



**VILNIAUS UNIVERSITETAS
ŠIAULIŲ AKADEMIJA**

VADYBOS MAGISTRANTŪRO STUDIJŲ PROGRAMA

SANDRA PETRAUSKIENĖ, VITALIJA TUREVIČIENĖ

Magistro studijų baigiamasis darbas

**ŠVIETIMO ĮSTAIGŲ BENDRUOMENĖS Į(SI)TRAUKIMAS Į UGDYMO
PROGRAMŲ BENDRAKŪRĄ**

Darbo vadovė: prof. dr. Skaidrė Žičkienė

Šiauliai, 2025

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Studijuojančiojo, teikiančio baigiamąjį darbą, GARANTIJA

WARRANTY of Final Thesis

Vardas, pavardė <i>Name, Surname</i>	Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė
Padalinys <i>Faculty</i>	Šiaulių akademija <i>Šiauliai Academy</i>
Studijų programa <i>Study Programme</i>	Vadyba (pedagogams, „NextGenerationEU“) <i>Management (for educators, „NextGenerationEU“)</i>
Darbo pavadinimas <i>Thesis topic</i>	Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrąją <i>Involvement of the community of educational institutions in the co-creation of educational programs</i>
Darbo tipas <i>Thesis type</i>	Baigiamasis darbas <i>Final Thesis</i>

Garantuoju, kad mūsų baigiamasis darbas yra parengtas sąžiningai ir savarankiškai, kitų asmenų indėlio į parengtą darbą nėra. Jokių neteisėtų mokėjimų už šį darbą niekam nesame mokėjusios.

We guarantee that my thesis is prepared in good faith and independently, there is no contribution to this work from other individuals. We have not made any illegal payments related to this work.

Šiame darbe tiesiogiai ar netiesiogiai panaudotos kitų šaltinių citatos yra pažymėtos literatūros nuorodose.

Quotes from other sources directly or indirectly used in this thesis, are indicated in literature references.

**Mes, Sandra Petrauskienė ir Vitalija Turevičienė, pateikdamos šį darbą,
patvirtiname (pažymėti)**



Embargo laikotarpis
Embargo Period

Prašome nustatyti šiam baigiamajam darbui toliau nurodytos trukmės embargo laikotarpį:
We are requesting an embargo of this thesis for the period indicated below:

☐ _____ mėnesių / months
(embargo laikotarpis negali viršyti 60 mėn. / *an embargo period shall not exceed 60 months*).

☒ Embargo laikotarpis nereikalingas / *no embargo requested.*

Embargo laikotarpio nustatymo priežastis / Reason for embargo period:

--

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

S. Petrauskienė ir V. Turevičienė (2025). *Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą*. Magistro darbas. Vilniaus universitetas, Šiaulių akademija, Regionų plėtros institutas, Šiauliai.

SANTRAUKA

Magistro baigiamajame darbe analizuojama švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą. Teorinėje dalyje analizuota ir susisteminta įvairių Lietuvos ir užsienio autorių mokslinė-metodinė literatūra apie švietimo įstaigos bendruomenės įsitraukimą, įtraukimą ir bendrakūrą. Pastebėta, kad bendrakūra – tai bendradarbiavimo būdas, grindžiamas visų ugdymo rezultatų suinteresuotųjų asmenų įtraukimas ir aktyvus dalyvavimas, kuriuo siekiama sukurti žinias ir generuoti naują didesnę vertę. Nuolat kintanti gyvenimo dinamika skatina visuomenės poreikių kaitą, kuri savo ruožtu kelia naujus iššūkius švietimui. Šiuo metu vyksta ikimokyklinio ugdymo programų atnaujinimas, todėl labai svarbus švietimo įstaigos bendruomenės narių ryšys. Todėl vis aktualesnis tampa pedagogų, tėvų (globėjų) ir vadovų į(si)traukimas į ugdymo procesą ir ugdymo programų bendrakūrą.

Šio darbo tikslas - atskleisti švietimo bendruomenės į(si)traukimo į bendrakūrą veiksnius, identifikuoti pagrindines kliūtis, ribojančias šį procesą. Tikslui pasiekti atliktas kiekybinis (anketinės apklausos pedagogams ir tėvams (globėjams)) ir kokybinis tyrimas (focus grupės diskusija su vadovais). Tyrimas atliktas Elektrėnų savivaldybės ikimokyklinės ugdymo įstaigose (vadovams, pedagogams, tėvams (globėjams)). Anketinėje tėvų (globėjų) apklausoje dalyvavo 221 respondentas, anketinėje pedagogų apklausoje - 64 respondentai, focus grupės diskusijoje – 5 informantai.

Kiekybinis tyrimas atskleidė, kad švietimo įstaigoms, taikant daugiau įvairių bendradarbiavimo formų tėvams (globėjams), tokių kaip individualūs pokalbiai, renginiai, ir bendradarbiavimo formų pedagogams, tokių darbo grupės, komandiniai darbai, skatinamas aktyvesnis bendruomenės narių dalyvavimas bendrakūroje. Tyrimo metu nustatyta, kad tėvų į(si)traukimas į bendrakūrą tiesiogiai koreliuoja su jų aktyvesniu į(si)traukimu į ugdymo programų bendrakūrą, kuo labiau tėvai informuoti apie švietimo įstaigos tikslus, metodus ir jiems suteikiama aiški informacija apie galimybę į(si)traukti į ugdymo proceso kūrimą. Analizuojant veiksnius, nustatyta, kad bendradarbiavimas, motyvacija ir pasitenkinimas darbu yra svarbiausi veiksniai, skatinantys pedagogų įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūrą. Analizuojant kliūtis, tyrimas atskleidė, kad laiko stoka, motyvacijos stoka ir rezultatų neįvertinimas yra pagrindinės kliūtys, trukdančios pedagogams aktyviai dalyvauti ugdymo programų bendrakūroje.

Kokybinis tyrimas atskleidė, kad bendrakūros sėkmė priklauso nuo vadovų pastangų ir bendruomenės narių aktyvumo. Pagrindiniai vadovų į(si)traukimo veiksniai apima bendros veiklos planavimą, idėjų generavimą ir mikroklimato kūrimą. Pačių vadovų į(si)traukimas stiprina pasitikėjimą tarp bendruomenės narių ir skatina jų aktyvesnį dalyvavimą bendruomenės veikloje.

Kiekybinis ir kokybinis tyrimas atskleidė, kad švietimo įstaigų bendradarbiavimo formų įvairovė yra esminis veiksnys, skatinantis bendruomenės narių į(si)traukimą į ugdymo programų bendrakūrą. Švietimo įstaigų bendrakūros sėkmė priklauso nuo aiškos komunikacijos, vadovų pastangų, įvairių bendradarbiavimo formų taikymo ir motyvacijos stiprinimo, tiek pedagogams, tiek tėvams. Tyrimas atskleidė, kad pedagogai, nors ir supranta bendrakūros svarbą, dažnai susiduria su laiko ir resursų trūkumu. Tuo tarpu tėvų aktyvus dalyvavimas priklauso nuo jų suvokimo apie dalyvavimo naudą ir galimybes. Vadovų požiūris ir pastangos yra kritinis veiksnys, lemiantis, ar bendruomenė bus įtraukta į ugdymo programų kūrimą.

Darbo apimtis: 77 puslapiai, 28 lentelės, 7 paveikslai.

Raktiniai žodžiai: įsitraukimas, įtraukimas, bendrakūra.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Petrauskienė, S. and Turevičienė, V. (2025). *Involvement of the community of educational institutions in the co-creation of educational programs*. Master's work. Vilnius University, Šiauliai Academy, Regional Development Institute, Šiauliai.

SUMMARY

This master's thesis analyzes the involvement of the educational institution in the co-creation of educational programs. The theoretical section reviews and systematizes the scientific and methodological literature by various Lithuanian and international authors on the involvement and co-creation processes within educational communities. It highlights that co-creation is a collaborative method based on the engagement and active participation of all stakeholders in educational outcomes, aiming to create knowledge and generate greater value. The dynamic nature of modern society drives changes in societal needs, which, in turn, pose new challenges for education. As preschool educational programs undergo updates, fostering strong connections among members of the educational institution community becomes very important. Therefore, the involvement of educators, parents (or guardians), and leaders of educational institutions in the co-creation of educational processes and programs is a pressing issue.

The aim of this research is to identify the factors influencing the involvement of the educational community in co-creation and to identify the main obstacles limiting this process. To achieve this, both quantitative (questionnaire surveys for educators and parents/guardians) and qualitative (focus group discussion with leaders of educational institutions) research methods were employed. The study was conducted in preschool educational institutions within the Elektrėnai municipality, involving leaders of educational institutions, educators, and parents or guardians. A total of 221 parents/guardians participated in the questionnaire survey, alongside 64 educators, while 5 informants contributed to the focus group discussion.

The quantitative findings revealed that educational institutions encouraging more diverse forms of cooperation for parents (e.g., individual conversations and events) and for educators (e.g., teamwork) foster greater community participation in co-creation. The research further demonstrated that parental involvement in co-creation is directly correlated with their active engagement in developing educational programs. Specifically, when parents are well-informed about the goals and methods of the institution and receive clear communication about opportunities for involvement in the educational process, their participation increases. Key factors encouraging educators to engage in the co-creation of educational programs include cooperation, motivation, and job satisfaction. However, the study also identified significant barriers, such as a lack of time, insufficient motivation, and inadequate evaluation of results, which hinder educators' active participation.

Qualitative research underscored the critical role of leadership in the success of co-creation efforts. Educational institutions leaders' contributions, including planning joint activities, generating ideas, and fostering a positive microclimate, were found to strengthen trust among community members and promote their active involvement. The findings suggest that leaders' attitudes and efforts play a pivotal role in encouraging community participation in curriculum development.

Both quantitative and qualitative findings emphasized that the diversity of cooperation forms within educational institutions is a decisive factor in motivating community members to engage in co-creation. The success of co-creation in educational institutions hinges on clear communication, the proactive efforts of leaders, the application of varied cooperation strategies, and enhanced motivation for educators and parents alike. While educators recognize the importance of co-creation, they often face constraints such as time limitations and resource shortages. On the other hand, parents' active participation is influenced by their understanding of the benefits and opportunities for involvement. Ultimately, leadership plays a critical role in fostering community engagement in the development of educational programs.

Scope of work: 77 pages, 28 tables, 7 figures.

Keywords: engagement, inclusion, co-creation.

TURINYS

IVADAS.....	9
1. Į(SI)TRAUKIMO Į BENDRAKŪRĄ TEORINĖ ANALIZĖ	12
1.1. Įsitraukimo ir įtraukimo sampratos	12
1.2. Bendrakūros samprata švietime.....	16
1.3. Ugdymo procesas ir programų kūrimas švietimo įstaigose.....	20
1.4. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į bendrakūrą	21
1.4.1. Tėvų į(si)traukimas į bendrakūrą	22
1.4.2. Pedagogų vaidmuo bendrakūroje	26
1.4.3. Vadovo vaidmuo bendrakūroje.....	29
2. TYRIMO METODOLOGIJA	32
2.1. Tyrimo dizainas	33
2.2. Tyrimo metodai ir imtis.....	34
2.3. Tyrimo organizavimas, instrumentai ir etika	37
3. ŠVIETIMO ĮSTAIGŲ BENDRUOMENĖS Į(SI)TRAUKIMO Į UGDYMO PROGRAMŲ BENDRAKŪRĄ TYRIMO REZULTATAI	39
3.1. Kiekybinio tyrimo analizė ir rezultai.....	39
3.1.1. Normalumo testai.....	39
3.1.2. Pedagogų į(si)traukimo į bendrakūrą ir kitų veiksnių sąsajos	41
3.1.3 Tėvų į(si)traukimo į bendrakūrą ir kitų veiksnių sąsajos.....	43
3.1.4. Veiksniai skatinantys ir kliūtys ribojančios pedagogų į(si)traukimą į bendrakūrą.....	45
3.2. Kokybinio tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija	50
3.3. Diskusija.....	57
IŠVADOS	59
REKOMENDACIJOS	61
LITERATŪRA.....	62
PRIEDAI.....	64

LENTELĖS

1.1.1 lentelė. Įsitraukimo sąvokos apibrėžimai.....	12
1.1.2 lentelė. Įtraukimo sąvokos apibrėžimai.....	14
1.2.1 lentelė. Bendrakūros sąvokos apibrėžimai.....	16
1.3.1 lentelė. Tėvų grupių klasifikacija.....	24
2.2.1 lentelė. Respondentų socialinės-demografinės charakteristikos (N=221)	36
2.2.2 lentelė. Respondentų socialinės-demografinės charakteristikos (N=64).....	36
2.2.3 lentelė. Informantų socialinės-demografinės charakteristikos (N=5).....	37
3.1.1.1 lentelė. Normalumo testai, pedagogų: Kolmogorovo-Smirnov, Shapiro-Wilk (N=64).....	39
3.1.1.2 lentelė. Normalumo testai, tėvų (globėjų): Kolmogorovo-Smirnov, Shapiro-Wilk (N=221).....	40
3.1.2.1 lentelė. Spirmeno koreliacijos rezultatai H1 hipotezei (N=221).....	41
3.1.2.2 lentelė. Spirmeno koreliacijos rezultatai H3 hipotezei (N=64).....	42
3.1.2.3 lentelė. Spirmeno koreliacijos rezultatai H6 hipotezei (N=64).....	42
3.1.3.1 lentelė. Spirmeno koreliacijos sąsajos tarp išsilavinimo ir dalyvavimo (N=221).....	43
3.1.3.2 lentelė. Spirmeno koreliacijos sąsajos tarp vaiko amžiaus grupės ir įtraukimo (N=221).....	43
3.1.3.3 lentelė. Spirmeno koreliacijos rezultatai H2 hipotezei (N=221).....	44
3.1.4.1 lentelė. Veiksnių skatinančių bendrakūrą dažnių lentelė (N=64).....	45
3.1.4.2 lentelė. Perkoduoti veiksniai, skatinantys bendrakūrą (N=64).....	46
3.1.4.3 lentelė. Wilcoxon Signed vidutiniai rangai (N=64).....	47
3.1.4.4 lentelė. Wilcoxon Signed testo rezultatai (N=64).....	47
3.1.4.5 lentelė. Kliūtys trukdančios bendrakūrai dažnių lentelė (N=64).....	48
3.1.4.6 lentelė. Perkoduotos kliūtys trukdančios bendrakūrai (N=64).....	48
3.1.4.7 lentelė. Wilcoxo Signed vidutiniai rangai (N=64).....	49
3.1.4.8 lentelė. Wilcoxo Signed testo rezultatai (N=64).....	49
3.2.1 lentelė. Įstaigoje vyksta / nevyksta bendrakūra (N=5).....	50
3.2.2 lentelė. Narių į(si)traukimas į bendrakūrą (N=5).....	51
3.2.3 lentelė. Įtraukimas ir įsitraukimas į bendrakūrą (N=5).....	52
3.2.4 lentelė. Bendradarbiavimo skatinimo formos (N=5).....	54
3.2.5 lentelė. Į(si)traukimo veiksniai, kliūtys (N=5).....	56

PAVEIKSLAI

1 paveikslas.	Bendrakūros vystymo prielaidos, pagal Bakanovė, 2013.....	19
2 paveikslas.	Tėvų įsitraukimo į vaikų ugdymo įstaigos veiklą piramidė (K. Paulikė, 2005).....	23
3 paveikslas.	Ugdymo procesų dalyvių sąveika.....	25
4 paveikslas.	Į(si)traukimą skatinantys veiksniai.....	27
5 paveikslas.	Į(si)traukimo į darbą modelis, pagal Kahn, 1990.....	28
6 paveikslas.	Tyrimo dizainas.....	34
7 paveikslas.	Tėvų (globėjų) į(si)traukimo lygis.....	45

SAVOKŲ ŽODYNĖLIS

Įtraukimas - tai bendradarbiavimo kompetencija (Storey ir Larbing, 2018).

Įsitraukimas - tai įsipareigojimas, kuris skatina aktyviai prisidėti prie organizacijos tikslų ir augimo (Tripathi ir Sharma, 2016) .

Bendrakūra – tai jungtinis, bendradarbiavimu ir lygiaverčiu veikimu kartu grįstas naujos vertės kūrimas (Galvagno ir Daili, 2014).

Informantas – asmuo, teikiantis informaciją kokybinį tyrimą atliekančiam tyrėjui (Rupšienė, 2007).

Respondentas – tyrimo dalyvis, užpildęs anketą ar atsakęs į klausimus (Rupšienė. 2007).

IVADAS

Temos aktualumas ir mokslinis ištirtumas. Šiandieninėje visuomenėje, nuolat kintantys ekonominiai rodikliai, tiek švietimo įstaigas, tiek tyrėjus paskatino aktyviai domėtis reiškiniais, kurie skatintų, motyvuotų įsitraukti ir įtraukti bendruomenę į bendrakūros procesus. Vienas iš tokių reiškinių yra į(si)traukimas į bendrą darbą. Per paskutiniuosius du dešimtmečius, mokslininkų susidomėjimas į(si)traukimu į darbą stipriai išsaugo (Bakker & Albrecht, 2018). Viena iš priežasčių, kodėl į(si)traukimas į darbą daug dėmesio sulaukianti sąvoka yra ta, kad jis gerai numato svarbiausius dirbančio asmens, komandos ir pačios organizacijos rezultatus (Xanthopoulou et al., 2009; Christian, Garza & Slaughter, 2011). Vienas pirmųjų ir žymiausių autorių, tyrinėjusių į(si)traukimo į darbą sampratą, W.A. Kahan (1990) teigė, kad individai iš prigimties yra bendruomenės nariai, todėl vengia izoliacijos ir ieško narystės. Šis autorius (Kahn, 1990), į(si)traukimą į darbą aiškino kaip darbuotojų sugebėjimą prisitaikyti prie savo darbinių vaidmenų, teigdamas, kad įsitraukę darbuotojai sugeba prisitaikyti fiziškai, emociškai ir intelektualiai savo darbinuose vaidmenyse, pabrėždami psichologinius įsitraukimo į darbą aspektus (Kahn 1990). Kitas įstaigoms svarbus reiškinys yra įtraukimas į bendrą darbą. Įtraukimui pakankamai dėmesio savo darbuose skyrė Wattanakamolchai (2008), Ma, Gu, Wang ir Hampson'as (2017), Sigala (2012), Cheng'as ir kt.(2012), Ida (2017), Carbonell'is ir kt. (2009), Konu ir Komppula (2016), Meigounpoory ir Saffari's(2014) ir kiti autoriai. Daugelio autorių nuomone, sutariama, kad įtraukimas – tai mastas, kuriuo asmuo yra įsitraukęs (angl. engaged) į vykdomus procesus, šiuo atveju – į bendrakūros procesą (Storey, Larbig, 2018). Semantiniu požiūriu įtraukimas paprastai reiškia tai, ką švietimo įstaigos „daro su bendruomenės nariais“, t. y. nurodo kryptį, kaip jie gali prisidėti („Parent Engagement in Education“, 2015). Panašią įtraukimo sąvokos mintį plėtoja ir Gerulaitis (2007). Pasak jo, įtraukimas – tai reguliarus dalyvavimas, kokybiška komunikacija ir bendradarbiavimas. Įtraukimas ir įsitraukimas glaudžiai susiję su bendrakūros procesu. Įtraukimas reiškia bendruomenės narių įgalinimą aktyviai dalyvauti, veikti, o įsitraukimas nusako jų norą bendradarbiauti. Bendrakūros kontekste tai apima bendrą veiklą, kurioje visi dalyviai tampa lygiaverčiais. Bendrakūrai daug dėmesio savo darbuose skyrė Bakanovė (2013), Galvagno ir Daili (2014), Oertzen ir kt. (2018), Ophof (2013), Osborne ir kt. (2016), Tommasetti ir kt. (2017), Zwass (2010). Jų teigimu bendrakūra apibrėžiama kaip jungtinis, bendradarbiavimu grįstas paslaugų kūrimo procesas tarp švietimo įstaigos ir kliento, panaudojant jų žinias, gebėjimus ir patirtį bendros vertės kūrimui.

Temos naujumas. Švietimo įstaigos bendruomenės narių įsitraukimo ir įtraukimo į bendrakūrą reikšmingumas vis labiau aktualizuojamas šiuolaikinėje literatūroje bei praktikoje, ieškant įvairių bendradarbiavimo formų ir būdų, kurie sudarytų galimybę bendruomenės narius labiau įtraukti ir įsitraukti į ugdymo procesą. Švietimo įstaigose siekiama geriausio rezultato – sėkmingo ugdymo proceso. Tačiau siekiant, kad ugdymas taptų vis kokybiškesnis būtina į bendrakūrą įtraukti visus bendruomenės narius. Reiškia švietimo įstaigos turi atlikti labai svarbią misiją – užtikrinti ne tik visapusišką vaiko ugdymą, atitinkantį tėvų ir visuomenės lūkesčius, bet ir kūrybiškai atrasti būdus, kaip įtraukti švietimo įstaigos bendruomenę į ugdymo programų kūrimą ir išsikeltų uždavinių sėkmingą įgyvendinimą. Švietimo įstaigos bendruomenės įsitraukimas, kaip aktyvus dalyvavimas ir įsipareigojimas organizacijai, kaip „daugiabriaunis konceptas“ (Passarelli, 2011), turi įtakos ugdymo(si) proceso gerinimui. Būtina stiprinti sąveiką tarp vaiko, šeimos, ugdymo ir savivaldos institucijų.

Šiandieninėje literatūroje įsitraukimo ir įtraukimo į bendrakūrą problematiką analizavo tiek Lietuvos, tiek užsienio autoriai. Lietuvos kontekste svarbų indėlį šioje srityje pateikė Bakanovė

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

(2013), kuri nagrinėjo bendrakūros procesus švietimo srityje, pabrėždama kūrybinio bendradarbiavimo svarbą kuriant vertę. Gerulaitis (2007) gilinasi į įtraukimo aspektus, akcentuodamas kokybiškos komunikacijos ir bendradarbiavimo reikšmę. Užsienio tyrėjai, tokie kaip Galvagno ir Daili (2014), nagrinėjo bendrakūros sampratą tarptautiniu mastu, o Oertzen ir kt. (2018) išplėtojo bendrakūrą kaip bendradarbiavimo procesą, apimančią dalyvių žinių ir patirties naudojimą bendros vertės kūrimui. Storey ir Larbig (2018) analizavo į(si)traukimo aspektus, pabrėždami, kad asmenų aktyvus dalyvavimas bendruose procesuose yra kertinis sėkmingo bendrakūros proceso komponentas. Šios problematikos analizė parodė, kad bendrakūra ne tik prisideda prie švietimo proceso kūrimo, bet ir padeda užtikrinti bendruomenės narių aktyvų dalyvavimą. Tiek Lietuvos, tiek tarptautiniai tyrėjai sutaria, kad švietimo įstaigose reikalinga sisteminga strategija, stiprinanti sąveiką tarp visų bendruomenės narių – vaikų, tėvų, pedagogų ir institucijų – siekiant aukštos kokybės ugdymo rezultatų.

Atsižvelgiant į tai, kaip švietimo įstaigoms tampa vis svarbiau skatinti bendruomenės narius aktyviai dalyvauti bendrakūroje, tiek įtraukimas, tiek įsitraukimas yra būtini siekiant užtikrinti kokybiškų rezultatų pasiekimą. Naujų tyrimų ir praktikos analizė leidžia geriau suprasti, kaip šie procesai gali prisidėti prie bendruomenės narių motyvacijos, bendradarbiavimo ir pridėtinės vertės kūrimo. Todėl svarbu išsamiau tirti, kaip įtraukimas ir įsitraukimas į bendrakūrą gali būti plėtojamas skirtingose švietimo įstaigose, siekiant atskleisti dalyvių įsitraukimą ir įtraukimą į bendrakūros procesus.

Tyrimo problema:

1. Kokie yra švietimo bendruomenės į(si)traukimo į bendrakūrą motyvai ir veiksniai?
2. Kas riboja į(si)traukimą į bendrakūrą?

Tyrimo objektas: Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Tyrimo tikslas. Atskleisti švietimo bendruomenės į(si)traukimo į bendrakūrą motyvus ir veiksnius, identifikuoti pagrindines kliūtis, ribojančias šį procesą.

Uždaviniai.

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą susijusią su įsitraukimu, įtraukimu ir bendrakūros sampratomis.
2. Išanalizuoti į(si)traukimo (pedagogų, tėvų, vadovų) veiksnius į ugdymo procesą ir ugdymo programų bendrakūrą.
3. Išnagrinėti švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimą į ugdymo procesą ir programų kūrimą.
4. Nustatyti pedagogų, tėvų (globėjų), vadovų į(si)traukimo į bendrakūrą veiksmų sąsajas.

Tyrimo metodai. Taikysime šiuos metodus:

1. Mokslinės literatūros analizė. Šiuo metodu bus apžvelgiama ir apibendrinama švietimo bendruomenės į(si)traukimo į ugdymo programų bendrakūrą tema. Bus nagrinėjamos teorinės sampratos, siekiant išsiaiškinti motyvus, veiksnius ir kliūtis.
2. Kiekybinis tyrimo metodas. Metodas taikytas siekiant ištirti, kiek švietimo įstaigų bendruomenės nariai (pedagogai ir tėvai) į(si)traukia į ugdymo programų bendrakūrą. Naudojant struktūruotas anketas, bus surenkama kiekybinė informacija apie šių bendruomenės narių požiūrį, motyvaciją ir į(si)traukimo lygį į ugdymo programų kūrimo procesą.
3. Kokybinis tyrimo metodas. Focus grupės apklausoje bus nagrinėjami vadovų požiūriai, patirtys, susijusios su bendrakūros skatinimu ir organizavimu, taip pat aptariamose kliūtys,

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

galinčios riboti bendruomenės į(si)traukimą. Focus grupėje bus apžvelgti kiekybinio tyrimo rezultatai.

Tyrimo rezultatų mokslinis reikšmingumas.

Gauto tyrimo rezultatais galės pasinaudoti švietimo įstaigų vadovai ir mokslininkai. Švietimo įstaigų vadovai, mokslininkai galės įvertinti bendruomenės į(si)traukimą į bendrakūrą, sužinoti pagrindines kliūtis, ribojančias į(si)traukimą į bendrakūrą, ir veiksnius, skatinančius į(si)traukti. Tyrimo rezultatai leis švietimo įstaigoms tobulinti strategijas, stiprinančias sąveiką tarp pedagogų, tėvų (globėjų) ir vadovų, formuoti naujas bendradarbiavimo formas ir kurti inovatyvius sprendimus švietimo srityje, siekiant didesnės įtraukties ir kokybiško ugdymo.

Darbo struktūra:

Pirmoje magistro darbo dalyje analizuota ir susisteminta įvairių Lietuvos ir užsienio autorių mokslinė-metodinė literatūra apie švietimo įstaigos bendruomenės įsitraukimą, įtraukimą ir bendrakūrą.

Antroje magistro darbo dalyje pristatoma kokybinio ir kiekybinio tyrimo metodologija, pagrindžiama tyrimo atlikimo logika, pasirinkti metodai bei naudoti tyrimo instrumentai.

Trečioje magistro darbo dalyje pateikiami tyrimo švietimo įstaigos bendruomenės į(si)traukimo į ugdymo programų bendrakūrą rezultatai.

Tyrimo organizavimo ir atlikimo aprašymas.

Tyrimo dalyvavo penkios Elektrėnų savivaldybės švietimo įstaigos ir jų bendruomenės grupės (vadovai, pedagogai, tėvai (globėjai)). Atsižvelgiant į tai, kad nuspręsta taikyti kiekybinį tyrimo metodą - respondentų anketavimą, tyrimo instrumentas - klausimynas. Kiekybiniame tyrime pateiktas klausimynas tėvams, kurį sudarė 11 uždaro tipo klausimų, o klausimyną pedagogams sudarė 27 uždaro tipo klausimai.

Taikant kokybinį tyrimo metodą, organizuota focus grupės diskusija - tai dalinai struktūruota apklausa, atliekama nedidelėje grupėje, tikslingai parinkti informantai, siekiant atskleisti nagrinėjamą temą, pristatant kiekybinio tyrimo rezultatus ir pateikiant informantams 6 klausimus (3 priedas). Suformuluoti kriterijai, kurie leido atrinkti informantus: 1) vadovai, dirbantys Elektrėnų savivaldybės ikimokyklinėse įstaigose, kurios dirba pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas; 2) aukščiausio lygio vadovai, tokių vadovų yra 5. Remiantis šiais kriterijais apklausti visi vadovai.

Kiekybinis ir kokybinis tyrimas atliktas trimis pjūviais: pedagogų ir tėvų anketinės apklausos bei vadovų focus grupės diskusija.

Svarbu pabrėžti, kad klausimynai sudaryti remiantis mokslinės literatūros apžvalga. Sudaryti klausimynai patalpinti į www.apklausa.lt apklausų portalą. Pedagogų apklausos nuoroda pasidalinta Elektrėnų savivaldybės švietimo paslaugų centre, o tėvų (globėjų) apklausos nuoroda - per el. dienynus.

Apklausa vykdyta 2024 m. lapkričio 23 d. - 2024 m. gruodžio 01 d.

1. Į(SI)TRAUKIMO Į BENDRAKŪRĄ TEORINĖ ANALIZĖ

1.1. Įsitraukimo ir įtraukimo sampratos

Susiduriame su vadybos terminų stygiu, nes tiek „engagement“, tiek „involvement“ dažnai verčiami kaip „įsitraukimas“. Prieš pradėdant veikti, tirti, vertinti ar planuoti intervenciją, būtina sutarti, kuris terminas bus naudojamas konkrečiu atveju. Pirmasis „įsitraukimo“ sąvoką apibrėžė Kahn (1990), ją aiškindamas kaip darbuotojų prisitaikymą prie darbo vaidmenų. Anot jo, įsitraukę asmenys fiziškai, intelektualiai ir emociškai įsilieja į savo darbinės funkcijas. Pateikiami įsitraukimo apibrėžimai.

1.1.1 lentelė

Įsitraukimo koncepto apibrėžimai

Nr.	Autorius	Įsitraukimo koncepto apibrėžimas
1.	Anitha (2014)	Įsitraukimas – tai pastovi, psichinė emocinė kognityvinė būseną, kuri gali būti veikiamą konkrečių objektų, įvykių, asmenų ar elgesio.
2.	Bandura ir Lyons (2017)	Įsitraukimas – motyvuojanti laikino pobūdžio būseną, kurioje darbuotojas skiria daug dėmesio įstaigoms tikslams, o eiliniai darbai transformuojami į reikšmingus pasiekimus.
3.	Bekardar ir Pandita (2014)	Įsitraukimas – teigimas darbuotojų požiūris į įstaigą bei jos vertybes, kuomet kiekvienas narys įtraukiamas į jos veiklą, taip suteikiant galimybes didinti efektyvumą.
4.	Kahn (1990)	Įsitraukimas reiškia sukoncentruotą energiją, nukreiptą siekti organizacinių tikslų.
5.	MacLeod ir Clarke (2009)	Įsitraukimas - emocinis įsipareigojimas, kurį jaučia darbuotojas, bei kurio atsiradimas sąlygoja entuziazmą, atsidavimą įstaigai bei sėkmingus rezultatus.
6.	Mayo (2016)	Įsitraukimas – pozityvus ryšys su kolegomis, kuris skatina siekti aukščiausių rezultatų bei teigiamai veikia įmonės veiklą.
7.	Mehrzi ir Singh (2016)	Įsitraukimas – teigiamų motyvų visuma, kuri jungia darbuotoją su organizacija emociniu, pažintiniu ir fiziniu požiūriu. Tai organizacijos lyderės esminis tikslas.
8.	Schaufeli ir Bakker (2004)	Įsitraukimas apibūdinamas kaip patenkinantis tobulėjimo poreikis, susijęs su darbo psichine būseną, kuri yra apibūdinama energingumu, atsidavimu darbei ir pasinėrimu į darbą.
9.	Tripathi ir Sharma (2016)	Įsitraukimas yra entuziazmo ir pareigos samplaika, kuri pasireiškia noru prisidėti prie organizacijos sėkmės.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis įvairių autorių nuomone.

Galima teigti, kad įsitraukimas – tai daugiakomponentis, kintantis reiškinys, apimantis įvairių organizacinių ir psichologinių veiksmų aspektus bei jų tarpusavio sąveiką. Jis nusako darbuotojo gebėjimą emociškai ir kognityviai susitapatinti su darbo vaidmenimis, energingai ir efektyviai siekti organizacinių tikslų.

Įsitraukimas į bendrakūrą švietime yra procesas, kai visi švietimo įstaigos bendruomenės nariai dalyvauja kuriant ir tobulinant ugdymo(si) procesus. Visi švietimo įstaigos dalyviai tampa bendradarbiais, kartu atsakingais už ugdymo turinį, programas, metodus ir tikslus. Įsitraukimas į bendrakūrą suprantamas kaip paslaugų ir vertės kūrimas suinteresuotiesiems, švietimo įstaigos bendruomenės nariams, kai yra bendradarbiaujama (Ho-y-er ir kt., 2010). Švietimo įstaigos bendruomenės įsitraukimas kaip aktyvus dalyvavimas ir įsipareigojimas organizacijai, kaip „daugiabriaunis konceptas“ (Passarelli, 2011) turi įtakos ugdymo(si) proceso gerinimui.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Dapkienė (2012) pabrėžia, kad vaiko kelias į gyvenimą prasideda nuo tėvų namų. Harmoninga šeimos veikla, kai kiekvienas šeimos narys atlieka savo vaidmenį, atitinkančius jų pareigas, poreikius, teises ir atsakomybę. Tėvų tikslas, žvelgiant į ateitį, yra mokyti vaikus jausti, mąstyti, ieškoti ir rasti ne tik teisingumą, bet ir humaniškiausią sprendimą įvairiose situacijose, ugdyti jų asmenybę, tobulinti prigimtines savybes, skatinti konstruktyvų bendravimą bei bendradarbiavimą, remtis bendrosiomis vertybėmis ir tikslingai organizuoti tiek savo, tiek vaikų gyvenimą. Švietimo įstaigos galimybės čia yra beribės. Ji padeda vaikams maksimaliai išskleisti individualias kūrybines galias ir gebėjimus, patenkindama jo prigimtas reikmes: saviraiškos, meilės ir pagarbos, prasmės, kūrybos, tvarkos ir darnos poreikius.

Švietimo įstaigos bendruomenės narių įsitraukimo į bendrakūrą reikšmingumas vis labiau aktualizuojamas šiuolaikinėje pedagoginėje, psichologinėje literatūroje bei praktikoje, ieškant įvairių bendradarbiavimo formų ir būdų, kurie sudarytų galimybę bendruomenės narius labiau įtraukti į ugdymo procesą. Tėvai yra pagrindiniai bendruomenės nariai, o šiuolaikinei šeimai keliamas uždavinys – būti įsitraukusiai.

Pasak Kontautienės (2010), įtakos bendruomenės įtraukimui ir įsitraukimui gali turėti švietimo įstaigos mikroklimatas, pedagogų bendradarbiavimas tarpusavyje, švietimo įstaigos administracijos požiūris į pedagogus bei tėvus, švietimo įstaigos vadovo asmeninės savybės bei veiklos ypatybės, kuriant bendradarbiavimo kultūrą. Įsitraukimas, kaip suinteresuotumas dalyvauti veikloje, pastebimas edukologijos, vadybos, psichologijos srityse.

Įsitraukimo psichologijoje samprata. Psichologijoje įsitraukimas suprantamas kaip gilus psichologinis įsitraukimas, pasitenkinimo pojūtis ir vidinė motyvacija. Jis apima teigiamą būseną ir aktyvų dalyvavimą veikloje, taip pat veikia kaip motyvacinis veiksnys ir identifikavimo su veikla forma. Įsitraukimas apibūdinamas kaip pozityvi su darbu susijusi būsena, atsidavimas bei susitelkimas į darbą (Schaufeli ir kt., 2006; Pati ir Ku, 2010). Tai taip pat yra priklausymo jausmas, kai žmogus nori būti veiklos, grupės ar socialinės sistemos dalis ir dirbti drauge su kitais. Įsitraukimas į darbą laikomas individo požiūriu į savo veiklos išraišką, rodantį, kiek asmuo psichologiškai įsitraukia į savo pareigas ir kaip reikšmingai vertina darbą savo identiteto kontekste (Laask, 2011). Darbuotojai, kurie yra labiau įsitraukę, suvokia savo užduotis kaip svarbias, o jų atlikimo kokybė turi didelę įtaką jų savijautai ir savigarbai. Dėl šios priežasties tokie darbuotojai ypatingai rūpinasi aukšta darbo kokybe, kas naudinga tiek jiems patiems, tiek įstaigai.

Įsitraukimo vadyboje samprata. Šiuolaikinėje vadyboje daug dėmesio skiriama darbuotojų įsitraukimui į organizaciją, kaip pabrėžia Laask (2011), Malinauskaitė (2012), Janulevičienė (2013), Diskienė ir Tamoševičienė (2014) bei kiti autoriai. Vadyboje įsitraukimas suprantamas kaip darbuotojo atsidavimas ir įsipareigojimas darbui, kuris skatina aktyvų dalyvavimą organizacijos veikloje. Darbuotojų įsipareigojimas organizacijai stiprėja, kai organizacija demonstruoja inovatyvumą ir technologinį pažangumą. Tokios organizacijos siekia sukurti aplinką, skatinančią darbuotojų įsitraukimą. Pasak Bukartienės (2012), ypač svarbi yra įtraukiančią atmosferą palaikanti organizacijos kultūra, kuri motyvuoja darbuotojus, ugdo atsakomybę bei prisideda prie sprendimų kokybės ir jų įgyvendinimo efektyvumo. Tokiu būdu naudą patiria tiek darbuotojai, tiek pati organizacija. Vadyboje įsitraukimas dažnai siejamas su pokyčiais. Įsitraukimas į darbą, organizacinis įsipareigojimas ir pasitenkinimas darbu yra glaudžiai susiję ir svarbūs tiek individualiems, tiek organizacijos poreikiams tenkinti (Diskienė, Tamoševičienė, 2014). Darbuotojams įsitraukimas leidžia patenkinti asmeninius poreikius per darbą, didinant jo prasmę ir stiprinant vidinę motyvaciją. Įsitraukę darbuotojai linkę atsižvelgti į kitų organizacijos narių poreikius ir problemas, taip prisidedami prie organizacijos sėkmės. Be to, augantis darbuotojo įsitraukimas

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

stiprina jo lojalumą organizacijai, todėl tai yra esminis veiksnys tiek darbuotojų, tiek organizacijos tobulėjimui.

Įsitraukimo samprata *edukologijoje*. Edukologijoje įsitraukimas apibrėžiamas kaip besimokančių mokinių atliekamos veiklos, kartu įtraukiant pedagogus, administracijos darbuotojus ir tėvus į mokymosi aplinkas. Šis procesas yra reikšmingas, nes ne tik stiprina mokymosi motyvą, bet ir išplečia ją, įtraukiant bendruomeniškumo aspektą. Taip įsitraukimas peržengia individualių tikslų ribas ir tampa reikšmingas visai bendruomenei. Nors motyvacija mokytis ir dalyvauti ugdymo procese vyksta asmeniniu lygmeniu, įsitraukimas įgyja svarbą, kai įtraukiama visa bendruomenė. Tai pasireiškia mokinių dalyvavimu visose edukacinio proceso veiklose, stiprinant jų įsipareigojimą ir atsidavimą bendruomenei. Reikšmingas įsitraukimas atsiranda tuomet, kai pripažįstama kiekvieno mokinio unikali patirtis, žinios ir požiūriai (Fletcher, 2003).

Įtraukimo samprata mokslinėje literatūroje yra aiškiai apibrėžta, o dėl jos reikšmės diskusijų beveik nekyla. Šiai temai daug dėmesio savo darbuose skyrė tokie autoriai kaip Watanakamolchai (2008), Ma, Gu, Wang ir Hampson'as (2017), Sigala (2012), Cheng'as ir kt. (2012), Ida (2017), Carbonell'is ir kt. (2009), Konu ir Komppula (2016), Meigounpoory ir Saffari's (2014) bei daugelis kitų. Dauguma mokslininkų sutaria, kad įtraukimas apibūdinamas kaip mastas, rodantis asmens dalyvavimo lygį (angl. engaged) tam tikruose procesuose, šiuo atveju – bendrakūros procese (Storey, Larbig, 2018). Įtraukimo į bendrakūrą lygis ir aktyvumas lemia asmens vaidmenį organizacijoje. Pedagogų, tėvų ir kitų suinteresuotų asmenų dalyvavimas bendrakūroje nėra savaiminis procesas – tam būtina sukurti tinkamas sąlygas ir užtikrinti technines galimybes išreikšti savo poreikius bei nuomonę. Įtraukimas yra sąmoningai valdomas procesas, kuris reikalauja planavimo ir tinkamų priemonių, kad būtų užtikrintas veiksmingas dalyvavimas. Pateikiami įtraukimo apibrėžimai.

1.1.2 lentelė

Įtraukimo koncepto apibrėžimai

Nr.	Autorius	Įtraukimo koncepto apibrėžimas
1.	Carbonell'is ir kt. (2009)	Įtraukimas - tai mastas, kuriuo paslaugos teikėjai bendrauja su esamais ar potencialiais vienos ar kelių vartotojų grupių atstovais įvairiuose paslaugų kūrimo proceso etapuose.
2.	Feng'as ir kt. (2016)	Įtraukimas – tai laipsnis, kiek vartotojai įtraukiami į naujos paslaugos kūrimą ir testines tobulinimo programas.
3.	Lundkvist'as ir Yakhlef'as (2004)	Įtraukimas - tai vartotojų transformavimas bendravimo priemonėmis į aktyvų proceso dalyvį.
4.	Ma ir kt. (2017)	Įtraukimas - tai bendrakūros forma, atspindinti mastą, kuriuo įstaiga užtikrina dalyvių pagalbą procese.
5.	Storey ir Larbig'as (2018)	Įtraukimas - tai bendradarbiavimo kompetencija.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis įvairių autorių nuomone.

Galima teigti, kad daugeliu atveju įtraukimas traktuojamas kaip mastas, kuriuo nariai yra įgalinami dalyvauti, bendradarbiauti bendroje kūrimo veiklose.

Semantiniu požiūriu įtraukimas paprastai reiškia tai, ką švietimo įstaigos „daro su bendruomenės nariais, t. y. nurodo kryptį, kaip jie gali prisidėti („Parent Engagement in Education“, 2015). Panašią įtraukimo sąvokos mintį plėtoja ir Gerulaitis (2007). Pasak jo, įtraukimas – tai reguliarus dalyvavimas, kokybiška komunikacija ir bendradarbiavimas. Įtraukimas formuoja aplinkos kultūrą, kurioje kiekvienas narys yra įtrauktas ir įgalintas, jaučiasi vertinamas ir, svarbiausia, sukuria pridėtinę

vertę. Gerulaičio teigimu įtraukimas yra nario įgalinimas priimant tam tikrus sprendimus. Levine ir Perkins (1987) įgalinimo procese išryškina galimybių ir sąlygų suteikimo asmenims ar grupėms pasinaudoti reikiama išteklių svarbą, kad jie taptų socialiai aktyvūs, t. y. dalyvautų visuomeniniuose - bendruomeniniuose bendrakūros procesuose. Įtraukimas apibūdinamas kaip būdo radimas pakviesti narius dalyvauti paslaugos teikime (Bartkus, 2012). Anot Gang (2015), dauguma klientų mėgsta kai su jais būna elgiamasi kaip su partneriais paslaugos teikime, o ne tik kaip su paslaugos gavėjais. Toks švietimo įstaigos elgesys motyvuoja bendruomenės narius padėti švietimo įstaigai sukurti kokybišką paslaugą. Cook (2008) nurodė, kad įtraukimui ir išlaikymui į darbą įtakoja aiškūs organizacijos tikslai, atviras bendravimas, tinkama darbuotojų atranka ir profesinis tobulėjimas, įgaliojimas, apmokymai, veiksmingas komandinio darbo formavimas ir valdymas, atlygis ir pripažinimas. Ida (2017) pabrėžė įtraukimo reikšmę vertės kūrimo grandinėje, akcentuodama jo svarbą kiekviename proceso etape. Cheng'as ir kt. (2012) savo tyrime tyrinėjo, kaip įtraukimas vyksta skirtinguose naujos paslaugos kūrimo etapuose, nurodydami, kad įtraukimas apima vartotojų įgalinimą dalyvauti bendrose veiklose. Ma ir kt. (2017) pateikė specifinį apibrėžimą, tapatindami įtraukimą su bendrakūros procesu, nors ši yra tik viena iš galimų bendruomenės narių įtraukimo formų. Lundkvist'as ir Yakhlef'as (2004) pabrėžė, kad įtraukimo esmė slypi dialoge, kuriame abi pusės ne tik perduoda prasmingą informaciją, bet ir atskleidžia savo ketinimus. Šiame procese idėjos ir prielaidos formuojamos bendrai, užtikrinant grįžtamąjį ryšį. Heathfield (2011) pažymėjo, kad darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą ir įstaigos veiklos tobulinimą gali būti vykdomas pasitelkiant įvairius metodus: pasiūlymų sistemas, darbo grupes, reguliarius susitikimus, renginius, diskusijas, periodinius susitikimus su vadovais ir kitus įtraukiančius būdus. Konu ir Komppula (2016) nurodė, kad galimybės įtraukti vartotojus į naujos paslaugos kūrimą gerėja dėl gyvenimo būdo pokyčių, didesnio socialinių tinklų naudojimo, vartotojų susidomėjimo ir noro aktyviai dalyvauti paslaugų ir vertės kūrimo procese. Mokslinėje literatūroje pateikiama daug argumentų, kodėl bendruomenės įtraukimas į bendrakūrą yra naudingas. Diskutuojama ir apie tai, kaip turi būti įtraukiami bendruomenės nariai į naujos paslaugos kūrimo procesą. Įtraukimo sėkmė priklauso nuo nario integracijos, t.y., jo įgūdžių, žinių ir kompetencijos, bei nuo turimų veiklos išteklių, tokių kaip įrankiai, įranga ir kt. (Ma ir kt., 2017).

Analizuojant įtraukimo ir įsitraukimo sąvokas galima pastebėti, kad jos turi panašumų, kurie tarsi apjungia viso šio proceso esmę ir svarbą, todėl galima teigti, kad šios dvi sąvokos turi panašią mintį – tai bendruomenės narių sąmoningas ir kokybiškas dalyvavimas švietimo įstaigos gyvenime siekiant bendrų tikslų. Švietimo įstaigų bendruomenės įsitraukimas bei jų įtraukimas yra svarbus aspektas, kuris leidžia išvien dirbti dėl bendro tikslo. Įsitraukimas kaip būseną ir veiksmas ypač svarbus psichologijoje, vadyboje, edukologijoje. Įsitraukimas į mokymosi veiklas, ugdymo procesus, jų organizavimą – svarbus veiksnys, kuris siejamas su įsipareigojimu. Dalyvavimas veikloje (darbo, mokymosi, laisvalaikio ir kt.) priklauso nuo motyvacinių veiksnių – jeigu jie yra tiek išoriškai, tiek iš vidaus stipriai motyvuoti, galima teigti, kad toks dalyvavimas gali būti pavadintas įsitraukimu. Mokymas(is) ir ugdymas(is) gali sėkmingai vykti tik tuomet, kuomet įsitraukimas į veiklas vykdomas visų suinteresuotų ugdymo proceso dalyvių, įsitraukiant visai švietimo įstaigos bendruomenei. Įsitraukimas yra esminis faktorius, skatinantis kokybišką ugdymo procesą, kuris apima bendradarbiavimą, bendrą atsakomybę ir aktyvų dalyvavimą visų bendruomenės narių. Įtraukimas reiškia aktyvų bendruomenės narių dalyvavimą, įgalinimą ir bendradarbiavimą, kuriant pridėtinę vertę. Tai apima nuolatinį dalyvavimą, kokybišką komunikaciją bei partnerystę. Įtraukimas stiprinamas per įvairius metodus, tokius kaip diskusijos, darbo grupės ir socialinių tinklų naudojimas, leidžiant nariams jaustis vertinamiems ir motyvuotiems dalyvauti kuriant kokybiškas paslaugas.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Galima teigti, kad tiek įtraukimui, tiek išitraukimui pagrindinė siekiamybė yra patenkintas klientas gavęs kokybišką paslaugą. Vienas pagrindinis skirtumas, kuris padeda atskirti šias sąvokas yra tai, kad įtraukimas į paslaugas yra inicijuojamas iš švietimo įstaigos pusės, o tuo tarpu išitraukimas į paslaugas vyksta pačiam vartotojui imantis iniciatyvos.

1.2. Bendrakūros samprata švietime

Bendrakūra yra svarbi tiek asmeniniam, tiek visuomeniniam gyvenimui. Ji apima bendravimą, tarpusavio pagalbą ir bendrą atsakomybę. Bendrakūros procesas leidžia dalytis žiniomis, patirtimi ir ištekliais, taip stiprinant tarpusavio ryšius ir kuriant stipresnę bendruomenę. Bendrakūra ne tik kuria pridėtinę vertę, bet ir stiprina narių išitraukimą, skatindama ilgalaikį bendradarbiavimą. Bendrakūra švietimo kontekste reiškia bendruomenės narių (pedagogų, tėvų, administracijos) bendradarbiavimą ir aktyvų dalyvavimą kuriant, tobulinant ir įgyvendinant ugdymo procesus, programas ir metodus. Tai procesas, kuriame visi įstaigos nariai dalinasi atsakomybe už ugdymo turinį, tikslus ir veiklas.

Bendrakūra remiasi idėja, kad kiekvienas bendruomenės narys turi galimybę prisidėti prie ugdymo proceso kūrimo, o tai leidžia ne tik patenkinti individualius poreikius, bet ir stiprinti bendruomeniškumo jausmą bei didinti motyvaciją.

Bendrakūros (angl. Co-creation) reiškinys palyginti naujas tyrimo objektas, kuris pradėtas aktyviau analizuoti, ypatingai kalbant apie Lietuvos akademinę visuomenę, tik pastarąjį dešimtmetį. Bendrakūros sampratos analizę Bakanovė (2013) siūlo pradėti semantinės prasmės aiškinimu. Anglų k. termino co-creation priešdėlis co- išreiškia bendrumą, buvimą kartu, bendrą veiksmą. „Merriam-webster“ žodyne žodžio co-creation reikšmės nėra, tačiau pateikiamos dvi žodžio creation reikšmės: 1) įvedimo į būti aktas (angl. Act of bringing in to existence) ir 2) darymo, išradimo ar gamybos aktas (angl. Act of making, inventing, or producing). Kūrimas atspindi tam tikrų išteklių ir pastangų reikalaujančią materializaciją, pasitelkiant atitinkamas veiklas, pvz., išradimą, pagaminimą ir pan. Taigi semantiškai co-creation turėtų nusakyti veiksmą, atliekamą daugiau nei vieno subjekto, skirtą materializuoti tai, kas buvo sugalvota/išrasta. Šio termino reikšmė atskleidžia du svarbius požymius, t. y. bendrumą ir naujumą. Kitaip tariant, kaip kūrimo veiksmas atliekamas ir koks jo rezultatas (Kazakevičiūtė, Bagdonienė ir Rai, 2012). Nehierarchiniai santykiai ir partnerystė rodo, kad galios paskirstymas švietimo srityje pasikeitė. Besimokantieji mokyklose, universitetuose ir net darželiuose laikomi lygiaverčiais partneriais ir turi galimybę prie mokymosi proceso prisidėti įvairiomis priemonėmis (Kaminskienė ir kt., 2020). Bovill (2019) tvirtina, kad per pastaruosius metus tyrimų, nagrinėjančių bendrakūros procesus švietimo kontekste, skaičius augo (Cook-Sather ir kt., 2014; Healey ir kt., 2014). Pateikiami bendrakūros apibrėžimai.

1.2.1 lentelė

Bendrakūros koncepto apibrėžimai

Nr.	Autorius	Bendrakūros koncepto apibrėžimas
1.	Bakanovė (2013)	Jungtinis naujos paslaugos kūrimo procesas, grįstas lygiaverčių partnerių kūrybiškumu, apimantis papildančių vienas kitą heterogeniškų išteklių integravimą, naujų žinių kūrimą ir panaudojimą, sprendžiant specifinę ir net unikalią verslo problemą ir suteikiantis abipusią vertę generuojant rezultata, kuris sunkiai nusakomas iš anksto.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

2.	Galvagno ir Daili (2014)	Jungtinis, bendradarbiavimu ir lygiaverčiu veikimu kartu grįstas naujos vertės kūrimas.
3.	Oertzen ir kt. (2018)	Abipusis paslaugų kūrimas, paslaugų procesų ar paslaugų inovacijų metu.
4.	Ophof (2013)	Vertės kūrimas tarp organizacijos ir kliento bendradarbiavimu grįstoje aplinkoje.
5.	Osborne ir kt. (2016)	Savanoriškas paslaugų kūrimas, reiškiantis vartotojų dalyvavimą kuriant, valdant, teikiant ir vertinant paslaugas.
6.	Tommasetti ir kt. (2017)	Daugelio suinteresuotų šalių visapusiškas procesas, šalia tiekėjų įtraukiantis ir kitus subjektus.
7.	Zwass (2010)	Vartotojų ir gamintojų dalyvavimas vertės kūrime rinkoje.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis įvairių autorių nuomone.

Galima teigti, kad skirtingi autoriai bendrakūrą pabrėžia kaip bendradarbiavimo pagrindą, kuris didina patirtį, konkurencingumą. Jungtinis vertės kūrimas yra ne tik apie prekes ir paslaugas, bet ir apie klientą bei partnerystę, siekiant abipusės naudos ir augimo.

Anot Petukienės (2010), bendrakūrą charakterizuojančios dimensijos yra:

- bendrasis kūrimas apima geranorišką etosą (pvz., geranoriškas kliento dalinimasis savo ištekliais su paslaugų teikėju);
- bendrąjį kūrimą lemia dviejų paslaugos „bendradarbių“ elgsena: klientų ir paslaugų teikėjų. Paslauga yra sąmoningomis pastangomis siekiamas bendras teikėjo su klientų rezultatas;
- bendrojo kūrimo įgyvendinimui ir jo valdymui yra reikalingi ištekliai;
- bendrasis kūrimas vyksta kaip technologinių, ekonominių ir institucinių įtakų rezultatas. Technologija lemia, ar yra gamybinės funkcijos, kuriose savo veikla galėtų prisidėti tiek paslaugos teikėjas, tiek klientas. Ekonominės aplinkybės lemia, ar sėkminga bus bendrų pastangų paslaugos kūrimui. Institucinės aplinkybės lemia, ar atitinkamas sujungimas leistinas situacijose, kur bendras kūrimas įmanomas ir ekonominiu požiūriu produktyvus;
- bendrasis kūrimas yra daugiau individualaus paslaugų kliento aktyvų dalyvavimą išreiškiantis terminas, tačiau literatūroje minima ir kolektyvinė, klientų grupes apimanti bendrakūra;
- bendrasis kūrimas siejamas su bendru piliečių įgalinimu ir demokratinėmis jėgų padidėjimu. Tokio piliečių dalyvavimo pasekmės yra apčiuopiamos ir atspindi tiek kolektyvinę, tiek asmeninę naudą. Tačiau bendrakūra negali būti tapatinama su pilietiškumu. Pilietiškumas yra veikiau vienas iš veiksnių, kuris lemia kliento dalyvavimo viešosiose paslaugose aktyvumą.

Ind ir Coates (2013) pastebi, kad bendrakūros sąvoka plačiai naudojama siekiant atkreipti dėmesį į mąstymo pokytį nuo organizacijos, kaip vertės kūrėjos, link bendro įsitraukimo proceso, kuriame vertė sukurta kartu su žmonėmis ir organizacijomis. Autoriai akcentuoja, jog dauguma mokslininkų bendrakūrą vadybiniu požiūriu supranta kaip organizacijų galimybes pasitelkti klientų kompetenciją. Aptardami bendrakūros kilmę, Ind ir Coates (2013) pažymi, kad tradicinis požiūris į santykius su klientais buvo paremtas dviem pagrindiniais aspektais: organizacijos žinių pranašumu ir pirkimo procesu. Tačiau autoriai teigia, kad klientai visada yra įtraukti per socialinę sąveiką, todėl, nors organizacijos gali manyti, jog kontroliuoja savo prekės ženklo vertę, iš tikrųjų ši vertė kuriama vartotojų ir kitų suinteresuotų asmenų sąveikos metu.

Pagal Galvagno ir Dalli (2014), bendrakūra nagrinėjama 6 skirtingais aspektais: vertės kūrimas per klientų patirtį ir kompetencijas, paslaugų vyravimo logikos požiūriu, paslaugų inovacijos, paslaugų požiūrio mokslo inovacijos, internetinis ir skaitmeninis klientų dalyvavimas, individualių vartotojų ir bendruomenių bendradarbiavimas su organizacijomis.

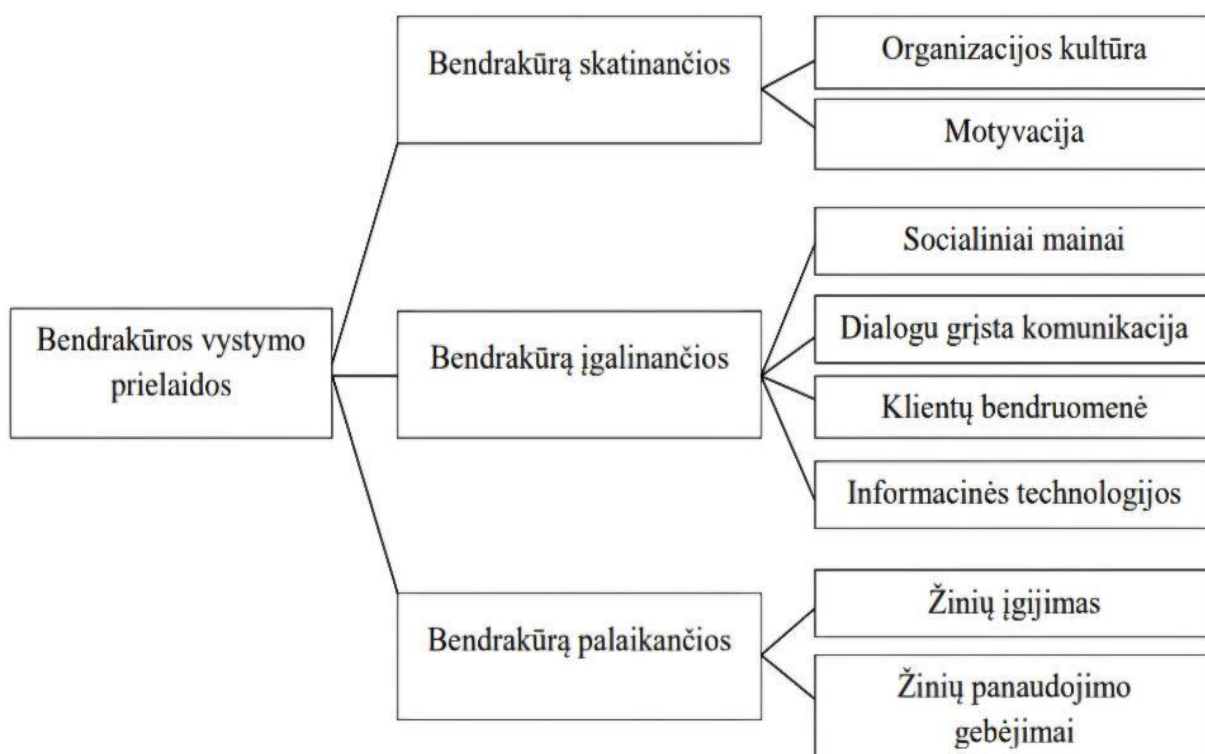
Viešoji paslauga apima platų paslaugų, įtakančių visuomenės gyvenimą, spektrą, kurių viena – švietimo paslaugos. Švietimą ėmus traktuoti kaip paslaugą, anot Gumuliauskienės (2012),

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

diegiant jame rinkos ekonomikos mechanizmus ir principus, iš esmės kinta švietimo subjektų (švietimo paslaugų teikėjo ir vartotojo) santykiai, jų atrankos principai. Švietimo paslaugų vartotojas šiandien tampa svarbiu švietimo organizacijų konkurencijos objektu. Tai verčia švietimo organizacijas diegti rinkodaros principus veiklos ir valdymo procesuose bei daryti įtaką politiniams sprendimams. Švietimas kaip socialinis fenomenas labai svarbus visuomenei, jos egzistavimo kokybei, raidai ateityje. Patirdamas visuomenės socialinių, kultūrinių, ekonominių transformacijų iššūkius, jų pasekmes, švietimas yra priverstas veikti kintančių kontekstų sąlygomis ir modeliuoti naujas, savo paskirčiai veiksmingai realizuoti tinkančias adekvačias strategijas (Gumuliauskienė, 2012). Švietimas, Martišauskienės ir Trakšelio (2013) teigimu, būtinai turi būti siejamas su atvira pokyčiams, dinamiška, mobilia, prisitaikančia ugdymo sistema. Bendrakūra ir aktyvus besimokančiųjų dalyvavimas, kuriant ugdymo programas, sulaukia vis didesnio dėmesio ir švietimo praktikoje. Analizuojant mokslinę literatūrą, stebima sąvokų įvairovė: bendradarbiavimas, partnerystė, mokiniai kaip partneriai, mokiniai kaip pokyčius skatinantys agentai, vertės kūrėjai – visos šios sąvokos naudojamos pakaitomis.

Švietimo įstaigų, veikiamų išorės įtakų, pokyčių bei konkurencijos, vienu svarbiausiu veiklos tikslų tampa vartotojų poreikių tenkinimas. Vartotojai yra svarbiausi asmenys, nes, kaip teigia Martišauskienė ir Trakšelys (2013), ne vartotojai priklauso nuo įstaigos, bet įstaiga priklauso nuo jų. Ugdymo paslaugų vartotojai yra vaikai, lankantys mokyklą, taip pat ir jų tėvai, todėl, teikdama švietimo ir socialines paslaugas, švietimo institucija turi atsižvelgti būtent į jų poreikius. Martišauskienės ir Trakšelio (2013) teigimu, tinkamas vartotojų poreikių identifikavimas ir jų įtraukimas į ugdomosios veiklos bei ugdymo institucijos strateginių planų rengimą ir įgyvendinimą, įgalina efektyviau bendradarbiauti su paslaugos gavėjais. Taigi mokyklos kaita turi remtis artimiausiai su mokykla susijusių žmonių – mokytojų, vadovybės, valdžios atstovų ir tėvų – sugebėjimais bei energija (Hopkins, Ainscow ir Wes, 1998). Ji turi „megzti partnerystės tinklą“ su individais, grupėmis bei organizacijomis tam, kad užtikrintų kokybišką ir darnų asmens augimą. Taigi nenuostabu, kad globali švietimo kaita sąlygoja nuolatinį ugdymo sistemų atsinaujinimą, perimant joms naujas visuomenės vertybes bei žmonių socialinės sąveikos formas, kurių viena – bendradarbiavimas (Kontautienė, 2003), kuris suprantamas kaip „bendra dalyvių veikla, grįsta susitarimu dėl bendros veiklos siekių, tikslų bei turinio, veiklos technologijų dalyvavimo ribų“ (Kontautienė, 2003).

Norint skatinti ir palaikyti bendrakūrą, organizacijos turi būti tam pasiruošusios, taip pat turi būti sudarytos bendrakūros vystymuisi palankios sąlygos. Išsamiai bendrakūros vystymo prielaidas išanalizavo Bakanovė (2013). Ji išskiria aštuonias bendrakūros vystymo prielaidas, pagal jų galimą poveikį bendrakūrai (1 pav.).



1 pav. Bendrakūros vystymo prielaidos
Šaltinis: Bakanovė, 2013.

Valuckienė, Balčiūnas, Katiliūtė, Simonaitienė ir Stanikūnienė (2015) akcentuoja, kad pažangios švietimo sistemos orientuojasi į viešojo valdymo paradigmą, į švietimo procesus siekdamos įtraukti kuo daugiau suinteresuotųjų šalių, siekiama ieškoti bendrakūros galimybių priimant sprendimus, kurti bendradarbiavimo tinklus. Carroll ir Carroll (1994), Oplatka ir Hemsley-Brown (2007) pabrėžia, kad mokyklos, iškeliančios klientą į pirmą vietą, tenkina jų poreikius, sukuria geresnį viešąjį įvaizdį, turi laimingesnius darbuotojus, gauna bendruomenės paramą, kurios jiems reikia, kad atitiktų didžiulius ateities iššūkius. Seligman (2012) taip pat akcentuoja, kad sparti technologijų kaita keičia mokyklų komunikavimą ir skatina tobulinti mokyklos veiklos strategiją. Vis labiau tampa priimtina koncepcija, kurios pagrindas yra bendrakūra ir mėgavimasis verte. Paslaugų vyravimo logikoje organizacijos ir kliento vaidmenys nėra atskirti, vertė visada kuriama bendrai, organizacijos ir kliento sąveikoje integruojant išteklius ir kompetencijas. Pagal šį požiūrį vertė kuriama bendromis mokyklos, darbuotojų, klientų, suinteresuotųjų šalių, valdžios institucijų ir kitų pastangomis, bet visada yra nustatoma naudos gavėjo (mokinio, jo tėvų ir kt.). Mokykloje mokytojai dažnai skatina mokinius prisidėti prie bendrakūros veikiant kartu, kadangi ši sąveika skatina dialogą, debatus ir apsikeitimą žiniomis.

Apibendrinant galima teigti, kad bendrakūros samprata slypi bendrame veikime, kai daugiau nei vienas subjektas kartu siekia sukurti kažką naujo. Bendrakūros sąvoka pabrėžia bendradarbiavimą ir naujumą, išryškindama partnerystę bei nehierarchinius santykius. Tai leidžia tapti lygiaverčiais proceso dalyviais. Nepaisant bendrakūros apibrėžimų ir požiūrių į ją įvairovės, ji įsitvirtino tiek verslo, tiek paslaugų srityje. Šiame darbe bendrakūra apibrėžiama kaip jungtinis, bendradarbiavimu grįstas paslaugų kūrimo procesas tarp organizacijos ir kliento, panaudojant jų žinias, gebėjimus ir patirtį bendros vertės kūrimui. Bendrakūros proceso centre yra lygiavertė kliento ir organizacijos sąveika, tad bendrakūros nuostatos veiksmingai gali būti pritaikytos ir švietimo įstaigų veiklos kontekste.

1.3. Ugdymo procesas ir programų kūrimas švietimo įstaigose

Nuolat kintanti gyvenimo dinamika skatina visuomenės poreikių kaitą, kuri savo ruožtu kelia naujus iššūkius švietimui. Todėl švietimo reformos turi atspindėti šiuos besikeičiančius poreikius. Kadangi visuomenės poreikiai daro reikšmingą įtaką švietimo pokyčiams, jie tapo svarbiu veiksniu, formuojant ikimokyklinio ugdymo programas. Ugdymo programų įvairovės poreikis reikalauja, kad ugdymo įstaigos derintų savo tikslus su vaikų, visuomenės ir valstybės interesais. Todėl, kuriant programas, būtina atsižvelgti ne tik į vaikų poreikius, bet ir į kitų bendruomenės narių – tėvų bei pedagogų – lūkesčius. Pasak Neifacho (2008), ikimokyklinio ugdymo programos plėtojimas glaudžiai susijęs su vaikų raidos tyrimais, o tai rodo, kad jos pirmiausia orientuotos į vaikų poreikius. Tėvų poreikiams taip pat skiriamas reikšmingas dėmesys. Tačiau pedagogų poreikių analizė dažnai lieka antraeilio klausimu. Ikimokyklinio ugdymo programos veiksmingumas gali būti vertinamas pagal tai, kaip gerai ji atitinka ugdymo proceso dalyvių – vaikų, tėvų ir pedagogų – poreikius bei lūkesčius. Ikimokyklinio ugdymo programos veiksmingumas atskleidžia vertinant auklėtinio asmenybės saugumo ir komforto jausmą. Taip pat svarbūs tėvų pasitenkinimas ugdymo rezultatais ir pedagogų pasitenkinimas darbo turiniu, sąlygomis bei tarpusavio santykiais švietimo įstaigos bendruomenėje. Kad ikimokyklinio ugdymo programa būtų veiksminga, jos kūrimo metu būtina tinkamai įvertinti ir suderinti visų bendruomenės narių poreikius bei užtikrinti jų praktinį įgyvendinimą.

Šiuo metu visos ikimokyklinio ugdymo įstaigos atnaujina ikimokyklinio ugdymo programas pagal parengtas ikimokyklinio ugdymo programų gaires (nuoroda į šaltinį <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/49f23632c46711ee9269b566387cfecb?jfwid=f5arm3g7r>). Ikimokyklinio ugdymo įstaigos 2025 m. rugsėjo 1 d. pradeda vykdyti programas, parengtas pagal švietimo, mokslo ir sporto ministro 2023 m. rugsėjo 4 d. įsakymu Nr. V-1142 patvirtintas Ikimokyklinio ugdymo programos gaires.

Kuriant ar atnaujinant programą, susitariama dėl paramos vaikų ugdymui(si), mokytojams ir šeimoms sistemos, komandinio mokytojų ir švietimo pagalbos specialistų darbo, apimamos šios gairėse pateiktos paramos teikimo kryptys:

- Mokytojai veikia iš anksto numatydami galimas kliūtis konkretiems vaikams dalyvauti bendrai planuojamoje veikloje, kliūčių prevencijai iš anksto parinkdami vaikų ugdymosi poreikius atitinkančias priemones ir būdus, kad pašalintų atskirties tikimybę.

- Švietimo pagalbos specialistų pagalba vaikams orientuojama į fizinių funkcijų lavinimą, pažinimo bei mąstymo operacijų ir kalbos vystymą, jeigu vaikai patiria savitų ugdymosi sunkumų arba jų raida neatitinka amžiaus.

- Švietimo pagalbos specialistai teikia mokytojui pagalbą, orientuotą į ugdymo(si) proceso optimizavimą, kartu aptardami vaikų poreikius, ugdymo(si) galimybes ir planuodami ugdymosi aplinką ir procesą, kad vaikai nepatirtų dalyvavimo ir ugdymo(si) kliūčių.

- Mokytojai ir švietimo pagalbos specialistai įtraukia tėvus (globėjus) į bendradarbiaujančią komandą, juos konsultuoja, padėdami suprasti vaiko ugdymosi poreikius, veiksmingus, vaikui tinkamiausius ugdymo(si) būdus ir dalyvauti savo vaiko ugdyme šeimoje ir mokykloje.

- Sprendžiant sudėtingus ugdymo(si) atvejus, plėtojant ugdytojų kompetencijas, aprūpinant mokyklos bendruomenę ir šeimą reikalingais ištekliais, mokykla inicijuoja bendradarbiavimą su išorinėmis vaikų ugdymo, švietimo pagalbos teikimo, išteklių institucijomis, centrais, nevyriausybinėmis organizacijomis, tarpininkauja šeimoms ir kitoms institucijoms sprendžiant vaikų teisių, ugdymo ir pagalbos vaikams klausimus.

Ikimokyklinio ugdymo procesas yra labai svarbus ugdant vaikus kaip asmenybes, nes papildo vaikų ugdymą šeimose, skatina jų socialinę bei pažintinę vystymąsi, praturtina vaikų bendravimo su kitais patirtį ir padeda pasiruošti mokymuisi mokykloje. Ikimokyklinio ugdymo proceso būtinybė – aktyvus, savarankiškas, kūrybiškas vaiko ugdymas(is). Ikimokyklinio ugdymo procesas svarbus socialinei, kultūrinei patirčiai kaupti, jo adaptavimui puoselėti, netolygumams lyginti. Todėl vis aktualesnis tampa pedagogų, tėvų ir vadovų į(si)traukimas į ugdymo procesą ir ugdymo programų bendrakūrą.

1.4. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į bendrakūrą

Kintanti socialinė aplinka, kultūra, politika, švietimas, medicina, žmonių ir organizacijų santykiai atskleidžia žmonėms naujų galimybių, tačiau kelia ir įvairių keblumų ir sunkumų, kuriuos ir bandoma spręsti jungiantis į bendruomenes. Tad galima teigti, kad bendruomenė formuojasi iš žmonių, turinčių tą patį interesą, tikslą ir keliančių sau bei kitiems tuos pačius uždavinius.

Švietimo įstaigos bendruomenė yra visuomenės mikromodelis, kuriame siekiama vaikų gyvenimo kokybės, kiekvienam bendruomenės nariui prisiimant tam tikrą atsakomybę ir pareigas. Vaiko gerovė – bendras tikslas, vienijantis bendruomenės narius ugdymo procese (Jorutytė, Budreikaitė, 2005). Vaikas yra pagrindinis tikslas, kuriam pasiekti yra naudojamos skirtingos priemonės ir modeliai ugdymo procese. Švietimo įstaiga – bendruomenė, daranti reikšmingą įtaką tolimesnei vaiko integracijai į visuomenę, nes joje vaikas užmezga socialinius santykius su bendraamžiais ir įvairiais suaugusiais. Švietimo įstaiga turi suteikti sąlygas skatinti vaiko socialinę, dvasinę ir kognityvinę raidą. Švietimo įstaigos bendruomenė - tai žmonių grupė (pedagogai, vaikai, tėvai, vietos bendruomenė, socialiniai partneriai), kuri dirba kartu siekdama bendro tikslo ugdant jaunąją kartą, vadovaujasi bendromis nuostatomis, ir naudojasi bendromis sukauptomis vertybėmis. Švietimo įstaigos glaudžiai bendradarbiauja su socialiniais partneriais, vietos bendruomene, bet jų darbe nenagrinėsime.

Hargreaves (1999) nurodo, jog švietimo įstaigoje, kaip ir bet kurioje kitoje sistemoje, kaita, jos tobulėjimas savaime nevyksta. Švietimo įstaigos bendruomenę sudaro trys pagrindinės ugdymo dalyvių grupės – pedagogai, tėvai ir administracija (vadovai). Darbe nagrinėjamos šios dalyvių grupės, nes švietimo įstaigos kaitos ir atsinaujinimo procesuose jos turi aktyviai dalyvauti. Švietimo įstaigos bendruomenės narių įsitraukimas lemia sisteminę švietimo įstaigos kaitą, kurios dėka įstaiga tampa aplinka, skatinančia ir puoselėjančia tiek pačios įstaigos, tiek ugdymo dalyvių socialinę kompetenciją bei bendravimo kultūros plėtrą. Švietimo įstaiga formuoja asmenybės poreikį kaitai bei naujovėms.

Švietimo įstaigos bendruomenės įsitraukimas į ugdymo proceso bendrakūrą švietimo įstaigoje yra esminis veiksnys, užtikrinantis vaikų ugdymo kokybę, socialinę raidą ir visapusišką mokymosi patirtį. Bendruomenės įsitraukimas į ugdymo procesą skatina geresnę vaikų raidą, nes tėvai, pedagogai ir vadovai turi didesnes galimybes daryti įtaką ugdymo programoms bei jų įgyvendinimui.

1.4.1. Tėvų į(si)traukimas į bendrakūrą

Švietimo įstaigos, ypač ikimokyklinio ugdymo įstaigos, veiksmingai veikdamos su bendruomenės palaikymu, gali kurti aplinką, kuri ne tik atitinka akademinius reikalavimus, bet ir pritaiko mokymo turinį, ugdymo programas prie vaikų bei jų šeimų poreikių. Labai svarbi pedagogų ir tėvų bendrakūra kaip bendradarbiavimo galimybė bei partneriškų santykių kūrimas, nes visuose švietimo dokumentuose akcentuojama šeimos svarba bei jos į(si)traukimas. Pagrindinis šeimos ir švietimo įstaigų bendradarbiavimo pagrindas – vaikas, jo gerovė ir harmoninga darna (Burvytė, 2013). Tėvų ir pedagogų bendradarbiavimas naudingas tuo, kad bendra veikla suartina tėvus ir vaikus, kelia tiek tėvų, tiek pedagogų autoritetą. Bendradarbiavimas yra daugiau nei fizinis buvimas drauge. Tai darbas kartu, bendrų tikslų siekimas. Sėkmingo bendradarbiavimo tikslas - sukurti vaikų, tėvų, pedagogų bendruomenę (Buožiuvienė, Didžgalvienė, Šegždienė, 2003). Didelę reikšmę tarpusavio bendradarbiavimui teikia partnerystė, kuri vertinama kaip santykių idealas, apima pasidalijimą žiniomis, įgūdžiais, patirtimi. Neifach (2004) nurodo, jog vaiko ugdymas prasideda šeimoje, tęsiamas ir papildomas ikimokyklinėje įstaigoje, vėliau mokykloje. Šeima ir švietimo įstaiga yra įvardijamos kaip vaikų švietimo ir socializacijos pagrindas. O visa švietimo įstaigos bendruomenė turi tapti ugdymo proceso partneriais bendrakūroje, sujungtais ugdymu objektu – vaiku. Pedagogai ir tėvai turėtų tapti ugdymo proceso partneriais. Vadinasi, švietimo įstaigos turėtų pereiti nuo abipusio atvirumo ir keitimusi informacija grįsto santykio prie dialogu grįstos partnerystės su tėvais.

Pasak Pečiukienės (2014), Vietienės, Malinauskienės (2012), Martišauskienės (2012), Ruškaus, Žvirdausko, Zybarto, Eskytės, Motiečienės, Dorelaitienės (2012), Herm (2004), Mahmood (2013), bendradarbiavimo bei problemos švietimo įstaigoje nagrinėjamos keliais aspektais. Šios problemos apima partnerystę bendrakūrai tarp ugdytojo ir ugdytinio, švietimo įstaigos bendruomenės narių sąveiką bei ugdytojų ir kitų socialinės aplinkos dalyvių bendradarbiavimą ugdymo srityje. Jorutytė, Budreikaitė (2005) teigia, kad švietimo įstaiga turi palaikyti glaudžius santykius su ugdytinių tėvais, nes tik įsitraukiant tėvams ir pedagogams galima sėkmingai kontroliuoti ugdymo(si) procesą, tobulinti institucijos veiklą, rengti ugdymo programas. Pasak Valantino, Čiuladienės (2012), Lietuvos švietimo įstaigose dominuoja darbo su tėvais metodai bei formos, kuriuos mokslininkai vertina tik kaip kvietimą tėvus įsitraukti į savo vaikų ugdymą. Tėvai skatinami jaustis reikalingais įstaigos veikloje, pedagogai nuolat konsultuoja tėvus jiems aktualiais klausimais, nors ne visada kviečia dalyvauti grupės veikloje, šventėse, kituose renginiuose (Martišauskienė, 2012). Pastebima, jog tėvų ir pedagogų bendradarbiavimas dažnai yra formalus, vienakryptis.

Pomerantz, Moorman, Litwack (2011) savo tyrimuose rėmėsi hipoteze, kad tėvų į(si)traukimo į vaikų ugdymą poveikis jų mokymosi pasiekimams priklauso nuo tėvų elgesio su vaikais ypatumų (Švietimo problemos analizė, 2012). Labai svarbu ne tik tai, kad tėvai įsitrauktų į vaikų ugdymą, bet ir tai, kaip jie įsitraukia. Pasak Landsbergienės (2012), tėvų į(si)traukimo į vaikų ugdymą didžiausia problema dažniausiai yra ne lėšų stygius, ne nekompetentingi pedagogai, ne prasta vadyba, o menkas tėvų dalyvavimas ugdymo(si) procese. Paulikė (2 pav.) pateikia tėvų įsitraukimo į ugdymo įstaigos veiklą piramidę, kurios apatinėje pakopoje mato tėvus – informacijos gavėjus ir (ar) priėmėjus. Jeigu tėvai, gavę informaciją, ją priima, jau jie žengia į antrą pakopą – tėvų – dalyvių. Tėvams pradėdant dalyvauti, žengia trečią pakopą – tėvų, kaip patarėjų ir pagalbininkų (cit. Stonkuvienė, Ilginienė, Lukavičienė, 2015).



2 pav. Tėvų įsitraukimo į vaikų ugdymo įstaigos veiklą piramidė
Šaltinis: Paulikė, 2005.

Remiantis K. Paulikės (2005) tėvų įsitraukimo į švietimo įstaigos veiklą piramide, pabrėžiama, jog tėvams įsitraukiant į ugdymo procesą, problemos gali būti pastebimos greičiau ir sprendžiamos efektyviau. Skatinamas tėvų aukščiausias įsitraukimo lygis tampant sprendimų priėmėjais, taip pasiekiant aukščiausiąjį įsitraukimo lygį ir dalyvaujant vaiko ugdymo procese, ne kaip klasės ar grupės nariams, bet kaip aktyviems visos švietimo įstaigos bendruomenės dalyviams. Šios įžvalgos atkreipia dėmesį į būdingus dažniausiai tėvų prisiimamus vaidmenis, t.y. informacijos gavėjo ir (ar) priėmėjo, pagalbininko, patarėjo, vertintojo, bet išskiria poreikį aktyviai įsitraukti į ugdymo procesą ir tapti aktyviais dalyviais, problemų priėmėjais ir sprendėjais bei iniciatoriais.

Remiantis tėvų socialinio ekonominio statuso klasifikacijomis, pagal Vogels (2002) (1.3.1 lentelė), su kuriomis siejamas tėvų aktyvumas švietimo įstaigos programų kūrimo bendrakūroje, nustatomos tėvų įsitraukimo į ugdymo procesą grupės. Įprastai, žemesnį išsilavinimą turintys tėvai dažniau patiria sunkumų bendraudami su švietimo įstaigos personalu ir yra klasifikuojami, kaip *"ribinė"* tėvų grupė. *"Ribinė"* tėvų grupė dažniau jaučiasi bejėgiai įsitraukimo į ugdymo procesą atžvilgiu, todėl renkasi pasyvaus klausytojo vaidmenį ir neaktualizuoja tėvų įsitraukimo į ugdymo procesą. Tėvai, turintys gerą išsilavinimą, bet į dialogą su ugdymo įstaiga įsitraukiantys tik tuomet, kai kyla nerimas dėl vaiko ugdymo, priskiriami vidutiniškai į vaikų ugdymą įsitraukusių tėvų grupei. Šiai grupei būdingas įsitraukimas į ugdymo procesą tikslingai siekiant gauti informacijos apie iškilusią situaciją (dažniausiai įsitraukimas pastebimas komplikuose situacijose), nėra linkusi komunikuoti su švietimo įstaiga neutraliu periodu ar rodyti iniciatyvą tampant lygiaverčiais bendruomenės nariais. Aukštąjį išsilavinimą turintys tėvai dažniau bendrauja su pedagogais kaip lygiaverčiai partneriai, siekia suprasti ugdymo specifiką. Ši tėvų grupė aktyviai įsitraukia į švietimo įstaigos inicijuojamus projektus, siekia gauti išsamią informaciją apie vykstančius projektus, taip pat patys įsitraukia, teikia idėjas ir dalyvauja įstaigos gyvenime, taip pat siekia tarpininkauti ir pritaikyti reikiamus metodus vaiko ugdyme namuose.

Tėvų grupių klasifikacija

Stipriai įsitraukę į vaikų ugdymą tėvai	Aukštąjį išsilavinimą turintys, labai aktyviai švietimo įstaigos gyvenime dalyvaujantys ir patenkinti gaunama informacija apie savo vaiką tėvai.
Vidutiniškai įsitraukę į vaikų ugdymą tėvai	Tėvai, turintys gerą išsilavinimą, bet su švietimo įstaiga užmezgantys kontaktą tik tada, kai kas nors jų vaiko ugdyme kelia nerimą ir kai nori gauti daugiau informacijos apie tai.
„Ribinė“ tėvų grupė	Tėvai, turintys žemesnį išsilavinimo lygmenį, patiriantys sunkumų bendraujant su švietimo įstaigos personalu ir besijaučiantys bejėgiai.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Vogels, 2002.

Remiantis R. Vogels tėvų grupių klasifikacija ir Švietimo bei mokslo ministerijos ikimokyklinio ugdymo gairėmis (2015), tėvų grupės gali būti papildomai skirstomos pagal socialinį ir ekonominį statusą: turtingi ir išsilavinę tėvai, turtingi, tačiau neišsilavinę tėvai, neturtingi, bet išsilavinę tėvai, bei neturtingi ir neišsilavinę tėvai. Ši klasifikacija padeda geriau suprasti tėvų galimybes įsitraukti į ugdymo programų kūrimo procesą. Atsižvelgiant į specifines kiekvienos grupės ypatybes, būtina taikyti skirtingus komunikacijos būdus ir formas, kad informacija būtų perduodama aiškiai ir tinkamai. Analizuojant tėvų grupių elgesį ir jų įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūrą, kyla iššūkis suprasti tėvų galimybes bei užtikrinti bendravimą ir bendradarbiavimą, naudojant jiems suprantamą terminologiją. Prireikęs, pedagogai turi padėti tėvams geriau suvokti savo vaiko ugdymo poreikius. Todėl itin svarbu užmegzti pirminį ryšį su tėvais, identifikuojant jų socialinį ir ekonominį statusą. Tai leidžia pedagogui pasirinkti tinkamus komunikacijos metodus, kurie padeda sėkmingai įtraukti tėvus į ugdymo procesą ir atliepti jų poreikius.

Taip pat svarbus veiksnys tėvų ir pedagogų partnerystėje bendrakūrai yra tėvų išsilavinimas ir gebėjimas skatinti vaiką ugdymosi procese, remiantis principais formuojamais vaiko švietimo įstaigoje. Tėvų požiūris į vaiko įsitraukimą vykdomose veiklose, jo skatinimas yra itin svarbus vaiko asmenybės formavimosi procese. Tėvų įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūrą, ugdymo procesą apima keturi pagrindiniai elementai, pagal Christenson and Sheridan (2001): požiūris (angl. approach), nusiteikimas (angl. attitudes), aplinka (angl. atmosphere) ir veiksmai (angl. actions). Nuo šių elementų priklauso tėvų įsitraukimas į bendrakūrą, lemiantis jų poziciją ir galimus neigiamus arba teigiamus pokyčius jų vaiko vystymosi procese.

Dapkienė (2012) pateikia švietimo įstaigos ir šeimos partnerystės problemas darančias įtaką į(si)traukimui į bendrakūrą. Autorė teigia, kad šiandien susidariusi tokia atmosfera, kad abi pusės nelabai nori suprasti, koks iš tikro turi būti švietimo įstaigos ir šeimos bendradarbiavimas bendrakūrai, kas, kiek ir kam turi padėti. Remiantis įvairių mokslininkų, pedagogų tyrimais, gyvenimo patirtimi, galima įvardinti tokias abiejų institucijų partnerystės bendrakūrai problemas:

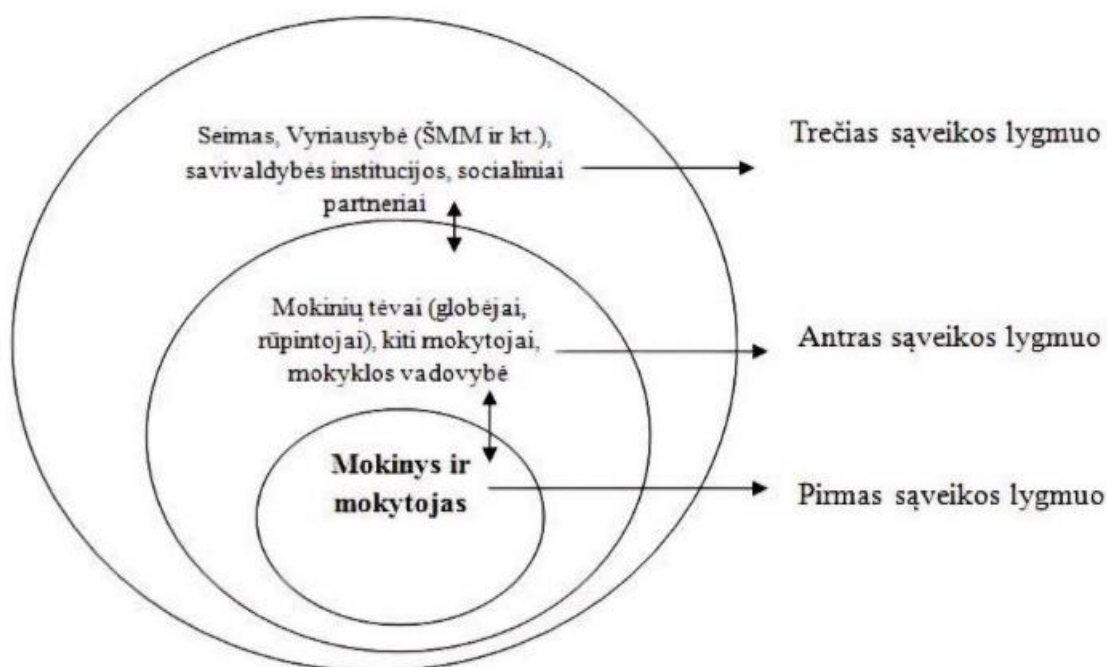
- Reti ir netikslingi tėvų ir mokytojų susitikimai.
- Prastas tėvų požiūris į mokyklą ir mokytojus.
- Tėvų nenoras ar nesugebėjimas auklėti savo vaikų.
- Nepakankama tėvų pedagoginė kultūra.
- Nesuderinti reikalavimai, kuriuos mokytojai ir tėvai kelia vieni kitiems.
- Psichologinės priežastys, pedagogai neįvertina tėvų pagalbos tiek mokymo, tiek auklėjimo srityje.
- Nekuriama klasės tėvų bendruomenė.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

- Neįvairios bendradarbiavimo formos.

Pagrindinės tėvų ir pedagogų bendradarbiavimo bendrakūrai problemos yra reti susitikimai, tėvų požiūrio stoka į švietimo įstaigos veiklą bei pedagoginio pasirengimo trūkumas. Dėl šių priežasčių nukenčia bendrakūra: švietimo įstaiga ir tėvai nesukuria glaudaus ryšio, o tai apsunkina vaikų ugdymą ir auklėjimą bei švietimo įstaigos vaidmens vertinimą tėvų akyse. Šių problemų sprendimas reikalauja tiek tėvų, tiek pedagogų įsitraukimo į bendrakūrą.

Pasak Kontautienės (2010), pedagoginiuose tyrimuose pedagoginio bendradarbiavimo bendrakūrai samprata dažniausiai apibūdinama kaip mokytojų, vaikų ir tėvų konstruktyvi socialinė pedagoginė sąveikos sistema, kurioje svarbų vaidmenį atlieka visų trijų šalių aktyvumas. Barkauskaitė (1997) teigia, kad šios sistemos pagrindą sudaro pozityvūs santykiai tarp mokytojų, mokinių ir tėvų. Vis dėlto, šioje sąveikos sistemoje svarbų vaidmenį atlieka ir mokyklos vadovybė bei švietimo politikos formuotojai, veikiantys tiek vietos, tiek nacionaliniu lygmenimis (žr. 3 pav.).



3 pav. Ugdymo procesų dalyvių sąveika
Šaltinis: Barkauskaitė, 1997.

3 paveiksle pavaizduota švietimo įstaigų procesų dalyviai, kurių svarbiausi yra mokinys ir mokytojas, nes būtent jie tarpusavyje daugiausiai sąveikauja ir yra pagrindiniai atskaitomybės objektai. Tačiau šių pagrindinių dalyvių (mokytojo ir mokinio) sąveikai turi įtakos ir kiti švietimo įstaigos procesų dalyviai:

- mokinių tėvai (globėjai, rūpintojai), kurie kaip ir mokiniai yra švietimo paslaugų vartotojai;
- mokyklos vadovybė, kuri yra pagrindinė ugdymo procesų mokykloje strategijų inicijuotoja;
- savivaldybės institucijos, kurios vykdo švietimo politiką savivaldybėje, tvirtina strateginį švietimo planą ir kt.;
- socialiniai partneriai (kitos švietimo, verslo organizacijos ir t.t.);

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

- Seimas ir Vyriausybė, kurie numato švietimo politikos prioritetus, ilgalaikius švietimo tikslus, švietimo turinio kaitos kryptis ir t.t.

Pedagoginio bendradarbiavimo bendrakūrai sisteminės plėtotės esmę sudaro vis nuoseklesnis dalyvių įsitraukimas į bendrakūrą, o sistemos kokybinę kaitą akumuliuoja konstruktyvios jų sąveikos procesus.

Vertibavičius (2013), remdamasis Mukhopadhyay (2005, cit. Vertibavičius, 2013) sudarytais socialinės partnerystės lygiais, pažymi, kad tėvai traktuojami kaip vidiniai socialiniai partneriai ir reiškiasi kaip švietimo įstaigos veiklos kokybe suinteresuotos grupės, galinčios daryti įtaką veiklos kokybei, t. y. dalyvauti nustatant ugdymo programas ir rezultatus, padėti tobulinti programų realizavimo kokybę (pvz., aprūpinant materialiniais ištekliais). Galima teigti, kad vaikų tėvus ir įstaigos bendruomenės narius, kaip partnerius, sieja bendri poreikiai, interesai, bei abipusės paramos poreikis. Kvieskienė ir Kvieska (2012) taip pat akcentuoja institucinį partnerystės lygmenį, pažymėdami, kad socialinė partnerystė yra tikslingas ir abipusiškai naudingas bendradarbiavimas siekiant bendro tikslo ir naujos veiklos kokybės.

Akivaizdu, kad, kintant tėvų atsakomybės dėl ugdymo organizavimo proceso sampratai, kurioje aktualizuojamas visų ugdymo dalyvių bendradarbiavimo reikšmingumas vaikų ugdymo ir gyvenimo kokybei, kinta ir tėvų vaidmenys jame. Šiandien jie orientuojami į tėvų aktyvesnį dalyvavimą sprendžiant įstaigos vadybinius klausimus, ypač aktyvų įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūrą, vaikų kasdienės ugdomosios veiklos projektavimą ir įgyvendinimą.

Siekiant užtikrinti tėvų į(si)traukimą į ugdymo programų bendrakūrą bei norą bendradarbiauti ir savanoriškai dalyvauti bendrakūroje, reiktų laikytis nuoseklumo, kad tai nebūtų „vienkartiniai“ projektai, būtina teikti grįžtamąjį ryšį.

Apibendrinant galima teigti, kad labai svarbu ne tik tai, kad tėvai įsitrauktų į vaikų ugdymą, bet ir tai, kaip jie įsitraukia. Tėvų bendradarbiavimas suvokiamas ne tik atvesti vaiką iki švietimo įstaigos vartų, bet ir įsitraukti į bendrakūrą, kai kartu kuriami įstaigos strateginiai veiklos dokumentai, ugdymo programos. Sėkmingos partnerystės bendrakūrai vystymuisi reikia aktyvaus įsitraukimo ne tik pedagogams, bet ir tėvams. Tėvų įsitraukimas ir jų įtraukimas į ugdymo procesą yra esminiai veiksniai, užtikrinantys vaikų gerovę ir sėkmingą švietimo rezultatų pasiekimą. Tėvų aktyvumas padeda formuoti tvirtus ryšius su švietimo įstaigomis, stiprina ir leidžia geriau atitikti vaikų poreikius. Tėvų įsitraukimas gali apimti įvairias formas – nuo informacijos gavimo ir dalyvavimo susirinkimuose iki aktyvaus dalyvavimo sprendimų priėmimo procese. Tuo tarpu jų įtraukimas reiškia gilesnį, aktyvų dalyvavimą ugdymo procese, kai tėvai tampa partneriais, o ne tik stebėtojai. Tėvų ir pedagogų bendradarbiavimas – tai partnerystė, kurioje pasidalijama žiniomis, įgūdžiais ir patirtimi. Tyrimai rodo, kad vaiko ugdymas prasideda šeimoje ir toliau tęsiasi švietimo įstaigoje. Bendradarbiavimas tarp tėvų ir švietimo įstaigų yra būtinas ne tik vaikų ugdymui, bet ir švietimo programų kokybei gerinti. Tėvai ir pedagogai turėtų dirbti kaip lygūs partneriai, kurie dalijasi atsakomybe už vaiko vystymąsi.

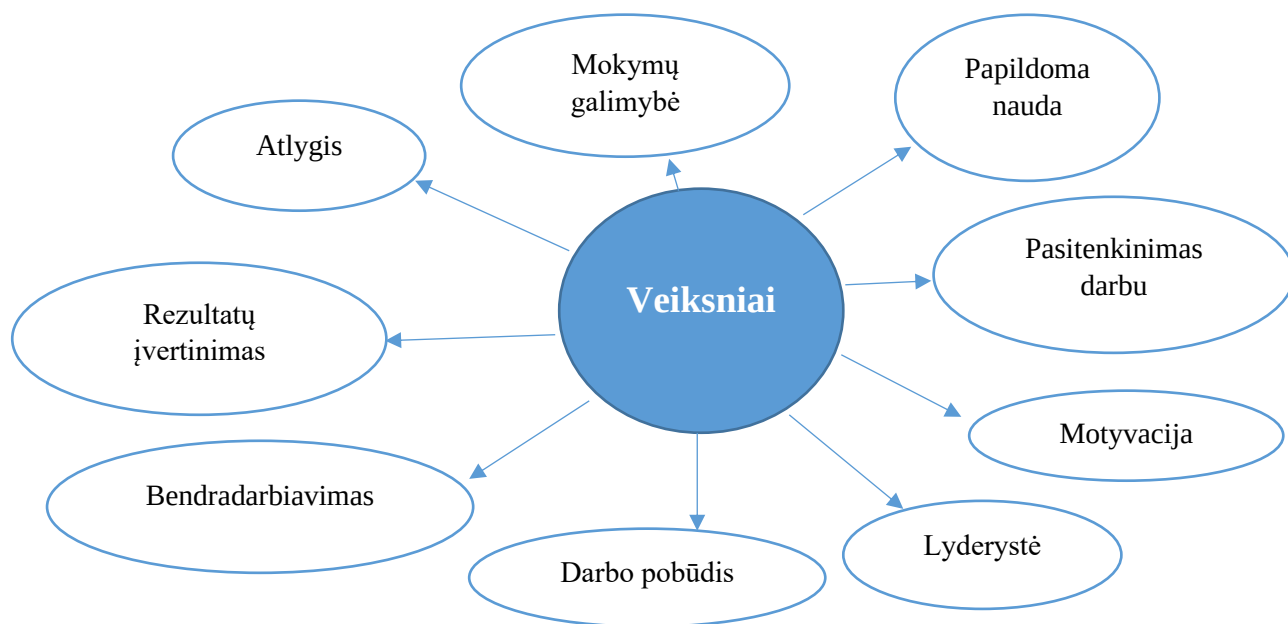
1.4.2. Pedagogų vaidmuo bendrakūroje

Pedagogų įsitraukimo į nuolatinį mokymąsi tampa svarbiu vadybos elementu. Įsitraukę pedagogai gali nustatyti ir spręsti problemas, drauge planuoti, priimti bendrus sprendimus, išspręsti švietimo įstaigoje kylančius konfliktus, susidoroti su sunkumais ir elgtis kaip atsakingi suaugusieji. Įsitraukę pedagogai jaučiasi turintys didesnę įtaką ir labiau asmeniškai įsipareigoję priimti

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

sprendimus ir juos vykdyti - taip stiprėja bendrakūros procesai, kurie yra ypač svarbūs šiandieninėje švietimo sistemoje.

Kiekvienas pedagogas yra asmenybė, turinti skirtingus siekius, šeimyninę padėtį, patirtį ir t.t. , o tai sąlygoja diferencijuotą požiūrį ir įsitraukimą. Gursoy ir kt. (2016), Milman ir Dickson (2013), Lu ir kt. (2015) analizuodami pastebėjo, jog įsitraukimą skatinantys veiksniai negali būti traktuojami kaip visuma organizacijos mastu – kas sąlygoja vieno pedagogo įsitraukimą, nebūtinai bus aktuali sritis kitam. 4 paveiksle pateikiami pedagogų įsitraukimą skatinantys veiksniai, kurie turi įtakos bendrakūros procesui.



4 pav. Įsitraukimą skatinantys veiksniai

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis įvairių autorių nuomone: Hewitt (2012), Rao (2017), Dajani (2015), Anitha (2014), Teneja ir kt. (2015)

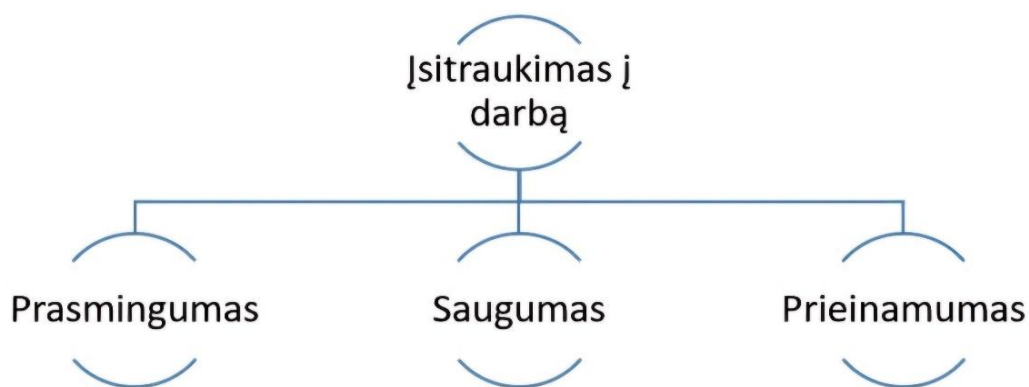
Šie veiksniai yra esminiai, siekiant paskatinti pedagogus įsitraukti, siekti geresnių rezultatų ir tobulėti profesinėje veikloje. Įsitraukimą skatinantys veiksniai yra susiję su pedagogų asmenine gerove, jų profesiniu augimu ir bendradarbiavimu. Veiksniai sukelia motyvuojančią aplinką, kurioje pedagogai jaučiasi įvertinti, o tai veda prie švietimo įstaigos bendrakūros proceso ir geresnių darbo rezultatų.

Pedagogų įsitraukimui į darbą reikalingos trys psichologinės sąlygos: prasmingumas, saugumas ir prieinamumas (5 pav.):

- Prasmingumas. Priklauso nuo darbo pobūdžio: užduočių ir vaidmenų charakteristikos.

- Saugumas. Priklauso nuo socialinės aplinkos: tarpasmeninių santykių, grupės dinamikos, vadovavimo stiliaus ir socialinių normų.

- Prieinamumas. Priklauso nuo asmeninių resursų, kuriuos žmogus gali naudoti atliekant savo vaidmenį, pavyzdžiui fizinės energijos.



5 pav. Įsitraukimo į darbą modelis
Šaltinis: Kahn, 1990.

Pagal poreikius atitinkančio požiūrio modelį, pedagogas gali įsitraukti į darbą, kai prasmingumo, saugumo ir prieinamumo poreikiai yra patenkinti: darbas yra prasmingas ir atneša iššūkius, socialinė aplinka darbovietėje yra saugi, asmeniniai resursai yra prieinami (Schaufeli, 2013).

Švietimo įstaigos specifiškumas, pedagogo profesinės veiklos ypatumai, dažnai ir asmenybės poreikiai, skatina veikti ne pavieniui, o drauge su kitais. Dėl galimybės būti tarp kitų, bendrauti, patenkinti savo poreikius ir save realizuoti, pedagogas neretai sutinka dirbti net nepriimtinus, neįdomius darbus. Be socialinio poreikio, t.y. kontaktuoti, pedagogui būdingas noras realizuoti save, praplėsti savo interesus, patirti naujų išpūdžių, būti įvertintam ir gerbiamam. Tačiau šiuolaikinėse mokyklose darbas bendrakūroje reikšmingas tampa ne tik siekiant asmeninių ir socialinių tikslų, bet darni pedagogų veikla turi būti pripažįstama kasdienio gyvenimo ir darbo elementu, skatinančiu profesinį tobulėjimą, leidžiančiu dalintis patirtimi, priimti optimalius sprendimus, gerinti vaikų ugdymo(si) kokybę, kelti mokyklos autoritetą.

Apibendrinant galima teigti, kad visi veiksniai užtikrina kokybišką švietimo įstaigos veiklą, kuri įmanoma tik susitelkus visai bendruomenei, o ypač pedagogams dirbant bendrakūroje. Įsitraukę pedagogai patiria daugiau teigiamų emocijų, o teigiamos emocijos skatina daugiau įsitraukti į bendrakūrą ir būti aktyviems. Veiksniai, skatinantys pedagogų įsitraukimą, apima tiek asmeninius, tiek profesinius aspektus, tokius kaip prasmingumo, saugumo ir prieinamumo jausmai. Pedagogams svarbu, kad jų darbas būtų prasmingas, kad jie turėtų saugią ir palaikančią socialinę aplinką. Pedagogų įsitraukimas į nuolatinę mokymąsi ir bendrakūrą yra esminis švietimo proceso elementas, prisidedantis prie švietimo įstaigos vystymosi, problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo. Aktyvūs pedagogai, dalyvaudami bendrakūroje, ne tik dalinasi savo patirtimi, bet ir prisideda prie geresnių darbo rezultatų bei aukštesnės ugdymo kokybės. Jų įsitraukimas stiprina bendradarbiavimą ir padeda spręsti įvairius mokyklos iššūkius. Pedagogai, kurie aktyviai dalyvauja bendrakūroje, ne tik siekia asmeninio profesinio tobulėjimo, bet ir prisideda prie švietimo įstaigos pažangos. Bendrakūra neapsiriboja tik asmeniniais tikslais – ji taip pat padeda pagerinti vaikų ugdymo kokybę, stiprinti mokyklos autoritetą ir kurti teigiamą mokyklos kultūrą. Pedagogų bendradarbiavimas ir įsitraukimas į sprendimų priėmimą užtikrina, kad ugdymo programų kūrimas būtų tikslingas, kokybiškas ir orientuotas į vaiko gerovę. Taigi, pedagogų vaidmuo bendrakūroje yra ne tik dalyvavimas kasdieniame darbe, bet ir jų aktyvus įsitraukimas į sprendimų priėmimą,

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

bendradarbiavimą bei nuolatinį profesinį tobulėjimą, kas užtikrina geresnius darbo rezultatus ir aukštesnę ugdymo kokybę.

1.4.3. Vadovo vaidmuo bendrakūroje

Švietimo įstaigos vadovo vizija – matyti pedagogą nuolat tobulėjantį ir besimokantį. Misija – nuolatinis tobulėjimas „kitą galvoti ir veikti“. Svarbus veiksnys yra pedagogų ir administracijos bendradarbiavimas tarpusavyje, nes jie atsakingi už ugdymo kokybę ir programų vykdymą, todėl jų įsitraukimas ir bendruomenės įtraukimas į bendrakūrą yra susiję su ugdymo proceso optimizavimu. Jie stengiasi užtikrinti bendradarbiavimą su tėvais, suderinti programas su šeimos vertybėmis ir tobulėti profesinėje srityje, taikydami naujoves ugdymo procese.

Bendrakūra švietime pasireiškia gebėjimu transformuoti mokymosi aplinkas ir rezultatus. Įtraukiant suinteresuotas šalis į sprendimų priėmimo procesus, bendrakūra skatina didesnę atsakomybę, motyvaciją ir įsitraukimą. Įtraukimas į bendrakūrą yra procesas, kurio metu įvairios suinteresuotos šalys ir individai yra aktyviai įtraukiami į projektą, iniciatyvą ar bendrą darbą. Šis procesas apima skatinimą ir užtikrinimą, kad visi dalyviai turėtų galimybę dalyvauti sprendimų priėmimo, kurti idėjas, dalytis savo žiniomis ir prisidėti prie bendro tikslo siekimo.

Hopkins, Ainscow, West (1998) mano, kad svarbus vadovavimo švietimo įstaigai aspektas – pripažinti, kad vadovavimas yra „ne individui suteiktos pareigos“, bet funkcija, kurią sėkmingai vykdyti gali padėti daugelis darbuotojų, kiti mokyklos bendruomenės nariai (Hopkins ir kt., 1998, p. 229). Pagrindinė problema – kaip sujungti visus minėtus aspektus į darnią visumą. Todėl galima įžvelgti gebėjimo bendrauti ir bendradarbiauti, sutelkti žmonės sėkmingai veiklai, vadybinės ir profesinės kompetencijų bei asmeninių savybių derinio svarbą.

Marzano, Waters, McNulty (2011) atskleidžia, kad tėvų ir bendruomenės įtraukimas į švietimo įstaigos gyvenimą apima ne mažiau kaip tris tarpusavyje susijusias sritis: bendravimą, dalyvavimą ir valdymą. Martišauskienės ir Trakšelio (2013) teigimu, švietimo įstaigos privalo įsisąmoninti, kad vartotojai yra svarbiausi asmenys, nes ne vartotojai priklauso nuo įstaigos, bet įstaiga priklauso nuo jų. Švietimo įstaigos – mokyklos – kaita turi remtis artimiausiai su mokykla susijusių žmonių – mokytojų, vadovybės, valdžios atstovų ir tėvų – sugebėjimais bei energija (Hopkins, Ainscow ir Wes, 1998). Ji turi „megzti partnerystės tinklą“ su individualiais, grupėmis bei organizacijomis tam, kad užtikrintų kokybišką ir darnų asmens augimą.

Šiuolaikinėje švietimo įstaigoje aiškiai matomas hierarchijos pokyčio poreikis. Iš vadovo tikimasi, kad jis bus lyderis, aktyviai veikiantis ir įtraukiantis į kaitą visą mokyklos bendruomenę. Lietuvos švietimo įstaigose paprastai dar vyrauja nuomonė, jog įstaigos lyderiu gali būti tik už ją atsakingas asmuo – vadovas. Vadovas – tai asmuo, gavęs organizacijos jam suteiktus įgaliojimus daryti įtaką kitiems žmonėms. Švietimo įstaigai, veikiančiai konkurencinėje aplinkoje, netgi tobulas vadovavimo funkcijų atlikimas negali ilgesniam laikui užtikrinti paprasto išlikimo. Tam turi vadovauti ne paprastus įgaliojimus tyrintis vadovas, o vadovas lyderis. Lyderystė yra tai, ko negali pakeisti net pati tobulusia valdymo sistema. Netgi tobulas vadovas gali būti netikęs lyderis. Bennis rašo, kad, vadovai yra žmonės, kurie daro dalykus tinkamai, o lyderiai – tai tie, kurie daro tinkamus (reikiamus) dalykus. Lyderis nuo vadovo skiriasi tuo, jog jis geba pasiūlyti pavaldiniams įkvepiančią ateities viziją, sutelkti ir uždegti. Darbas komandoje reiškia ne tik darbą kartu analizuojant problemas bei priimančias sprendimus, bet ir pasidalijimą užduotimis, atsižvelgiant į atskirų komandos narių kompetenciją. Pastaruoju metu tiek mokslinėje vadybos literatūroje, tiek ir populiariojoje verslo

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

spaudoje vis daugiau dėmesio skiriama vadovo lyderystės klausimams. Paprastai jie vaizduojami šviesiomis spalvomis.

Bendravimu ir bendradarbiavimu grįsti veiklos principai ir partnerystės santykių stiprinimas akcentuojami ir švietimo įstaigų veikloje. Švietimas – veikla, kuria siekiama suteikti asmeniui visaverčio savarankiško gyvenimo pagrindus ir padėti jam nuolat tobulinti savo gebėjimus (Švietimo įstatymas, 2011). Kaip pastebi Liubertaitė ir Kvieskienė (2016) Lietuva, kaip ir kitos pasaulio valstybės, kuria švietimo strategijas, kuriose numatomos būsimos valstybės gairės. Lietuvos valstybinėje 2013–2022 metų švietimo strategijoje akcentuojama, kad būtina sutelkti švietimo bendruomenės pastangas esminiams švietimo pokyčiams, kurie būtini atsižvelgiant į visuomenės lūkesčius. Besikeičiantis švietimo pobūdis ir mokyklos sąveikos su tėvais, mokiniais ir kitais bendruomenės nariais būdai, keičia požiūrį ir į paslaugų kūrimą sąveikoje su bendruomenės nariais. Todėl švietimo įstaigos siekia stiprinti bendradarbiavimą, į bendrojo ugdymo paslaugų teikimą įtraukiant visas suinteresuotąsias šalis, kad paslaugos taptų prieinamos, veiksmingos ir tenkinančios kiekvieno poreikius.

Vienas efektyviausių komandos darbą lemiančių veiksnių – tinkamai suformuota komanda. Formuojant komandą, būtina atsižvelgti į darbo specifiką (užduotį) ir tinkamai parinkti žmones (Thompson, 2004; Harvey, Drolet, 2004).

Vadovas nusprendžia kiek žmonių įtraukti į komandą. Paprastai komandą turėtų sudaryti ne daugiau kaip 10 žmonių, tačiau darbo specifika gali nulemti, kiek žmonių bus komandoje. Thomsonas (2004) pažymi, jog dažnai komandoje būna per daug žmonių. Tuomet iškyla komandos narių komunikacijos problemų, nes kuo daugiau žmonių yra komandoje, tuo sudėtingesnis tampa informacijos perdavimas. Kita problema – didėjant žmonių skaičiui, mažėja komandos sutelktumas: kuo komandoje daugiau narių, tuo jie jaučia mažesnę pasitenkinimą būti grupės nariais, rečiau dalyvauja komandos bendroje veikloje, mažiau bendradarbiauja.

Vadovavimas bus neefektyvus, jei nesirems lyderiavimu, pasireiškiančiu vadovo sugebėjimu sutelkti žmones sėkmingai įgyvendinti tikslus. Vadovas turi įtraukti žmones bendram tikslui ir sėkmingam darbui drauge. Kiekvieną komandą sudaro žmonės, kurie yra vertingiausias jos turtas, todėl labai svarbu, kad komandos nariai dirbdami galėtų save realizuoti ir panaudoti savo turimą potencialą, nes tai ne tik didina asmens motyvaciją, bet ir sukuria sąlygas veiksmingiau plėtoti veiklą. Komanda – tai žmonių grupė, suburta siekti bendro, komandos narius vienijančio, tikslo.

Informacinės technologijos įgalina naujas organizacijos ir kliento bendradarbiavimo formas naujų produktų tobulinimo procese. Atlikti tyrimai rodo, kad klientai, įsitraukę į bendrakūros procesą jaučiasi daugiau ar mažiau įgalinti. Patirto įgalinimo lygmuo priklauso nuo taikomo virtualios sąveikos įrankio, virtualios sąveikos pasitenkinimo, dalyvių užduočių ir produkto įtraukimo, taip pat kaip ir kūrybiškumo ir pagrindinio vartotojo charakteristikų.

Švietimo įstaigos vadovas turi pasitikėti savo mokytojais, būti atviras bendraujant su mokinių tėvais ir rūpintis kiekvieno mokinio pažanga ir sėkmė. Pasitikėjimo lūžius mokytojų ir mokyklų vadovų profesiniame gyvenime nagrinėja Pranckūnienė (2018). Autorė teigia, kad švietimo praktikų socialinis kapitalas tampa jų mokinių mokymosi pažangos garantu, kadangi pasitikėjimu grindžiama mokyklos kultūra padeda visiems susitelkti siekiant geresnio kiekvieno mokinio mokymosi (Pranckūnienė, 2018).

Galima išskirti keletą būdų, kaip vadovai švietime skatina bendrakūrą:

- Bendruomenės įtraukimas į sprendimų priėmimą, vadovai kurie įtraukia bendruomenę į strategijų kūrimą ir priemonių įgyvendinimą, stiprina jų įsitraukimą į mokyklos gyvenimą. Toks požiūris leidžia jaustis atsakingais už priimamus sprendimus ir didina jų motyvaciją.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

- Vadovai konsultuojasi su mokytojais ir kitais švietimo bendruomenės nariais prieš priimdami svarbius sprendimus. Dalyvavimas didina įsitraukimą, suteikia galimybę dalintis atsakomybe ir generuoja įvairias idėjas, nes daugiau žmonių įsitraukia į kūrybinį procesą.
- Vadovai taip pat įtraukia pedagogus į bendrakūrą, skatindami jų profesinį tobulėjimą ir suteikdami galimybes dalyvauti įvairiuose mokymuose.
- Mentorystės programos taip pat skatina bendradarbiavimą, kai labiau patyrę mokytojai dalijasi žiniomis su mažiau patyrusiais kolegomis, o vadovai skatina tokią partnerystę, suteikdami tam erdvės ir resursų.
- Vadovai, skatindami inovacijas švietime, įtraukia mokytojus į kūrybišką problemų sprendimą ir naujų mokymo metodikų diegimą. Vadovai ragina mokytojus išbandyti naujas technologijas, metodus ir aktyviai dalyvauti kuriant šiuolaikišką mokymosi aplinką. Tai skatina pedagogus būti ne tik pasyviais dalyviais, bet ir aktyviais ugdymo turinio bendrakūrėjais.
- Refleksija švietime yra svarbus įrankis, padedantis vadovams įtraukti pedagogus į bendrakūrą. Reguliari refleksija apie mokymosi ir ugdymo procesus stiprina komandų bendradarbiavimą ir suteikia vadovams galimybę efektyviau vadovauti pokyčiams. Refleksijos metu pedagogai kartu su vadovais aptaria, kas veikia gerai, ką galima tobulinti, ir bendradarbiauja kuriant ateities ugdymo planus.
- Grįžtamojo ryšio skatinimas tarp bendruomenės ir vadovų, padeda sukurti efektyvią mokyklos kultūrą, kurioje visi mokosi iš vieni kitų patirties.

Apibendrinant galima teigti, kad vadovų įtraukimas ir įsitraukimas į bendrakūrą švietimo srityje yra esminis šiuolaikinių švietimo įstaigų veiklos principas. Pedagogų ir administracijos bendradarbiavimas yra esminis, nes jis tiesiogiai veikia ugdymo proceso optimizavimą, o įtraukimas į bendrakūrą suteikia atsakomybę ir motyvacijos jausmą. Vadovas turi gebėti suburti komandas, bendradarbiauti su pedagogais ir tėvais, kad pasiektų bendrų tikslų, užtikrinant sėkmingą mokymosi aplinką. Bendrakūra apima aktyvų bendruomenės narių įtraukimą į sprendimų priėmimą bei jų dalyvavimą kuriant ir tobulinant ugdymo programas. Tai skatina ir motyvaciją. Vadovas turi gebėti suburti komandą, skatinti bendradarbiavimą ir užtikrinti, kad visi komandos nariai galėtų išnaudoti savo potencialą. Švietimo įstaigų vadovai turi skatinti pedagogų profesinį tobulėjimą, įtraukdami juos į naujų metodų taikymą. Refleksija ir grįžtamasis ryšys tampa svarbiu įrankiu, užtikrinančiu nuolatinį bendradarbiavimą ir tobulinimą. Vadovo įsitraukimas ir bendruomenės narių įtraukimas yra svarbūs aspektai, siekiant sukurti švietimo įstaigą, kurioje pedagogai, administracija ir visa bendruomenė aktyviai dalyvauja ugdymo procese ir sprendimų priėmime.

2. TYRIMO METODOLOGIJA

Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą yra itin aktualus šiuolaikiniame ugdymo kontekste, kai siekiama ugdyti kompetencijas, atitinkančias sparčiai besikeičiančio pasaulio poreikius. Bendrakūra (angl. *co-creation*) – tai procesas, kuriame įvairūs dalyviai – pedagogai, tėvai ir vadovai – kartu dalyvauja ugdymo programų kūrimo ir tobulinime. Šis procesas laikomas svarbiu ugdymo kokybės gerinimo veiksniu, nes leidžia atsižvelgti į skirtingų švietimo sistemos dalyvių poreikius, patirtį ir įžvalgas.

Tačiau mokslinėje literatūroje pastebimas ribotas dėmesys šiai temai. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą išlieka nepakankamai ištirtas. Be to, retai gilinamasi į praktines į(si)traukimo formas, bendradarbiavimo mechanizmus ir ugdymo kokybę. Todėl šis tyrimas siekia atskleisti, kaip švietimo įstaigų bendruomenė į(si)traukia į ugdymo programų bendrakūrą.

Tyrimo problema. Magistro darbo tyrimu siekta nustatyti, kokie yra švietimo bendruomenės į(si)traukimo į bendrakūrą motyvai, veiksniai ir kas riboja įsitraukimą į bendrakūrą.

Tyrimo objektas. Elektrėnų savivaldybės ikimokyklinio ugdymo švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Tyrimo tikslas. Atskleisti švietimo bendruomenės į(si)traukimo į bendrakūrą motyvus ir veiksnius, identifikuoti pagrindines kliūtis, ribojančias šį procesą.

Tyrimo hipotezės:

Tyrimui iškeltos 6 hipotezės:

H1: Bendruomenės narių į(si)traukimas į bendrakūrą didėja, kai švietimo įstaiga taiko įvairias bendradarbiavimo formas.

H2: Tėvų (globėjų) informuotumas apie švietimo įstaigos ugdymo tikslus, metodus ir galimybes įsitraukti tiesiogiai koreliuoja su jų dalyvavimo aktyvumu ugdymo programų bendrakūroje.

H3: Pedagogų aktyvus įsitraukimas į ugdymo programų bendrakūrą teigiamai veikia jų profesinį augimą ir gebėjimus, nes jų idėjos ir žinios yra vertinamos ir naudojamos ugdymo programų kūrimo procese.

H4: Mokymų galimybės, atlygis, rezultatai ir bendradarbiavimas yra svarbiausi veiksniai, skatinantys pedagogų įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūrą.

H5: Kompetencijos stoka, nepakankamas atlygis ir kolegų ar vadovų palaikymo trūkumas yra pagrindinės kliūtys, trukdančios pedagogams aktyviai dalyvauti ugdymo programų bendrakūroje.

H6: Vadovo atviras dialogas, bendravimo ir bendradarbiavimo kūrimas teigiamai veikia švietimo bendruomenės narių į(si)traukimą.

Uždaviniai.

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą susijusią su įsitraukimu, įtraukimu ir bendrakūros sampratomis.
2. Išanalizuoti į(si)traukimo (pedagogų, tėvų, vadovų) veiksnius į ugdymo procesą ir ugdymo programų bendrakūrą.
3. Išnagrinėti švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimą į ugdymo procesą ir programų kūrimą.
4. Nustatyti pedagogų, tėvų (globėjų), vadovų į(si)traukimo į bendrakūrą veiksnių sąsajas.

Tyrimas vykdytas. 2024 m. spalio mėn. – 2024 m. gruodžio mėn.

Tyrimo metodas. Taikyti šie metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė. Šiuo metodu apžvelgta ir apibendrinta švietimo bendruomenės į(si)traukimo į ugdymo programų bendrakūrą tema. Nagrinėjama teorinės sampratos, siekiant išsiaiškinti motyvus, veiksnius ir kliūtis.

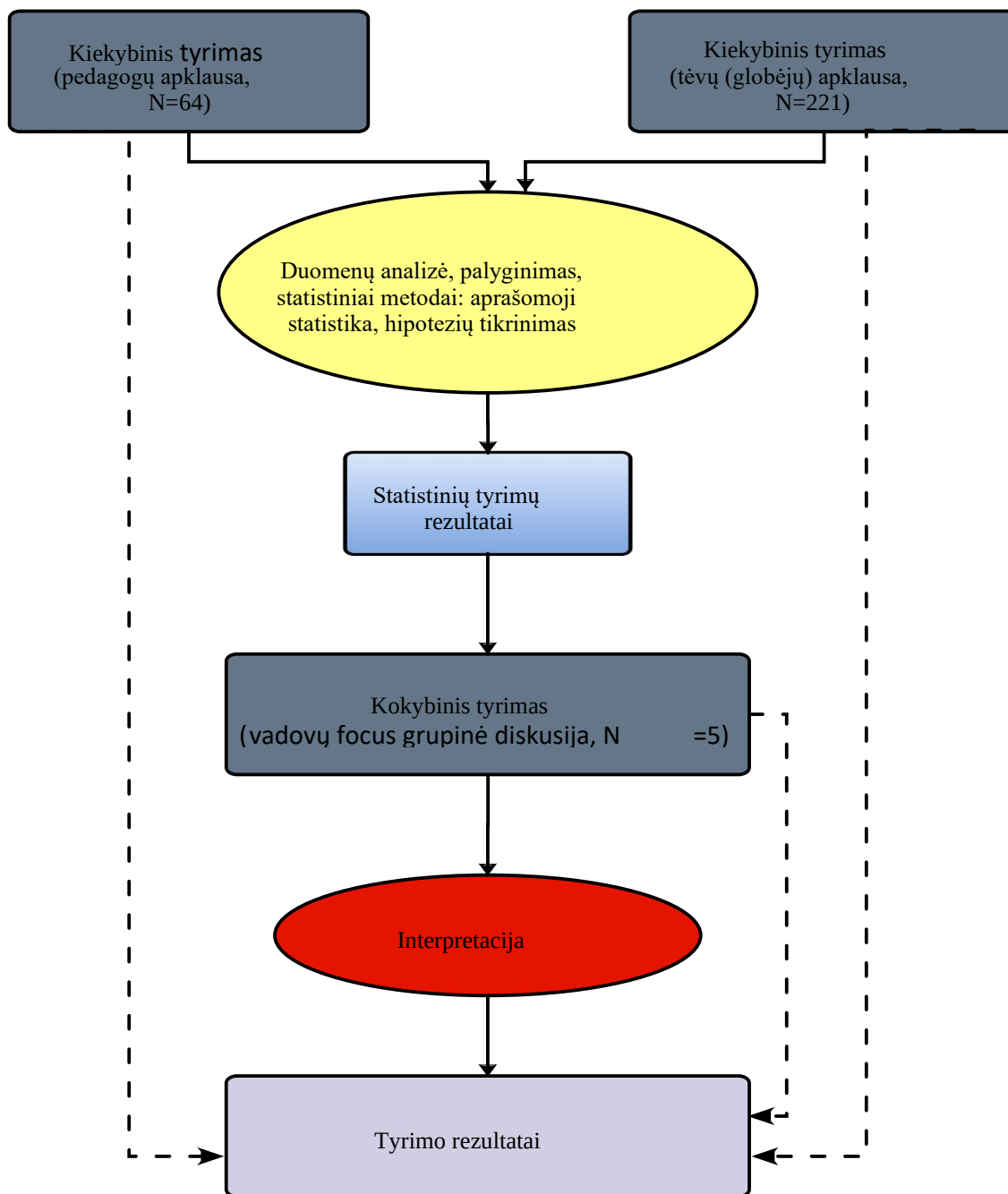
2. Kiekybinis tyrimo metodas. Metodas taikytas siekiant ištirti, kiek švietimo įstaigų bendruomenės nariai (pedagogai ir tėvai) į(si)traukia į ugdymo programų bendrakūrą. Naudojant struktūruotas anketas, surinkta kiekybinė informacija apie šių bendruomenės narių požiūrį, motyvaciją ir į(si)traukimo lygį į ugdymo programų kūrimo procesą. Kiekybiniame tyrime dalyvavę asmenys tyrimo aprašyme vadinami - respondentai. Respondentas – tai tyrimo dalyvis užpildęs anketą.

3. Kokybinis tyrimo metodas. Focus grupėje nagrinėjami vadovų požiūriai, patirtys susiję su bendrakūros skatinimu ir organizavimu, taip pat aptartos kliūtys, galinčios riboti bendruomenės į(si)traukimą. Focus grupėje apžvelgti kiekybinio tyrimo rezultatai. Kokybiniame tyrime dalyvavę asmenys tyrimo aprašyme vadinami - informantais. Informantas – tai asmuo, teikiantis informaciją kokybinį tyrimą atliekančiam tyrėjui.

2.1. Tyrimo dizainas

Tyrime taikyta mišri kiekybinių ir kokybinių tyrimų strategija (Mixed Methods Research design), aiškinamasis nuoseklus dizainas (The explanatory sequential design) (Creswell, Plano Clark, 2011) (žr. 6 pav.), kuris remiasi nuosekliu kiekybinių ir kokybinių tyrimų metodų derinimu. Dizaino tipas yra nuoseklus aiškinamasis, jis charakterizuojamas kaip kiekybinių duomenų rinkimas bei analizė po kurios seka kokybinių tyrimų rinkimas ir analizė. Nuoseklaus aiškinamojo dizaino tikslas yra naudoti kokybinių tyrimų rezultatus, kurie padeda paaiškinti ir interpretuoti pirmiausia kiekybinio tyrimo rezultatus (Žydzūnaitė ir Ebbeskog, 2007).

Atliekant aiškinamąjį nuoseklų tyrimo dizainą, pirmiausia renkami kiekybiniai duomenys, po to renkami kokybiniai duomenys. Šis dizainas naudojamas, kai norima išsamiau paaiškinti kiekybinių duomenų rinkinį su papildoma kokybine informacija. Mišrių metodų tyrimas sujungia kokybinių ir kiekybinių duomenų stiprias puses, pagilina ir praturtina kokybinius rezultatus kiekybiniais duomenimis ir patvirtina kiekybines išvadas kokybiniais duomenimis. Šis metodas suteikia daugiau lankstumo kuriant tyrimus, derinant teorijos generavimą ir hipotezių tikrinimą. Taikant mišrius metodus, galima lengviau palyginti ir išanalizuoti gautus rezultatus. Derinant tiek kiekybinius, tiek kokybinius duomenis, mišrių metodų tyrimai gali padėti suprasti, kokie veiksniai įtakoja skirtingus rezultatus.



6 pav. Tyrimo dizainas

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis Creswell, Plano Clark, 2011

2.2. Tyrimo metodai ir imtis

Kiekviena mokslo sritis turi skirtingus informacijos rinkimo būdus. Populiariausi yra stebėjimo, eksperimento, interviu, dokumentų analizės metodai ir kt. Kaip teigia Merkys (1995) apklausa yra vienas populiariausių socialinių ir elgsenos mokslų metodų, kurio neblėstantį populiarumą lemia santykinis apklausos atlikimo paprastumas, pigumas, galimybė greitai ir lengvai surinkti daug duomenų. Apklausos būdu gaunama informacija apie respondentų nuomones. Viena vertus, tai gali rodyti metodo patikimumą, o antra – jo populiarumą dėl tariamo paprastumo, manant,

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

jog nėra nieko lengvesnio, kaip atlikti apklausą (Kardelis, 2002). Kardelis pažymi, kad informacija, gauta iš respondento, atspindi realią padėtį pagal tai, kaip ją kiekvienas interpretuoja individualiai. Pasitelkus šį tyrimo metodą, anot Kardelio (2007) galima apklausti daug respondentų per trumpą laikotarpį, o Luobikienės (2000) teigimu, šis tyrimo metodas leidžia apklausiamiesiems drąsiai išsakyti savo nuomonę.

Focus grupės diskusija – tai viena iš apklausos rūšių, integruotų į stebėjimo metodų grupę. Tiriamoji diskusija apibrėžiama kaip tyrėjo inicijuotas pokalbis, kurio tikslas – gauti būtiną tyrimo uždaviniams informaciją. Kaip teigia Kardelis (2002), focus grupės diskusija papildo apklausos ir kitais metodais gautus tyrimo duomenis. Bendrai išskiriamos kelios tiriamojo interviu paskirtys: tai tiesioginė ir pagrindinė priemonė reikiamai informacijai gauti, taip pat gali būti panaudotas kartu su kitais tyrimo metodais.

Atliekant tyrimą taikyti šie metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė. Šiuo metodu apžvelgta ir apibendrinta švietimo bendruomenės į(si)traukimo į ugdymo programų bendrakūrą tema. Išnagrinėtos teorinės sampratos, siekiant išsiaiškinti motyvus, veiksnius ir kliūtis.
2. Kiekybinis tyrimo metodas. Metodas taikytas siekiant ištirti, kiek švietimo įstaigų bendruomenės nariai (pedagogai ir tėvai) į(si)traukia į ugdymo programų bendrakūrą. Naudojant struktūruotas anketas, surinkta kiekybinė informacija apie šių bendruomenės narių požiūrį, motyvaciją ir į(si)traukimo lygį į ugdymo programų kūrimo procesą.
3. Kokybinis tyrimo metodas. Focus grupėje nagrinėti vadovų požiūriai, patirtys susiję su bendrakūros skatinimu ir organizavimu, taip pat aptariamos kliūtys, galinčios riboti bendruomenės į(si)traukimą. Focus grupėje apžvelgti kiekybinio tyrimo rezultatai.

Tyrimo imčiai sudaryti buvo naudojamas netikimybinės imties tikslinis atrankos būdas, siekiant užtikrinti tyrimo rezultatų patikimumą. Tyrimo imtis sudaryta taip, kad jos savybės atspindėtų generalinės visumos savybes. Imtis reprezentatyvi. Pasirinkta Kardelio rekomenduojama paklaida. Socialiniams tyrimams rekomenduojamą imties dydį nustatyti, atsižvelgiant į 5 % paklaidą (Kardelis, 2017). Imties dydis nustatytas pagal formulę, kuri nurodyta Gaižauskaitės ir Mikėnės vadovėlyje (2014):

$$n = \frac{z^2 p(1-p) N}{\Delta^2 N + z^2 p(1-p)}$$

Kur n – imties dydis, p – tiriamo požymio dalis (kartais žinoma iš ankstesnių tyrimų, bet dažniausiai imama reikšmė, požymio dispersija yra didžiausia, tai yra 50 %), z – koeficientas, apskaičiuojamas priklausimai nuo pasirinkto patikimumo, N – populiacijos (generalinės aibės) dydis, Δ - leistina paklaida, ją pasirenka pats tyrėjas, dažniausiai pasirenkama 3%, 5%, 10% paklaida. Imties dydžio skaičiuoklė <https://www.calculator.net/sample-size-calculator.html>.

Tėvų apibrėžties populiacija. Elektrėnų savivaldybės tėvų (globėjų) skaičius įvertintas pagal ugdytinių skaičių, kurie lanko švietimo įstaigas nuo 1 metų iki 6 metų. Pagal statistinius duomenis šiuo metu Elektrėnų savivaldybėje ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo švietimo įstaigas lanko 1041 vaikas (<https://www.svis.smm.lt/>), įvertinus, kad kai kurie tėvai (globėjai) gali turėti du ir daugiau vaikų, lankančių švietimo įstaigą, anketinėje apklausoje atstovavo vienas iš tėvų (globėjų), pagal numatytus duomenis tėvų galėtų būti apie 950. Taikyta netikimybinė proginė / patogioji imtis. Iš viso buvo surinkta 221 respondentų užpildytų anketų, kas garantuoja ne didesnę nei 5,78 % išmatuotos / tiriamos vertės paklaidą esant 95 % patikimumui.

2.2.1 lentelė

Respondentų socialinės-demografinės charakteristikos (N=221)

Požymis	Kategorija	Dažnis	Procentai
Lytis	Moteris	177	80,1
	Vyras	40	18,1
	Nenoriu atskleisti	4	1,8
Amžius	18 m. - 25 m.	22	10,0
	25 m. – 35 m.	82	37,1
	35 m. – 45 m.	90	40,7
	45 m. ir daugiau	27	12,2
Išsilavinimas	Pagrindinis	7	3,2
	Vidurinis	34	15,4
	Profesinis	39	17,6
	Aukštesnysis	31	14,0
	Aukštasis neuniversitetinis	36	16,3
Vaiko amžiaus grupė	Aukštasis universitetinis	74	33,5
	1 m. – 3 m.	56	25,3
	3 m. – 5 m.	67	30,3
	5 m. - 6 m.	98	44,4

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis SPSS programos duomenimis

Lentelės analizė rodo, kad dauguma respondentų yra moterys, priklauso 35 m. – 45 m. amžiaus grupei, didžiausia dalis respondentų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą, daugiausia atsakiusių respondentų vaikų amžiaus grupė yra 5 m. – 6 m. Tai leidžia suprasti, kad tyrime dalyvavę respondentai dažniausiai yra išsilavinusios moterys, kurios aktyviai dalyvauja vaikų 5 m. – 6 m. amžiaus grupės vaikų ugdymo procese.

Pedagogų apibrėžties populiacija. Taikyta netikimybinė proginė / patogioji imtis. Elektrėnų savivaldybėje pedagogų skaičius - 80, kurie dirba pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programą. Iš viso buvo surinktos 64 respondentų užpildytos anketos, kas garantuoja ne didesnė nei 5,51 % išmatuotos / tiriamos vertės paklaidą esant 95 % patikimumui. Tyrime dalyvavusių respondentų demografinės charakteristikos pateikiamos 2.2.2 lentelėje.

2.2.2 lentelė

Respondentų socialinės-demografinės charakteristikos (N=64)

Požymis	Kategorija	Dažnis	Procentai
Lytis	Moteris	63	98,4
	Vyras	1	1,6
Amžius	Iki 35 m.	9	14,1
	35 m. – 50 m.	25	39,1
	Virs 50 m.	30	46,8
Pedagoginis darbo stažas	Mažiau nei 1	3	4,7
	1 m. – 5 m.	8	12,5
	5 m. – 10 m.	14	21,9
	10 m. – 15 m.	8	12,5
	Daugiau nei 15 m.	31	48,4
Kvalifikacinė kategorija	Mokytojo	20	31,3
	Vyresniojo mokytojo	37	57,8
	Mokytojo metodininko	7	10,9
Išsilavinimas	Aukštesnysis	14	21,9
	Aukštasis neuniversitetinis (kolegija)	12	18,8
	Aukštasis universitetinis	37	57,8
	Šiuo metu studijuojau	1	1,6

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis SPSS programos duomenimis

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Lentelės analizė rodo, kad didžioji dalis respondentų yra moterys, turinčios daugiau nei 15 m. pedagoginio darbo stažą, labiausiai dominuojanti kvalifikacinė kategorija – vyresniojo mokytojo, dauguma respondentų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą.

Vadovų apibrėžties populiacija. Elektrėnų savivaldybėje yra 5 švietimo įstaigos, kurios dirba pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, taikyta tikslinė atranka, focus grupės apklausoje dalyvavo 5 aukščiausio lygio vadovai, focus grupės apklausos metu informantai buvo užkoduoti (V1, V2, V3, V4, V5).

2.2.3 lentelė

Informantų socialinės-demografinės charakteristikos (N=5)

Požymis	Kategorija	Dažnis	Procentai
Lytis	Moteris	5	100,0
	Vyras	0	0,0
Amžius	Iki 35 m.	0	0,0
	35 m. – 50 m.	4	80,0
	Virš 50 m.	1	20,0
Vadovavimo patirtis	1 m. – 5 m.	4	80,0
	5 m. - 10 m.	0	0,0
	10 m. – 15 m.	0	0,0
	Daugiau nei 15 m.	1	20,0

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis focus grupės apklausos duomenimis

Lentelės analizė rodo, kad visi informantai yra vidutinio amžiaus moterys, kurių vadovavimo patirtis maža, tik vienas informantas turi didelę vadovavimo patirtį.

2.3. Tyrimo organizavimas ir etika

Atsižvelgiant į tai, kad nuspręsta taikyti kiekybinį tyrimo metodą - respondentų anketavimą, **tyrimo instrumentas** – klausimynas, taikyta netikimybinė proginė / patogioji imtis. Anot Bitino (2014) svarbiausias klausimyno ypatumas tas, kad tiriamųjų atsakymai apibūdina jų nuomonę, požiūrį į aplinkos reiškinius. Atsižvelgiant į Kardelio (2002) rekomendacijas, anketoje pirmiausia paaiškinama dėl kokių priežasčių bus atliekamas tyrimas, pačiame klausimyne nevarojamos dviprasmiškos, sudėtingos sąvokos - visi klausimai bei atsakymai yra aiškūs, lengvai suprantami, konkretūs. Klausimynas nėra ilgas – kaip teigia Kardelis (2002), ilgi klausimynai atbaido respondentus. Klausimyną tėvams sudaro 11 uždaro tipo klausimų (1 priedas), o klausimyną pedagogams sudaro 27 uždaro tipo klausimai (2 priedas). Būtent uždaro tipo klausimus kiekybiniam tyrimui, atliekant apklausas, rekomendavo ir Kardelis (2002), pabrėždamas, kad uždarų klausimų pranašumas yra jog: 1) kai yra alternatyvų, lengviau pasirinkti, be to, tyrėjui nereikia klasifikuoti atsakymų, o tai padeda išvengti subjektyvumo; 2) lengviau kiekybiškai apdoroti duomenis; 3) lengviau lyginti, gretinti. Dalį atsakymų respondentų prašoma įvertinti teiginiais („visiškai nesutinku, „nesutinku“, „nei sutinku, nei nesutinku“, „sutinku“, „visiškai sutinku“).

Duomenų analizės metodai. Atliekant kiekybinį tyrimą naudota IBM SPSS Statistics 22 programa. Duomenys analizuoti naudojant dažnių lenteles. Tikrinant duomenų normalumą naudoti Kolmogorovo-Smirnov ir Shapiro-Wilk testai. Ieškant sąryšių tarp kintamųjų naudota Spirmeno koreliacija. Lyginant vidurinius rangus tarp kintamųjų, naudotas Wilcoxon Signed Ranks testas. Visame darbe taikant statistinius testus naudotas 5% pasikliovimo lygmuo.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Taikant kokybinį tyrimo metodą, pasirinkus kriterinę atranką, organizuota focus grupės diskusija - tai dalinai struktūruotas interviu, atliekamas nedidelėje grupėje, tikslingai, parinkti informantai, siekiant atskleisti nagrinėjamą temą, pristatant kiekybinio tyrimo rezultatus ir pateikiant informantams 6 klausimus (3 priedas). Suformuluoti kriterijai, kurie leido atrinkti informantus: 1) vadovai, dirbantys Elektrėnų savivaldybės ikimokyklinėse įstaigose, kurios dirba pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas; 2) aukščiausio lygio vadovai, tokių vadovų yra 5. Remiantis šiais kriterijais apklausti visi vadovai.

Duomenų analizės metodai. Atliekant kokybinį tyrimą naudota kategorijų, subkategorijų ir teiginių lentelės.

Kiekybinis tyrimas ir kokybinis tyrimas buvo atliekamas trimis pjūviais: pedagogų, tėvų anketinės apklausos bei vadovų focus grupė. Atlikus kiekybinį tyrimą norima kokybiniu tyrimu patikslinti interpretacijas, kaip komentuoja, interpretuoja vadovai.

Svarbu pabrėžti, kad klausimynai sudaryti remiantis mokslinės literatūros apžvalga. Sudaryti klausimynai patalpinti į www.apklausa.lt apklausų portalą. Pedagogų apklausos nuoroda pasidalinta Elektrėnų savivaldybės švietimo paslaugų centre, o tėvų (globėjų) apklausos nuoroda - per el. dienynus.

Apklausa vykdyta 2024 m. lapkričio 23 d. - 2024 m. gruodžio 01 d.

Kiekybiniame tyrime naudoti šie tyrimo etikos principai:

- Savanoriškumas – apklausos pradžioje, paaiškinta kiekvienam respondentui, kad dalyvavimas tyrime yra savanoriškas. Kitaip sakant, jie patys sprendžia, ar nori dalyvauti apklausoje (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016).
- Informuotumas – apklausos pradžioje, respondentams paaiškintas tyrimo tikslas, uždaviniai, procedūra (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016).
- Anonimiškumas – apklausos formoje respondentams paaiškinta, kad visi jų atsakymai bus panaudoti tik baigiamajame darbe ir tik darbo tikslams pasiekti (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016).
- Konfidencialumas – gerbiant respondentų privatumą, numatyta, kad informacija, kurią pateikia tyrimo dalyviai, traktuojama kaip konfidenciali (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016).

Kokybiniame tyrime naudoti šie tyrimo etikos principai:

- Savanoriškumas – prieš focus grupės diskusiją, informantams pranešta, kad dalyvavimas šiame tyrime yra savanoriškas: dėl dalyvavimo jie sprendžia patys (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016).
- Informuotumas – prieš focus grupės diskusiją, darbo autorės prisistatė tyrimo tikslą, t.y., atskleisti švietimo bendruomenės į(si)traukimo į bendrakūrą motyvus ir veiksnius, identifikuoti pagrindines kliūtis, ribojančias šį procesą (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016).
- Anonimiškumas – siekiant užtikrinti anonimiškumą, informantams suteikti kodai (V1, V2, V3, V4, V5). Jie informuoti, kad atsakymai bus naudojami tik baigiamajame darbe (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016).
- Konfidencialumas – informaciją, kurią pateikia tyrimo dalyviai, laikoma konfidencialia. Pateikdamas sutikimą dalyvauti tyrime, focus grupės diskusijoje duodantis informantas taip pat sutinka su duomenų analizės ir pateikimo būdais (Gaižauskaitė ir Valavičienė, 2016).
- Prieš focus grupės diskusiją, informantai pasirašė informuoto asmens sutikimą (4 priedas), prieš focus grupės diskusiją buvo žodiniai informantų sutikimai.

3. ŠVIETIMO ĮSTAIGŲ BENDRUOMENĖS Į(SI)TRAUKIMO Į UGDYMO PROGRAMŲ BENDRAKŪRĄ TYRIMO REZULTATAI

3.1. Kiekybinio tyrimo analizė ir rezultai

Šioje dalyje pateikti švietimo įstaigų bendruomenės narių (pedagogų ir tėvų (globėjų)) į(si)trauko į ugdymo programų bendrakūros tyrimo rezultatai.

3.1.1. Normalumo testai

Kiekvienam kintamajam atliktas normalumo vertinimas su dviem skirtingais testais. Normalumui patikrinti naudoti Kolmogorovo-Smirnov ir Šapiro-Vilko testai. Kolmogorovo-Smirnov testą tikslinga naudoti tada, kai testuojamų kintamųjų kategorijų skaičius yra nedidelis. Kolmogorovo-Smirnov testas paremtas didžiausio skirtumo tarp abiejų imčių sukauptų dažnių skirstinių apskaičiavimu. Atliekant abu testus tikrinama hipotezė:

$$\begin{cases} H_0: \text{Duomenys pasiskirstę normaliai} \\ H_1: \text{Duomenys nėra pasiskirstę normaliai} \end{cases}$$

Darbe naudojamas pasiklojimo lygmuo – 5%. Todėl, jei p-reikšmė yra didesnė nei 0.05, nulinės hipotezės atmesti negalime ir darome išvadą, kad duomenys yra pasiskirstę normaliai. Jei p-reikšmė yra mažesnė arba lygi 0.05, nulinę hipotezę atmetame ir darome išvadą, kad duomenys nėra normaliai pasiskirstę. Pedagogų imties testų rezultatai pateikti lentelėje apačioje. Taikoma Kolmogorovo-Smirnov ir Shapiro-Wilk testo statistika yra patikimesnė.

3.1.1.1 lentelė

Normalumo testai, pedagogų: Kolmogorovo-Smirnov, Shapiro-Wilk (N=64)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
2. Bendruomenės nariai aktyviai dalyvauja ugdymo programų bendrakūroje.	.294	64	.000	.833	64	.000
Bendradarbiavimo formos	.178	64	.000	.908	64	.000
6. Savo įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūros procesą vertinu.	.283	64	.000	.847	64	.000
8. Mano įgūdžiai ir žinios yra panaudojamos ugdymo programų bendrakūroje.	.300	64	.000	.822	64	.000
11. Mano įsitraukimas į bendrakūrą skatina mano profesinį augimą.	.246	64	.000	.838	64	.000

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

6. Vadovas skatina bendradarbiavimą tarp įvairių bendruomenių grupių (pedagogu, tėvu).	.296	64	.000	.855	64	.000
8. Vadovas sudaro sąlygas atviram dialogui su pedagogais ugdymo programų kūrimo klausimais.	.240	64	.000	.883	64	.000
Skatina1	.201	64	.000	.904	64	.000
Skatina2	.220	64	.000	.881	64	.000
Trukdo1	.222	64	.000	.849	64	.000
Trukdo2	.335	64	.000	.814	64	.000
a. Lilliefors Significance Correction						

Šaltinis: Sudaryta darbo autorių remiantis SPSS duomenų statistika

3.1.1.2 lentelė

Normalumo testai, tėvų (globėjų): Kolmogorovo-Smirnov, Shapiro-Wilk (N=221)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
1. Esu pakankamai informuotas (-a) apie švietimo įstaigos ugdymo tikslus ir metodus.	.304	221	.000	.841	221	.000
5. Man suteikiama informacija apie galimybę įsitraukti į ugdymo proceso kūrimą.	.290	221	.000	.854	221	.000
10. Aktyviai dalyvauju ugdymo veiklos klausimais.	.260	221	.000	.871	221	.000
a. Lilliefors Significance Correction						

Šaltinis: Sudaryta darbo autorių remiantis SPSS duomenų statistika

Pagal abu testus visi kintamieji nėra normaliai pasiskirstę. Kolmogorovo-Smirnov ir Shapiro-Wilk testai rodo, kad kintamųjų reikšmės neatitinka normaliojo pasiskirstymo ($p < 0.05$). Todėl darant tolimesnę analizę reikia atsižvelgti į tokius rezultatus, nes kai kurie statistiniai metodai reikalauja duomenų normalumo. Šie rezultatai yra svarbūs atliekant interpretaciją, nes jie leidžia tiksliau parinkti analizės būdus ir išvengti klaidingų išvadų.

3.1.2. Pedagogų į(si)traukimo į bendrakūrą ir kitų veiksnių sąsajos

Tirtos pedagogų į(si)traukimo į bendrakūrą ir kitų veiksnių sąsajos. Ar egzistuoja sąsajos tarp pedagogų įsitraukimo į bendrakūrą ir kitų veiksnių. Tikrinamos nurodytos hipotezės:

H1: Bendruomenės narių į(si)traukimas į bendrakūrą didėja, kai švietimo įstaiga taiko įvairias bendradarbiavimo formas.

H3: Pedagogų aktyvus įsitraukimas į ugdymo programų bendrakūrą teigiamai veikia jų profesinį augimą ir gebėjimus, nes jų idėjos ir žinios yra vertinamos ir naudojamos ugdymo programų kūrimo procese.

H6: Vadovo atviras dialogas, bendravimo ir bendradarbiavimo kūrimas teigiamai veikia švietimo bendruomenės narių į(si)traukimą.

Kadangi duomenys nėra normaliai pasiskirstę ir jie yra ranginiai, tam naudojama Spirmeno koreliacijos koeficientą ir tikrinama ar jis statistiškai reikšmingai skiriasi nuo nulio. Jei koreliacijos koeficientas yra statistiškai reikšmingas traktuojama, kad ryšys tarp kintamųjų egzistuoja. Kitu atveju – neegzistuoja. Atliekant testą tikrinama hipotezė: H1 Bendruomenės narių į(si)traukimas į bendrakūrą didėja, kai švietimo įstaiga taiko įvairias bendradarbiavimo formas.

$$\begin{cases} H_0: \text{Koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingai skiriasi nuo nulio} \\ H_1: \text{Koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo nulio} \end{cases}$$

Kad patikrinti H1 hipotezę, visi bendradarbiavimo formų kintamieji yra sumuojami. Kuo didesnis įvertis, tuo daugiau bendradarbiavimo formų yra taikoma. Lentelėje 3.1.2.1 pateikti koreliacijos rezultatai H1 hipotezei.

3.1.2.1 lentelė

Spirmeno koreliacijos rezultatai H1 hipotezei (N=221)

			Bendradarbiavimo formos
	2. Bendruomenės nariai aktyviai dalyvauja ugdymo programų bendrakūroje.	Correlation Coefficient	.343**
		Sig. (2-tailed)	.006

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Tyrime pateiktas koreliacijos koeficientas .343 (reikšmingumo lygmuo $p = .006$), rodo, kad egzistuoja vidutinio stiprumo teigiama koreliacija tarp bendruomenės narių dalyvavimo ugdymo programų bendrakūroje ir kito tiriamo veiksnio (pvz., ugdymo kokybės, įtraukimo ar dalyvavimo intensyvumo). Reikšmingumo lygis ($p < 0,01$) patvirtina, kad šis ryšys nėra atsitiktinis. Bendrakūra yra esminė bendradarbiavimo forma, kuri leidžia įtraukti bendruomenės narius į ugdymo procesų kūrimą, stiprina dalyvių ryšį su bendruomene ir prisideda prie bendrų tikslų siekimo. Statistiniai duomenys patvirtina, kad aktyvus bendruomenės dalyvavimas teigiamai veikia rezultatus. Švietimo įstaigai taikant daugiau įvairių bendradarbiavimo formų didėja ir bendruomenės narių aktyvumas dalyvaujant ugdymo programų bendrakūroje ($p=0.343$, $p<0.05$). Todėl H1 priimame.

Lentelėje 3.1.2.2 pateikti koreliacijos rezultatai H3 hipotezei: Pedagogų aktyvus įsitraukimas į ugdymo programų bendrakūrą teigiamai veikia jų profesinį augimą ir gebėjimus, nes jų idėjos ir žinios yra vertinamos ir naudojamos ugdymo programų kūrimo procese (įsitraukimas koduojamas taip: 1 – labai aktyvus, 5 – neaktyvus).

3.1.2.2 lentelė

Spirmeno koreliacijos rezultatai H3 hipotezei (N=64)

		6. Savo įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūros procesą vertinu.
8. Mano įgūdžiai ir žinios yra panaudojamos ugdymo programų bendrakuroje.	Correlation Coefficient	-.446**
	Sig. (2-tailed)	.000
11. Mano įsitraukimas į bendrakūrą skatina mano profesinį augimą.	Correlation Coefficient	-.476**
	Sig. (2-tailed)	.000

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Koreliacijos rezultatai H3 hipotezei buvo analizuoti naudojant pedagogų atsakymus apie jų įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūrą bei šio proceso poveikį jų profesiniam augimui ir gebėjimų tobulėjimui. Koreliacijos koeficientai ir reikšmingumo lygmenys pateikti lentelėje 3.1.2.2. Tyrimas atskleidė reikšmingą neigiamą ryšį tarp pedagogų įsitraukimo į ugdymo programų bendrakūrą ir jų profesinio augimo, gebėjimų tobulėjimo bei žinių pritaikymo. Koreliacijos koeficientų vertės (-0.446 ir -0.476) rodo, kad aktyvesnis įsitraukimas yra stipriai susijęs su didesniu profesiniu augimu ir jausmu, kad jų žinios yra tinkamai naudojamos. Matome, kad kuo didesnis įsitraukimo į ugdymo programų bendrakūrą, tuo jaučiamas didesnis įgūdžių ir žinių panaudojimas ($\rho = -0.446$, $p < 0.05$) ir profesinis augimas ($\rho = -0.476$, $p < 0.05$). Hipotezė H3 patvirtinta – pedagogų aktyvus dalyvavimas ugdymo programų kūrimo teigiamai veikia jų profesinį augimą.

Lentelėje 3.1.2.3 pateikti koreliacijos rezultatai H6 hipotezei: Vadovo atviras dialogas, bendravimo ir bendradarbiavimo kūrimas teigiamai veikia švietimo bendruomenės narių į(si)traukimą.

3.1.2.3 lentelė

Spirmeno koreliacijos rezultatai H6 hipotezei (N=64)

		2. Bendruomenės nariai aktyviai dalyvauja ugdymo programų bendrakuroje.
6. Vadovas skatina bendradarbiavimą tarp įvairių bendruomenių grupių (pedagogų, tėvų).	Correlation Coefficient	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000
8. Vadovas sudaro sąlygas atviram dialogui su pedagogais ugdymo programų kūrimo klausimais.	Correlation Coefficient	.355**
	Sig. (2-tailed)	.004

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Analizuoti koreliacijos rezultatai atskleidžia ryšį tarp vadovo skatinamų veiksmų (bendradarbiavimo ir atviro dialogo skatinimo) bei bendruomenės narių aktyvaus dalyvavimo ugdymo programų kūrimo procese. Koreliacijos koeficientai ir reikšmingumo lygmenys pateikti lentelėje hipotezė priimta, nes statistinė analizė rodo reikšmingus koreliacinius ryšius tarp vadovo

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

veiksmų (bendradarbiavimo skatinimo ir atviro dialogo sąlygų sudarymo) bei bendruomenės narių aktyvaus dalyvavimo ugdymo programų bendrakūroje. Kuo vadovas labiau skatina bendradarbiavimą ($\rho=0.434$, $p<0.05$) ir dialogą ($\rho=0.355$, $p<0.05$), tuo didesnis bendruomenės narių įsitraukimas į ugdymo programų bendrakūrą. Todėl H6 patvirtinta.

3.1.3 Tėvų į(si)traukimo į bendrakūrą ir kitų veiksmų sąsajos

Analizuojama ar egzistuoja sąsajos tarp tėvų į(si)traukimo į bendrakūrą ir kitų veiksmų. Lentelėje 3.1.3.1 pateiktos koreliacijos sąsajos tarp tėvų (globėjų) išsilavinimo ir aktyvaus dalyvavimo ugdymo veiklos klausimais.

3.1.3.1 lentelė

Spirmeno koreliacijos sąsajos tarp išsilavinimo ir dalyvavimo (N=221)

		3. Jusu išsilavinimas.	10. Aktyviai dalyvauju ugdymo veiklos klausimais.
3. Jusu išsilavinimas.	Correlation Coefficient	1,000	,137*
	Sig. (2-tailed)	.	,043
10. Aktyviai dalyvauju ugdymo veiklos klausimais.	Correlation Coefficient	,137*	1,000
	Sig. (2-tailed)	,043	.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Rezultatai rodo, kad tarp tėvų (globėjų) išsilavinimo ir aktyvaus dalyvavimo ugdymo veiklos klausimais yra teigiama, statistiškai reikšminga koreliacija. Koreliacijos koeficientas (0,137) – tai silpna teigiama koreliacija. Tai reiškia, kad asmenys, kurie turi aukštesnį išsilavinimą, šiek tiek aktyviau dalyvauja ugdymo veiklos klausimais, p reikšmė (0,043) – statistiškai reikšmingas rezultatas ($p < 0,05$), todėl galima daryti prielaidą, kad koreliacija nėra atsitiktinė. Imties dydis ($N = 221$) – pakankamas duomenų kiekis, leidžiantis pasitikėti gautais rezultatais. Rezultatai rodo, kad egzistuoja reikšminga, bet silpna sąsaja tarp išsilavinimo ir aktyvaus dalyvavimo ugdymo veiklos klausimais.

Lentelėje 3.1.3.2 pateiktos koreliacijos sąsajos tarp tėvų (globėjų) išsilavinimo ir aktyvaus dalyvavimo ugdymo veiklos klausimais.

3.1.3.2 lentelė

Spirmeno koreliacijos sąsajos tarp vaiko amžiaus grupės ir įtraukimo (N=221)

		4. Vaiko amžiaus grupė.	4. Esu pakankamai įtrauktas (-a) į ugdymo proceso veiklą (susirinkimai, projektai, renginiai ir kt.)
4. Vaiko amžiaus grupė.	Correlation Coefficient	1,000	-,014
	Sig. (2-tailed)	.	,831
4. Esu pakankamai įtrauktas (-a) į ugdymo proceso veiklą (susirinkimai, projektai, renginiai ir kt.)	Correlation Coefficient	-,014	1,000
	Sig. (2-tailed)	,831	.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Tarp vaiko amžiaus grupės ir tėvų įtraukimo į ugdymo proceso veiklą ryšio beveik nėra ($\rho = -0,014$), o rezultatas nėra statistiškai reikšmingas ($p = 0,831$). Tai reiškia, kad vaiko amžiaus grupė neturi įtakos tėvų įtraukimo lygiui.

Tirtos sąsajos tarp tėvų į(si)traukimo į bendrakūrą ir kitų veiksnių. Tikrinama nurodyta hipotezė, H2: Tėvų (globėjų) informuotumas apie švietimo įstaigos ugdymo tikslus, metodus ir galimybes įsitraukti tiesiogiai koreliuoja su jų dalyvavimo aktyvumu ugdymo programų bendrakūroje.

3.1.3.3 lentelė

Spirmeno koreliacijos rezultatai H2 hipotezei (N=221)

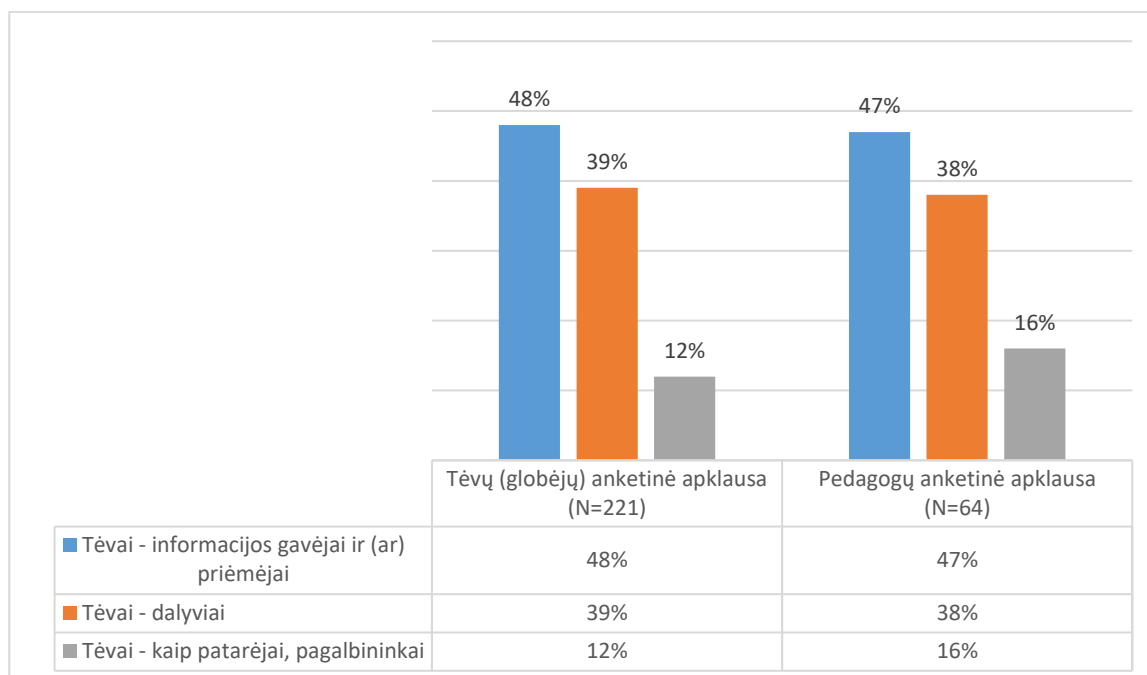
		10. Aktyviai dalyvauju ugdymo veiklos klausimais.
1. Esu pakankamai informuotas (-a) apie švietimo įstaigos ugdymo tikslus ir metodus.	Correlation Coefficient	.340**
	Sig. (2-tailed)	.000
5. Man suteikiama informacija apie galimybę įsitraukti į ugdymo proceso kūrimą.	Correlation Coefficient	.340**
	Sig. (2-tailed)	.000

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Tyrimo rezultatai rodo, kad yra reikšmingas teigiamas ryšys tarp aktyvaus dalyvavimo ugdymo veiklos klausimais apie švietimo įstaigos ugdymo tikslus ir metodus, taip pat apie galimybes įsitraukti į ugdymo procesą. Kuo labiau tėvai yra informuoti apie švietimo įstaigos tikslus ir metodus ($\rho=0.340$, $p<0.05$) ir jiems yra suteikiama informacija apie galimybę įsitraukti į ugdymo proceso kūrimą ($\rho=0.340$, $p<0.05$), tuo didesnis yra tėvų įsitraukimas į ugdymo programų bendrakūrą. Šie rezultatai patvirtina kad informacija apie švietimo įstaigos procesus ir įsitraukimo galimybes turi skatinti aktyvų bendruomenės narių dalyvavimą bendrakūroje. Todėl H2 hipotezė patvirtinama.

7 paveiksle pateikti duomenys atspindi tėvų (globėjų) vaidmenų pasiskirstymą švietimo įstaigoje remiantis dviem apklausomis - tėvų (globėjų) anketinė apklausa (N=221), kita pedagogų anketinė apklausa (N=64). Šie duomenys atspindi kaip abi grupės suvokia tėvų (globėjų) dalyvavimą švietimo įstaigos veikloje išskiriant tris pagrindinius vaidmenis: tėvai – informacijos gavėjai ir (ar) priėmėjai, tėvai – dalyviai, tėvai – kaip patarėjai, pagalbininkai.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.



7 pav. Tėvų (globėjų) į(si)traukimo lygis

Tyrimas atskleidė, kad tiek tėvų (globėjų), tiek pedagogų apklausos duomenys yra panašūs. Dažniausiai tėvai (globėjai) – informacijos gavėjai ir (ar) priėmėjai, rečiau kaip dalyviai, o dar rečiau kaip patarėjai, pagalbininkai

3.1.4. Veiksniai skatinantys ir kliūtys ribojančios pedagogų į(si)traukimą į bendrakūrą

Analizuojami veiksniai, skatinantys pedagogų į(si)traukimą į bendrakūrą ir kliūtys, ribojančios į(si)traukimą. Pateikta veiksnių, skatinančių bendrakūrą dažnių lentelė 3.1.4.1.

3.1.4.1 lentelė

Veiksnių skatinančių bendrakūrą dažnių lentelė (N=64)

		Dažnis	Procentas
Skatina bendrakūrą	Mokymų galimybės	27	42.2
	Atlygis	22	34.4
	Rezultatų įvertinimas	27	42.2
	Bendradarbiavimas	46	71.9
	Darbo pobūdis	19	29.7
	Lyderystė	17	26.6
	Motyvacija	32	50.0
	Pasitenkinimas darbu	28	43.8
	Papildoma nauda	14	21.9
	Kita	1	1.6

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Pateikti duomenys apie veiksnius, kurie turi įtakos pedagogų į(si)traukimui. Svarbiausi veiksniai yra bendradarbiavimas (71.9%) ir motyvacija (50.0%). Kiti svarbūs aspektai yra skatinimas ir atlygis, tuo tarpu darbo pobūdis, lyderystė ir nauda buvo mažiau reikšmingi. Svarbiausias veiksnys skatinantis bendrakūrą – bendradarbiavimas (71.9%), mažiausiai skatinantis veiksnys – papildoma nauda (21.9%).

Tirti veiksniai, skatinantys į(si)traukimą į bendrakūrą. Tikrinama H4 hipotezė: Mokymų galimybės, atlygis, rezultatai ir bendradarbiavimas yra svarbiausi veiksniai, skatinantys pedagogų įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūrą. Kad tai atlikti perkoduojami skatinantys veiksniai į bendrakūrą, kaip yra nurodyta lentelėje 3.1.4.2.

3.1.4.2 lentelė

Perkoduoti veiksniai, skatinantys bendrakūrą (N=64)

		Naujas kintamasis
Skatina bendrakūrą	Mokymų galimybės	Sumuojame visus atsakymus ir daliname iš 4, kad normalizuoti rezultatą. Šis kintamasis yra koduojamas kaip „Skatina1“.
	Atlygis	
	Rezultatų įvertinimas	
	Bendradarbiavimas	
	Darbo pobūdis	Sumuojame visus atsakymus ir daliname iš 6, kad normalizuoti atsakymą. Šis kintamasis yra koduojamas kaip „Skatina2“.
	Lyderystė	
	Motyvacija	
	Pasitenkinimas darbu	
	Papildoma nauda	
	Kita	

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Atliktas Skatina1 ir Skatina2 kintamųjų palyginimas. Kadangi abu kintamieji nėra normaliai pasiskirstę, taikyti parametrinių testų negalima. Todėl taikomas neparametrinis testas viduriniams rangams tarp kintamųjų palyginti – Wilcoxon Signed Ranks. Tai pats populiariausias dviejų priklausomų imčių lyginimo testas, taikomas tolygiems duomenims. Testo esmę trumpai galima apibūdinti taip, kad randamas skirtumas tarp abiejų testavimo reikšmių, gautos skirtumo reikšmės išdėstomos pagal rangus, paliekant rangams turėtus skirtumo ženklus. Remiantis šia statistika, priimamas sprendimas dėl statistinės hipotezės. Taikant šį testą tikrinama ši hipotezė:

H_0 : Skirtumas tarp kintamųjų vidutinių rangų yra lygus 0 (viduriniai rangai lygūs)
 H_1 : Skirtumas tarp kintamųjų vidutinių rangų nėra lygus 0 (viduriniai rangai nėra lygūs)

Naudojamas pasikliovimo lygmuo – 5%. Todėl, jei p-reikšmė yra didesnė nei 0.05, nulinės hipotezės atmesti nealima ir daroma išvada, kad viduriniai rangai tarp kintamųjų yra lygūs. Jei p-reikšmė yra mažesnė arba lygi 0.05, nulinė hipotezė atmetama ir daroma išvada, kad viduriniai rangai nėra lygūs. Lentelėje 3.1.4.3 pateikiami vidutiniai rangai.

3.1.4.3 lentelė

Wilcoxon Signed vidutiniai rangai (N=64)

Ranks				
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Skatina2 - Skatina1	Negative Ranks	44 ^a	33.69	1482.50
	Positive Ranks	15 ^b	19.17	287.50
	Ties	5 ^c		
	Total	64		
a. Skatina2 < Skatina1				
b. Skatina2 > Skatina1				
c. Skatina2 = Skatina1				

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Rezultatai leidžia teigti, statistinės analizės pagrindu galima daryti, jog Skatina2 reikšmių sumažėjimas, palyginti su Skatina1, nėra atsitiktinis, o yra reikšmingas ir reikšmingai atspindi tiriamą pokytį. Pateikiami testo rezultatai 3.1.4.4 lentelėje.

3.1.4.4 lentelė

Wilcoxon Signed testo rezultatai (N=64)

	Skatina2 - Skatina1
Z	-4.524 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Wilcoxono testo rezultatai su $Z = -4.524$ ir $p = 0.000$ leidžia daryti prielaidas, kad skirtumas tarp Skatina2 ir Skatina1 yra statistiškai reikšmingas, pokytis tarp šių dviejų kintamųjų nėra atsitiktinis. Kintamųjų Skatina1 ir Skatina2 vidutiniai rangai skiriasi statistiškai reikšmingai (nes p -reikšmė yra mažesnė nei 0.05). Skatina1 vidutinis rangas yra didesnis, nei Skatina2. Todėl daroma išvada, kad mokymų galimybės, atlygis, rezultatai ir bendradarbiavimas yra svarbiausi veiksniai, skatinantys pedagogų įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūrą. H4 hipotezė yra patvirtinta.

Tyrimo tirtos kliūtys, trukdančios į(si)traukti į bendrakūrą. Pateikiama kliūčių, trukdančių į(si)traukti į bendrakūrą dažnių lentelė 3.1.4.5.

3.1.4.5 lentelė

Kliūtys trukdančios bendrakūrai dažnių lentelė (N=64)

		Dažnis	Procentas
Trukdo bendrakūrai	Kompetencijos nebuvimas	13	20.3
	Atlygio nebuvimas	17	26.6
	Rezultatų neįvertinimas	21	32.8
	Nepakankamas kolegų palaikymas	16	25.0
	Nepakankamas vadovų palaikymas	21	32.8
	Motyvacijos stoka	22	34.4
	Laiko stoka	43	67.2
	Kita	2	3.1

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Pateikiamos kliūtys, trukdančios bendrakūrai. Daugiausiai respondentų minėjo laiko stoką, motyvacijos stoką ir rezultatų neįvertinimą kaip pagrindines kliūtis. Kitos kliūtys - nepakankamas vadovų ir kolegų palaikymas, atlygio nebuvimas. Mažiau respondentų minėjo kompetencijos trūkumą ir kitas kliūtis. Tai rodo, kad pagrindinės kliūtys bendrakūrai susijusios su išoriniais veiksniais, tokiais kaip laiko ir motyvacijos stoka bei palaikymo trūkumas. Svarbiausia kliūtis – laiko stoka (67.2%), mažiausia – kompetencijos nebuvimas (20.3%). Tikrinama ši hipotezė: H5: Kompetencijos stoka, nepakankamas atlygis ir kolegų ar vadovų palaikymo trūkumas yra pagrindinės kliūtys, trukdančios pedagogams aktyviai dalyvauti ugdymo programų bendrakūroje.

Kad tai atlikti perkoduojami trukdančios kliūtys bendrakūrai, kaip yra nurodyta lentelėje 3.1.4.6.

3.1.4.6 lentelė

Perkoduotos kliūtys trukdančios bendrakūrai (N=64)

		Naujas kintamasis
Trukdo bendrakūrai	Kompetencijos nebuvimas	Sumuojame visus atsakymus ir daliname iš 4, kad normalizuoti atsakymą. Šis kintamasis yra koduojamas „Trukdo1“.
	Atlygio nebuvimas	
	Nepakankamas kolegų palaikymas	
	Nepakankamas vadovų palaikymas	
	Motyvacijos stoka	Sumuojame visus atsakymus ir daliname iš 4, kad normalizuoti atsakymą. Šis kintamasis yra koduojamas „Trukdo2“.
	Laiko stoka	
	Rezultatų neįvertinimas	
	Kita	

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Kiekvienam iš šių kintamųjų, siekiant normalizuoti atsakymus ir suteikti aiškesnę interpretaciją, visų atsakymų suma yra padalijama iš 4. Tai padeda sukurti kintamąsias reikšmes, kurios yra lengviau interpretuojamos ir palyginamos. Atliktas Trukdo1 ir Trukdo2 kintamųjų palyginimas, naudotas Wilcoxon Signed Ranks testas. Pateikiami vidutiniai rangai lentelėje 3.1.4.7.

3.1.4.7 lentelė

Wilcoxo Signed vidutiniai rangai (N=64)

Ranks				
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Trukdo2 - Trukdo1	Negative Ranks	14 ^d	23.43	328.00
	Positive Ranks	31 ^e	22.81	707.00
	Ties	19 ^f		
	Total	64		
d. Trukdo2 < Trukdo1				
e. Trukdo2 > Trukdo1				
f. Trukdo2 = Trukdo1				

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Trukdo2 pasireiškė daugiau ir su didesniu poveikiu nei Trukdo1. Skirtumai tarp vidutinių rangų nėra reikšmingai dideli, kas rodo, kad nors Trukdo2 dažnai yra didesnis, kintamųjų poveikis gali būti panašus. Pateikiami testo rezultatai lentelėje 3.1.4.8.

3.1.4.8 lentelė

Wilcoxo Signed testo rezultatai (N=64)

	Trukdo2 - Trukdo1
Z	-2.255 ^e
Asymp. Sig. (2-tailed)	.024

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu SPSS tyrimu

Kintamųjų Trukdo1 ir Trukdo2 vidutiniai rangai skiriasi statistiškai reikšmingai (nes p=0,024 reikšmė yra mažesnė nei 0.05). Trukdo2 vidutinis rangas yra didesnis, nei Trukdo1. Todėl darome išvadą, kad kompetencijų stoka, nepakankamas atlygis ir kolegų ar vadovų palaikymo trūkumas nėra pagrindinės kliūtys, trukdančios pedagogams aktyviai dalyvauti ugdymo programų bendrakūroje. H5 hipotezė yra atmetama.

Atliktas kiekybinis tyrimas, pagrįstas klausimynų (pedagogų, tėvų (globėjų)) hipotezių tikrinimu. Siejant klausimus su hipotezėmis nustatyta, kad tiriamoms švietimo įstaigoms taikant daugiau įvairių bendradarbiavimo formų didėja ir bendruomenės narių aktyvumas dalyvaujant

ugdymo programų bendrakūroje. Todėl H1 hipotezė patvirtinta. Kuo didesnis į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą, tuo jaučiamas didesnis įgūdžių ir žinių panaudojimas ir profesinis augimas. Todėl H3 hipotezė patvirtinta. Kuo vadovas labiau skatina bendradarbiavimą ir dialogą, tuo didesnis bendruomenės narių įsitraukimas į ugdymo programų bendrakūrą. Todėl H6 hipotezė patvirtinta. Analizuojant tėvų į(si)traukimą į bendrakūrą nustatyta, kad kuo labiau tėvai yra informuoti apie švietimo įstaigos tikslus, metodus ir jiems yra suteikiama informacija apie galimybę įsitraukti į ugdymo proceso kūrimą, tuo didesnis yra tėvų į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą. Todėl H2 hipotezė patvirtinta. Atliekant sąsajas tarp pedagogų darbo stažo, kvalifikacinės kategorijos ir įsitraukimo į programų bendrakūrą, nustatyta, kad ilgesnis pedagoginis darbo stažas yra susijęs su aukštesne kvalifikacine kategorija, o ryšys su į(si)traukimu į ugdymo programų bendrakūrą (tiek pagal stažą, tiek pagal kvalifikacinę kategoriją) yra labai šlapi ir statistiškai nereikšmingi, tai rodo, kad nei stažas, nei kvalifikacinė kategorija neturi įtakos į(si)traukimui, tačiau jei būtų didesnė imtis, rezultatai galėtų ženkliai kisti (6 priedas). Analizuojant veiksnius skatinančius pedagogų į(si)traukimą nustatyta, kad mokymų galimybės, atlygis, rezultatai ir bendradarbiavimas yra svarbiausi veiksniai, skatinantys pedagogų įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūrą. H4 hipotezė patvirtinta. Analizuojant kliūtis trukdančias pedagogų į(si)traukimui, nustatyta, kad kompetencijų stoka, nepakankamas atlygis bei kolegų ar vadovų palaikymo trūkumas nėra pagrindinės kliūtys, trukdančios pedagogams aktyviai dalyvauti ugdymo programų bendrakūroje. Todėl H5 hipotezė yra atmesta.

3.2. Kokybinio tyrimo rezultatų analizė ir interpretacija

Focus grupės apklausos tikslas – apžvelgti kiekybinio tyrimo rezultatus ir išnagrinėti vadovų požiūrius ir patirtis, susijusias su bendrakūros skatinimu ir organizavimu, aptarti kliūtis, galinčias riboti bendruomenės į(si)traukimą. Duomenų rinkimui pasirinkta focus grupės diskusija – apklausa pagal iš anksto parengtą klausimyną, atsižvelgiant į kiekybinio tyrimo klausimus ir rezultatus. Tyrimo rezultatams analizuoti ir pateikti pasirinktas aprašomasis tyrimo tipas.

Focus grupės apklausos metu informantai supažindinti su kiekybinio tyrimo rezultatais, kuriuose atspindėjo bendruomenės narių (tėvų, pedagogų) į(si)traukimas į bendrakūrą. Informantams užduoti klausimai susieti su kiekybinio tyrimo klausimais bei rezultatais.

Informantams pateikiant klausimą „Ar įstaigoje kurioje Jūs vadovaujate vyksta bendrakūra?“, siekta sužinoti ar tiriamosiose įstaigose vyksta bendrakūra. Informantų atsakymai sugrupuoti į 2 kategorijas: bendrakūra vyksta, bendrakūros iššūkiai ir į 4 subkategorijas. Informantų atsakymai pateikti 3.2.1 lentelėje.

3.2.1 lentelė

Įstaigoje vyksta / nevyksta bendrakūra (N=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Bendrakūra vyksta	Bendrakūra – tai darbo dalis	V1 „<...> turi būti bendras tikslas <...>“. V1 „Stengiamės tiek įtraukti tėvus, tiek mokytojus, tai vienas iš tikslų ir prioritetų mano pačios yra“. V3 „<...> tai yra pagrindinė darbo specifiška <...>“.
	Vadovų pastangos kurti bendrakūrą	V1 „Stengiamės tai daryti <...>“.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

		V2 „<...> stengiuosi kurti ir stengiuosi įtraukti <...>“. V3 „<...> stengiamės tą dalyką atlikti <...>“. V4 „<...> stengiuosi įtraukti visus bendruomenės narius <...>“.
Bendrakūros iššūkiai	Bendruomenės narių pasyvumas	V1 „<...> klausimas ką veikia tie darbuotojai pas mus, jeigu realiai jie nežino ar nenori žinoti <...>“.
	Skirtingi interesai	V1 „Kaip sekasi? Nežinau <...>“. V3 „<...> jei nebus bendrakūros, nebus bendruomenės, nebus tėvelių sutarimo – tai darbas neefektyvus bus <...>“.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu tyrimu

Analizuojant pateiktą informaciją, galima matyti dvi pagrindines kategorijas: bendrakūros vykdymą ir susijusius iššūkius. Pirmoji kategorija apima situaciją, kurioje bendrakūra vyksta: V3 „Žinoma taip <...>“, V4 „Taip, vyksta <...>“, V5 „Taip“. Akcentuojama ir vadovų svarba, jų pastangos įtraukti bendruomenės narius į bendrakūrą: V2 „<...> stengiuosi kurti ir stengiuosi įtraukti ir mokytojus, ir kitus personalo darbuotojus, ir tėvus, ir skatinu kad mokytojai prisidėtų prie tos bendruomenės bendrakūrai stiprinimo, didinimo“, V4 „<...> stengiuosi įtraukti visus bendruomenės narius į ugdymo proceso bendrakūrą“. Informantai įtraukia tiek bendruomenės narius, tiek kitus dalyvius, ir siekia, kad bendradarbiavimas taptų įprasta veikla. Kita kategorija – bendrakūros iššūkiai. Svarbiausias iššūkis yra bendruomenės narių pasyvumas: V1 „Žiūrint į rezultatus, tai stebina mokytojų tas nei sutinku, nei nesutinku, tai mano klausimas ką veikia tie darbuotojai pas mus, jeigu realiai jie nežino ar nenori žinoti, pasirenka tokį atsakymą“. Kitas svarbus iššūkis – skirtingi narių interesai, dažnai sunku suderinti bendruomenės narių lūkesčius ir prioritetus, o tai apsunkina bendradarbiavimą ir įsitraukimą į bendrakūrą. Pastebėta, kad tiriamosiose įstaigose vyksta bendrakūra, ji grindžiama vadovų pastangomis įtraukti bendruomenės narius ir skatinti bendradarbiavimą kaip įprastą veiklą, tačiau šį procesą kartais apsunkina narių pasyvumas ir skirtingi interesai, trukdantys derinti lūkesčius ir prioritetus.

Informantams pateikiant klausimą „Ar įstaigoje bendruomenės nariai įsitraukia į bendrakūrą?“, siekta sužinoti informantų nuomonę apie bendruomenės narių į(si)traukimą. Informantų atsakymai sugrupuoti į 3 kategorijas: pedagogų į(si)traukimas, tėvų į(si)traukimas, bendruomenės narių kliūtys į(si)traukimui ir 8 subkategorijas, kurios pateikiamos 3.2.2 lentelėje.

3.2.2 lentelė

Narių į(si)traukimas į bendrakūrą (N=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Pedagogų į(si)traukimas	Idėjų teikimas	V1 „<...> ir tikrai yra idėjos mokytojų <...>“. V4 „Pedagogai įsitraukia daugiau <...>“.
	Į(si)traukimas į sprendimų priėmimą	V1 „<...> visada variantus siunčiam mokytojos tam kad jos išsirinktų <...>“.
	Dalyvavimas bendrakūroje	V3 „Tiek kiek aišku maksimaliai ne, galėtų ir daugiau <...>“. V4 „<...> dalyvauja renginiuose, grupės veiklose, projektuose <...>“.
Tėvų į(si)traukimas	Dalyvavimas įstaigos veiklose	V2 „<...> siūlo idėjas, kuriasi aktyvių tėvų klubas <...>“.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

		V4 „Tėvai yra įsitraukę <...>“.
	Tėvų pasyvumas	V1 „Tėvų atžvilgiu norėtusi aktyvesnių tėvų <...>“. V3 „<...> vangokai tėvai įsitraukia į bendrakūrą <...>“.
Bendruomenės narių kliūtys į(si)traukimui	Laiko stoka	V1 „<...> nėra laiko, netrukdykit, nėra laiko <...>“.
	Motyvacijos stoka	V1 „<...> norėtusi daugiau <...>“. V5 „Ne visi nariai įsitraukia į bendrakūrą“.
	Informacijos neaiškumas	V3 „<...> daug informacijos auklėtojos pateikia per socialinius tinklus ir jiems sunku suprasti <...>“.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu tyrimu

Analizuojant pateiktą informaciją, galima matyti trys pagrindines kategorijas: pedagogų į(si)traukimas, tėvų į(si)traukimas, bendruomenės narių kliūtys į(si)traukimui. Pedagogų įsitraukimas rodo aktyvų dalyvavimą idėjų teikime ir sprendimų priėmimo: V1 „<...> gal kokių 90% jeigu bandydžiau procentais pasigalvoti ir tikrai yra idėjos mokytojų <...>“, V4 „Pedagogai įsitraukia daugiau, jie kasmet vis labiau ir aktyviau reiškiasi darželio gyvenime <...>“. Tėvų įsitraukimas pasireiškia renginiuose, projektuose, idėjų siūlymu, tačiau akivaizdu, kad ne visi tėvai vienodai įsitraukia: V3 „Šiaip kaip mažas darželis sunkiau mums pritraukti tėvelius, yra tokia problema“, V1 „Tėvų atžvilgiu norėtusi aktyvesnių tėvų <...>“. Bendruomenės nariai įsitraukia pagal galimybes, tačiau didžiausios kliūtys yra laiko, motyvacijos stoka ir informacijos neaiškumas: V1 „Tėvų atžvilgiu norėtusi aktyvesnių tėvų, jie patys kažkaip atrodo, kad nori būti tikrai informacijų gavėjai, nes nėra laiko, netrukdykit, nėra laiko <...>“, V3 „<...> jiems sunku suprasti perteklinę informaciją“. Tai rodo, kad bendrakūra apima aktyvų pedagogų dalyvavimą, ne vienodą tėvų įsitraukimą bei bendruomenės narių (tėvai, pedagogai) kliūtis, tokias kaip laiko stoka, motyvacijos trūkumas ir informacijos neaiškumas, kas pabrėžia komunikacijos bei informacijos sklaidos tobulinimo svarbą.

Informantams pateikiant klausimą „Kaip Jūs įtraukiate bendruomenės narius į bendrakūrą ir kaip Jūs pats įsitraukiate?“, buvo siekta išsiaiškinti kiek informantai yra patys įsitraukę į bendrakūrą ir kaip įtraukia bendruomenės narius į bendrakūrą. Informantų atsakymai sugrupuoti į 2 kategorijas: bendruomenės narių įtraukimas į bendrakūrą, vadovo įsitraukimas į bendrakūrą ir 5 subkategorijas, kurios pateikiamos 3.2.3 lentelėje.

3.2.3 lentelė

Įtraukimas ir įsitraukimas į bendrakūrą (N=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Bendruomenės narių įtraukimas į bendrakūrą	Įtraukimo būdai ir priemonės	V1 „Pirmiausia aptariam <...>“. V2 „<...> aš įtraukiu visus iš tikrųjų nuo veiklos planavimo, nuo kasdienės veiklos organizavimo iki metinės, strateginės ir visų kitų dokumentavimo, supažindinimo, rengimo dokumentų, ugdamosios veiklos organizavimo planavimo“. V4 „Stengiuosi įtraukti įvairiais būdais: nuo pokalbio <...>“.
	Planavimas ir idėjų generavimas	V1 „<...> pirmiausiai planuojant, kaip dabar kaip tik ir bus nauji metai, tai visas veiklos planas“. V1 „<...> jau į kitą posėdį ateinam su idėjomis <...>“.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

		V3 „Visas planavimas vyksta sudarant darbo grupes“. V3 „<...> į tą procesą, planavimą įtraukiame tėvelius, ypač pagalbinį personalą <...>“.
	Kultūros kūrimas	V4 „<...> stengiuosi kurti gerą mikroklimatą <...>“. V5 „Pirmiausia įstaigoje turėtų būti kultūra <...>“. V5 „Bendruomenės nariai patys kuria organizacijos kultūrą <...>“.
Vadovo įsitraukimas į bendrakūrą	Vadovavimo strategijos	V2 „<...> pasitikiu savimi ir galvoju, kad mano nuomonė svarbi ir reikalinga yra“. V4 „<...> pakreipiu pedagogus, personalinius darbuotojus ten kur reikia, patariu <...>“.
	Asmeninis įsitraukimas	V2 „Aš pati visur įsitraukiu, visur aš lendu ir per daug galbūt <...>“. V4 „<...> aš pati taip pat esu įsitraukusi visur“. V5 „Pritariu bei dalyvauju, prisidedu prie idėjų, darbų įgyvendinimo bei visuomet palaikau <...>“.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu tyrimu

Analizuojant pateiktą informaciją, galima matyti 2 kategorijas: bendruomenės narių įtraukimas ir vadovo įsitraukimas į bendrakūrą. Bendruomenės narių įtraukimas į bendrakūrą apima metodus ir būdus, kurie skatina aktyvų dalyvavimą. Informantai akcentuoja, kad veiklos planavimas pradedamas aptariant bendrą veiklą: V2 „<...> nuo planavimo, aprūpinimo iki ugdymo proceso, neformalios veiklos <...>“, V3 „Visas planavimas vyksta sudarant darbo grupes“. Kultūros kūrimas yra esminis elementas, padedantis sukurti palankų mikroklimatą bendruomenėje. Išskiriama mikroklimato svarba, kad nariai jaustųsi įvertinti ir noriai įsitrauktų į bendrakūrą: V4 „Svarbiausia stengiuosi kurti gerą mikroklimatą, kad visi jaustųsi gerai ir patys noriai įsitrauktų į įvairias veiklas, tai atrodo man yra svarbiausia“. Pabrėžiama kultūra kaip bendradarbiavimo pagrindas. Bendruomenės nariai, dalyvaudami kultūros kūrime, suvokia savo atsakomybę ir švietimo įstaigos įvaizdžio formavimą: V5 „Bendruomenės nariai patys kuria organizacijos kultūrą, jie suvokia atsakomybės ir savo indėlį, teikia idėjas bei jas įgyvendina, supranta kas yra įstaigos įvaizdis ir kartu jį kuriame ir puoselėjame“. Pastebėta, kad ne visi informantai įsitraukia į bendrakūrą. V1 ir V3 neakcentavo įsitraukimo, tačiau didelį dėmesį skyrė bendruomenės narių įtraukimui. Kiti informantai aktyvūs bendrakūros procese. Kaip teigia V2, pasitiki savo nuomone ir aktyviai dalyvauja įvairiose veiklose, užtikrindama sklandų organizacinį procesą: „Aš pati visur įsitraukiu, visur aš lendu ir per daug galbūt, nes man tai atrodo svarbu ir kad kažkaip nepalikti žmonių vieni, nes aš kažkaip pasitikiu savimi ir galvoju, kad mano nuomonė svarbi ir reikalinga yra“. V4 pažymi, kad vadovas yra pagrindinis pagalbininkas, padedantis darbuotojams pasirinkti tinkamas kryptis: „Visur pakreipiu pedagogus, personalinius darbuotojus ten kur reikia, patariu kaip geriau“, o V5 pabrėžia vadovo palaikymą: „Pritariu bei dalyvauju, prisidedu prie idėjų, darbų įgyvendinimo bei visuomet palaikau, kad ir koks rezultatas būs, palaikymas labai svarbu“. Bendruomenės narių įtraukimas į bendrakūrą yra įvairaus pobūdžio procesas, kuriame vadovas ne tik dalyvauja pats prisidedamas prie idėjų ir darbų įgyvendinimo, bet ir teikia palaikymą bei kryptingai vadovauja, stiprindamas pasitikėjimą bei bendradarbiavimo kultūrą.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Informantams pateikiant klausimą „Kaip skatinate bendradarbiavimą ir kokias formas taikote?“, siekta išsiaiškinti kaip informantai skatina bendradarbiavimą ir kokias taiko bendradarbiavimo formas. Informantų atsakymai sugrupuoti į 2 kategorijas: bendradarbiavimas ir skatinimo formos ir 5 subkategorijas, kurios pateikiamos 3.2.4 lentelėje.

3.2.4 lentelė

Bendradarbiavimo skatinimas ir formos (N=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Bendradarbiavimas	Darbo grupės	V1 „ <i>Nepedagoginiam personalui yra metinės užduotys, jos labai palengvina įtraukti žmones <...>“.</i> V2 „ <i><...> dalyvaus darbo grupėse, komandose <...>“.</i> V4 „ <i>Bendradarbiauti padeda įvairios grupės, mes kuriame įvairias darbo grupes, mes tiesiog kviečiame <...>“.</i>
	Renginiai ir šventės	V1 „ <i><...> darome metinį veiklos planą ir matome mūsų renginius <...>“.</i> V2 „ <i><...> techninis personalas nuo mokytojo padėjėjos iki virėjos yra tokių renginių kur reikia vaišių paruošti ir paservuoti <...>“.</i> V5 „ <i><...> įvairūs renginiai, šventės <...>“.</i>
	Mikroklimato kūrimas	V2 „ <i><...> žmogiškuosius išteklius derinti ir pripažinti kas ko nori, kas ką geba, kad neįbrukti žmogui darbo <...>“.</i> V3 „ <i><...> pas mus visi lygūs darbuotojai <...>“.</i> V4 „ <i><...> tiesiog tam bendradarbiavimui ir tai gerai emocijai, ir geram mikroklimatui <...>“.</i>
Skatinimo formos	Darbuotojų motyvavimas	V1 „ <i><...> teikti kandidatūras skatinimui“.</i> V1 „ <i><...> išvažiuojam kažkur, suteikti papildomą laisvą dieną <...>“.</i> V3 „ <i><...> atostogas palankesniu joms laikotarpiu, metų pabaigoje <...>“.</i> V4 „ <i><...> lyderiauti juos skatiname, kad jie išryškintų savo lyderystės gebėjimus <...>“.</i> V4 „ <i><...> motyvuoja būtent karjeros galimybes, realizacijos galimybes, geras komandos sutelktumas <...>“.</i>
	Finansinė paskata	V1 „ <i><...> metų pabaigoje jei kalbėti apie darbo užmokestį, priedus <...>“.</i> V2 „ <i><...> užmokesčio fondas paskatinamas materialiai <...>“.</i> V2 „ <i><...> skatinimo formos darbo kurios yra numatytos darbo apmokėjimo sistemoje pagal vertinimo dokumentus <...>“.</i>

		V4 „<...> piniginės skatinimo priemonės <...>“.
	Socialinė paskata	V1 „Pagyrimas, pastebėjimas <...>“. V2 „<...> padėkojama viešojoje erdvėje, kartais ir padėkos yra už reikšmingesnius darbus skiriamos raštiškos“. V3 „<...> į teatrą važiuosime“.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu tyrimu

Analizuojant pateiktą informaciją, galima matyti 2 kategorijas: bendradarbiavimas ir skatinimo formos. Visi informantai vieningos nuomonės, kad bendradarbiavimas yra labai svarbus: V4 „*Man labiau imponavo raktinis žodis – bendradarbiavimas, o ne skatinimas*“. Skatinimo formos – tiek finansinės, tiek socialinės – užtikrina, kad bendruomenės nariai jaustųsi vertinami ir motyvuoti: V1 „<...> *gal ir užtenka to pasakyti, kaip gražiai jūs papuošėt, šaunuolės moterys, kokia faina idėja, esu sužavėta*“. Vadovų pastangos suderinti organizacinius aspektus su asmenine motyvacija kuria palankų mikroklimatą: V4 „<...> *visada aptariame kaip jiems sekėsi, kaip jie jaučiasi, ką galima padaryti geriau, vat tiesiog tam bendradarbiavimui ir tai gerai emocijai, ir geram mikroklimatui <...>*“. Pabrėžiama, kad bendradarbiavimas pasiekiamas priskiriant užduotis pagal darbuotojų stiprybes, įtraukiant juos į darbo grupes, komandas: V2 „*Yra nuolatinis kvietimas, nuolatinis skatinimas net gi kartais pagalvoju ir sugrupuoti žmones, kad jiems būtų interesų atitiktis, patogu ir malonu dirbti, šiek tiek reikia ir žmogiškuosius išteklius derinti ir pripažinti kas ko nori, kas ką geba, kad neįbrukti žmogui darbo kuriame jis nebus produktyvus ir nieko nepadarys toje veikloje <...>*“. Renginiai planuojami taip, kad įtrauktų kuo daugiau darbuotojų, o jų organizavime dalyvautų ne tik pedagoginis, bet ir techninis personalas, kas skatina jų įsitraukimą: V3 „*Mes stengiamės darbuotojus vertinti, darbo užmokestis metų pabaigoje techniniam personalui, pedagoginiam personalui <...>*“. Mikroklimato kūrimas grindžiamas dėmesiu darbuotojų poreikiams, tarpusavio bendravimu bei emocinės gerovės stiprinimui. Siekiama, kad kiekvienas jaustųsi vertinamas, o gera atmosfera skatintų bendradarbiavimą. Darbuotojų motyvacija palaikoma per individualizuotas paskatinimo formas, laisvadienius, karjeros galimybes ir asmeninio potencialo plėtojimą: V4 „<...> *juos motyvuoja būtent karjeros galimybės, realizacijos galimybės, geras komandos sutelktumas, ypatingai turime jaunesnių darbuotojų, švietimo pagalbos specialistų, jaunimo kaip galima pavadinti, tai jiems apskritai labai svarbu, turėti savo ta ratą žmonių ir gerai jaustis darbe, tas jiems labai svarbu yra*“. Pastebėta, kad bendradarbiavimas ir įvairios skatinimo formos, tokios kaip užduočių priskyrimas pagal stiprybes, dėmesys ir individualizuotos paskatos, padeda kurti palankų mikroklimatą, stiprina darbuotojų motyvaciją ir skatina jų įsitraukimą.

Informantams pateikiant klausimą „Kaip jūs manote, kas skatina narius įsitraukti ir kokios kliūtys, kas riboja narių įsitraukimą?“, siekta išsiaiškinti įsitraukimo veiksnius ir kliūtis. Informantų atsakymai sugrupuoti į 2 kategorijas: ir 5 subkategorijas, kurios pateikiamos 3.2.5 lentelėje.

3.2.5 lentelė

Į(si)traukimo veiksniai ir įsitraukimo kliūtys (N=5)

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Į(si)traukimo veiksniai	Asmeninė savybės	V1 „ <i>Labai daug reiškia asmeninės savybės yra žmonės, kurie yra vykdytojai ir iniciatoriai <...>“.</i> V2 „ <i>Labai svarbu žmogaus asmeninės savybės <...>“.</i> V3 „ <i>Labai svarbu, kad narys pats žinotų, kodėl jam svarbu <...>“.</i> V4 „ <i>Labai svarbus bendravimas, atvirumas, skaidrumas, komunikacija“.</i>
	Gera savijauta	V1 „ <i><...> tada būna viskas puiku“.</i>
	Bendrystė	V4 „ <i>Skatina įsitraukti bendros iniciatyvos, bendri renginiai, bendri sprendimai“.</i> V4 „ <i><...> ateiti ir kalbėtis, nes tik tada sprendimus priimsim geriausiai kartu“.</i> V5 „ <i>Pasitikėjimas, palaikymas, skatinimas, drąsinimas, pavyzdžio rodymas“.</i>
Į(si)traukimo kliūtys	Baimė	V2 „ <i><...> baimė pasirodyti nelabai <...>“.</i> V3 „ <i>Narių įsitraukimą riboja baimė <...>“.</i> V5 „ <i><...> baimė <...>“.</i>
	Bloga savijauta	V1 „ <i>Riboją norą įsitraukti, pati žmonių savijauta <...>“.</i>
	Kompetencijos stoka	V2 „ <i>Vienas iš ribojimų asmeninės savybės, kompetencijos, kvalifikacijos trūkumas <...>“.</i> V3 „ <i><...> kompetencijos stoka, o kartais ir pačio nenoras įsitraukti <...>“.</i> V5 „ <i><...>kompetencijos nebuvimas <...>“.</i>

Šaltinis: sudaryta darbo autorių, remiantis atliktu tyrimu

Analizuojant pateiktą informaciją, galima matyti 2 kategorijas: į(si)traukimo veiksniai ir kliūtys. Į(si)traukimo veiksniai yra glaudžiai susiję su asmeninėmis savybėmis, kurios lemia žmonių norą įsitraukti į bendrą veiklą: V1 „*Labai daug reiškia asmeninės savybės. Yra žmonės, kurie yra vykdytojai ir iniciatoriai, labai gerai, kad yra tokia rūšis žmonių“.* Labai reikšmingas yra atviras ir nuoširdus bendravimas, skaidrumas bei komunikacija, nes tai stiprina tarpusavio ryšius ir padeda priimti geriausiai sprendimus: V4 „*<...> skatinamas skaidrumas ir atvirumas ir ta galimybė kiekvienam pasireikšti ir tėvui, ir bendruomenei“.* Svarbų vaidmenį atlieka gera narių savijauta, kuri užtikrina pozityvų nusiteikimą ir skatina dalyvauti: V1 „*<...> labai daug kas nuo savijautos priklauso“.* Bendros iniciatyvos, renginiai ir bendri sprendimai padeda sukurti bendrystės jausmą, kuris, kartu su pasitikėjimu, palaikymu ir skatinimu, stiprina narių įsitraukimą. Tačiau įsitraukimą riboja tam tikros kliūtys, tokios kaip baimės, kurios dažnai kyla dėl kompetencijos trūkumo ar nesaugumo jausmo: V2 „*Vienas iš ribojimų asmeninės savybės, kompetencijos, kvalifikacijos trūkumas, baimė pasirodyti nelabai protingam <...>“.* Bloga savijauta taip pat neigiamai veikia įsitraukimą: V1 „*Riboją norą įsitraukti, pati žmonių savijauta, jei jis blogai jaučiasi darbe, jei jis blogai jaučiasi pačioje grupėje su kolegomis savo, jei jis blogai jaučiasi grupėje kurioje teko įsirašyti yra visokie biolaukai, labai daug kas nuo savijautos priklauso“.* Pastebėta, kad įsitraukimas

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

į bendrą veiklą pasiekiamas tik tuomet, kai sukurama palaikanti, pasitikėjimą ir bendradarbiavimą skatinanti aplinka, kurioje kiekvienas jaučiasi svarbus ir vertinamas.

Atliktas kokybinis tyrimas, pagrįstas focus grupės diskusija, atskleidė bendrakūros situaciją tiriamosiose švietimo įstaigose, vadovų pastangas ir iššūkius bei bendruomenės į(si)traukimą į bendrakūrą. Tyrimo metu išryškėjo, kad bendrakūra vyksta visose tiriamosiose švietimo įstaigose, ji yra aktuali ir dažnai taikoma vadovų praktikoje, siekiant kurti stipresnę bendruomenę ir užtikrinti kokybišką ugdymo procesą. Tačiau šis procesas neapsieina be kliūčių, kurias lemia bendruomenės narių pasyvumas, skirtingi interesai, laiko trūkumas ir informacijos sklaidos neaiškumas. Šie veiksniai apsunkina veiksmingą bendradarbiavimą, mažina narių įsitraukimą. Informantai atkreipė dėmesį, kad tėvų įsitraukimas dažnai yra pasyvus, o pedagogai, nors ir aktyvesni, galėtų labiau dalyvauti bendrakūroje. Informantai akcentavo savo, kaip vadovų, svarbą kuriant bendruomenės mikroklimatą, organizuojant bendrą veiklą ir įtraukiant bendruomenės narius į sprendimų priėmimą bei idėjų generavimą. Vadovų pastangos įtraukti bendruomenės narius į bendrakūrą dažnai grindžiamos darbo grupių organizavimu, renginiais, veiklos planavimu ir įstaigos kultūros kūrimu. Informantai teigia, kad jie ne tik vadovauja procesui, bet ir aktyviai prisideda savo dalyvavimu. Ypač svarbi vadovų strategija – komunikacijos stiprinimas ir mikroklimato kūrimas, nes tai užtikrina palankią aplinką bendrakūrai. Tyrimas atskleidė, kad bendradarbiavimas skatinamas tiek socialinėmis, tiek finansinėmis paskatomis. Informantai pabrėžė, kad skatinimas yra svarbus, tačiau reikšmingiausia – bendradarbiavimo kultūros kūrimas. Taigi, tyrimo metu paaiškėjo, kad bendrakūros procesas tiriamosiose švietimo įstaigose grindžiamas vadovų pastangomis ir įvairiais įtraukimo būdais. Nors bendruomenės nariai dalyvauja bendrakūroje, būtina stiprinti jų motyvaciją, gerinti informacijos sklaidą ir skirti didesnę dėmesį asmeninių bei bendrų interesų derinimui.

3. 3. Diskusija

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad švietimo įstaigų bendruomenės (vadovų, pedagogų, tėvų (globėjų)) į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą yra esminis sėkmingo ugdymo proceso veiksnys. Tačiau tyrime išryškėjo tam tikros ribojančios kliūtys ir tobulintinos sritys, kurios turėtų būti nagrinėjamos tolesniuose tyrimuose ar praktikose.

Tyrimas apėmė tik Elektrėnų savivaldybės ikimokyklines švietimo įstaigas, todėl rezultatų apibendrinimas nacionaliniu mastu gali būti ribotas. Jeigu tyrimas apimtų visos Lietuvos ikimokyklines švietimo įstaigas, respondentų ir informantų kiekis ženkliai padidėtų, pasimatytų visos Lietuvos į(si)traukimo į bendrakūrą skatinantys veiksniai ir kliūtys ribojančios į(si)traukti. Rezultatai galėtų būti praplėsti, siekiant įvertinti regioninius skirtumus.

Kiekybinio tyrimo metu dalyvavo dvi bendruomenės grupės (pedagogai ir tėvai (globėjai)), tačiau kitos svarbios suinteresuotosios šalys, pvz., vaikai, vietos bendruomenė ir socialiniai partneriai, į tyrimą nebuvo įtrauktos. Jei tyrime dalyvautų visos suinteresuotos šalys, analizuojant skirtingus tyrimo pjūvius, galima būtų nustatyti daugiau į(si)traukimo veiksmų ir kliūčių, ribojančių dalyvavimą ugdymo proceso ir programų bendrakūroje. Geriau suprastume bendrakūros poveikį ugdymo procesams.

Tyrimo rezultatai parodė, kad daugeliu atvejų trūksta aiškių mechanizmų, kaip įtraukti visus bendruomenės narius į ugdymo programų kūrimą. Tai rodo, kad būtina stiprinti bendradarbiavimo kultūrą. Tyrimas neatskleidė, ar skaitmeninės technologijos prisideda prie

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

bendrakūros, todėl būtų tikslinga ištirti, kaip skaitmeninės technologijos galėtų prisidėti prie bendrakūros procesų plėtros ir įtraukimo.

Ši diskusija pabrėžia, kad švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas yra sudėtingas procesas, kurį riboja įvairūs veiksniai, tačiau jis turi didelį potencialą gerinti ugdymo kokybę ir bendruomenės įsitraukimą į švietimo procesus. Tolesni tyrimai galėtų padėti atrasti naujus būdus, kaip užtikrinti sėkmingesnę bendrakūrą ir didesnę bendruomenės į(si)traukimą.

IŠVADOS

Atlikta teorinės literatūros analizė atskleidė, kad įsitraukimas ir įtraukimas yra glaudžiai susijusios, bet atskiros sąvokos. Įsitraukimas apibūdina aktyvią bendruomenės nario iniciatyvą ir dalyvavimą švietimo įstaigos ir (ar) ugdymo procese, ugdymo programų kūrime, o įtraukimas dažniausiai inicijuojamas įstaigos, kuri sudaro sąlygas bendruomenės nariams prisidėti. Abu reiškiniai yra esminiai sėkmingam švietimo procesų tobulinimui.

Bendrakūra švietimo srityje yra esminis procesas, užtikrinantis, kad ugdymas taptų ne tik formaliu, bet ir bendruomenės poreikius atliepiančiu reiškiniu, kuris stiprina partnerystę tarp švietimo įstaigos narių (tėvų, pedagogų ir vadovų) siekiant bendrų ugdymo tikslų. Bendrakūra leidžia ne tik spręsti problemas, bet ir kurti naujas vertybes, prisitaikant prie kintančių švietimo naujovių. Bendrakūra skatina kūrybiškumą, atsakomybę ir tarpusavio pasitikėjimą, prisideda prie ugdymo proceso lankstumo ir modernizavimo, o bendrų veiklų rezultatai sukuria pridėtinę vertę visai švietimo bendruomenei.

Empirinis tyrimas atskleidė, kad švietimo įstaigoms taikant daugiau įvairių bendradarbiavimo formų tėvams (globėjams), tokių kaip individualūs pokalbiai, renginiai ir kt., ir pedagogams, tokios kaip darbo grupės, komandiniai darbai ir kt., skatina bendruomenės narių aktyvesnį dalyvavimą bendrakūroje.

Pedagogo į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą, didina įgūdžių ir žinių panaudojimą ir profesinį augimą. Vadovui labiau skatinant bendradarbiavimą ir dialogą, didėja bendruomenės narių į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Analizuojant tėvų į(si)traukimą į bendrakūrą nustatyta, kad dažniau informuojant tėvus (globėjus) apie švietimo įstaigos tikslus ir metodus, jiems suteikiant suprantamą informaciją apie galimybes įsitraukti į ugdymo proceso kūrimą, tiesiogiai koreliuoja su jų aktyvesniu į(si)traukimu į ugdymo programų bendrakūrą.

Analizuojant veiksnius, skatinančius pedagogų į(si)traukimą, nustatyta, kad bendradarbiavimas, motyvacija ir pasitenkinimas darbu yra svarbiausi veiksniai, skatinantys pedagogų į(si)traukimą į ugdymo programų bendrakūrą.

Analizuojant pedagogų į(si)traukimo kliūtis, tyrimas atskleidė, kad laiko stoka, motyvacijos stoka, rezultatų neįvertinimas yra pagrindinės kliūtys, trukdančios pedagogams aktyviai dalyvauti bendrakūroje.

Focus grupės apklausa atskleidė, kad bendrakūra vyksta visose tiriamosiose švietimo įstaigose, visi vadovai aktyviai siekia įtraukti bendruomenės narius į bendrakūrą. Bendrakūros sėkmė priklauso nuo vadovų pastangų ir bendruomenės narių aktyvumo. Patys vadovai į(si)traudami į bendrakūrą stiprina pasitikėjimą tarp bendruomenės narių ir skatina jų aktyvesnį dalyvavimą.

Pagrindiniai vadovų įtraukimo veiksniai apima bendros veiklos planavimą, idėjų generavimą ir mikroklimato kūrimą. Tačiau bendruomenės narių pasyvumas, laiko ir motyvacijos stoka bei neaiški informacijos sklaida išlieka reikšmingos kliūtys bendrakūrai.

Kokybinio tyrimo duomenys gretinami su kiekybinio tyrimo rezultatais atskleidė, kad bendrakūra vyksta visose tiriamosiose švietimo įstaigose, o esminis veiksnys skatinantis į(si)traukimą į ugdymo programų bendrakūrą yra bendradarbiavimo formų įvairovė, o esminė kliūtis - laiko ir motyvacijos stoka.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Švietimo įstaigų bendruomenės narių bendrakūros sėkmė priklauso nuo aiškos komunikacijos, vadovų pastangų, įvairių bendradarbiavimo formų taikymo ir motyvacijos stiprinimo tiek pedagogams, tiek tėvams.

REKOMENDACIJOS

Atlikus į(si)traukimo į bendrakūrą teorinę analizę bei išsiaiškinus respondentų - pedagogų, tėvų (globėjų) ir informantų – vadovų, nuomonę apie švietimo bendruomenės į(si)traukimo į bendrakūrą motyvus, veiksnius ir kliūtis, ribojančias įsitraukimą, galima pateikti šias rekomendacijas.

1. Šiuo metu vyksta intensyvus ikimokyklinio ugdymo programų atnaujinimas, pagrįstas šeimos ir mokyklos partnerystės principu, mokykla ir šeima (globėjai) bendradarbiauja rengiant Programą - Ikimokyklinio ugdymo programos gaires, užtikrinant ugdymo(si) tęstinumą ir dermę, kuriant susitelkusią, kartu besimokančią bendruomenę. Tėvai ir mokyklos darbuotojai pasitiki vieni kitais ir veikia dėl vaikų interesų. Taupant vadovų, tėvų (globėjų), pedagogų laiko resursus, tikslinga švietimo įstaigoms sukurti virtualią „Idėjų biblioteką“ prieinamą visiems bendruomenės nariams, kurie galėtų siūlyti, teikti savo idėjas ugdymo programos atnaujinimui ir ugdymo proceso gerinimui atsižvelgiant į vaiko poreikius.
2. Sukurti ir įgyvendinti bendrakūros politiką visoms suinteresuotoms grupėms kartu, kuri numatytų aiškius tikslus, veiklos strategijas, skirtų lyderius / atsakingus asmenis iš tėvų, įtrauktų mokinius ir pasidalintų atsakomybę visiems bendruomenės nariams. Ši politika turėtų būti pagrįsta bendruomenės narių poreikiais, į(si)traukimu ir aktyviu dalyvavimu. Į bendrakūros politiką tikslinga įtraukti ilgalaikius ir trumpalaikius tikslus, komunikaciją, įvairius mokymus (pasikviečiant lektorius), atsakomybės pasidalinimus (vadovų, pedagogų, tėvų (globėjų)), rezultatų viešinimą.
3. Norint, kad bendruomenės nariai dar labiau į(si)trauktų į bendrakūros procesą, vadovai turėtų taikyti įvairesnių, lankstesnių bendradarbiavimo formų, tokių kaip įtraukiančios diskusijų platformos (apskrito stalo diskusijos, virtualios platformos), projektinės veiklos, mentorystės programos (mokymasis vieni iš kitų), tinklaveika (bendradarbiavimo skatinimas tarp švietimo įstaigų).

LITERATŪRA

1. Abromavičienė, D., (2016) *Ugdymo(si) dalyvių įsitraukimas į technologijomis grindžiamo mokymo(si) diegimą profesinio mokymo organizacijoje*, <https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:19704826/datastreams/MAIN/content>
2. Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308.
3. Bandura, R. P. ir Lyons, P. R. (2017). Using a skill-building tool to enhance employee engagement. *Human Resource Management International Digest*, 25(6), 1-5.
4. Bakanovė, A. (2013). *Paslaugų teikėjų ir klientų bendrakūros vystymas informacinėmis technologijomis grįstose verslo paslaugos*. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas (03S). Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
5. Barkauskaitė M. (1997). *Devintų klasių mokinių nuostatų, vertybių ir vertinimų tyrimas. Pedagogai ir mokiniai: požiūris į švietimo reformą*. Vilnius.
6. Bedarkar, M. ir Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.
7. Bilevičienė, T., Jonušauskas, S. (2011). *Statistinių metodų taikymas rinkos tyrimuose*. Vilnius.
8. Bridgemohan, R., R. (2001). Parent involvement in early childhood development in Kwazulu Natal. Prieiga per internetą: <https://core.ac.uk/download/pdf/43175276.pdf>.
9. Chozė, S. (2003). *Mokyklos direktorius*. Vilnius: Tyto Alba.
10. Creswell, J.W., Plano Clark, V.L. (2011). *Mišrių metodų tyrimų projektavimas ir vykdymas. 2-asis leidimas*, „Sage Publications“, Los Andželas.
11. Dalin, P., Rolff, H.G., Kleekamp, B. (1999). *Mokyklos kultūros kaita*. Vilnius: Tyto Alba, 1999.
12. Dapkienė, S. (2012). Klasės auklėtojas ir tėvai – partneriai. Šiauliai.
13. Dobranskienė, R. (2002). *Mokyklos bendruomenės vadyba: monografija*. Šilutė: Prūsija.
14. Epstein, J. L. Improving family and community involvement in secondary schools. Condensed from Principal leadership, 8 (October 2007), 16–22. Published by the National Association of Secondary Schools Principals (NASPP).
15. Gabbott, M., Hogg, G. (1999) Consumer Involvement in Services: A Replication and Extension // *Journal of Business Research*.
16. Gailienė, D., Bulotaitė, L., Sturlienė, N. ir kt., (1996). *Aš myliu kiekvieną vaiką*. Vilnius.
17. Gaižauskaitė, I., Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Vilnius.
18. Gaižauskaitė, I., Mikėnė, S. (2014). *Socialinių tyrimų metodai: apklausa*. Vilnius.
19. Hargreaves, D.H. (1999). Žinias kurianti mokykla. *British Journal of Educational Studies*, 47, 122-144.
20. Hoyer, W. D., Chandy, R., Dorotic, M., Krafft, M., Singh, S. S. (2010). Consumer Cocreation in New Product Development. *Journal of Service Research*.
21. Jovaiša, L. (2001). *Ugdymo mokslas ir praktika*. Vilnius: Agora.
22. Jorutytė, I., Budreikaitė, A. (2005). *Tėvų dalyvavimas ikimokyklinės įstaigos bendruomenės valdymo procese*. *Pedagogika*. 76: 53–63.
23. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
24. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas.
25. Kardelis, K. (2007). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai.
26. Kardelis, K. (2017). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vilnius.
27. Kazakevičiūtė, A., Bagdonienė L. (2012). *Bendrakūros kompleksiškas išteklių, tiekimo grandinės valdymo ir atvirųjų inovacijų teorijų sankūroje*. <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:6080918/datastreams/MAIN/content>
28. Kontautienė, R. (2010). Bendradarbiavimo sistema ir jos valdymas mokykloje. Klaipėda.
29. Kuolys, D. (1997). *Ugdymo turinio kaita ir mokykla. Švietimo reforma ir mokytojų rengimas*, 3 t. Vilnius: VPU.
30. Kvieskienė, G., Kvieska, V. (2012). *Socialinės partnerystės įtaka inovacijoms*. Vilnius: Edukologija.
31. Kvieskienė, G. (2003). *Socializacija ir vaiko gerovė*. Vilnius: VPU leidykla.
32. Laask F.G., Marshall Greg W, David W. Cravens, Moncrief W.C. (2011). *Salesperson Job Involvement: A Modern Perspective and a New Scale*. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 21 (4), 291-302.
33. Lakis, J., Ignatavičius, S. ir kt. (1996). *Mokyklos bendruomenė*. Vilnius. Margi raštai.
34. Landsbergienė, A. Kiek (ir ar) turi tėvai įsitraukti į vaiko ugdymo(si) procesą?. Prieiga per internetą: <https://www.bernardinai.lt/2012-06-08-austeja-landsbergiene-kiek-ir-ar-turi-tevai-isisitraukti-i-vaiko-ugdymo-si-procesa/>.
35. Laužikas, J. (1993). Rinktiniai raštai. – Kaunas, T.I. Šviesa.
36. Levin M., Perkins, D. Principles of Community Psychology. New York: Oxford 7 - University Press, 1987.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

37. Lewis, A. E., Forman, T. A. Contestation or Collaboration? A comparative study of home-school relations. *Anthropology & Education Quarterly*, vol. 33, No. 1, 2002.
38. Liubertaitė, A., & Kvieskienė, G. (2016). *Švietimo rinkodara Lietuvos geros mokyklos kontekste*. Socialinis ugdymas, 42(1)
39. Lukšienė, M. (2000). *Jungtys*. Vilnius: Alma littera.
40. Luobikienė, I. (2000). *Socialinių tyrimų metodika*. Kaunas.
41. MacLeod, D. ir Clarke, N. (2009). *Engaging for success: enhancing performance through employee engagement: a report to government*. London: Department for Business, Innovation and Skills.
42. Marzano R. J., Waters T., McNulty B. A. (2011). *Veiksminga mokyklų lyderystė. Nuo mokslinių tyrimų iki rezultatų*. Vilnius: Švietimo aprūpinimo centras
43. Mečkauskienė, R. (2008). Šiuolaikinės mokyklos valdymas. Versus aureus leidykla.
44. Meredith, K. S. (2002). *Permainos. Laisvė, atsakomybė ir demokratinė mokykla*. Vilnius: Garnelis 2002.
45. Merfeldaitė, O. (2009). Tėvų ir mokyklos bendradarbiavimo stiprinimas sprendžiant vaikų socializacijos problemas. *Socialinis ugdymas*, Nr.8 (19). P. 61.
46. Merkys, G. (1995). *Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys*. Šiauliai.
47. Nefas, S. (2001). *Mokyklos bendruomenės svarba bendruomenėje*. Pranešimai. Švietimo reforma ir mokytojų rengimas VII tarptautinė mokslinė konferencija.
48. Neifachas S. Ikimokyklinio ugdymo programos užtikrinimas: turinio konkretizavimas, tikslų ir uždavinių įgyvendinimas, atitikties nustatymas. – Vilnius, 2008.
49. Passarelli, Giovanni. 2011. „Employees' Skills and Organisational Commitment“. *International Business Research* 4 (1): <https://pdfs.semanticscholar.org/4166/976db999afd223a631eeff7ceda21a139cb7.pdf>
50. Penke, D. (1996) Medis išaugins vaisių // Mokykla, Nr. 6.
51. Petukienė, E. (2010). *Klientų dalyvavimo viešosiose paslaugose valdymas Lietuvos seniūnijose. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas (03S)*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
52. Pocienė, J. S. (2010). *Ikimokyklinis ugdymas: raida, pedagoginės sistemos*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
53. Pūkėnas, K. (2005). *Sportinių tyrimų duomenų analizė SPSS programa*. Kaunas.
54. Pūkėnas, K. (2009). *Kokybinių duomenų analizė SPSS programa*. Kaunas.
55. Schaufeli, W. B., Bakker A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
56. Schaufeli, W.B. ir kiti (2006). *On the differences between work engagement and workaholism*. Northhampton, UK.
57. Stonkuvienė, G., Ilginienė, G., Lukavičienė, V., (2015). Tėvų, kaip socialinių partnerių ir bendruomenės narių, vaidmenys ir jų raiška ikimokyklinėje įstaigoje. *Mokytojų ugdymas*, nr. 25 (2), P-82-96.
58. Swarnalatha, C. ir Prasanna, T. S. (2012). Employee engagement: the key to organizational success. Volume 3, Issue 3, 216-227.
59. Šalkauskis. S. (1991). Rinktiniai raštai, Pedagoginės studijos, I knyga. –Vilnius.
60. Šalkauskis. S. (1992). Rinktiniai raštai, Pedagoginės studijos, II knyga. –Vilnius.
61. *Švietimo gairės 2003-2012*. (2002) Vilnius: Spauda .
62. Švietimo problemos analizė „Tėvų į(si)traukimas į mokinių ugdymą, 2012, birželis, Nr 8 (72) ISSN 1822-4156.
63. Trakšėlys, K. (2010). *Tėvų įtraukimas į aplinkos pedagogizavimą taikant andragogines sistemas*. Mykolo Romerio universitetas, 4(8), p. 57-68.
64. Trakšėlys, K., Martišauskienė, D. (2013). *Tiltai*.
65. Tripathi, J. P. ir Sharma, S. (2016). The Key to Improve Performance: Employee Engagement. Volume 18, Issue 10. Ver. IV 19-25.
66. Thomsen, M. (2011). *Thinking of tools and methods for co-creation. Copenhagen Co-creation conference for future market creation* (1–4). Copenhagen, Denmark.
67. Valantinas, A. (2013). *Tėvų į(si)traukimas į vaikų ugdymą: ar tai problema lietuvis mokyklose?* Socialinis darbas 11(2), p. 401–410 .
68. Valantinas, A. (2013). *Tėvų įsitraukimo į mokyklos gyvenimą, mokymosi pasiekimų ir mokytojo darbo vertinimo sąsajos*. Socialinis darbas 12(2), p. 308–318.
69. Valantinas, A., Čiuladienė, G. (2012). *Tėvų į(si)traukimas į vaikų ugdymą: ar tai problema Lietuvos mokyklose?* Socialinis darbas. 11 (2); p 401–410.
70. Valuckienė, J., Balčiūnas, S., Katiliūtė, E., Simonaitienė, B., & Stanikūnienė, B. (2015). *Lyderystė mokymuisi: teorija ir praktika mokyklos kaitai*. Šiauliai: titnagas.
71. Vargo, S. L., Lusch, R. F. (2004). *Evolving to a New Dominant Logic for Marketing*. *Journal of Marketing*.
72. Walsh, K. B. (2001). *Į vaiką orientuotų klasių kūrimas*. Vilnius: Lietus.

PRIEDAI

Švietimo įstaigų tėvų (globėjų) į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą

Gerb. tėvai (globėjai),

Esame *Vilniaus universiteto, Šiaulių akademijos, Regionų plėtros instituto* Vadybos studijų krypties magistrantės **Sandra Petrauskienė** ir **Vitalija Turevičienė**. Šiuo metu vykdomė tyrimą, kuris skirtas išsiaiškinti **tėvų (globėjų) į(si)traukimą į ugdymo programų bendrakūrą**.

Prašome Jūsų dalyvauti mūsų anoniminėje apklausoje, skirtoje **Elektrėnų savivaldybės tėvams (globėjams)**. Jūsų nuomonė ir patirtis yra labai svarbi mūsų magistro darbo tyrimui. Visi surinkti duomenys bus naudojami tik apibendrinti ir tik *magistro baigiamojo darbo* tikslams pasiekti.

Dėkojame už Jūsų atsakymus ir skirtą laiką!

1. Jūsų lytis?

Moteris

Vyras

Nenoriu atskleisti

2. Jūsų amžius?

18 - 25 metai

25 - 35 metai

35 - 45 metai

45 ir daugiau

3. Jūsų išsilavinimas.

Pagrindinis

Vidurinis

Profesinis

Aukštesnysis

Aukštasis neuniversitetinis

Aukštasis universitetinis

4. Vaiko amžiaus grupė.

1 - 3 metai

3 - 5 metai

5 - 6 metai

Bendrakūra švietime - tai jungtinis švietimo įstaigos bendruomenės bendradarbiavimu grįstas kūrimo procesas, panaudojant žinias, gebėjimus ir patirtį bendros vertės kūrimui.

Atsakykite į klausimus apie Jūsų į(si)traukimą į įstaigos bendrakūros procesus. Kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Atsakinėdami galvokite apie švietimo įstaigą, kurią lanko Jūsų vaikas.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

1. Esu pakankamai informuotas (-a) apie švietimo įstaigos ugdymo tikslus ir metodus.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

2. Jaučiu, kad švietimo įstaiga vertina mano nuomonę dėl ugdymo proceso tobulinimo.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

3. Švietimo įstaiga mane skatina sprendžiant svarbius klausimus, susijusius su vaikų ugdymu.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

4. Esu pakankamai įtrauktas (-a) į ugdymo proceso veiklą (susirinkimai, projektai, renginiai ir kt.)

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

5. Man suteikiama informacija apie galimybę įsitraukti į ugdymo proceso kūrimą.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

6. Mano į(si)traukimas į ugdymo programų kūrimą turi teigiamos įtakos vaikų ugdymo(si) kokybei.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

7. Jaučiu, kad mano dalyvavimas bendrakūroje yra svarbus švietimo įstaigoje.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

8. Švietimo įstaigoje, kurią lanko mano vaikas taikomos tokios bendradarbiavimo formos (galimi keli variantai).

Susirinkimai

Individualūs pokalbiai

Projektinės veiklos

Atvirų durų dienos

Renginiai

Kita

9. Man patinka dalyvauti bendrose veiklose su švietimo įstaigos bendruomenės nariais.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

10. Aktyviai dalyvauju ugdymo veiklos klausimais.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

11. Mano įsitraukimo lygis į ugdymo įstaigos veiklą.

Aš - informacijos gavėjas ir (ar) priėmėjas

Aš – dalyvis

Aš, kaip patarėjas, pagalbininkas

Jei turite papildomų komentarų ar pasiūlymų apie tėvų (globėjų) į(si)traukimą į ugdymo programų bendrakūrą, įrašykite juos čia.

Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą

Gerb. tyrimo dalyviai,

Esame *Vilniaus universiteto, Šiaulių akademijos, Regionų plėtros instituto* Vadybos studijų krypties magistrantės **Sandra Petrauskienė** ir **Vitalija Turevičienė**. Šiuo metu vykdome tyrimą, kuris skirtas išsiaiškinti **švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimą į ugdymo programų bendrakūrą**.

Prašome Jūsų dalyvauti mūsų anoniminėje apklausoje, skirtoje **Elektrėnų savivaldybės ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogams**. Jūsų nuomonė ir patirtis yra labai svarbi mūsų magistro darbo tyrimui. Visi surinkti duomenys bus naudojami tik apibendrinti ir tik *magistro baigiamojo darbo* tikslams pasiekti.

Dėkojame už Jūsų atsakymus ir skirtą laiką!

1. Jūsų lytis?

Moteris

Vyras

Nenoriu atskleisti

2. Jūsų amžius?

Iki 35 metų

35 – 50 metai

Virš 50 metų

3. Jūsų pedagoginis darbo stažas?

Mažiau nei 1 metus

1 - 5 metus

5 - 10 metų

10 - 15 metų

Daugiau nei 15 metų

4. Jūsų kvalifikacinė kategorija?

Mokytojo

Vyresniojo mokytojo

Mokytojo metodininko

Mokytojo eksperto

5. Jūsų išsilavinimas?

Aukštesnysis

Aukštasis neuniversitetinis (kolegija)

Aukštasis universitetinis

Šiuo metu studijuojau

Bendrakūra švietime - tai jungtinis švietimo įstaigos bendruomenės bendradarbiavimu grįstas kūrimo procesas, panaudojant žinias, gebėjimus ir patirtį bendros vertės kūrimui.

Atsakykite į klausimus apie Jūsų įsitraukimą į įstaigos bendrakūros procesus. Kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Atsakinėdami galvokite apie švietimo įstaigą, kurioje dirbate.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

1. Įstaigoje, kurioje dirbu vyksta bendrakūra.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

2. Bendruomenės nariai aktyviai dalyvauja ugdymo programų bendrakūroje.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

3. Bendrakūros procesuose naudojamos tokios bendradarbiavimo formos (galimi keli variantai).

Bendri susirinkimai

Komandiniai darbai

Projektiniai darbai

Partnerystė

Virtualus bendradarbiavimas

Darbo grupės

Kita

4. Skatinamas atvirumas ir pasitikėjimas, kurie reikalingi bendrakūrai.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

5. Esu įsitraukęs į ugdymo programų bendrakūrą.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

6. Savo įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūros procesą vertinu.

Labai aktyvus

Aktyvus

Vidutinis

Mažai aktyvus

Neaktyvus

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

7. Mano nuomonė ir idėjos yra vertinamos.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

8. Mano įgūdžiai ir žinios yra panaudojamos ugdymo programų bendrakūroje.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

9. Veiksniai, skatinantys įsitraukimą į ugdymo programų bendrakūrą (galimi keli variantai).

Mokymų galimybė

Atlygis

Rezultatų įvertinimas

Bendradarbiavimas

Darbo pobūdis

Lyderystė

Motyvacija

Pasitikėjimas darbu

Papildoma nauda

Kita

10. Kliūtys, trukdančios įsitraukti į ugdymo programų bendrakūrą (galimi keli variantai).

Kompetencijos nebuvimas

Atlygio nebuvimas

Rezultatų neįvertinimas

Nepakankamas kolegų palaikymas

Nepakankamas vadovų palaikymas

Motyvacijos stoka

Laiko stoka

Kita

11. Mano įsitraukimas į bendrakūrą skatina mano profesinį augimą.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

O dabar atsakykite į klausimus apie vadovo įtraukimą į švietimo įstaigos bendrakūros procesus.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Atsakinėdami galvokite apie švietimo įstaigą, kurioje dirbate.

1. Santykiai tarp pedagogų ir vadovo pagrįsti pasitikėjimu ir pagarba.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

2. Vadovas pats įsitraukia į ugdymo programų bendrakūrą.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

3. Vadovas ugdymo programų bendrakūroje greičiau pastebi galimybes nei problemas.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

4. Vadovas skatina bendruomenės narius aktyviai dalyvauti ugdymo programų bendrakūroje.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

5. Esu pakankamai vadovo informuotas apie įstaigos planus, kad galėčiau į juos įsitraukti.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

6. Vadovas skatina bendradarbiavimą tarp įvairių bendruomenių grupių (pedagogų, tėvų).

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

7. Vadovas skatina komandinį darbą.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

8. Vadovas sudaro sąlygas atviram dialogui su pedagogais ugdymo programų kūrimo klausimais.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

9. Visi gali siūlyti savo idėjas, kurios bus išklausytos ir išmėgintos.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

10. Vadovas labiau pasitiki savimi nei aplinkiniais, todėl riboja įsitraukimą į bendrakūros programų kūrimą.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

O dabar atsakykite į klausimus apie tėvų (globėjų) įsitraukimą į švietimo įstaigos bendrakūros procesus.

Kiek sutinkate su žemiau pateiktais teiginiais. Atsakinėdami galvokite apie švietimo įstaigą, kurioje dirbate.

1. Tėvai pakankamai informuoti apie švietimo įstaigos ugdymo tikslus ir metodus.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

2. Tėvams suteikiama informacija apie galimybę įsitraukti į ugdymo proceso kūrimą.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

3. Tėvai (globėjai) įtraukiami į ugdymo programų bendrakūrą.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

4. Taikomos bendradarbiavimo su tėvais (globėjais) formos (galimi keli variantai).

Susirinkimai

Individualūs pokalbiai

Projektinės veiklos

Atvirų durų dienos

Renginiai

Kita

5. Tėvai aktyviai dalyvauja ugdymo veiklos klausimais.

Visiškai nesutinku

Nesutinku

Nei sutinku, nei nesutinku

Sutinku

Visiškai sutinku

6. Tėvų (globėjų) įsitraukimo lygis į ugdymo įstaigos veiklą.

Tėvai - informacijos gavėjai ir (ar) priėmėjai

Tėvai – dalyviai

tėvai, kaip patarėjai, pagalbinkai

Jei turite papildomų komentarų ar pasiūlymų apie švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimą į ugdymo programų bendrakūrą, įrašykite juos čia.

Focus grupės apklausa

Gerb. tyrimo dalyviai,

Esame *Vilniaus universiteto, Šiaulių akademijos, Regionų plėtros instituto* Vadybos studijų krypties magistrantės **Sandra Petrauskienė** ir **Vitalija Turevičienė**. Šiuo metu vykdome tyrimą, kuris skirtas išsiaiškinti **švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimą į ugdymo programų bendrakūrą**.

Focus grupės apklausa skirta, **Elektrėnų savivaldybės ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo įstaigų vadovams**. Jūsų nuomonė ir patirtis yra labai svarbi mūsų magistro darbo tyrimui. Visi surinkti duomenys bus naudojami tik apibendrinti ir tik *magistro baigiamojo darbo* tikslams pasiekti. Šis tyrimas, grindžiamas laisvanoriškumo pagrindu, atliekamas nežeminant žmogaus orumo ir laikantis pagrindinių žmogaus teisių.

Dėkojame už Jūsų atsakymus ir skirtą laiką!

1. Ar įstaigoje kurioje dirbate vyksta bendrakūra?
2. Ar įstaigoje bendruomenės nariai įsitraukia į bendrakūrą?
3. Kaip Jūs įtraukiate bendruomenės narius į bendrakūrą ir kaip Jūs pats įsitraukiate?
4. Kaip skatinate bendradarbiavimą ir kokias formas taikote?
5. kaip jūs manote, koks tėvų įsitraukimo lygis į švietimo įstaigos veiklą?
 - Tėvai – informacijos gavėjai ir (ar) priėmėjai
 - Tėvai dalyviai
 - Tėvai, kaip patarėjai, pagalbininkai
6. Kaip Jūs manote, kas skatina narius įsitraukti ir kokios kliūtys, kas riboja narių įsitraukimą?

INFORMUOTO ASMENS SUTIKIMAS

Tyrimas „Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą“

Tyrėjo vardas, pavardė ir statusas: _____

Tyrėjo tel. nr.: _____

Tyrėjo el. paštas: _____

Aprašymas. Esame Vilniaus universiteto, Šiaulių akademijos, Regionų plėtros instituto Vadybos studijų krypties magistrantės **Sandra Petrauskienė** ir **Vitalija Turevičienė**. Šiuo metu vykdome tyrimą, kuris skirtas išsiaiškinti **švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimą į ugdymo programų bendrakūrą**.

Focus grupės apklausa skirta, **Elektrėnų savivaldybės ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo įstaigų vadovams**. Jūsų nuomonė ir patirtis yra labai svarbi mūsų magistro darbo tyrimui. Visi surinkti duomenys bus naudojami tik apibendrinti ir tik *magistro baigiamojo darbo* tikslams pasiekti. Šis tyrimas, grindžiamas laisvanoriškumo pagrindu, atliekamas nežeinant žmogaus orumo ir laikantis pagrindinių žmogaus teisių.

Tyrimo tikslinė grupė – vadovų focus grupės apklausa.

Tyrimo tikslas – atskleisti švietimo bendruomenės į(si)traukimo į bendrakūrą motyvus ir veiksnius, identifikuoti pagrindines kliūtis, ribojančias šį procesą.

Tyrimo uždaviniai:

- 1) Išanalizuoti į(si)traukimo (pedagogų, tėvų, vadovų) motyvus į ugdymo procesą ir ugdymo programų bendrakūrą.
- 2) Išnagrinėti švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimą į ugdymo procesą ir programų kūrimą.

Jeigu turite klausimų, pageidaujate išsamiau susipažinti su tyrimo eiga, kreipkitės į _____.

Sandra Petrauskienė, Vitalija Turevičienė. Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą.

Jei sutinkate, pažymėkite varnelę.

Jei sutinkate,
pažymėkite
varnelę

Jei nesutinkate,
pažymėkite varnelę

1. Aš patvirtinu, kad perskaičiau ir suprantu minėto mokslinio tyrimo „Švietimo įstaigų bendruomenės į(si)traukimas į ugdymo programų bendrakūrą“ informacinį lapą. Turėjau galimybę susipažinti su informacija, užduoti klausimus ir į juos gauti atsakymus.

☐
☐

2. Aš esu informuotas, kad mano dalyvavimas yra savanoriškas ir kad aš galiu iš tyrimo pasitraukti bet kuriuo metu, nenurodydamas priežasties, nepatirdamas jokių neigiamų padarinių ar negaudamas baudų.

☐
☐

3. Aš esu informuotas, kas turės prieigą prie mano pateiktų asmens duomenų, kaip duomenys bus saugomi ir kas bus su duomenimis pasibaigus tyrimui.

☐
☐

4. Aš esu informuotas, kad apibendrinti tyrimo rezultatai bus paskelbti viešai.

☐
☐

5. Aš esu informuota kur kreiptis dėl tyrimo.

☐
☐

6. Aš sutinku, kad būtų daromas garso įrašas.

☐
☐

7. Aš sutinku, kad būtų daromas vaizdo įrašas.

☐
☐

8. Aš esu informuota, kad garso / vaizdo įrašai bus naudojami apibendrinant tyrimų rezultatus ir bus sunaikinti po to, kai bus parengta tyrimo ataskaita

☐
☐

9. Aš sutinku, kad mano pasisakymai būtų cituojami tiesiogiai neatskleidžiant mano asmens, t.y. (pseudo) anonimizuojant.

☐
☐

10. Aš sutinku dalyvauti tyrime¹³.

☐
☐

Dalyvės vardas, pavardė

Parašas

Data

Apklausų atlikimo sertifikatai



Spirmeno koreliacijos darbo stažo, kvalifikacinės kategorijos ir į(si)traukimo (N=64)

		3. Jūsų pedagoginis darbo stažas?	4. Jūsų kvalifikacinė kategorija?	5. Esu isitraukęs į ugdymo programų bendrakūrą.
3. Jūsų pedagoginis darbo stažas?	Correlation Coefficient	1,000	,483**	-,221
	Sig. (2-tailed)	.	<,001	,080
4. Jūsų kvalifikacinė kategorija?	Correlation Coefficient	,483**	1,000	,234
	Sig. (2-tailed)	<,001	.	,063
5. Esu isitraukęs į ugdymo programų bendrakūrą.	Correlation Coefficient	-,221	,234	1,000
	Sig. (2-tailed)	,080	,063	.