytojui“</p> <p>„manau darbuotojas turi būti universalus“</p> <p>„niekados neatsisakau galimybės tobulinti savo kompetencijas“</p> <p>„įgytos žinios pravers gyvenime“</p> <p>„žinių niekada nebus per daug“</p> <p>„noras tobulėti, daugiau sužinoti“</p> <p>„jei neturėčiau kompetencijų, reiktų jas įgyti“</p>
	Iš viso 12	

**Nusiteikimas prieš kompetencijų tobulinimą**

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Nusiteikimas prieš kompetencijų tobulinimą		<p>„mokykloje yra pastovi žmonių grupė, sprendžianti šias problemas. Pamokose pakanka turimų kompetencijų“</p> <p>„tai neįeina į mano pareigas“</p> <p>„neturiu nuomonės, nes galbūt nepadėtų siekti man karjeros“</p> <p>„nemanau, kad mano pareigos reikalauja naujų kompetencijų“</p> <p>„nemanau, kad man tai suteiktų asmeninės naudos“</p> <p>„nemanau, kad rasčiau tam laiko“</p> <p>„jau nebe laikas man tobulėti, dirbu 42 metus“</p>
5 lentelės tęsinį žr. kitame psl.		

**Nusiteikimas prieš kompetencijų tobulinimą**

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Nusiteikimas prieš kompetencijų tobulinimą		„mano asmeniniam darbui tai neturės įtakos“ „nemanau, kad tai siejasi su mano darbu“ „man tai nepravėrs ateityje“
	Iš viso 10	

6 lentelė

**Rizikos grupės vaikų kiekis**

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Rizikos grupės vaikų kiekis		„daugėja rizikos grupės vaikų“ „noriu įgyti daugiau žinių, nes tokių vaikų daugėja...“ „tokių vaikų esama nemažą“ „nes tokių vaikų didėja ir reikalinga žinias atnaujinti“ „tokių vaikų yra daug, reikia nuolat žinių“ „darbe praktiškai kiekvieną dieną tenka susidurti su rizikos grupės vaikais“ „nes vis daugiau tokių mokinių mokyklose“
	Iš viso 7	

7 lentelė

**Rizikos grupės vaikų pažinimas**

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Rizikos grupės vaikų pažinimas		„padėtų pažinti vaiko psichologiją“ „būtų įdomu pažinti rizikos grupės vaikus“
	Iš viso 2	

8 lentelė

**Išoriniai faktoriai**

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Išoriniai faktoriai		„pakitusi socialinė ekonominė situacija labai pakeitė vaikus – būtina daug mokytis, kad suvokti realybę tinkamai“
	Iš viso 1	

### Dalyvavimą įtakojantys veiksniai sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Dalyvavimą įtakojantys veiksniai sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų		<p>„nes taip reikia daryti“</p> <p>„darbo pobūdis“</p> <p>„man tai aktualu, kad panašūs atvejai nebesikartotų“</p> <p>„todėl, kad esu abejinga blogiui, smurtui ir suprantu, kad vaikai kenkia žmonėms“</p> <p>„mano pareiga rūpintis vaikais“</p> <p>„reikia išspręsti problemas, kad nesikartotų, kad suprastų ką negerai padarei“</p> <p>„dalyvauju vaiko gerovės komisijoje“</p> <p>„todėl, kad man svarbi mokykla, kurioje aš dirbu“</p> <p>„dalyvauju todėl, kad tai įeina į mano pareigas; todėl, kad man svarbi psichologinė ir socialinė mokinių būsena, savijauta; todėl, kad esu savo mokyklos patriotė“</p> <p>„nes manau, kad galiu padėti“</p> <p>„dalyvauju retai, tik tais atvejais, jei tie vaikai yra mano auklėtiniai arba kviečiama, kai reikia aptarti vaiko elgesį vaiko gerovės komisijoje“</p> <p>„todėl, kad būnu pakviesta į darbo grupę dalyvauti pokalbyje, susirinkime (vaiko gerovės komisijoje)“</p> <p>„dalyvauju kaip klasės auklėtojas, jeigu situacija liečia mano klasės mokinius“</p> <p>„būdama švietimo įstaigos narė, jaučiu pareigą tobulėti“</p> <p>„stengiuosi, kad klasės mokiniai būtų draugiški“</p> <p>„todėl, kad kartais dėl jų elgesio kenčia likusi klasės dalis“</p> <p>„jei tai susiję su mano mokiniais“</p> <p>„sprendžiu todėl, kad noriu, jog tokių situacijų mažėtų, kad mokiniai suprastų, kas yra negeras elgesys“</p> <p>„tai padeda geriau pažinti mokinių“</p> <p>„dalyvauju, kai problemines situacijas sukelia mano ugdomi vaikai“</p> <p>„tai neatsiejama ugdymo dalis“</p> <p>„todėl, kad esu mokyklos specialistas – psichologas“</p> <p>„mokykloje, pamokų metu ir pertraukų tenka susidurti su rizikos grupės vaikais, todėl jaučiu pareigą jiems padėti“</p> <p>„mano pareigos mane įpareigoja visada dalyvauti sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai. Aš jaučiuosi už juos atsakingas“</p> <p>„dalyvauju labai retai, nebent tai neišvengiama. Dažniausiai informuoju pedagogus apie problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai“</p> <p>„tokių vaikų yra mokykloje, o aš esu vaiko gerovės komisijos narė“</p> <p>„esu socialinis pedagogas“</p> <p>„kad suburti gerą klasės mikroklimatą“</p> <p>„kai esu įtrauktą į komandą tenka“</p> <p>„kol kas dirbu neilgai, todėl retai tenka susidurti su rizikos grupės vaikais. Ateityje noriai dalyvaučiau sprendžiant problemines situacijas, kurias sukėlė rizikos grupės vaikai“</p> <p>„nes tiesiogiai dirbu su šiais vaikais pamokų metu, man aktualu“</p> <p>„todėl, kad man tai rūpi“</p> <p>„jei iškyla problema, tai ir sprendžiu“</p> <p>„kad išsiaiškinti padėtį ir priimti sprendimą“</p> <p>„dalyvauju, jei pakviečia“</p> <p>„priklausau VGK, kuri sprendžia tokias problemas“</p> <p>„dalyvauju, nes mokykloje ir pamokoje turi būti tvarka, drausmė. Priešingu atveju – mokiniai bus nevaldomi“</p> <p>„dalyvauju, kai pakviečia, ar jei reikia problemą spręsti pačiai“</p> <p>„jaučiuosi atsakingas už jų sukeltas problemines situacijas, jaučiu pareigą jiems padėti“</p> <p>„noriu įgyti tinkamas kompetencijas...“</p> <p>„esu įstaigos vadovas ir manau, kad būtinai turiu dalyvauti sprendžiant problemines situacijas“</p>
8 lentelės tęsinį žr. kitame puslapyje		

**Dalyvavimą įtakojantys veiksniai sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų**

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Dalyvavimą įtakojantys veiksniai sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų		<p>„tai mano tiesioginis darbas“          „tai mano tiesioginė pareiga“          „man tai įdomu“          „problemas turiu spręsti“          „dalyvauju todėl, kad išsiaiškinti kas kaltas“          „nes sprendžiamos problemos gilėja ir sukelia dar daugiau problemų“          „nes reikia išspręsti problemą, kuri kilo mano klasėje“          „esu socialinis pedagogas, dirbu su rizikos grupės vaikais“          „man tai svarbu“          „esu klasės auklėtoja, mokytoja. Dirbu, mokau šiuos vaikus“          „toks mano darbas“          „pedagogai privalo mokykloje palaikyti tvarką, todėl privalau dalyvauti“          „tai mano kompetencija“          „tai mano auklėtiniai ir man tai svarbu“</p>
	Iš viso 55	

10 lentelė

**Kompetencijų tobulinimo būdai, gerinantys dalyvavimo kokybę sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų**

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Kompetencijų tobulinimo būdai, gerinantys dalyvavimo kokybę sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų		<p>„bendravimo ir bendradarbiavimo, mokinių pažinimo, profesinio tobulėjimo“          „patirtinis mokymasis, seminarai, asmeninė patirtis“          „mokymasis iš kolegų ir darbas komandinėje aplinkoje“          „darbas komandoje“          „kryptingi seminarai, darbo patirties dalijimasis“          „mokymasis iš kolegų, bendradarbiavimas su mokyklos bendruomenės nariais“          „pokalbis, diskusijos“          „teorinis praktinis seminaras“          „dalyvavimas seminaruose, mokymuose, nes tai paremta kvalifikuotų specialistų žiniomis“          „mokymasis iš kolegų. Seminarai iš dalies, jei tai yra daugiau praktiniai, o ne teoriniai“          „darbas komandinėje aplinkoje; visas mokyklos bendruomenės dalyvavimas sprendžiant problemas“          „gerosios darbo patirties sklaida (mokymasis iš kolegų), konkrečios probleminės situacijos sprendimas darbo grupėje, metodinės literatūros studijos (individualus darbas) ir įvairių strategijų taikymas“          „praktinis mokymasis“          „mano manymu komandinis darbas, pagalba iš administracijos“          „asmeninis noras tobulėti“          „dalyvavimas įvairiuose seminaruose patirtinsi mokymasis“          „komandinis darbas problemas sprendžiant kartu su tėvais“          „aš manau, kad darbas komandoje ir kursai aukštesiose mokyklose“          „konsultacijos su dėstytojais universitetuose“          „dalyvavimas seminaruose, dalijamasis gerąja patirtimi tarp kolegų“          „iš seminarų, iš kolegų patirties galiu mokytis“          „patirtis iš kolegų, dalyvavimas seminaruose“</p>
9 lentelės tęsinį žr. kitame psl.		

**Kompetencijų tobulinimo būdai, gerinantys dalyvavimo kokybę sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų**

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Kompetencijų tobulinimo būdai, gerinantys dalyvavimo kokybę sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų		<p>„patirtinsi mokymasis, naujos studijų programos baigimas universitete arba kolegijoje“</p> <p>„manau veiksmingas darbas komandinėje aplinkoje, ne mažiau svarbus patirtinis mokymasis“</p> <p>„aš manau, kad efektyviausias būdas – komandinis darbas“</p> <p>„patirtinis mokymasis, Koučingo“</p> <p>„aš manau, kad geriausias būdas tobulėti – savęs skatinimas“</p> <p>„manau, kad svarbiausia yra dirbti komandoje ir problemas spręsti kartu“</p> <p>„asmeninis mokymasis iš konkrečių atvejų“</p> <p>„mano nuomone nėra tokio būdo. Šeima turi daug prisidėti prie savo vaiko auklėjimo (gal baudos tėvams)“</p> <p>„bendradarbiavimas su kolegomis, spec. pedagogais“</p> <p>„patirtinis mokymasis, geriausias mokslas mokyti iš kitų ir klausyti kitų patarimų“</p> <p>„komandinė aplinka, daugiau žmonių geriau dirba“</p> <p>„komandinis darbas (tarpusavio bendradarbiavimas, analizuojant trūkumus ugdymo planuose“</p> <p>„turbūt dalyvavimas seminaruose, nes konsultuoja profesionaliai“</p> <p>„mokymasis individualus, bendradarbiavimas su kolegomis, pagalba specialistų“</p> <p>„dalinimasis patirtimi tarp skirtingų mokyklų komandų sprendžiant konkrečias dažnas situacijas“</p> <p>„psichologijos bazinės žinios, didaktikos specifika, tolerancija, empatiškumas“</p> <p>„manau darbas komandoje yra pats geriausias būdas tobulėti“</p> <p>„paskaitos universitetuose, komandiruotės kitose mokyklose</p> <p>„bendravimas su tėvais“</p> <p>„manau, kad kitiems darbuotojams padėtų papildomos informacijos rinkimas apie rizikos grupės vaikus“</p> <p>„praktinės patirties sklaida, kokybiški seminarai“</p> <p>„darbas komandinėje aplinkoje. Išskirčiau artimesnį bendradarbiavimą su rizikos grupės tėvais“</p> <p>„tiksliai nežinau. Galėčiau paminėti papildomos specialybės įgijimą“</p>
	Iš viso 45	

11 lentelė

**Nedalyvimą įtakojantys veiksniai sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų**

Subkategorija	Teiginių skaičius	Patvirtinantys teiginiai
Nedalyvimą įtakojantys veiksniai sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų		<p>„tai sprendžia speciali mokykloje sudaryta grupė“</p> <p>„tai ne mano pareigybė“</p> <p>„nepriklausau tai grupei“</p> <p>„tai neįeina į mano pareigas“</p> <p>„tai netinka mano pareigoms, bet kartais tenka įsitraukti į tam tikras situacijas“</p> <p>„man atrodo, kad dalyvavimas skirtas mokytojams, direktoriui, pavaduotojam“</p> <p>„tai nepriklauso mano pareigoms, todėl neturiu reikalo dalyvauti“</p> <p>„pareigos nesusijusios su probleminės situacijos sprendimu“</p> <p>„nes tai ne mano pareiga, dalyvauju jei tai liečia mane“</p> <p>„paskutiniu metu mažai susiduriu su mokiniais“</p> <p>„tam yra kiti darbuotojai“</p> <p>„mokykloje, tai sprendžia kiti specialistai“</p>
9 lentelės tęsinį žr. kitame psl.		



**Nedalyvavimą įtakojantys veiksniai sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų**

<b>Subkategorija</b>	<b>Teiginių skaičius</b>	<i>Patvirtinantys teiginiai</i>
Nedalyvavimą įtakojantys veiksniai sprendžiant problemines situacijas sukeltas rizikos grupės vaikų		<p>„retai tenka susidurti su rizikos grupės vaikais, šį darbą daugiau dirbą kiti darbuotojai“</p> <p>„atliekant mano pareigas, asmeniškai netenka susidurti su rizikos grupės mokiniais. Nors mano aplinkoje yra buvę ir situacijų su piktais vaikais“</p> <p>„nesu vaiko gerovės komisijos narė“</p> <p>„aš retai dalyvauju sprendžiant problemines situacijas. Dažniausiai informuojame socialinį pedagogą apie nusizengusius vaikus“</p> <p>„tam yra kiti darbuotojai“</p> <p>„mokykloje, tai sprendžia kiti specialistai“</p>
	Iš viso 16	