

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS  
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

**Dovilė Užkuraitė**

Švietimo kokybės vadybos II kurso magistrantūros studentė

**MOTYVACIJOS DIRBTI PEDAGOGU IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGOJE  
RAIŠKA UŽTIKRINANT ŠVIETIMO KOKYBĘ**

(Magistro darbas)

Darbo vadovė  
prof. dr. A. Kazlauskienė

Šiauliai, 2015

Darbas originalus.....Dovilė Užkuraitė  
(Studentės parašas)

## TURINYS

SANTRAUKA .....	3
SUMMARY .....	5
ĮVADAS .....	7
SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS .....	13
1. MOTYVACIJOS RAIŠKOS DIRBTI PEDAGOGU IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGOJE TEORINIAI ASPEKTAI.....	14
1.1. Motyvacijos dirbti pedagogu raiškos teorinės priegigos .....	14
1.2. Motyvacijos dirbti pedagogu raiška ir jos kriterijai.....	21
1.3. Iššūkiai pedagogui, užtikrinant švietimo kokybę .....	30
2. TYRIMO METODOLOGIJA .....	37
2.1. Tyrimo metodologija .....	37
2.2. Tyrimo metodika .....	37
3. TYRIMŲ REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ.....	39
3.1. Tyrimo apie pedagogų motyvaciją dirbti sociodemografinės charakteristikos .....	39
3.2. Pedagogų motyvacijos dirbti raiškos rezultatų analizė.....	39
3.3. Tėvų nuomonės apie pedagogų autoritetą šiuolaikinėje visuomenėje tyrimo respondentų charakteristika.....	44
3.4. Tėvų nuomonės apie pedagogų autoritetą šiuolaikinėje visuomenėje tyrimo analizė ....	45
IŠVADOS.....	54
REKOMENDACIJOS .....	57
LITERATŪRA: .....	58
PRIEDAI	

## SANTRAUKA

Dovilė Užkuraitė, švietimo kokybės vadybos II kurso magistrantūros studentė parašė „MOTYVACIJOS DIRBTI PEDAGOGU IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGOJE RAIŠKA UŽTIKRINANT ŠVIETIMO KOKYBĘ“ – magistro darbą.

Neabejotinai kintant mokymo proceso prigimčiai, vis daugiau dėmesio, reikšmės skiriama pedagogo patirčiai. Tokiu būdu kinta pedagogo vaidmens samprata, funkcionalumas. (Gedvilienė, G., Laužackas, R. ir kt., 2008). Mokytojui - auklėtojui būtinos vadybinės kompetencijos, įgyvendinant atnaujintas bendrąsias ugdymo turinio programas. Pedagogo veikla turi būti orientuota į mokymo(si) metodus, ugdytinių vertinimo, įsivertinimo būdus – tai padeda užtikrinti ugdymo kokybę. Vis dėlto ugdymo kokybė priklauso nuo pedagogų kompetencijos, ugdytinių motyvacijos, mokymo priemonių ir t.t. (Tamašauskas, 2012). Pedagogų pastangos – vienas iš svarbiausių veiksnių, kuris lemia švietimo rezultatų kokybę. Geri mokytojai-auklėtojai iš dalies gali kompensuoti netgi ugdymo turinio spragas ir atvirkščiai. Pedagogo profesinis tobulėjimas yra esminis poslinkis kurį būtina atsižvelgti kuriant tokią strategiją. (Juodeikaitė, Pocevičienė, 2003).

Žmonių požiūris į pedagoginį darbą, atsakomybė, jų sąžiningumas, darbinis aktyvumas iš pagrindų apsprendžia darbo rezultatus ir tuo pačiu gyvenimo kokybę, jos lygio kilimo sparta. Švietimo įstaigų vadovai turi rasti, kaip didinti ikimokyklinio ugdymo pedagogų darbo motyvaciją ir kuo geriau panaudoti jų potencialą. (Bučiūnienė, 1996). Pagrindiniai motyvavimo veiksniai būtų atlyginimas, savęs vertinimas, galimybė tobulėti, siekti aukštumų, kūrybinė atmosfera, pagarba, teigiami atsiliepimai iš vadovų (Deci, Ryan 2000)

**Tyrimo objektas:** motyvacijos dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogu analizė.

**Tyrimo tikslas:** išanalizuoti motyvacijos dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogu, užtikrinant švietimo kokybę, raišką.

**Tyrimo metodologija.** Šiame darbe remiamasi šiomis metodologinėmis teorijomis, nuostatomis, principais ir sampratomis: „Apsisprendimo teorija“ (Edward L. Deci ir Richard M. Ryan, 1985) bei požiūriu į švietimo kokybę per nuolatinę kaitą.

**Tyrimo metodika.** Atliekami du tyrimai (kokybinis ir kiekybinis). Kokybinis tyrimas, „Pedagogų motyvacijos dirbti raiškos“, kuriam naudojamas interviu-raštu metodas. Taikant šį metodą, dalyvavo trijų Šiaulių lopšelių-darželių 40 pedagogų. Atsakymai buvo rašomi laisvu laiku, atsižvelgiant į tam tikrą priežastį keletą jų buvo atmesti dėl informacijos stokos. Antrasis tyrimas - kiekybinis, kuriam naudojamas anketinės apklausos metodas. Šiuo tyrimu siekiama išsiaiškinti tėvų nuomonę apie pedagogo autoritetą šiuolaikinėje visuomenėje. Imtį sudarė 80 tėvų iš Šiaulių x lopšelio – darželio. Atliekant tyrimus etiškumo ribos nebuvo peržengtos.

*Išanalizavus interviu-raštu „Pedagogų motyvacijos dirbti raiškos“ išryškėjo: **pedagogų motyvacijos priežastys lėmusios šios profesijos pasirinkimą** (svajonė, noras būti mokytoja; geras*

pedagogas vaikystėje; žaidimas “mokytoja”, “mokykla”; mažesnių brolių, seserų priežiūra, augimas pedagogų šeimoje; darbas vaikų darželyje; studijos universitete). ***Ikimokyklinio ugdymo pedagogus motyvuoja dirbti teigiamos jų darbo pusės*** (monotonijos nebuvimas, tiesioginis darbas su įvairaus amžiaus žmonėmis, pedagogo specializacija verčianti nuolatinio tobulėjimo, slenkantis darbo grafikas, ilgos atostogos).

Apibendrinant tėvų nuomonę apie pedagoginio autoriteto svarbą šiuolaikinėje visuomenėje, galima teigti, kad pedagogo autoritetas yra svarbus šiuolaikinėje visuomenėje, nes ugdyti vaikus gali tik autoritetingas pedagogas; autoritetingi pedagogai dirba ikimokyklinėje įstaigoje; pedagoginį autoritetą labiausiai menkina aukščiau ugdytinių pareigų išskeltos ugdytinių teisės. Labiausiai pedagoginį autoritetą sutvirtintų šie trys faktoriai: mokytojo profesijos prestižo atkūrimas, ugdymo kokybės kėlimas ir pedagogo pareigų bei teisių pusiausvyros atstatymas. Pedagoginės profesinės žinios - tėvų nuomone, yra labai svarbūs pedagoginį autoritetą lemiantys veiksniai.

Išanalizavus teorinę literatūrą, galima teigti, jog: motyvacija dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogu reiškiasi per visuomenėje susiformavusį pedagogo autoritetą, pedagoginio pašaukimo raišką, galimybes karjerai, sąlygas tobulinti savo karjerą, tęstinumą, gyvenimo struktūrą ir kokybę.

## SUMMARY

Master thesis „EXPRESSION OF MOTIVATION TO WORK AS A PEDAGOGUE IN PRESCHOOL INSTITUTION BASED ON ASSURANCE OF EDUCATIONAL QUALITY“ by Dovilė Užkuraitė, 2nd year master student studying Management of Educational Quality.

Definitely, as nature of the educational process changes, more and more attention is paid to the experience of a pedagogue. This way, a conception of a pedagogue's role and its functionality become shifted. (Gedvilienė, G., Laužackas, R. and others, 2008). A teacher – educator needs managerial competences in order to implement the renewed general educational programs. Activity of the pedagogue should be targeted to the teaching/ learning methods, ways related to the educatees' evaluation and self-evaluation, which help to ensure the educational quality. Nevertheless, the educational quality depends on the pedagogues' competence, educatees' motivation, educational measures, etc. (Tamašauskas, 2012). Efforts of the pedagogues are among the most important factors predetermining quality of the educational results. Good teachers – educators may even somewhat compensate gaps in the educational content and vice versa. Professional improvement of a pedagogue is the substantial shift which should be considered while developing such strategy. (Juodeikaitė, Pocevičienė, 2003).

Attitude of other people towards the pedagogic work, responsibility, their honesty, work activeness in general determine work results and life quality at the same time along with the speed of its level improvement. Managers of educational institutions should find out how to improve the work motivation among preschool educational pedagogues as well as use their potential in the best ways possible. (Bučiūnienė, 1996). The principal motivation factors would be remuneration, self-assessment, possibility to improve oneself, to strive for higher aspirations, creative atmosphere, respect, positive feedback by managers (Deci, Ryan 2000)

Object of the research: analysis of the motivation to work as a preschool pedagogue.

Aim of the research: to analyse expression of the motivation to work as a preschool pedagogue based on assurance of the educational quality.

Methodology of the research. The following methodologic theories, attitudes, principles and conceptions were referred to in this thesis: „Theory of self-determination“ (Edward L. Deci and Richard M. Ryan, 1985) along with the attitude towards the educational quality through constant shift.

Technique of the research. Two types of the reserach were conducted (qualitative and quantitative). A written interview was applied for qualitative research, „Expression of the pedagogues' motivation to work“. In total, 40 pedagogues from 3 Šiauliai nurseries-kindergartens participated in the application of this method. The questions were answered in free time and few of

the interviews were rejected due to lack of the information. A questionnaire-poll method was used for the second research, quantitative. With this research it was striven to ascertain the parents' opinion on a pedagogue's standing in the modern society. In total, 80 parents from Šiauliai x nursery-kindergarten took part in the research. No ethical limits were exceeded in the course of the research.

*After having analysed written interview „Expression of the pedagogues' motivation to work“, the following was ascertained: reasons for the pedagogues' motivation which predetermined the selection of this profession (a dream, wish to become a teacher; good pedagogue in the childhood; game “teacher”, “school”; care of younger brothers and sisters; growth in the pedagogues' family; work in a kindergarten; studies at university). Preschool pedagogues are motivated to work by positive sides of their work (absence of monotony, direct work with people of diverse age, pedagogue's specialization encouraging for constant improvement, shifting work schedule, long leave).*

When generalizing the parents' attitude on the importance of a pedagogue's standing in the modern society it is possible to state that the pedagogue's standing is important in the modern society since solely a prestigious pedagogue may educate children; prestigious pedagogues work in a preschool institution; standing of a pedagogue is mostly dephasized by rights of the educatees upraised higher than their duties. The pedagogic standing could be strengthened by these factors: restoration of the prestige of a teacher's profession, improvement of the educational quality as well as restoration of the balance between the pedagogue's duties and rights. In the parents' opinion, pedagogic professional knowledge is very important factor predetermining the pedagogic standing.

Having analysed the theoretical literature it is possible to state that: motivation to work as a preschool pedagogue is expressed through standing of a pedagogue formed in the society, expression of pedagogic vocation, career possibilities, conditions to improve own career, continuance, life structure and quality.

## IVADAS

**Temos aktualumas.** Svarbiausius pokyčius švietime sąlygoja vidiniai, išoriniai veiksniai: globalizacija bei įstojimas į Europos sąjungą, kintančios socialinės, politinės ir ekonominės sąlygos, komunikacinių ir informacinių technologijų plėtra, didėjantys visuomenės poreikiai, reikalavimui švietimui, tarptautinės švietimo politikos tyrinėjimai, lyginamosios studijos ir kt. Žinių visuomenėje nuolatiniam mokymuisi realizuoti reikia daug aukšto lygio profesionalų – pedagogų, kurių veiklos funkcijas plečiasi, sudėtingėja (Čiužas, 2013).

Neabejotinai kintant mokymo proceso prigimčiai, vis daugiau dėmesio ir reikšmės skiriama pedagogo patirčiai. Tokiu būdu kinta ir pedagogo vaidmens samprata ir funkcionalumas. (Gedvilienė, Laužackas ir kt., 2008). Mokytojui - auklėtojui būtinos vadybinės kompetencijos, įgyvendinant atnaujintas bendrąsias ugdymo turinio programas. Pedagogo veikla turi būti orientuota į mokymo(si) metodus, ugdytinių vertinimo bei įsivertinimo būdus – tai padeda užtikrinti ugdymo kokybę. Vis dėlto ugdymo kokybė priklauso nuo pedagogų kompetencijos, ugdytinių motyvacijos, mokymo priemonių ir t.t. (Tamašauskas, 2012). Pedagogų pastangos – vienas iš svarbiausių veiksnių, kuris lemia švietimo rezultatų kokybę. Geri mokytojai-auklėtojai iš dalies gali kompensuoti netgi ugdymo turinio spragas ir atvirkščiai. Pedagogo profesinis tobulėjimas yra esminis poslinkis kurį būtina atsižvelgti kuriant tokią strategiją (Juodeikaitė, Pocevičienė, 2003).

Pasak, K. Pūkelio (2004), efektyvios būsimų pedagogų (savi)atrankos sistemos funkcionavimas – svarbi pedagogų rengimo tobulinimo sąlyga. Nors dar svarbesnis pedagogų rengimo kokybei - teorinių, praktinių pedagoginių studijų etapas. „Kadangi šis etapas lemia pirminės pedagoginės sąmonės turinio bei profesinio (pedagoginio) mąstymo kokybę, kurie savo ruožtu įtakoja būsimų mokytojų-auklėtojų pedagoginės elgsenos pirminių stereotipų pobūdį, kurių išdavoje kaupiama atitinkamos kokybės pirminė pedagoginė patirtis, kuri savo ruožtu vėl nepaprastai aktyviai įtakoja tolesnę pedagoginės sąmonės turinio bei atitinkamo pedagoginio mąstymo plėtros kryptį, pobūdį“.

Žmonių požiūris į pedagoginį darbą, atsakomybė, jų sąžiningumas, darbinis aktyvumas iš pagrindų apsprendžia darbo rezultatus ir tuo pačiu gyvenimo kokybę, jos lygio kilimo sparta. Ikimokyklinių įstaigų vadovai turi rasti, kaip didinti ikimokyklinio ugdymo pedagogų darbo motyvaciją ir kuo geriau panaudoti jų potencialą. (Bučiūnienė, 1996). Pagrindiniai motyvavimo veiksniai būtų atlyginimas, savęs vertinimas, galimybė tobulėti, siekti aukštumų, kūrybinė atmosfera, pagarba, teigiami atsiliepimai iš vadovų (Deci, Ryan, 2000)

Anot Allen (1996), „motyvacija – tai savęs bei kitų pažadinimo veiklai procesas, siekiant savų ir organizacijos tikslų; taip pat poreikis, potraukis, skatinantis mus veikti vardan to tikslo“ (Bučiūnienė, 1996).

Nuo motyvacijos sąvokos priklauso jos įgyvendinimo priemonės bei efektyvus jų pritaikymas.

Mokslininkai motyvaciją nagrinėjo įvairiais požiūriais:

- Psichologiniu (H.Maslow 1981, N. L. Gage, D.C.Berliner 1994, Jacikevičius 1995, P.Hersley, H.K. Blanchard 1996 ir kt.).
- Edukologiniu (J. Lautikas 1981, L. Jovaiša 1993, P. Jucevičienė 1996, R. I. Arends 1998 ir kt.).
- Vadybiniu (R. Steiger 1989, D. Oldroyd, D. Elsner, C. Poster 1996 ir kt.).

D. Bagdžiūnienė, A. Kazlauskienė, A. Liniauskaitė ir kt. (2014) straipsnyje „Stojančiųjų į pedagogines specialybes motyvacijos pedagogų vertinimas“ teigia, kad valstybė teikia visuotinį švietimą, gydymą, fizinę ir teisinę apsaugą. Policininką, gydytoją, teisėją bei pedagogą privalo rinktis atidžiai, užtikrindama, jog šiuos darbus atliks su aukščiausia kvalifikacija bei motyvacija. Tad svarbu atpažinti tuos, kurie turi pedagogo pašaukimą ir užkirsti kelią tiems, kurie netinka mokyklai, ikimokyklinei įstaigai.

2007 m. spalio 26d. Europos tarybos išvadose dėl mokytojų kvalifikacijos tobulinimo rašoma, jog darbo programos „Švietimas ir mokymas 2010“ 1.1 tikslas – gerinti pedagogų bei instruktorių švietimą ir mokymą, kuriame pabrėžiama tai, kad svarbu skatinti geros kvalifikacijos, motyvuotus žmones rinktis pedagogo profesiją ir juos išlaikyti šioje srityje, nustatyti, kokių gebėjimų turi turėti pedagogai, jog galėtų patenkinti kintančius visuomenės poreikius, sudaryti sąlygas remti pedagogus teikiant pirminį mokymą bei mokymą dirbant, skatinti naujus darbuotojus, turinčius profesinės patirties kitose srityse, imtis mokymo bei specialistų rengimo. Dėl naujų reikalavimų, su kuriais susiduria pedagogai, ne tik būtina plėtoti naujas mokymosi aplinkas ir naujus mokymo metodus, bet taip pat reikalingas aukštas profesionalumo lygis. (Tarybos ir Taryboje posėdžiavusių valstybių narių vyriausybių atstovų išvadų dėl mokytojų švietimo kokybės gerinimo. Europos Sąjungos Taryba. 2007, SOC 405).

Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityse 2012 – 2014 m. prioritetuose teigiama, kad labai svarbu gerinti mokymo personalo kokybę, nes nuo jo labiausiai priklauso kokybės rezultatai. Svarbu skirti daug dėmesio pedagogų profesionalumui, geriausių absolventų motyvavimui dirbti pedagogais, kokybiškam profesiniam tobulėjimui, pedagogų gebėjimų ugdymui bei švietimo įstaigų vadovų tobulinimui. 2009 m. lapkričio 26 d. Tarybos išvados dėl mokytojų ir mokyklų vadovų profesinio tobulinimosi. (2009/C 302/04).).



Motyvacija tapti pedagogu analizuojama kaip skėtinis konstruktas, apimantis įvairius aspektus: pedagogo profesijos pasirinkimo motyvus ir gebėjimą išvelgti profesijos perspektyvą, pagarbą kitų asmenų kultūriniam, etniniam tapatumui bei kt. Jų vertinimas stojimo metu gali padėti numatyti stojančiojo būsimą įsitraukimą į studijų procesą ir akademinius pasiekimus, ilgalaikį profesinį kryptingumą (Bagdžiūnienė, Kazlauskienė, Linauskaitė ir kt., 2014).

Šiandieninė visuomenė išgyvena laikotarpį kai aukštasis mokslas iš elitinio virsta masiniu, o tradicinę mokymo paradigmą pakeičia nauja edukacinė paradigma, prioritetus skirianti mokymuisi (Paliukaitė, 2007). Kurį laiką menka būsimų mokytojų motyvacija dirbti pedagoginį darbą yra todėl, kad stojantys jaunuoliai daugiau dėmesio skiria dominančios specialybės atstovo finansinėms perspektyvoms. (Paliukaitė, 2007, Rodzevičiūtė, 2008, Rupšienė, 1998). Pedagogui suteikiamas sprendžiamasis vaidmuo skatinant žmogiškąjį potencialą, formuojant būsimas kartas. (European Commission. Common European principles for teacher competences and qualifications 2005, Norvilienė, Zuzevičiūtė). Mokslininkai tyrinėja pedagogų motyvaciją keliant kvalifikaciją (Barczyk, 1998; Gurskey, 2004; Jucevičienė, 2007 ir kt.).

Pedagogų profesinę motyvaciją vienu ar kitu aspektu tyrinėjo daugelis Lietuvos ir pasaulio mokslininkų. Darbo motyvacijos ypatumus analizavo I. Bučiūnienė (1996), R. Adomėnienė, S. Daukila (2001), V. Kavaliauskienė (2007) ir kt. Būsimų pedagogų mokymosi motyvaciją bei jų atrankos problemas tyrinėja edukologijos, psichologijos specialistai Leonavičius, 1996; Navaitienė, 1997, Paliukaitė, 2007; Pukelis, 2003, Rupšienė, 1998). 2003–2004 m. tyrimai, atlikti apklausiant VPU psichologijos bei lietuvių filologijos specialybes studijuojančius studentus, parodė, jog dauguma šios aukštosios mokyklos studentų neturi vidinės motyvacijos dirbti mokytojais. Šį tyrimą atliko, pateikė išvadas N. Paliukaitė (Paliukaitė, 2007). E. Rodzevičiūtė tyrė stojimo į VPU motyvaciją bei jos kaitą studijų metu. Tyrime dalyvavo Gamtos mokslų fakulteto, Užsienio kalbų, Matematikos informatikos fakulteto studentai. Tyrimai, atlikti 2001–2002 m.m., 2004–2005 m.m. atskleidė, jog stojant į VPU didžiausios reikšmės turėjo aukštojo mokslo siekimas ir noras studijuoti, noras įgyti daugiau pasirinktos specialybės žinių, karjeros siekimas, noras gerinti socialinę padėtį. Stojimo į VPU motyvų tyrimas parodė, jog atranka į aukštąją mokyklą neatspindi būsimų mokytojų pedagoginio kryptingumo (Rodzevičiūtė, 2008). Kadangi šie tyrimai neatspindi, kiek studentų, pasirinkusių pedagogines studijas, planuoja dirbti pedagogais (švietimo sistemoje).

Būsimų mokytojų atranką ir stojančiųjų į pedagogines programas motyvaciją analizavo K. Pukelis (2003). 2002 m. buvo atlikti tyrimai, kuriais siekta išsiaiškinti, kokie motyvai paskatino studentus pasirinkti pradinio ugdymo pedagogikos programą VPU. Tyrimas atskleidė, jog dauguma pradinio ugdymo programos studentų studijas pasirenko atsižvelgdami į savo pomėgius bei polinkius, tikėdamiesi įdomaus darbo. 77 proc. respondentų planavo dirbti švietimo sistemoje (Pukelis, 2007). Aptarti tyrimai leidžia daryti prielaidą, kad stojančiųjų į skirtingas pedagoginio

profilio programos motyvacija gali skirtis. Galima teigti, kad ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinė motyvacija kaip tyrimo objektas Lietuvoje dar nėra pakankamai ištyrinėtas.

Anot D. Kavaliauskienės (2001), R. Adomėnienės, S. Daukilo (2001), J. Gaučienės (2009), pedagogus dirbti motyvuoja naudingumo jausmas, įsipareigojimas, kompetencija ir pasitikėjimas. Kiekvienas pedagogas vis geriau suvokia ugdymo prioritetus, siekius, veiksnius, kokybės kriterijus, savo profesinės veiklos prasmę ir tikslus, prisiima didesnę atsakomybę už ugdytinių pasiekimus, permąsto savo kompetencijų tobulinimosi kryptis, kritiškiau priima įvairias idėjas bei prognozuoja rezultatus. Pedagogas įgijęs teisę, laisvę pats rinktis, modeliuoti, išmėginti ir tobulinti ugdymo turinį, skatina savo motyvaciją dirbti kūrybiškai. Pedagogas saviraiška ugdymo procese, ugdymo kokybės gerinimo siekimas pagerina įstaigos bendruomenės bendradarbiavimą, patirties kaitą, ugdymo praktika tampa turtingesnė, įvairesnė, labiau tenkina skirtingus vaikų ugdymo ir ugdomosi poreikius.

Išanalizavus tyrimus, susijusius su pedagogų motyvacijos raiška, galima teigti, kad ne tik pasigendama ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesijos pasirinkimo motyvacijos tyrimų, bet ir motyvacija dirbti savo darbą tyrimų.

**Tyrimo problema.** Kaip reiškiasi pedagogų motyvacija dirbti ikimokyklinio ugdymo įstaigoje?

**Tyrimo objektas:** ikimokyklinio ugdymo pedagogų motyvacijos dirbti raiška.

**Tyrimo hipotezė:** tikėtina, jog motyvaciją dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogu lemia ne tik pedagogo autoritetas šiuolaikinėje visuomenėje.

**Tyrimo tikslas:** išanalizuoti motyvacijos dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogu raišką.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Išanalizuoti edukacinę, psichologinę literatūrą, atskleidžiant motyvacijos dirbti pedagogų raišką ikimokykliniame sektoriuje teorinius aspektus.
2. Iširti ikimokyklinio ugdymo pedagogų motyvacijos dirbti veiksnius.
3. Atskleisti tėvų nuomonę apie pedagogo autoriteto svarbą šiuolaikinėje visuomenėje.

**Tyrimo metodologija.** Šiame darbe remiamasi šiomis metodologinėmis teorijomis ir požiūriu:

- **Apsisprendimo teorija** (Edward L. Deci ir Richard M. Ryan (1985), kuri teigia, jog vyrauja poreikių egzistavimas, pritaria tikslų įsisąmoninimui ir akcentuoja paties besimokančiojo iniciatyvą.
- **Požiūris į švietimo kokybę per nuolatinę kaitą.** Švietimo kokybė susieta su nuolatinė kaita, kadangi iš naujo peržiūrimi bei tikslinami ikimokyklinio ugdymo įstaigų veiklos orientyrai, kokybės charakteristikos, veiklos rezultatyvumas. Pasak Laužacko (2002), nuolat tobulinamos veiklos funkcijoms atlikti nepakanka įgyto

pasirengimo, kvalifikacijos. Šiuolaikinė mokymosi paradigma akcentuoja, jog mokymasis turi būti dinamiškas ir efektyvus. Todėl pedagogas turi organizuoti taip ugdymo procesą, jog jis skatintų ugdytinių nuolatinį poreikį tobulėti, ugdytų jų mokymąsi visą gyvenimą įgūdžius. Tam pedagogui būtina nuolat tobulinti edukacinės veiklos organizavimo kompetenciją.

#### **Tyrimo metodai:**

- **Mokslinės literatūros šaltinių analizė**, kurios pagrindu buvo išnagrinėta motyvacijos dirbti pedagogų teoriniai aspektai.
- **Anketinė apklausa** siekta išsiaiškinti, kokia tėvų nuomonė apie ikimokyklinio pedagoginio autoriteto svarbą šiuolaikinėje visuomenėje.
- **Interviu raštu**, kuriuo siekta išsiaiškinti, kaip reiškiasi pedagogų motyvacija dirbti ikimokyklinio ugdymo sektoriuje.
- **Aprašomoji statistika** taikyta, siekiant anketinės apklausos metu gautos informacijos statistiniam apdorojimui. Tyrimo duomenys apdorojami MS Excel kompiuterine programa.

#### **Tyrimo etapai:**

- 2014 m. sausį – vasarį buvo analizuojama filosofinė, psichologinė, vadybinė bei pedagoginė literatūra.
- 2014 m. kovą – suformuluota tyrimo tema, apsibrėžta tyrimo problema, objektas, suformuluotas tyrimo tikslas, uždaviniai, numatytos tyrimo metodologinės priegijos, tiriamųjų grupės.
- 2014 m. balandį - tyrimo organizavimas
- 2014 m. balandį-gegužę tyrimų duomenų apdorojimas MS Excel programa.

**Teorinis darbo reikšmingumas.** Mokslinės literatūros šaltinių analizė parodė, kad visų motyvacijos teorijų pagrindas – žmogaus poreikių tenkinimas. Mokytojų – auklėtojų motyvacija dirbti yra vidinė ir išorinė. D. G. Myers (2008) nuomone, vidinė motyvacija yra noras atlikti visus veiksmus dėl pačios veiklos, būti veiksmingam. (Myers, 2008) Išorinė motyvacija, dažniausiai vartojama kaip darbo motyvacijos forma, kuri suteikia galimybę laisvai naudotis būtina informacija, dalyvauti sprendimų priėmime, labai svarbu ir gaunamo atlygio priklausomybė nuo veiklos rezultatų. (Kouzes, Posner, 2003). Taip pat mokytojui – auklėtojui (ikimokyklinio ugdymo pedagogui) labai svarbus noras tobulėti, būti autoritetu šiuolaikinėje visuomenėje, galimybės didinti savo kompetencijas, kad užtikrintų švietimo kokybę.

**Praktinis darbo reikšmingumas.** Atliktas interviu raštu parodė dažniausias priežastis, lėmusias renkantis pedagogo profesiją: vidiniai ir išoriniai motyvai, šiuolaikinės, savanoriškas ir privalomas profesinis kvalifikacijos kėlimas, žingeidūs vaikai, naujos technologijos,

meilė(atsidavimas) darbui, nuostata mokytis visą gyvenimą, didėjantys vadovų reikalavimai. Todėl renkantis ikimokyklinio ugdymo pedagogo profesiją ir žinant kas motyvuoja, skatina būti geru darbuotoju, galima užtikrinti aukštą motyvacijos lygį dirbti pedagogu ikimokykliniame sektoriuje, ugdymo(si) paslaugų kokybę.

**Darbo struktūra:** darbą sudaro: įvadas, 3 skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros šaltiniai, 2 priedai.

## SAVOKŲ ŽODYNĖLIS

**Kaita** – procesas, kai vyksta institucijų, jų veiklos turinio, organizacijos, būdų persitvarkymas pagal naujus tikslus, programas bei metodus atsižvelgiant į besikeičiančias ekonomines, politines, socialines sąlygas; švietimo sistemos, mokyklų, ugdymo turinio, ugdymo mokslo, ugdymo technologijos arba praktikos keitimasis tam tikru laikotarpiu (Jovaiša, 2007).

**Kokybė** – vertybinis procesų, daiktų, reiškinių apibrėžtumas, apibūdinantis jų skirtingumą nuo kitų objektų bei savybių visuma, žyminti objektų esmę. Šis filosofijos terminas pedagogikoje, ugdymo praktikoje įvardija geresnį ko nors išsivystymą, rangą (žemos, aukštos kokybės žinios ir pan.). Kokybės sąvoka pedagogikoje vartojama įvairiomis prasmėmis (vertė, ypatybė, ypatingumas ir kt. (Jovaiša, 2007).

**Kompetencija** – 1) gebėjimas pagal kvalifikaciją, žinias ir įgūdžius gerai atlikti veiklą; 2) įgaliojimų turėjimas ką nors daryti (Jovaiša, 2007).

**Motyvacija** – poreikis arba vidinė paskata, skatinanti veikti siekiant tam tikro tikslo (Deci Ryan, 2000).

# 1. MOTYVACIJOS RAIŠKOS DIRBTI PEDAGOGU IKIMOKYKLINIO UGDYMO ĮSTAIGOJE TEORINIAI ASPEKTAI

## 1.1. Motyvacijos dirbti pedagogu raiškos teorinės prieigos

Motyvacijos paskirtis yra skatinti darbuotojų veiklą. Skatinimas, motyvacija vyko visais laikais, net jei nebuvo tiksliai taip įvardinta. Anksčiau motyvacijos vaidmenį atliko baimė ir nedaugeliui dovanos. Šiais laikais būtina suvokti, jog motyvavimas yra didelis žmonių poreikių spektras, kurių patenkinimo tikimasi iš darbo. Tad vadovui siekiančiam maksimalių darbo rezultatų, bei suvokiančiam, kad be atsidavusių žmonių savo darbui, to pasiekti neįmanoma ir ypač svarbu sugebėti atpažinti asmenų poreikius bei pasistengti, jog juos būtų galima patenkinti darbo procese (Щербатых, 2010).

Motyvacija – tai veiksmų ir elgesio žadinimas bei skatinimas, vykstantis žmogaus sąmonėje (Butkienė, Kapalaitė, 1996).

Motyvacija – veiksmų lemiančių elgesio sužadinimą, kryptingumą, intensyvumą ir pastovumą visuma (Bernstein, Pener, Clarke-Steward, Roy, 2003).

Pasak D. Šavareikienės ir V. Dubino (2003), motyvacinė vadyba – tokia vadyba, kur prioritetas skiriamas žmogaus kūrybinės, profesinės veiklos bei iniciatyvos motyvavimui. Motyvavimo modelių yra įvairių. Kiekvienas vadovas turėtų sukurti savitą motyvacinės vadybos koncepciją, kuri būtų pagrįsta geromis žmogaus veiklos bei elgesio motyvų žiniomis. Motyvavimas priklauso nuo objekto, tikslų, personalų ypatumų, jo žinių (Šavareikienė, Dubinas 2003).

Motyvacija gali būti skirstoma į vidinę ir išorinę. D. G. Myers (2008) nuomone, vidinė motyvacija yra noras atlikti visus veiksmus dėl pačios veiklos, būti veiksmingam (Myers, 2008).

G. Felser teigimu (2006), vidinė motyvacija remiasi savaiminiais faktoriais. Kiekvienas asmuo kažką laiko labai svarbiu bei norėdamas tą dalyką pasiekti jis nukreipia į savo veiksmus. Elgesys, kuris remiasi vidine motyvacija yra mažiau priklausomas nuo išorinių situacijos aplinkybių bei labiau susijusi su vertybių sistema, asmenybės bruožais. Didesnį įsitraukimą į veiklą ir atkaklumo siekiant tikslo lemia vidinė motyvacija. Asmenys daug daugiau pasiekia jei jiems patinka ką jie daro, ne tuomet, jei kažką daro dėl pinigų ar iš baimės (Felser, 2006). „Vidinė motyvacija – nors ir sudėtingas, bet labai veiksmingas procesas, kuris priklauso nuo asmens“ (Gaučaitė, Kazlauskienė, Masiliauskienė, Pocevičienė, Rūdytė 2012). Tiesioginė priklausomybė tarp organizacijos sėkmės bei personalo veiklos rezultatyvumo neatsiejama su išorine motyvacija, organizacijos vadovams vertinant atliekamo darbo efektyvumą. Išorinė motyvacija, dažniausiai vartojama kaip darbo motyvacijos forma, vadybiniame kontekste gali būti tyrinėjama dviem lygiais

(mikro lygiu, makro lygiu). Mikro lygis - pagrindinis dėmesys dirbančiam individui, individų grupei, komandai, o makro lygis – į tai orientuojasi organizacijos vadyba, organizacijos elgsena ir visa tai yra žmogiškųjų išteklių vadybos objektas (Šavareikienė, 2008).

Pasak M. X. Meskon (1995), išorinė motyvacija – puikus valdymo instrumentas siekiant organizacijos tikslų; motyvacijos taikymas plečia vadovo veiklos galimybes. Vadovas, kuris siekia efektyviai įgyvendinti iškeltus tikslus, privalo gebėti koordinuoti veiklą bei priversti žmones juos vykdyti. R. L. Daft (2000) teigia, jog valdančiojo posistemio vaidmuo išorinės motyvacijos būdu telkti pavaldinių maksimalias darbinės pastangas. Remiantis šiuolaikinėmis motyvacijos teorijomis, siūloma stiprinti visų lygių personalo motyvaciją per įgaliojimų delegavimą, įtraukiant eilinius darbuotojus į valdymo procesą, kai „keturi išsilaisvinimo simboliai“: informacija, žinios, valdžia, atlygis atsiduria jų rankose. Galimybė laisvai naudotis būtina informacija, platus supratimas apie kompanijos veiklos mastus – tai informacijos simbolis; nuolatinis personalo ugdymas – žinių simbolis. Dalyvavimas sprendimų priėmime – valdžios simbolis. Atlygio priklausomybė nuo veiklos rezultatų – atlygio simbolis (Kouzes, Posner, 2003).

Visų motyvacijos teorijų pagrindas – žmogaus poreikių tenkinimas. Į vidines paskatas transformuojasi poreikiai, kurių įtakoje formuojasi individo stereotipai. (Šavareikienė, Dubinas 2003). Pedagogų profesinę motyvaciją apibūdindami žmogaus veiklą skatinančius veiksnius, daugelis autorių remiasi A. Maslow poreikių hierarchijos teorija. Pirminė sėkmingo motyvacijos proceso realizavimo sąlyga yra individo poreikių ištyrimas. Psichologijos profesorius A. Maslow 1943m. pateikia poreikių hierarchijos teoriją, kurioje teigiama, jog žmogaus motyvacijos pagrindą sudaro poreikių kompleksas bei poreikiai konkretaus individo išdėstyti hierarchine eile. Anot A. Maslow (1943) yra penki pagrindiniai motyvuojančių poreikių tipai (augimo eile organizacijos aplinkoje):

1. Fiziologiniai poreikiai (apšildymas, grynas oras, darbo užmokesčio garantijos);
2. Saugumo poreikiai (saugios darbo sąlygos, papildomos lengvatos, darbo vietos išsaugojimo garantijos);
3. Socialiniai poreikiai (geri santykiai su kolegomis, geri santykiai su vadovais, priklausymas grupei);
4. Pagarbos bei savigarbos poreikiai (pripažinimas, papildomų įsipareigojimų prisiėmimas, savo statuso įvertinimas);
5. Saviraiškos poreikiai (augimo galimybės organizacijoje, kūrybiškumo pasireiškimas, kilimas karjeros laiptais).

Ši poreikių hierarchija skirstoma dar į du lygius:

1. Aukštesnio lygmens (augimo) poreikiai. Tai pagarbos, bei saviraiškos poreikiai.

2. Žemesnio lygmens (deficitiniai) poreikiai. Tai fiziologiniai, saugumo ir socialiniai poreikiai (Maslow, 1943).

Ši teorija leido geriau suprasti, jog žmonių motyvaciją lemia platus jų poreikių spektras. Siekdami motyvuoti, vadovas privalo suteikti pavaldiniams galimybę patenkinti poreikius būdu, kuris kartu sąlygotų organizacijos tikslų įgyvendinimą. Kadangi negalima apsiriboti vien ekonominėmis poveikio priemonėmis, reikia atkreipti dėmesį į aukštesnio lygio poreikius, kuriems būtini visiškai kiti metodai (Maslow 1943).

H. Miurėjus (1893-1988) garsus JAV psichologas, iškėlė idėją, jog pagal poreikius galima apibūdinti kiekvieną asmenį. Tolimesnių tyrinėjimų pagrindu jis išskyrė atskiras poreikių grupes:

1. Pirminiai (susiję su fiziologiniais poreikiais), antriniai (susiję su gyvenimu visuomenėje);
2. Atviri (poreikiai, kurie atvirai reiškiami);
3. Fokusuoti (jų patenkinimas yra glaudžiai susijęs su objektu); ir difuziniai (patenkinimas, susijęs su labai bendromis situacijomis.);
4. Proaktyviniai (yra determinuoti asmenybės vidinių ypatumų) ir reaktyviniai (atsirandantys dėl aplinkos poveikių);
5. Modaliniai (susiję su pasitenkinimu pačia veikla) ir efektyvūs (nukreipti į rezultato ar tam tikros būsenos pasiekimą) (Murray, 1990).

H. Miurėjus pabrėžia poreikių sietinumą ir sąveiką bei teigia, kad galima kalbėti ir apie vieno poreikių dominavimą kitų atžvilgiu. Jei toje pačioje situacijoje du poreikiai reikalauja skirtingų reakcijų, tai bus reaguojama į dominuojančio poreikio patenkinimą, kadangi jis negali būti atidėtas. Miurėjus atskleidžia dar vieną poreikių sąveikos ypatumą – subsidaciją. Subsiduojančio poreikio dėka patenkinamas kitas poreikis.

J. Stoner bei kiti jo bendraminčiai pastebi, jog gilinimasis į šiuolaikines motyvacijos teorijas ir vis dažniau vadovų pripažįstama praktika rodo, kad darbuotojų motyvacija:

- Yra laikytina geru dalyku.
- Vienas iš veiksnių, kuris lemia asmens veiklos rezultatus, bet tai nėra nuolatinė būseną. Nors yra priemonė, kuri padeda vadovams sutvarkyti darbo santykius organizacijoje (Stoner, 2000).

Šiuolaikinėse ugdymo teorijose pabrėžiama, jog viena iš ugdymo sėkmės garantijų yra paties asmens noras siekti gerų rezultatų konkrečioje srityje, pvz., moksle ar darbe. D. C. Maklelandas (1917 – 1988) tyrinėjo pasiekimų motyvaciją, siekdamas suprasti, kodėl vieni asmenys atkakliai siekia sėkmės, o tuo tarpu kiti jai yra abejingi, bei kodėl vieni žmonės stengiasi užduotis atlikti kuo geriau, o kiti visai nesistengia. Šie klausimai yra aktualūs ir šiandieninėje visuomenėje, nes aukšti asmens pasiekimai bet kurioje visuomeninio gyvenimo srityje, ypač profesinėje, yra netik asmeninės sėkmės rodiklis, bet ir visos visuomenės ekonominės gerovės šaltinis. Asmenys,



kuriems būdinga stipri pasiekimų motyvacija yra linkę pasikliauti savo jėgomis, jaučiasi patys atsakingi už sėkmę, siekia tobulėjimo. Tyrimais buvo nustatyta, jog asmenys su stipria pasiekimų motyvacija linkę imtis sudėtingų užduočių bei savo pastangomis ir darbu sumoka tikrą kainą už tikrą sėkmę (McClelland, 1987). Anot Maklelando, pasiekimų motyvacija yra išugdoma, ir svarbiausias vaidmuo tenka tėvams bei aplinkai, kurioje auga vaikas. Konkrečios visuomenės kultūros ypatybės ir mentalitetas taip pat turi įtakos asmenų, kuriems būdinga stipri pasiekimų motyvacija, kiekiui visuomenėje (Lekavičienė, Vasiliauskienė ir kt., 2008)

F. Helzbergo „Dviejų faktorių modelis“ - palaikymo veiksniai, motyvaciniai veiksniai. Palaikymo veiksniai – tarpusavio santykiai, elgesys, emocinis klimatas. Motyvaciniai veiksniai – pasiekimai, atsakomybė, pripažinimas. Pedagogas norėdamas sužadinti energiją, nukreiptą užduočiai atlikti, turi pateikti ugdytiniui tokį palaikymo bei motyvuojančių veiksmų rinkinį, jog ugdytiniai jaustų, kad patenkinami visi jų poreikiai (Gaučaitė, Kazlauskienė, Pocevičienė, 2012).

J. W. Atkinsonas (1980) atstovauja siekių teorijai. Jis teigia, jog žmogaus elgesys visuomet – motyvuotas ir reikėtų galvoti apie tai, kaip žmogus nuo vienos pereina prie kitos aktyvumo formos. J. W. Atkinsonas pastebėjo, jog šalia pasiekimų poreikio egzistuoja kitas – poreikis išvengti nesėkmės. Jis teigė, kad asmuo sieks sėkmės tik tuo atveju, jei jo sėkmės poreikis bus stipresnis už poreikį nesėkmės. Kitu atveju jo elgesys bus vengiantis. Atkinsonas nustatė, jog pasiekimų poreikis bei poreikis išvengti nesėkmės yra persipynę ir glaudžiai yra susiję su lūkesčiais, vertybėmis. Jei siekiamas dalykas asmeniui yra labai vertingas, o sėkmės lūkesčiai nedideli, tai asmuo sieks išvengti nesėkmės (Atkinson, Smith ir kt., 2000).

Kognityvinės ir procesų teorijos. Šių teorijų dėmesio centre yra kognityvinių struktūrų aiškinimas, suvokimo išdėstymas ir motyvacijos procesų eigos įsisąmoninimas.

Lūkesčių/ vilčių teorijos – motyvacijos priežastimi laiko lūkesčius bei teigia, jog tam tikras elgesys sulaukia atitinkamų pasekmių. Tos pasekmės, kurios ateityje matomos kaip perspektyvos, motyvuoja.

Tikslų teorijose motyvuoja pačių mokinių išsikelti tikslai. Šios teorijos yra „valdymo, kuris remiasi tikslais“ pagrindas. Šios teorijos šalininkas E. Locke aiškina, jog specifinė užduotis turi sietis su tikslu, kadangi besimokantysis bus motyvuotas veikti, kai jam suprantamai bus išaiškintas kartu suformuluotas/ išsikeltas tikslas bei parodytas konkrečios užduoties ryšys su tikslu (Gaučaitė, Kazlauskienė, Pocevičienė, 2012).

Reakcijos teorijos remiasi tuo, jog asmuo elgiasi sąmoningai, o tam tikrose situacijose, skatinamas savo vertės suvokimo ir veikia motyvuotai.

Apsisprendimo teorija tiria žmonių prigimtinius, psichologinius poreikius bei įgimtas žmonių vystymosi tendencijas. Ši motyvacijos teorija patvirtina žmonių santykių motyvacinės teorijas, bei papildo poreikių teorijas (Deci, Ryan, 2000).

Apsisprendimo teorijose svarbūs šie elementai:

- Ryšiai/santykiai,
- Nepriklausomumas/autonomija,
- Kompetencijos.

Apsisprendimo teorija aiškina, jog vidinė motyvacija kinta veikiamą socialinių, aplinkos veiksnių. Teigiama, kad socialiniai-kontekstiniai įvykiai, susiję su kompetencijos jausmu juos atliekant, gali skatinti vidinę motyvaciją šiai veiklai (Deci ir Ryan, 2000).

E. L. Deci ir R. M. Ryan (2000) daro prielaidą, jog žmogus yra linkęs imtis veiklos, bet yra pažeidžiamas bei gali būti nukreiptas į pasyvumo būseną. Pagrindinis šios teorijos tikslas yra apibrėžti sąlygas, kurios galėtų palaikyti natūralų polinkį veikti ir jo aktyvumą. Šalutinis teorijos tikslas yra sužinoti bei išnaudoti anksčiau minėtą žmogaus pažeidžiamumą (Deci ir Ryan, 2000).

Pastebima, kad yra nemažai teorijų, tačiau nėra nė vieno būdo, kaip būtų galima suformuoti motyvaciją. Iš patirties žinoma, kad skirtingi žmonės turi pačių įvairiausių motyvų: nevienodi asmeniniai polinkiai, įvairūs elgesio įpročiai bei skirtinga aplinkos įtaka. Taigi motyvacijos teorijų įvairovė tik pabrėžia, kad tai sudėtingas, kintantis reiškinys.

U. Turgeson teigimu (iš Christensen, Delahouse, 2003), profesija yra tam tikros kultūros skleidėja. Skirtingų profesijų normų, pažiūrų, vertybių variacijos priklauso nuo šių parametru skirtumų:

- Bendros studentų socialinės bei psichologinės prielaidos;
- Švietimo institucijos pritaikymas mokymui, ryšiai su dėstytojais;
- Egzaminų organizavimas, jų funkcijos;
- Profesijos struktūra bei galimybės karjerai;
- Politinės funkcijos, politinė ideologija (Cristenson, Delahouse, 2003).

Anot R. Adomėnienės, S. Daukilo ir kt. (2001), darbas teikia galimybę žmogui realizuoti save, jis psichologiškai saugus, prasmingas. Toks darbas:

- Teikia vidinio pasitenkinimo jausmą;
- Pasižymi užduočių lankstumu ir įvairove, įdomus;
- Siekia patrauklių, socialiai reikšmingų tikslų bei jo rezultatai turi išliekamąją vertę;
- Suteikia darbuotojui didelę veiksmų, sprendimų laisvę;
- Suteikia galimybę panaudoti, tobulinti profesinius įgūdžius;
- Nesudaro grėsmės normaliai psichologinei savijautai;
- Saugus, nepavojaingas sveikatai, gyvybei;
- Sudaro sąlygas konstruktyviai tarpasmeninei sąveikai bei įvairiems socialiniams kontaktams;

- Yra vertinamas, gerbiamas aplinkinių žmonių, padeda užimti vertingą visuomeninę padėtį; J. Hoffner (1996) išskiria septynias darbo bei profesijos prasmes:
- Darbas kaip būtinybė, be jo neįmanoma išlikti, išsaugoti savo rūšies ir išplėtoti kultūrinio gyvenimo;
- Darbas kaip žmogaus sklaidos kelias. Darbe asmuo atsiskleidžia pats sau.
- Darbas kaip pasaulio formavimas, valdymas. Dievas apdovanojo žmogų įvairiais gebėjimais dirbti, paliko jam erdvę veikti ir kosmose.
- Darbas bei profesija kaip tarnavimas. Įvairiausiems visuomenės poreikiams tenkinti reikalinga daug tarnybų (profesijų), kurias galima įvairiai suskirstyti.
- Darbas kaip bausmė. Visoms šalims bei visais laikais buvo žinomas sunkus darbas, kurį patiria protinio, fizinio darbo darbininkai, darbdaviai, samdiniai.
- Darbas kaip atgaila. Darbas buvo kaip prakeikimas, kai prievartinis vergijos bei koncentracijos stovyklų darbas išniekino, pavergė žmones.
- Darbas kaip Dievo šlovinimas bei rengimasis būsimai „Dievo vaikų laisvei“. Krikščioniui kiekviena profesija yra Dievo pašaukimas – svarbi ar ne tokia svarbi, pasirinkta pagal polinkius arba slegianti kaip kryžius.

Anot B. H. Lemme (2003), žmonės dirba dėl ekonominių sumetimų ir dėl daugelio kitų motyvų, nes darbas tenkina daugelį individo reikmių:

- Finansinis saugumas, materialinės reikmės;
- Savigarba;
- Socialinis palankumas;
- Kitų žmonių pagarba bei visuomenės padėtis;
- Vieta suaugusiųjų pasaulyje;
- Asmeninė raida bei gyvenimo kokybė;
- Gyvenimo struktūra, aktyvumas;
- Socialiniai kontaktai;
- Tęstinumas.

Pagal Jahoda'os latentinių poreikių teoriją, darbas taip pat teikia žmonėms apibrėžtus bei užslėptus (latentinius) pasitenkinimo šaltinius tokius kaip:

- Darbo laiko struktūra. Darbas struktūruoja žmogaus dieną, savaitę ir netgi ilgesnį laikotarpį.
- Darbas teikia galimybę reguliariai dalytis patirtimi. Reguliarūs kontaktai su nebranduoliniais šeimos nariais praplečia socialinius kontaktus ir tai yra socialinių kontaktų šaltinis.

- Darbas teikia kūrybiškumo, meistriškumo, tikslo pojūčio patirties. Darbo organizavimas, pats darbo procesas ir jo rezultatas teikia ryšio su žmonėmis galimybę. Neturėdami šios kasdienės patirties bei tikslo pojūčio žmonės jaučiasi nenaudingi, nereikalingi.
- Darbas yra asmeninio statuso bei identiteto šaltinis. Žmogaus darbas - svarbus jo asmenybės statuso visuomenėje indikatorius.
- Darbas – aktyvumo šaltinis. Įvairūs darbai, susiję su fizinių bei protinių pastangų eikvojimu (Kavaliauskienė V. 2007).

Anot V. Gražulio (2005), darbo motyvai gali būti nagrinėjami struktūriniu požiūriu, kurį sudaro trys veiksniai:

- Gerovė, kuri užtikrina atitinkamų poreikių realizavimą;
- Darbinis veiksmas, būtinas gerovės pasiekimui;
- Materialinio ir moralinio pobūdžio sąnaudos, susietos su darbinio veiksmu.

Mokinimas dabartinėje vadybos aplinkoje dažniausiai pasitaikančius darbo motyvus:

- pasitenkinimas darbo vieta;
- socialinės apsaugos bei integracijos priemonių sistemos įgyvendinimas;
- galimybė naudotis lanksčiu darbo grafiku;
- su savęs identifikavimu su pavesta darbo užduotimi;
- orientacija į sąnaudų ir rezultatų santykių gerinimą, pasiryžimas rizikuoti;
- elgesio orientacija į kooperavimą ir konstruktyvų bendradarbiavimą;
- socialinės atsakomybės normų bendradarbių atžvilgiu įgyvendinimas;
- suinteresuotumas naudotis įmonei reikalinga informacija;
- galimybė būti informuotam apie įmonės reikalus ir atsakomybės delegavimas, savikontrolė;
- kūrybinės bei inovacinės veiklos galimybės;
- sąlygos tobulinti profesinę kvalifikaciją,
- galimybė priimti sprendimus,
- profesinis mobilumas bei palankios sąlygos siekti karjeros.

Šiuo atveju vieno arba kelių motyvų stiprumas lemia siekiamo rezultato aktualumo laipsnį, t.y., kuo svarbesnis rezultatas, tuo aktyviau veikia asmuo, siekdamas patenkinti savo norą. (Gražulis, 2005).

Rusų mokslininkas P. V. Žuravliov bei jo kolegos (2000) pastebėjo, jog darbo motyvai pasireiškia per:

- priklausymą kolektyvui arba „bandos“ jausmą, jie būdingi tais atvejais, kada pasirenkant darbovietę grupinės moralės, korporacinės kultūros bei panašūs aspektai tampa pagrindinėmis vertybėmis;

- asmeninį įsitvirtinimą, jis būdingas siekiantiems karjeros jauniems bei vidutinio amžiaus žmonėms;
- savarankiškumą, jis būdingas „ūkiškiems žmonėms, sutinkantiems aukoti stabilumą ir didelį darbo užmokestį į norą būti „šeimininku bei savarankiškai tvarkyti savo verslą“;
- stabilumą, jis yra savarankiškumo motyvas;
- naujų žinių gavimas ir poreikių įsigijimą, jie būdingi ekonomiškai išsivysčiusioms šalims, kurios prioritetas teikiamas naujiems gaminiams bei paslaugoms;
- teisingumą, jis genetiškai būdingas daugeliui žmonių (Žuravliov ir kt., 2000).

Apibendrinami U. Turgeson (2003), R. Adomėnienės, S. Daukilo (2001), B. H. Lemme (2003), V. Kavaliauskienės (2001), V. Gražulio (2005), P. V. Žuravliovo (2000) mintis apie pasirinktos profesijos raišką, išskiriame jų bendrus kriterijus:

- kaip žmonių pagarba visuomenėje;
- galimybės karjerai, sąlygos tobulinti savo karjerą, tęstinumas;
- gyvenimo struktūra ir kokybė.

Motyvai išlieka tik prielaidomis. Jie negali susiformuoti iki tol, kol vadovai disponuojantys „gėrybių krepšeliu“ nepradedą daryti įtakos darbuotojų elgesiui. Tam pasirenkama materialinio (tiesioginio bei netiesioginio) ir moralinio skatinimo priemonės (Gražulis, 2005).

## **1.2. Motyvacijos dirbti pedagogu raiška ir jos kriterijai**

Pedagogo autoritetas šiuolaikinėje visuomenėje kaip vienas pagrindinių motyvacijos veiksnių. Psichologijos moksle motyvacija suprantama kaip visuma faktorių, kurie sukelia, išlaiko bei valdo elgesį, kuris leidžia pasiekti tam tikrą tikslą šiuo atveju pedagoginį autoritetą. Mokytojo profesija amžina. Ji kuria žmogų didžiausia vertybe. Pedagogas padeda visų ugdytinių parengimo pagrindus. Pedagogo, kaip subjektyvaus ugdymo proceso dalyvio, autoriteto problema visada buvo, yra ir bus. Tai praktinė problema, nulemta vienos ar kitos epochos socialinių, kultūrinių, politinių sąlygų bei mokslinė, kurios sprendimas padėtų ieškoti moksliskai pagrįstų rekomendacijų, kaip įgyti, didinti autoritetą dabarties sąlygomis (Tijūnelienė, 2006).

Apie mokytojo autoritetą XX a. Lietuvoje rašė daug pedagogų, švietėjų. Nepriklausomoje Lietuvoje (1918-1940) savo publikacijas pedagogo autoriteto problemai paskyrė A. Maceina, J. Keliuotis, A. Šerkšnas, S. Šalkauskis ir kt. Sovietmečiu – L. Jovaiša, V. Voveris, K. Poškus. Atgavus nepriklausomybę pedagogo asmenybės struktūros ir jo rengimo, pašaukimo problemas savo monografijose, disertacijose nagrinėjo šie mokslininkai: A. Žemgulienė (2000), J. Navaitienė (2000), Malinauskas (2000), K. Pūkelis (1995, 1998, 2004), O. Tijūnelienė (2000), N. Šedžiuvienė (2005) bei kiti. Anot Martišauskienės, besikeičiantis gyvenimas ir Vakarų Europos iššūkiai

Lietuvai, jos žmonėms reikalauja grįžti prie tų iššūkių atremti pajėgios asmenybės rengimo, pedagogo asmenybės ugdymo, jo autoriteto didinimo veiksnių bei visuomenės poreikius atitinkančio pedagogo idealo, pedagogo autoriteto didinimo (Martišauskienė, 2004).

Autoritetas XX a. Lietuvos, užsienio pedagoginėje mintyje ir ugdymo moksle aiškinamas orientuojantis į klasikines jo sampratos ištakas. „Autoritetas (lot. auctoritas – valdžia, įtaka reiškia kurio nors asmens ar institucijos įtaką įvairiose žmonių veiklos ar visuomenės gyvenimo srityse“ (Jovaiša, 1993).

Kadangi dalis tyrinėtojų autoriteto sąvokoje įžvelgia minties varžymo, išankstinių nuomonių primetimo sąlygų, o tai kelia grėsmę vaiko laisvei bei teisei pažinti pasaulį. Griūnant vakarietiško autoriteto fenomenui ne mažai edukacijos atstovų apima neviltis dėl ateities, nes nesubrendęs asmuo paneigęs autoritetus, gali pasiklysti bei papildyti atstumtųjų gretas (Grincevičienė, 2004).

J. M. Bochenski knygoje „Kas yra autoritetas?“ (2004) pateikiama filosofinė autoriteto interpretacija: „autoritetas – tai asmens statusas, atsirandantis santykiuojant dviem ir daugiau individų“. Tai reiškia, kad autoritetu vadinamas ne žmogus, o žmogaus statusas kylantis „iš santykio tarp...“. Mokslininkas autoriteto esmę aiškina remdamasis reliacionizmu, t. y. filosofine pažiūra teigiančia, jog tikrasis mokslinio pažinimo objektas – daiktų ar reiškinių santykiai, o ne patys daiktai, reiškiniai. M. Bochenski pasirenka kriterijus, filosofijoje vadinamus kategorijomis (kategorijos – daiktai, savybės, santykiai). Teikiamos tokios autoriteto reikšmės:

- Žodis „autoritetas“ kartais vartojamas kaip asmens vardas ir kaip savybės vardas.
- Egzistuoja dvi daiktų vardų bei savybių rūšys. Vieni absoliutūs – jie ką nors išreiškia neatsižvelgiant į jokių santykius su kuo nors kitu bei yra absoliučių savybių (mokytas, garbingas).
- Trečia grupė vardų – reliatyvūs: pedagogas – jis savo esme pažymi būtent pedagogą, tačiau drauge ir tam tikru būdu kaip tą, kuris susijęs su kitais, t.y. mokiniais.
- Yra santykinių vardų. Jie reiškia ne kažką, paimtą atskirai, bet ką nors susijusiu su kitu (Bochenski, 2004).

Kiekvienos profesijos autoriteto sudarymą lemia tam tikri veiksniai ir jų sąveika. Taip pat būdingi specifiniai bruožai, savita raiška. Ypatingu savitumu išsiskiria mokytojo (pedagoginis) autoritetas. Pasak O. Tijūnėlienės (2000, 2002, 2006), pedagoginiam autoritetui būdinga:

- jis tiesiogiai priklauso nuo profesinio pasirengimo, dėl to būtina pedagoginio autoriteto sąlyga – episteminis autoritetas; taip pat pedagoginį autoritetą lemia platesnis universalus išsilavinimas;
- šios profesijos autoriteto pagrindinis bruožas yra mokytojo sugebėjimas turimas žinias sėkmingai taikyti praktikoje; todėl pedagoginėje veikloje episteminis autoritetas siejasi su dalykiniu autoritetu;

- dirbdamas praktinį pedagoginį darbą mokytojas įgyja deontinį autoritetą, kuris labai specifiškas, skiriasi nuo žinybos vadovo autoriteto, kadangi pedagogo bendravimas su auklėtiniais neturi pažeisti pedagoginės etikos normų;
- dalykinį pedagogo autoritetą – sudėtinį visuminio autoriteto komponentą lemia šios dalykinės savybės: įvairūs praktiniai gebėjimai, organizuotumas bei atidus savo pašaukimo funkcijų valdymas);
- pedagoginio autoriteto komponentas yra dorinis autoritetas, jo esmė ta, kad mokytojas patraukia auklėtinį dorinėmis savybėmis (žmoniškumu, teisingumu, charakterio tvirtumu, pagarba bei pedagoginė meile vaikams) (Tijūnelienė, 2006).

Autoritetą dažniausiai įgyja tie žmonės, kurie kalba drąsiai bei aiškiai, kurie pirmieji pasako savo nuomonę, nesvyruodami skelbia savo pažiūras ir sprendžia problemas. Šie žmonės autoritetą įgyja savo dvasia, kūrybine, moraline energija. Jie susiorientuoja pirmieji, pasiūlo sprendimą ir nebijo rizikuoti, žino kada kalbėti, kada tylėti. Tokius asmenis visuomenė pasirenka savo vadais, o nusigręžia nuo svyruojančių, neapsisprendžiančių, laiku nespėjančių susiorientuoti, bijančių rizikos, nesistengiančių aukotis (Tijūnelienė, 2006).

Remiantis lietuvių pedagogikos klasika (Šerkšnas, 1939; Maceina, 1936; Poškus, 1986), atliktų empirinių tyrimų duomenimis, galima išryškinti ontologinius, psichologinius autoriteto poveikio bręstančiajam pamatus, sudaryti jo schemą:

- ugdytojas savo individualybės turtingumu, asmenybės turinio vertingumu, darnia savybių raiška, gyvenimo būdu, atstovauja jam, taip pritraukia ir sužavi ugdytinius;
- į šį idealą ugdytinis įsigyvena, tarsi su juo susilieja. Tą idealą, jame įkūnytas žmoniškumo idėjas išgyvena kaip gyvą, juntamą realybę;
- ugdytojas tampa ugdytiniui kaip žmogiškojo idealo mokytojas, skelbėjas, kaip konkretus jo reiškėjas, gyvas liudytojas, kuris pažadina žmogiškąją jaunimo prigimtį ir tauriausius jausmus;
- Jaunas žmogus jaučia įtaką, kuri skatintų atgimimą, atsinaujinimą. Svarbiausia šiame procese, jog pažadinama žmogaus esmė, vidinio aš žmogaus esmė. Ugdytinis ima keistis natūraliai (Poškus, 1986).

Pasak V. Aramavičiūtės, E. Martišauskienės (2006), jaunas žmones įvairiuose vaikystės tarpsniuose net ir paauglystėje, kai paauglys subręsta gyvenimo idealo paieškoms jį daugiau veikia gyvas pavyzdys. Prigimtinis poreikis būti pripažintam, suprastam bei išklaustam, remiamam, mylimam, gerbiamam reiškia norą surasti tokį pat žmogų, kuris padėtų atskleisti gyvenimo prasmę gyva savo asmenybe, gyvu pavyzdžiu. Jaunas žmogus negali būti laisvas nuo autoriteto, nesimokinti iš jo, nesekti jo (Aramavičiūtė, Martišauskienė 2006).

K. Poškus savo knygoje „Mokytojo kūrybinė asmenybė“ teigia, jog ugdytojo noras padėti ugdytiniui tobulėti, pasiektų tikslą, o prigimtinis polinkis veikti stiprėtų, reikia, kad ugdytinis atskleistų savo sielą, sutiktų priimti ugdytojo siūlomas dvasines vertybes (Poškus, 1986).

Anot L. Jovaišos (2001), autoritetingo pedagogo bruožai yra:

- pedagogo charakteris – pasireiškiantis pedagoginiu taktu, mandagiu elgesiu, saikingais reikalavimais, absoliučiu vertinimu ir skatinimu bei baudimų teisingumu;
- jautrus, gebantis suprasti ugdomąjį;
- geranoriškumas, pagalba, humaniško charakterio bruožai;
- pedagogo sugebėjimai (bendravimo, intelekto, organizaciniai, manipuliaciniai) (Jovaiša, 2001).

Pasak K. K. Raičinskio (1938), autoritetingas auklėtojas turėtų būti visavertė asmenybė (aukštos moralinės normos bei intelektualinės brandos). Tokiai asmenybei būdingi šie elgesio, veiksmų bruožai:

- Vadovavimasis racionali protu;
- Atlaidumas;
- Pagarba kitų teisėms, principams, nuoseklus laikymasis savųjų principų;
- Reiklumas sau;
- Taktiškas elgesys (Tijūnelienė, 2000).

Raičinskis pripažino, jog ugdymo praktikoje yra dviejų tipų auklėtojai:

1. Vieni nori bei daro;
2. Kiti paneigia kas žmoniška, terorizuoja auklėtinius.

Pastarųjų elgesys griauna auklėtinių pasitikėjimą žmoniškumu, suaugusiais (Raičinskis, 1938). Pedagogo dorovingumą, žmoniškumą, J. Lapinskas ypač svarbiu laikė vykdant dorinio ugdytinių auklėjimo programą. Kadangi doras auklėtinių elgesys ugdomas tinkamu pavyzdžiu, o maži vaikai daugiausia seka pavyzdžiu, elgiasi kaip suaugusieji. Tai idealiuoju pavyzdžiu turi būti pedagogai (Lapinskas, 1922).

Vidūno koncepcijoje žmoniškumą sudaro 12 komponentų:

1. Nuoširdumas;
2. Teisingumas;
3. Tvirtumas;
4. Neminkštumas;
5. Susivaldymas;
6. Paslaugumas;
7. Siekimas visko kas gera;
8. Kantrumas;



9. Sielos kilnumas;
10. Pagarba žmogui;
11. Skaidrus linksmumas;
12. Tikras, išmintingas veiklumas (Vydūnas, 1922).

Anot O. Tijūnelienės (2000), pedagogų autoriteto koncepcijose reikšminga vieta skirta fizinių, dvasinių pedagogų savybių derbei. Tai susiję su požiūriu į žmogų kaip neskaidomą visumą: pedagogas ugdomojoje veikloje dalyvauja savo esybe, naudojasi visuminiu autoritetu, tad visos jos galios turi būti išugdytos bei reikštis kokybiškai, jų raiška darniai harmonizuoti.

Kai kuriuose visuomenės formacijose funkcionavo ir funkcionuoja veiksniai, kurie formuoja vienokį arba kitokį požiūrį į pedagogą, jo autoritetą, ypač ekonominės, politinės, socialinės sąlygos, oficialioji ideologija. Jos išpažintojai pedagogą vertė suartėti su svetimomis vertybėmis, dėti savo pasaulėžiūros pagrindan (Poškus, 1986).

Norvegų pedagogas R. Myhre XX a. paskutiniame dešimtmetyje akcentavo į laisvę orientuoto mokytojo autoriteto idėją. Jis pažymėjo, kad Skandinavijos kraštuose atsiranda naujos autoriteto formavimosi ugdymo praktikoje tendencijos bei pedagogo autoriteto problemą reikėtų tyrinėti iš kitų pozicijų. Iškelti klausimą bei ištirti ar autoritarinis elgesys yra mažiau būdingas ugdytiniams negu pedagogams. R. Myhre konstatavo, jog šiaurės šalių švietimo įstaigose autoritariškas ugdytinių elgesys tapo visuotiniu reiškiniu ir savo teiginį pagrindė konkrečiais Skandinavijos kraštų švietimo įstaigų gyvenimo pavyzdžiais (Myhre, 1991).

XX a. paskutiniame dešimtmetyje ugdytinių autoritarizmo kaip visuotinio reiškinio Lietuvos švietimo įstaigose mūsų krašto mokslininkai dar nekonstatavo. Bet apie agresijos apraiškas pradėta kalbėti. Anot Gumuliauskienės (1996), pati švietimo institucija, jos aplinka lemia agresyvumą (rėmėsi atliktų tyrimų pagrindu). Tačiau dvejojai: kaip ugdymo institucija, yra susijusi su reikalavimais bei apribojimais, kurie dažniausiai sukelia neigiamą ugdytinių reakciją ir agresyvumą. Bet vis dėl to mokyklinė, ikimokyklinė įstaigos aplinka slopina agresyvumą (Braslauskienė, Jonutytė, 2005).

Šiuolaikinės ikimokyklinės įstaigos yra savarankiškos, demokratiškai organizuotos, humanizmo principais bei bendrosiomis žmogaus vertybėmis savo gyvenimą grindžianti ugdytinių, jų tėvų bei pedagogų bendruomenė. Esminių skirtumų aiškinant pedagogo autoriteto esmę lyginant su aiškinimu nepriklausomoje Lietuvoje, išskyrus terminiją, lakonišką pobūdį, nėra (Tijūnelienė, 2000).

Apibendrinant galima teigti, jog aiškinant profesijos autoriteto struktūrą nesilaikoma vieningo pagrindo, nors Lietuvos mokslinėje literatūroje keliami visaverčio autoriteto idėja bei išryškinami esminiai tokio autoriteto komponentai:

- episteminis, intelektinis (pažintinis);

- deontinis (statuso arba pareigybinis);
- dalykinis (gebėjimas pritaikyti turimas žinias praktikoje);
- dorovinis autoritetas (specialisto dorovinis patikimumas).

*Karjeros tęstinumas, sąlygos tobulinti savo karjerą* – tai dar vienas motyvacijos kriterijus, kuris lemia pedagogo profesijos pasirinkimą. Pedagoginis darbas - tai žmogaus profesinio tobulėjimo, jo autoriteto, prestižo augimo, kvalifikacijos, atlyginimo pakopomis procesas (Danilevičius, 2008).

Lietuvos švietimo politikai akcentuoja būtinybę kelti pedagogo profesijos prestižą, kadangi ypač svarbios pedagogų kompetencijos ir kvalifikacija. Visa tai reikalauja nuolatinio tobulinimosi, atsinaujinimo, todėl ikimokyklinio ugdymo specialistų mokymasis yra neatsiejamas nuo profesinės veiklos (Smilgienė, 2012).

Intensyviai vystantis mokslui, technologijoms, spartėjant globalizacijai, vyksta klasikinės mokymo paradigmos virsmas į šiuolaikinę, t.y. mokymosi paradigmą. Kiekvienos institucijos edukacinės kultūros dalimi tampa nuolatinis ugdymasis, kadangi padeda jai aktyviai prisitaikyti prie pokyčių (Česnulevičienė, Lakis, 2002).

„2001m. Mokymosi visą gyvenimą memorandumė“ rašoma, jog siekiama tobulinti žinias, įgūdžius, kompetencijas, asmeninėje pilietinėje, socialinėje ir su profesija susijusiose veiklose. Taip pat nuolatinis mokymasis didina ekonominį konkurencingumą, padeda išsaugoti darbo vietą. Kadangi švietimo kaita turi būti orientuota į visos sistemos pokyčius, daryti įtaką dalyvių mokymosi, profesinės kompetencijos tobulinimo poreikiui.

Mūsų šalies integracija į Europos sąjungą lemia naują požiūrį į švietimą ir pedagogams keliamų reikalavimų visumą. Šiuolaikinis pedagogo vaidmuo apibūdinamas kaip itin svarbus ugdymosi paradigmos kaitos reiškinys, kadangi būtent pedagogas praktikoje įgyvendina vykstančius pasikeitimus, kurie siejami su naujais reikalavimais profesionalumui, kompetencijai, didele atsakomybe (Saulėnienė, Žydzūnaitė, Katiliūtė 2006).

Vykstant švietimo sistemos pertvarkai Lietuvoje akcentuojama pedagogo kvalifikacija, kompetencijos, kadangi darbo vietoje bei kasdieninėje veikloje gali būti sprendžiama nuolatinio mokymosi problema. Lietuvos 2003-2012 metų švietimo strategijos nuostatų įgyvendinimo priemonėse numatoma „išplėtoti tęstinę mokymąsi visą gyvenimą, socialiai teisingą švietimo sistemą“. Personalo tobulinimas – viena iš prioritetinių krypčių (LR švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos).

Pasak J. Ruškaus ir D. Žvirdausko (2010), ikimokyklinio ugdymo kaitą lėmė Lietuvos švietimo reformos konceptualieji procesai, nes ikimokyklinis ugdymas – švietimo sektoriaus dalis, apibūdinama pagal bendrą švietimo sektoriaus objektą, bet turinti specifinių bruožų (Ruškus, Žvirdauskas 2010).

2003m. Lietuvos Respublikos Švietimo įstatyme rašoma, jog ikimokyklinio ugdymo paskirtis yra padėti vaikui tenkinti prigimtinius, socialinius, pažintinius, kultūros poreikius, kadangi jo reikšmė mūsų visuomenei, jos kaita – neginčytinas faktas.

Anot Z. Petrikenės (2007), ikimokyklinio amžiaus vaikų auklėtojo darbas yra sunkus. Mažų vaikų ugdymas - ne žaidimas, bet kartu yra ir vienas iš geriausių būdų jam padėti. Iš auklėtojo reikalaujama kokybiško, kompetentingo darbo, vidinės intuicijos, atsakomybės ir daug kitų savybių. ugdymo (Petrikenė 2007).

V.Rajecko teigimu (2004), ikimokyklinis amžius ypač svarbus žmogaus tapsmui, kadangi šiuo laikotarpiu dedami asmenybės pagrindai. Tvirtinama, jog tai vyksta iki 5 metų bei sudaro 90 proc. viso auklėjimo proceso.

Pasak R, Pranaitytės, D. Malinauskinės (2011), ikimokyklinis ugdymas – švietimo sistemos posistemė, nuo kurios vystymosi pobūdžio, rezultato priklauso tolimesnė vaiko ugdymo(si) kokybė (Pranaitytė, Malinauskinė 2011).

Pagal 2011m. Europos Komisijos komunikatą „Ankstyvasis ugdymas ir priežiūra. Kaip padėti mūsų vaikams kuo geriau pasiręgti ateičiai?“ Ankstyvoji vaikystė yra laikas, kada švietimo priemonėmis galima veiksmingiausiai paveikti vaikų vystymąsi bei trūkumus. Šis dokumentas svarbus tuo, jog juo atsiliepiama į ES narių siekį gerinti paslaugų kokybę tobulinant mokymo planus bei keliant ankstyvojo ugdymo darbuotojų kvalifikaciją ir ugdymo institucijų valdymo tvarką.

Pasak Ž. Jackūno (2006), pastarojo dešimtmečio teoriniuose, direktyviniuose ES ir kitų šalių bei Lietuvos švietimo dokumentuose vis labiau ryškėja požiūris, jog pagrindiniai asmens bendrojo ugdymo tikslai, uždaviniai sietini su gyvenimui, profesinei veiklai būtinų kompetencijų puoselėjimui. Visa tai sąlygoja visų profesijų atstovų nuolatinį mokymąsi. A. Zaukienės teigimu (2005), kaitos procesas neišvengiamas, todėl kiekvienas žmogus turi turėti savarankiško profesinio tobulėjimo įgūdžių, turi būti skatinamas kelti savo kvalifikaciją ir ugdyti kompetencijas (Zaukienė, 2005).

Ikimokyklinių ugdymo pedagogų, atlikdami savo darbą dažnai mokosi savarankiškai, kartu su kolegomis ieško naujovių, nagrinėja papildomą literatūrą. Taigi tik konsultuojantis, įgytos žinios, gebėjimai padeda kokybiškai parengti įstaigos programą, kuri atitinka vaikų, tėvų bendruomenės poreikius (Smilgienė, Masiliauskienė 2011).

Apibendrintai galima teigti, jog ikimokyklinio ugdymo paskirtis yra padėti vaikui tenkinti prigimtinius kultūros poreikius, kadangi nuolatinė švietimo kaita skatina tobulinti pedagogų kvalifikaciją, kompetencijas. Ikimokyklinio ugdymo pedagogų vaidmuo labai svarbus visam žmogaus gyvenimui, nes jiems keliami reikalavimai grindžiami šiuolaikine mokymo(si)

paradigma ir didaktikos bruožais. Ir tai turėtų labiausiai motyvuoti ikimokyklinio pedagogo profesijos pasirinkimą.

*Pedagogo profesija – nuo seno siejama su pašaukimu.* Apie tai rašė nemažai autorių. Kiekvienas jų skirtingai apibūdina pašaukimą ir siejant jį su pedagogo profesija, pedagoginį pašaukimą (Gaučienė, 2009).

Yra skirtingų požiūrių į šį reiškinį nesiginčijama dėl jo svarbos, patrauklumo bei reikalingumo pedagoginiame darbe, kadangi anot L. Jovaišos, „visiems gera, kai dirbama iš pašaukimo, laiminga šalis, kurios geriausi žmonės – pedagogai“ (Kavaliauskienė, 2001). Tai labai svarbu pedagoginėje veikloje.

Mokytojo - auklėtojo, einančio savo pašaukimo keliu, laukia net ir patys mažiausieji ikimokyklinėse įstaigose, laukia jų tėvai, visa šalis, visuomenė. Gero pedagogo, dirbančio iš pašaukimo, poreikis yra ypač dabar, kai tėvai yra nuolatos užsiėmę, neturintys laiko savo vaikams. Šis poreikis turbūt išliks aktualus ir ateityje (Gaučienė, 2009).

Šiuolaikinis pedagogas iš pašaukimo yra tas, kuris: nuolatos domisi pokyčiais, išsiskiria meistriškumu, turi savo viziją, moka bendradarbiauti (Duoblienė, 2006).

Pedagogas žinodamas savo pašaukimo reikšmę dar turi suvokti koks jo vaidmuo ikimokyklinėje įstaigoje ar mokykloje. Švietimo institucijose pedagogas atlieka keletą svarbių vaidmenų, klasės (grupės) lyderio, dalyko mokytojo, auklėtojo bei patyrusio ir pasitikėjimą keliančio vyresnio draugo (mentoriaus) (Butkienė, Kepalaitė, 1996).

Lietuvos pedagogų rengimo programoje daug dėmesio skiriama mokytojų vaidmenims, kuriuos pedagogas gali tinkamai atlikti tik pasirengęs per pedagoginę praktiką, socialinio rengimo pratybas.

Anot I. Arends (1998), tam tikros normos, detalios nusakančios, kaip turėtų būti atliekamas koks nors darbas – vadinamos vaidmeniu. Pedagogo vaidmuo apima normas, susijusias su tuo:

1. Kaip pedagogai turėtų elgtis su mokiniais (ugdytiniais), mokiniai (ugdytiniai) su pedagogais;
2. Kaip pedagogai turėtų sąveikauti su direktoriumi arba vieni su kitais;
3. Koks turėtų būti pedagogo vaidmuo nagrinėjant švietimo įstaigos šiuo atveju ikimokyklinės įstaigos problemas bei priimant sprendimus. Vadinasi tam tikroje socialinėje aplinkoje skirtingi vaidmenys yra susiję tarpusavyje, vadinama vaidmenų sistema. Ikimokyklinėje įstaigoje, mokykloje vaidmenų bei vaidmenų sistemų mokomasi bei išmokstama vieniems su kitais bendraujant (Arends, 1998).

Ikimokyklinėje įstaigoje pedagogo vaidmenys į vaiką orientuotoje grupėje. Pasak Walsh (1998), pedagogo pareiga sukurti skatinančią emocinę, intelektinę vaiko sklaidą. Tai atliekama skirtingai atmindami, kad kiekvieną akimirką ar tai būtų pokalbis mažoje grupėje, ar grupės

susirinkimas, individualus bendravimas galima panaudoti ugdymui. Grupės pedagogas atlieka įvairius vaidmenis: sektinas pavyzdys, priima sprendimus, stebi bei vertina vaiko ugdymąsi (mokymąsi), padeda ugdytis (mokyti). Šie vaidmenys dar gali būti vadinami – pedagogo pareigomis. Tai svarbioji dalis to, ką turi padaryti pedagogas į vaiką orientuotoje grupėje, jog būtų patenkintos vaikų reikmės bei skatinama jų raida. Kai auklėtojai suvokia šių vaidmenų reikšmę, įsijaučia į juos ugdymas tampa dinamiškas, kūrybiškas ir sėkmingas orientuotas į vaiką (Walsh, 1998).

*Motyvacija dirbti pedagogu reiškiasi ir per gyvenimo struktūrą(asmeninę raidą) ir kokybę.* Tik nuolat dirbantis besimokantis žmogus, siekiantis įgyvendinti užsibrėžtų tikslų gali pajusti asmeninės raidos augimą, gyvenimo kokybę, pilnatvę. Darbo organizavimas, pats darbo procesas bei jo rezultatas teikia ryšio su žmonėmis galimybę. Neturėdami šios kasdienės patirties bei tikslo pojūčio žmonės jaučiasi nenaudingi, nereikalingi (Kavaliauskienė, 2007).

Apibendrinant ikimokyklinio ugdymo pedagogų motyvacijos dirbti raišką kriterijus (veiksnius), galima teigti, jog ji reiškiasi per:

1. *visuomenėje susiformavusį pedagogo autoritetą.* Aiškinant profesijos autoriteto struktūrą nesilaikoma vieningo pagrindo, nors Lietuvos mokslinėje literatūroje keliama visaverčio autoriteto idėja bei išryškinami esminiai tokio autoriteto komponentai: episteminis, intelektinis (pažintinis), deontinis (statuso arba pareigybinis), dalykinis (gebėjimas pritaikyti turimas žinias praktikoje), dorovinis autoritetas (specialisto dorovinis patikimumas);

2. *pedagoginio pašaukimo raišką.* Yra skirtingų požiūrių į šį reiškinį nesiginčijama dėl jo svarbos, patrauklumo bei reikalingumo pedagoginiame darbe, kadangi anot L. Jovaišos, „visiems gera, kai dirbama iš pašaukimo, laiminga šalis, kurios geriausi žmonės – pedagogai“ (Kavaliauskienė, 2001). Tai labai svarbu pedagoginėje veikloje.

3. *galimybes karjerai, sąlygos tobulinti savo karjerą, tęstinumą.* Pedagogo karjera – tai nuolatinis asmenybės tobulėjimo bei saviraiškos būdas, turintis optimistinę kokybinės kaitos perspektyvą, kryptį, paskirtį. (Kučinskienė, 2003). Tai žmogaus profesinio tobulėjimo, jo autoriteto, prestižo augimo, kvalifikacijos, atlyginimo pakopomis procesas (Danilevičius, 2008).

4. *gyvenimo struktūrą(asmeninę raidą) ir kokybę.* Tik nuolat dirbantis besimokantis žmogus, siekiantis įgyvendinti užsibrėžtų tikslų gali pajusti asmeninės raidos augimą, gyvenimo kokybę, pilnatvę.

### **1.3. Iššūkiai pedagogui, užtikrinant švietimo kokybę**

Vienas iš pagrindinių XXI amžiaus bruožų yra visų sričių (socialinių paslaugų kokybė, technologijų kokybė, gyvenimo kokybė) kokybės vaidmens didėjimas. Nauja epocha kelia aukštus

reikalavimus šiuolaikinio žmogaus, privalančio orientuotis plačiame mokslo sričių kontekste bei išmokti naujų veiklos būdų, rūšių ugdymui. Tik apytikriai galime nusakyti tai, ko gali prireikti žmogui netolimoje ateityje. Bet jau ir šiandien aišku, jog naujos visuomenės žmogus turi būti kūrybingas, humaniškas, išmintingas, veiklus. Žmogaus ugdymo kokybė privalo atitikti tuos mokslo, technologijų, technikos, kultūros reikalavimus, kurie yra tapę realybe. Būtinybė išsaugoti šiuos pasiekimus kelia vis aukštesnius reikalavimus žmogui. Į pirmą vietą iškyla tokia žmogiškosios veiklos sfera kaip žmogaus ugdymas švietimo sistemoje, kuri tradiciškai iki šiol buvo suprantama kaip pagalbinė. Švietimui tenka bene lemiamas vaidmuo šiuolaikiniuose kultūriniuose, ekonominiuose, socialiniuose procesuose. Ugdymo sistema formuoja žmogų, kuris galės atsakyti į naujus socialinės realybės iššūkius ir galbūt sukurs naują vertybių sistemą (Neifachas, 2004).

Kintantis požiūris į šalies poreikius bei ateities vizija atsiskleidžia Lietuvos pažangos strategijoje „Lietuva 2030“. Ši strategija – vienas svarbiausių švietimo tikslų šaltinių, taipogi kartu išsaugant šalies švietimo raidos tvarumą. Remiamasi nuo nepriklausomybės pradžios bei tobulinama švietimo paskirties vizija, formuluota švietimo reglamentuojančiuose įstatymuose, švietimo koncepcijose. (Švietimo problemos analizė, 2012 Nr. 17). Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ – tai šalies vizija bei raidos prioritetai ir jų įgyvendinimo kryptys iki 2030 metų. (Lietuva sumani..., 2010). Atvirumas, kūrybingumas, atsakomybė šioje strategijoje laikomi pamatinėmis pažangos vertybėmis.

Valstybės vizija numatyta įgyvendinti trijose srityse visuomenės, ekonomikos, valdymo. Centre yra atviras, atsakingas, kūrybingas žmogus. Švietimui svarbiausios sumanios visuomenės srityje išskirtos trys visuomenės ugdymo kryptys: veikli, solidari, besimokanti visuomenė. (Švietimo problemos analizė, 2012 Nr. 17).

UNESCO iki 2015 m. laikosi švietimo veiklos programos „Švietimas visiems“ išryškinančios švietimo prieinamumą, lygybę, teisingumą, nuostatų priėmimą 2000 m. EBPO organizacija paskelbė „Inovacijų strategiją“, kurioje numatė šiuos prioritetus:

- Suteikti žmonėms naujovių ir kūrimo galių;
- Atverti kelią naujovėms;
- Kurti bei taikyti žinias;
- Taikyti naujoves sprendžiant globalius, socialinius iššūkius;
- Tobulinti valdymą bei naujovių politikos vertinimus. (Valstybinė švietimo strategija, 2012)

Europos Sąjunga bendradarbiavimo švietimo bei mokymo srityje strateginėje programoje („ES 2020“) yra išsikėlusios šiuos strateginius švietimo bei mokymo tikslus:

- Gerinti švietimo, mokymo kokybę, veiksmingumą;
- Skatinti vienodas galimybes ir socialinę sanglaudą bei aktyvų pilietiškumą;
- Mokymąsi visą gyvenimą bei judrumą paversti tikrove;

- Didinti novatoriškumą, kūrybingumą, taip pat verslumą, visuose švietimo, mokymo lygmenyse (Komisijos komunikatas, 2010)

Apibendrintai galima teigti, jog strateginių švietimo tikslų įvairovėje svarbus kaip švietimo naujovių šaltinio, sąlygos vaidmuo. Kartu pabrėžiamas švietimo indėlis užtikrinant socialinę sanglaudą, teisingumą, demokratišką valdymą.

Švietimo kokybė bei jos užtikrinimas yra daugelio šalių politinių diskusijų objektas, prioritetas, kadangi kokybiškas švietimas suvokiamas kaip visuomenės gerovės kūrimo pagrindas. (Švietimo analizė, 2013). Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu (2011) šalis įsipareigoja užtikrinti švietimo paslaugų kokybę, o švietimo sistema turi siekti geros kokybės rezultatų. Švietimo kokybės gerinimas vienas iš neatidėliotinių Vyriausybės veiklos prioritetų rašoma „Šešioliktosios Vyriausybės 2012-2016 metų programoje“.

Ugdymo kokybė visada buvo aktuali problema bendro lavinimo švietimo įstaigoms nors šias sampratas imta dažniau vartoti tik visuotinės kokybės filosofijos idėjas pradėjus taikyti švietimo sistemoje. Paskutiniu metu ryškėja nacionalinių bei globalinių švietimo raidos tendencijų dermė, nes plėtojant švietimo sistemą, orientuojamasi į aktualias ES švietimo plėtotės sritis, ypač švietimo kokybę, siekiant nuolat ją tobulinti, aktualizuojant socialinės atsakomybės bei sisteminės prieigos būtinumą teoriniu, praktiniu kokybės užtikrinimo lygmeniu. Tai orientuoja švietimo įstaigas kurti vidinę kokybės užtikrinimo sistemą, siekti jos efektyvaus valdymo (Gumuliauskienė, Smilgienė, 2010).

Tyrimo „Ikimokyklinio, priešmokyklinio ugdymo turinio ir jo įgyvendinimo kokybės analizė“ rezultatai parodė, kad decentralizavus ikimokyklinio ugdymo turinį, ikimokyklinio ugdymo įstaigoms ir pedagogams atsirado iššūkis, kaip modeliuoti ugdymo turinį, užtikrinti ikimokyklinio ugdymo kokybę atliepiančią įvairius ugdymosi poreikius. Daugelyje programų vaikų poreikiai atskleisti tik formaliai, ugdymo turinys yra arba labai siauras arba labai platus, nenumatyti vaikų pasiekimų vertinimo būdai. Tai lemia nepakankama pedagogų kompetencija reflektuoti įstaigoje vykdomą ikimokyklinio ugdymo programą, savo darbą grupėje, per menkas domėjimasis vaikų ugdymosi poreikiais, kolegų (taip pat ir užsienio) gerą patirtimi. Į pagalbą pedagogams projekte numatyta parengti praktines rekomendacijas ugdymo turinio programų rengimui, vertinimui, sukurti mokomuosius filmus, organizuoti mokymus ir stažuotes, turtinti ir plėtoti portalo [www.ikimokyklinis.lt](http://www.ikimokyklinis.lt) galimybes (Ikimokyklinis ir ..., 2007).

Kokybės apibrėžimų yra daug, jie gali būti klasifikuojami pagal požiūrį į kokybę. Davidas Garvinas išskyrė penkis pagrindinius požiūrius į kokybę (Vanagas, P., 2008):

1. Transcendentinis požiūris – kai kokybė nėra nei mintis, nei materija, bet trečia objektyvi realybė. Tai tobulumo sąlyga, reiškianti puikią kokybę, skirtingai nuo blogos kokybės. Kaip rašė Garvin (1988), kad kokybė yra pasiekimas arba siekimas aukštesnio

standarto, kaip priešybė būti patenkintam prastu arba apgaulingu dalyku. Šiuo požiūriu kokybiškas produktas turi „įgimtą pranašumą“ prieš kitus produktus.

2. Produkto kokybė – yra tikslus ir objektyviai išmatuojamas dydis. Kokybę atspindi produkto savybių ir požymių kiekis. Šiuo požiūriu geresnės kokybės produktai brangesni, nes pagaminti produktą, turinti daugiau savybių ir požymių, yra brangiau.

3. Kokybė vartotojui – tai vartotojo reikalavimų produktui atitikimo lygis. Šiuo aspektu produkto kokybė sunkiai nustatoma dėl skirtingo vartotojų skonio ir skirtingų jų poreikių.

4. Kokybė gamyboje – apibrėžiama kaip atitikimas iš anksto numatytų parametrų, kurie išreiškiami standartais, techninėmis sąlygomis, receptais ir kitais dokumentais. Bet koks nukrypimas nuo standartų yra defektas. Kokybė gamyboje pasiekama projektuojant procesą ir taikant statistinį proceso valdymą gamybos metu, prevenciškai pastebint nukrypimus nuo standartų ir tuo būdu išvengiant defektų.

5. Vertės požiūris – šiuo požiūriu kokybė apibrėžiama kaštų ir kainos sąvokomis. Kokybiškas produktas – turintis geras charakteristikas arba efektyviai eksploatuojamas priimtinais kaštais ar kaina.

Kaip teigia Vanagas P., (2008) nė vienas šių požiūrių atskirai nėra išbaigtas kokybės apibrėžimas, nes kokybės atitikimas vienu šiuo požiūriu negarantuoja tinkamos kokybės kitu požiūriu (Valiuškevičiūtė, Mikutavičienė, 2006).

Dauguma mokslininkų, tyrinėdami švietimo paslaugos kokybę, pateikia skirtingas jos sąvokas. Vieningos nuomonės nėra. Galima teigti, kad vienalytės kokybės sampratos, vienos definicijos nėra, kadangi kokybė – tai daugiasluoksnė dinaminė koncepcija, kuri turi formas, nors tos formos nuolat pasiduoda kaitai bei reikalauja gebėti daugiau nei tradicinių subjekto-objekto žinių demonstravimas. Ji nuolat kinta dėl intensyvios veiklos pasaulio reikalavimų kaitos, bet jeigu ją būtų galima griežtai, vienareikšmiai apibrėžti, pasitelkus akademinę analizę, iškiltų visos švietimo sistemos sąstingio pavojus (Hargreaves, 2008).

Remiantis įvairių mokslininkų (Harvey ir Knight (1996), Green (1993), Sallis (2002), Laužackas, Barzcyk (1999), Van Damme (2004) ir kt.) literatūra, šiame darbe buvo išskirti aštuoni švietimo paslaugos kokybės apibrėžimai (žr.1 lentelę).



## Kokybės apibrėžimai

Kokybė kaip atitikimas fiksuotiems reikalavimams	<i>Quality as fulfilment of requirements</i>	švietimo įstaigoje pasireiškia per kokybės užtikrinimo sistemą, garantuojančią paslaugų atitikimą iš anksto suformuluotiems reikalavimams – standartams. Mokyklos kokybės vertinimo sistemos kūrimas nukreiptas į suskaidytų mokyklos veiklos elementų atitikimo reikalavimams lygio nustatymą. Šiuo požiūriu kokybė yra nusakoma per objekto, t.y. studijų būsenos kokybę.
Kokybė kaip klaidų nedarymas	<i>Quality as „zero errors“</i>	šis požiūris reikalauja nepriekaištingo atitikimo aiškiai apibrėžtiems standartams. Įvairiose linijinės gamybos srityse tai gana tinkamas požiūris į kokybę. Juo vadovaujantis aukštos kokybės produktas bus tas, kuris pagamintas pagal vienodą visiems priimtina modelį ir be klaidų. Šis požiūris akcentuoja standartizuoto proceso vyksmą.
Kokybė kaip vartotojų/klientų poreikių patenkinimas ir/ar viršijimas	<i>Quality as fulfilment and/or exceeding client's needs</i>	kokybė švietimo įstaigoje apčiuopiama per klientų pasitenkinimą teikiama paslauga. Čia svarbus uždavinys – identifikuoti švietimo paslaugos klientus/vartotojus, jų poreikius bei lūkesčius, keliamus atžvilgiu teikiamos paslaugos bei sukurti sistemą, leidžiančią nustatyti poreikių patenkinimo laipsnį bei subjektyvų klientų pasitenkinimo faktą arba nepasitenkinimo priežastis.
Kokybė kaip paskirties tinkamumas	<i>Quality as fitness of purpose</i>	skirtingos švietimo institucijos gali turėti skirtingas misijas ir tikslus ir jie gali būti nuolatos peržiūrimi ir keičiami. Tai inicijuoja organizacijos misijos ir tikslų nuolatinio apsvartymo pasikeitusiomis sąlygomis būtinybę.
Kokybė kaip tinkamumas paskirties išpildymui	<i>quality as „fitness for purpose“</i>	kokybė vertinama pagal tai, kaip švietimo institucijos veikla atitinka paskirtį. Instituciniame lygmenyje, paskirtis bendriausia forma atsispindi organizacijos misijoje, o veiklos kokybė yra nusakoma kaip tos paskirties atliepimo lygmuo, t.y. ar institucija atlieka savo paskirtį.
Kokybė kaip ekonominė vertė	<i>quality as value for money</i>	šis požiūris akcentuoja švietimo organizacijos veiklos produktyvumą bei efektyvumą; čia gautas rezultatas lyginamas su indėliu/investicija. Tai populiariausias investuotojo požiūris į kokybę. Vieną svarbiausių vietų šioje koncepcijoje užima švietimo įstaigos atskaitomybė visuomenei, valstybei ar privatiems švietimo paslaugos akcininkams; čia siekiama įvertinti lėšų panaudojimo tinkamumą bei efektyvumą.
Kokybė kaip transformacija	<i>quality as transformation</i>	šiuo požiūriu kokybė apima pokyčius iš vienos būklės į kitą, kaip vandens virtimą ledu. Šis požiūris akcentuoja mokymosi procesą kaip žinių, gebėjimų bei vertybių kaitos šaltinį. Mokinio/studento ir institucijos sąveikos rezultate vykta kokybiniai mokinio/studento pokyčiai. Taigi, kuo kokybiškesnė mokyklos teikiama paslauga, tuo esmingesnius pokyčius patirs mokiniai/studentai. Kokybės vertinimas šioje kokybės paradigmoje nukreiptas ir į procesą, ir į rezultatą - įgytas kompetencijas
Kokybė kaip vystymasis	<i>quality as development</i>	šiuo požiūriu mąstyme apie kokybę akcentuojamas nuolatinis teikiamų švietimo paslaugų tobulinimo procesas. Pagrindinis dėmesys skiriamas kokybės kaip kultūros normos plėtrai visoje organizacijoje, nuolatiniam atsinaujinimui. Besimokanti organizacija tampa kokybės prielaida. Statiška ir nesivystanti paslauga jau nėra traktuojama kaip kokybiška

(Kokybės užtikrinimo vadovas, 2006)

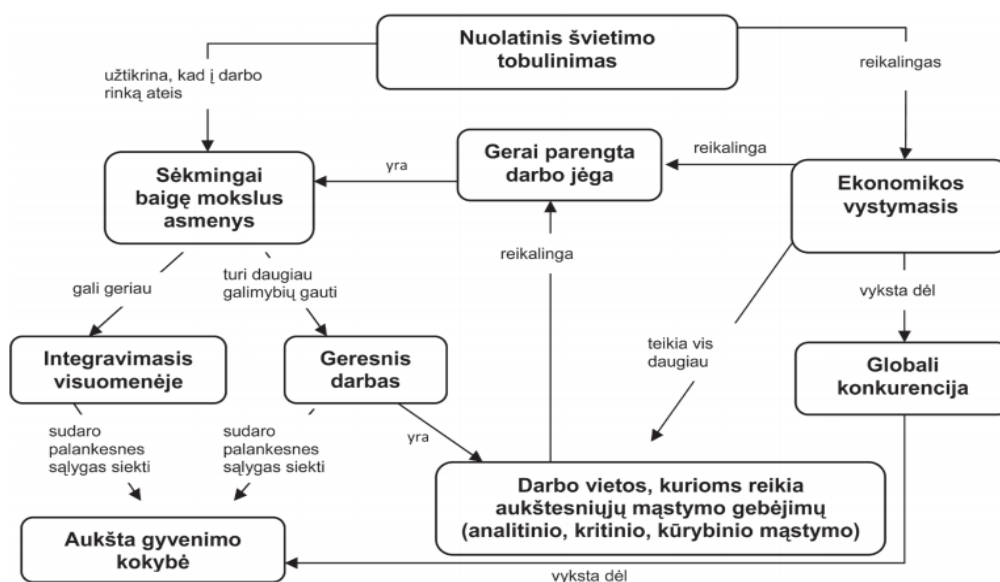
Nė viena iš šių sąvokų negali būti laikoma vienintele teisinga. Kokybė realioje organizacijoje dažnai apibrėžiama apjungiant bei derinant kelias ar daugiau sąvokas. Kokybė gali būti traktuojama įvairiai net toje pačioje organizacijoje, priklausomai nuo to, kas ją apibrėžia, koku tikslu. „Labai

svarbu aiškiai suprasti šias definicijas, kitaip kalbos apie kokybę pavirs tik madingais posakiais su aukštu moraliniu tonu, bet maža praktine verte“ (Sallis, 2002).

Švietimo kokybę apibrėžiama kaip požymių visuma, leidžianti spręsti kaip švietimo įstaiga, švietimo sistema ar atskiri jos posistemiai vykdo savo paskirčiai būdingus bei nacionalinius ir regioninius švietimo tikslus, atitinka ugdytinių poreikius, ES, pasaulio šalių švietimo tendencijas, siekia naujovių ir nuolatinio tobulėjimo esamomis sąlygomis ir geba tas sąlygas gerinti (Bendrojo lavinimo mokyklos vidaus audito metodika. I dalis, 2002).

Vertinant švietimo kokybę būtina apžvelgti ir švietimo kokybę lemiančius veiksnius. M. Barkauskaitė (2004) nurodo, jog švietimo kokybę lemia:

- Asmens švietimo poreikiai: dabartiniai poreikiai ir ateities lūkesčiai;
- Lietuvos valstybės, visuomenės, kultūros dabarties poreikiai ir ateities lūkesčiai;
- Europos, pasaulio švietimo raidos dabartinės tendencijos ir ateities iššūkiai.



1 pav. Veiksniai, skatinantis švietimo tobulėjimą

(Adaptuota pagal Canas, J., Novak, J., 2009)

Ugdymo kokybę yra kompleksinė ir daugiasluksnė kategorija, jos organizavimą lemia visuma tiesioginių ir netiesioginių veiksnių, procesų, procedūrų ir kt. Švietimo kokybę ir jos valdymo sistemos sukūrimas yra vieni pagrindinių Lietuvos švietimo politikos siekių. Kokybė yra kiekvienas ugdymo institucijos prioritetinga strategija, kurios projektavimas ir įgyvendinimas siejamas su plataus masto, orientuotas į ateitį švietimo organizacijos planais, siekiant tikslų įgyvendinimo, sąveikaujant su sparčiai kintančia, konkurencine aplinka ir orientuojantis į asmens, švietimo bei visuomenės poreikius ir prioritetus (Gumuliauskienė, Smilgienė, 2010).

Ikimokyklinio ugdymo kokybę galima vertinti keliais požiūriais: tėvų požiūriu, ikimokyklinio ugdymo paslaugų teikėjo požiūriu, paties vaiko požiūriu bei vaiko raidos požiūriu (Layzer, Goodson, 2006), kurie būdami šiek tiek skirtingi neneigia vienas kito ir daro įtaką ikimokyklinio ugdymo kokybės sampratai.

Paprastai pripažįstamos dvi kokybės rūšys: struktūros kokybė, proceso kokybė. Struktūros kokybė – tai ypatumai, apibūdinantys ikimokyklinio ugdymo sistemą ar įstaigą: ikimokyklinio ugdymo sistemos finansavimas, prieinamumas, pedagoginio personalo kvalifikacija bei jos tobulinimas, personalo darbo sąlygos, vaikų grupės dydis, vaikų, tenkančių vienam pedagogui, skaičius, fizinė aplinka, mokymo / ugdymo planas, programa. Struktūros kokybės veiksnius papildo proceso kokybė, nusakanti, kaip ikimokyklinio ugdymo įstaiga funkcionuoja kiekvieną dieną: kaip sąveikauja vaikai, personalas, vaikų tėvai. Apie struktūros, proceso kokybę sprendžiama pagal kokį patyrimą įgauna vaikas. Pedagogų profesinis patyrimas, profesinės kvalifikacijos tobulinimas, atitinkamas išsilavinimas, remiantis tyrimų duomenimis, leidžia prognozuoti pedagogų kompetenciją bei teigiamą įtaką vaiko įgyjamam patyrimui (Layzer, Goodson, 2006).

Atnaujintos Bendrosios programos pateikė naujų idėjų, nors pedagogai nėra parengti jas įgyvendinti: nepakanka pamokyti naujų metodų bei planavimo, privalome sudaryti švietimo įstaigose sistemingo ugdymo planą, atrasti galimybių mokytojams - auklėtojams, dalyvauti įvairiuose seminaruose, mokymuose ir nuolat tobulėti. Kai keičiasi gyvenimas, kartu su juo turi keistis ir mokytojas-auklėtojas. Dabar jam nebepakanka turėti profesinių žinių bei įgūdžių, būtina vadybos kompetencija – tai ypač svarbu įgyvendinant Bendrąsias programas. Pedagogas visų pirma turi būti vadybininkas, kuris planuoja, vadovauja, organizuoja ugdytinių ugdymąsi, ypač daug dėmesio skirdamas ugdytinių ugdymui ugdytis. Norėdamas sėkmingai dirbti, mokytojas-auklėtojas privalo įgyti vis naujų žinių apie ugdomosios veiklos planavimą bei organizavimą ir jos tobulinimą, suvokti kompetencijų svarbą, išsiaiškinti sėkmingos ugdomosios veiklos dėmenis, t.y. ugdymas ir ugdymasis; pagalba ugdytiniui (individualizavimas, diferencijavimas bei integravimas); tarpusavio santykiai, tvarka, grupės valdymas; edukacinė ugdomoji aplinka; pažangos ir pasiekimų vertinimas; pasiekimai ugdomojoje veikloje, apibendrinimas (Tamašauskas, 2012).

Apibendrintai galima teigti, jog nauja epocha kelia aukštus reikalavimus šiuolaikinio žmogaus, privalančio orientuotis plačiame mokslo sričių kontekste bei išmokti naujų veiklos būdų, rūšių ugdymui. Žmogaus ugdymo kokybė privalo atitikti tuos mokslo, technologijų, technikos, kultūros reikalavimus, kurie yra tapę realybe. Iššūkiai pedagogui susiję su nuolatinio švietimo tobulinimu, kuris svarbus ne tik siekiant ekonominės sėkmės bet ir veiksmingo asmens kultūrinio bei socialinio dalyvavimo, norint užtikrinti, kad piliečiai galėtų gyventi visavertį gyvenimą. Kadangi švietimo kokybė orientuota į kaitą, todėl intensyviai vystantis mokslui, technologijoms,

spartėjant globalizacijai, vyksta klasikinės mokymo paradigmos virsmas į šiuolaikinę, t.y. mokymosi paradigmą, kurioje akcentuojama, jog mokymasis turi būti dinamiškas ir efektyvus. Todėl pedagogas turi organizuoti taip ugdymo procesą, kad jis skatintų ugdytinių nuolatinį poreikį tobulėti, ugdytų jų mokymąsi visą gyvenimą įgūdžius.

## 2.TYRIMO METODOLOGIJA

### 2.1. Tyrimo metodologija.

Šiame darbe remiamasi šia metodologine teorija ir nuostata:

- **Apsisprendimo teorija** (Edward L. Deci ir Richard M. Ryan (1985), kuri teigia, jog vidinė motyvacija reikalauja paramos iš socialinės aplinkos, t. y., reikalingas trijų pirminių žmogaus psichologinių poreikių – kompetencijos, santykių, autonomiškumo patenkinimas. Apsisprendimo teorija turi įvairių sąlyčių su kitomis motyvacijos teorijomis: ji neneigia poreikių egzistavimo, pritaria tikslų įsisąmoninimui ir akcentuoja paties besimokančiojo iniciatyvą

- **Požiūris į švietimo kokybę per nuolatinę kaitą.** Švietimo kokybė susieta su nuolatine kaita, kadangi iš naujo peržiūrimi bei tikslinami ikimokyklinio ugdymo įstaigų veiklos orientyrai, kokybės charakteristikos, veiklos rezultatyvumas. Pasak J. Laužacko (2002), nuolat tobulinamos veiklos funkcijoms atlikti nepakanka įgyto pasirengimo, kvalifikacijos. Šiuolaikinė mokymosi paradigma akcentuoja, jog mokymasis turi būti dinamiškas ir efektyvus. Todėl pedagogas turi organizuoti taip ugdymo procesą, jog jis skatintų ugdytinių nuolatinį poreikį tobulėti, ugdytų jų mokymąsi visą gyvenimą įgūdžius. Tam pedagogui būtina nuolat tobulinti edukacinės veiklos organizavimo kompetenciją.

### 2.2. Tyrimo metodika

Baigiamajame magistro darbe „Motyvacijos dirbti pedagogu ikimokyklinio ugdymo įstaigoje raiška užtikrinant švietimo kokybę“ atliekami du tyrimai (kokybinis ir kiekybinis).

#### INTERVIU (RAŠTU) METODAS

Interviu raštu metodas kaip vienas pagrindinių informacijos rinkimo būdų, kai klausimai respondentui pateikiami raštu. Dalis respondentų atsakymus rašė pasakojimų forma, kita dalis struktūruotai neišsiplečiant. Šis tyrimas leidžia pedagogams atskleisti kokios priežastys lėmė jų pasirinkimą dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogu, kas skatina juos tobulėti, siekti kokybės darbe, kokias funkcijas atlieka, kokios teigiamos pusės pasirinktos specialybės, kokiomis savybėmis turėtų pasižymėti ikimokyklinio ugdymo pedagogas.

**Imties charakteristika.** Taikant interviu-raštu metodą, dalyvavo trijų Šiaulių lopšelių-darželių 40 pedagogų. Atsakymai buvo rašomi laisvu laiku, atsižvelgiant į tam tikrą priežastį keletą jų buvo atmesti dėl informacijos stokos.

**Tyrimo etiškumas.** K. Kardelis (2007) išskyrė pagrindinius tyrimo etikos principus, kurių buvo laikomasi atliekamų tyrimų metu: išsiaiškinti visi formalumai dėl galimybės dalyvauti tyrime, garantuotas anonimiškumas ir konfidencialumas, suteikiama galimybė neatsakyti į klausimus, kurie nepriimtini respondentams. Atliekant tyrimą etiškumo ribos nebuvo peržengtos.

#### **Tyrimo duomenų administravimas**

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

### **ANKETINĖS APKLAUSOS METODAS**

Antrasis tyrimas - kiekybinis, kuriam naudojamas anketinės apklausos metodas. Šiuo tyrimu siekiama išsiaiškinti tėvų nuomonę. Anketinę apklausą sudaro 13 uždaro tipo klausimų, kuriuose yra galimi atsakymų variantai. Respondentui siūloma pasirinkti vieną ar kelis jiems tinkančius atsakymų variantus. Kiekybiniam tyrimui anketinė apklausa pasirinktas objektas „Pedagoginio autoriteto svarba šiuolaikinėje visuomenėje“. Šiam tyrimui buvo adaptuotos J. Šelgunovienės anketos klausimai, kuriuos adaptavo Dovilė Užkuraitė.

**Organizavimas.** Organizuojant tyrimus buvo prašoma pagalbos x darželio-lopšelio direktorės ir pavaduotojos ugdymui, kurios sutiko ne tik priimti anketas, bet dar pasiūlė ir kitiems darželiams – lopšeliams užpildyti interviu raštu. Joms sutikus, buvo kreipiamasi į ikimokyklinio ugdymo pedagoges, kurias supažindinau su tyrimo tikslu. Pedagogai interviu-raštu galėjo pildyti savaitę. Tyrimo pabaigoje buvo padėkota už sugaištą laiką dalyvaujant interviu – raštu „Motyvacija dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogu“. Tyrimas vykdytas 2014-04-11-2014-04-18. Kitame tyrime dalyvavo 1 Šiaulių lopšelio-darželio ugdytinių tėvai.

**Imties charakteristika.** Imtį sudarė 80 tėvų iš Šiaulių x lopšelio – darželio.

#### **Tyrimo duomenų administravimas:**

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

Skaičiavimai atlikti naudojantis Microsoft Excel redaktoriumi, lentelės ir grafikai sukurti bendraisiais redaktoriais.

### 3. TYRIMŲ REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ

#### 3.1. Tyrimo apie pedagogų motyvaciją dirbti sociodemografinės charakteristikos

Prieš pradėdami rašyti savo mintis respondentai turėjo pažymėti X bendroje informacijoje apie save. Tyrime dalyvavo visos respondentės - moterys, nuo 25 iki 60 metų, dominuojantis amžius 50 – 55m. Didžioji dalis auklėtojų turi apsiginusios vyriausios auklėtojos kategoriją. Daugumos auklėtojų darbo stažas daugiau nei 21-eri metai.

2 lentelė

Bendra informacija apie respondentus

	Procentai
<b>Lytis</b>	Moterys -100%
<b>Amžius</b>	Iki 25m. - 0% 25 - 30m. -10% 30 – 35m. -10% 35 – 40m. – 5% 40 – 45m. – 2,5% 45 – 50m. – 7,5% 50 – 55m. – 37,5% 55 – 60m. – 20% 60m. ir daugiau – 7,5%
<b>Turima kvalifikacija</b>	Auklėtojas – 15% Vyr. auklėtojas – 67,5% Auklėtojas – metodininkas – 17,5%
<b>Darbo stažas</b>	0 – 5m. – 12,5% 6 – 10m. – 7,5% 11 – 15m. – 7,5% 16 – 20m. -5% 21m. ir daugiau – 67,5%

#### 3.2. Pedagogų motyvacijos dirbti raiškos rezultatų analizė

Atlikto interviu raštu „Pedagogų motyvacijos dirbti raiškos“ turinio analizė parodė kokios priežastys lėmė renkantis pedagogo profesiją. Sąmoningą pedagogo profesijos pasirinkimo motyvą atskleidžia motyvas – „svajonė, noras būti mokytoja“. Tai parodo „pedagoginio pašaukimo“ požymius, kadangi „noras“, „svajonė“ yra „pašaukimo“ semantinės prasmės komponentai. Edukologijos žodyne noras – tai „poreikį atspindintis, žmogaus išgyvenimas, mintis apie galimybę ką nors turėti ar atlikti“. Turi skatinamąjį poveikį, kuris sustiprina būsimos veiklos tikslo suvokimą, jos planavimą. „Susidomėjimas“ susijęs su noru ką nors pažinti, suteikia žmogaus veiklos tikslams kryptį, padeda orientuotis. Gali virsti koku nors polinkiu atlikti kokią nors veiklą (Kepalaitė, 1996) Visa tai leidžia teikti, jog „noras“, „susidomėjimas“ yra motyvaciniai pedagoginio pašaukimo

sandai. Analizuojant respondentų atsakymus išsiskyrė tokie potencialūs pedagoginio pašaukimo struktūros elementai: žaidimai, pagalba auginant mažuosius, turimi sugebėjimai, praktika vaikų darželyje.

### 3 lentelė

#### Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesijos rinkimosi priežasčių palyginimas (N=40)

Kategorijos	Subkategorijos	Prasminių kontekstų – teiginių pavyzdžiai
Patirtys vaikystėje	Svajonė, noras būti mokytoja	„nuo pat vaikystės norėjau, svajojau dirbti su vaikais“
	Geras pedagogas vaikystėje	„labai sužavėjo pradinių klasių mokytoja“ „puikūs savo srities specialistai, buvę mano mokytojai“
	Žaidimas „Mokytoja“ vaikystėje	„...vaikystėje žaisdavome „mokyklą“, mokytoją“
Šeima	Mažesnių brolių, seserų priežiūra	„turėjau daug mažų pusseserių, pusbrolių ir buvo juos smagu prižiūrėti, ko nors išmokyti, žaisti ir kalbėtis su jais“.
	Užaugau pedagogų šeimoje	„Mano mama pradinių klasių mokytoja“
Darbas	Darbas vaikų darželyje	„labai myliu savo darbą, nors dirbu daug metų, bet kai paklausia manęs, ką tu dirbtum, jei nedirbtum darželyje, atsakau: dirčiau kitame darželyje.“
Mokslai	Studijos universitete	„... įdomūs mažieji vaikučiai, norėdama dar geriau susipažinti ir pažinti jų vaikišką pasaulį, ir juos pačius pasirinkau ikimokyklinio ugdymo pedagogiką“,  „labai dėkinga esu Šiaulių universitetui, jo dėstytojams, kurie mokėjo pažadinti jauną žmogų šiai specialybei, paskaitos apie vaikų psichologiją .... tik dar labiau paskatino dirbti auklėtoja“.

**Motyvacijos priežastys skatinančios tobulėti** (4 lentelė). Pedagogų motyvaciją tobulėti viena iš priežasčių *naujų technologijų įvaldymas*. Pažangios technologijos, įskaitant ir švietimo – pats madingiausias dabartinės visuomenės mitas. Teigiama, jog daugelis pedagogų baiminasi naujos technologijos įvedimo į ugdymo procesą. Technologija turėtų būti pedagogo ugdymo bei jo profesinio rengimo sudėtinė dalis, kaip studijų objektas, drauge kritiškai vertinant technologinės raidos istoriją bei santykius tarp technologijos, mokslo, ekonominio, socialinio vystymosi. Technologija ne kas kita kaip pedagoginis įrankis švietimo problemoms spręsti. (Kavaliauskienė, 2001).

Kita iš priežasčių tobulėti *profesinės kvalifikacijos kėlimas*. Laiko skyrimas kvalifikacijos kėlimo kursams gali duoti papildomų premijų, priemonių. Buvimas neįprastoje darbo aplinkoje bei bendravimas su naujais žmonėmis gali teikti dvasinio pakilimo. Tai galimybė pasikeisti mintimis su panašios mąstysenos žmonėmis bei atnaujinti savo interesus, rinkti informaciją naujoms idėjoms, išvelgti naują pedagoginio darbo perspektyvą. Visa tai naudinga keliant bendrą motyvacijos lygį (Šavareikienė, Dubinas 2003).



Nuostata *mokytis visą gyvenimą*. Mokymasis visa gyvenimą bene svarbiausias UNESCO švietimo bei mokymosi principas. Žinių, įgūdžių, sąvokų, kurias įgyjame mokykloje, universitete neužtenka visam gyvenimui. Švietimas, mokymas suteikia žmogui galimybių prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos, naujų technologijų. Jis neturės mokymosi motyvų, jeigu mokymo, švietimo kursų turinys bei metodai neatitiks jo poreikių, interesų, o įgytos žinios, įgūdžiai nebus vertinami darbe. Visuomenė turi priprasti bei prisitaikyti prie poreikio nuolat tobulinti savo žinias, kadangi universiteto laipsnio įgijimas aktualus daugmaž penkeriems metams. Nuolatinis patirties įgijimas, galimybė asmenims, organizacijoms nuolat mokytis, bei tobulintis yra pagrindinė vertybė ateičiai. Šiuo tikslu kokybiško visą gyvenimą trunkančio mokymo(si) galimybės prieinamumas – būtinos visiems žmonėms nepaisant jų užsiėmimo, aplinkybių. (Lietuvos nacionalinė UNESCO komisija)

*Meilė, atsidavimas darbui*. Psichologė-psichoterapeutė D. Jakeliūnienė teigia, jog tai susiję su visuomenėje formuojamais karjeros moters, vyro įvaizdžiais, kurie pateikiami kaip sėkmingas pavyzdys, vertybė. Neretai tokie žmonės jaučia nuolatinį nerimą. Jie pasineria į darbą, kad pabėgtų nuo problemų asmeniniame gyvenime. Žmonės yra linkę dirbti daugiau kai jiems sekasi, bet gauta pagarba bei pripažinimas darbe yra atpildas už tai, jog Jūs „perdegsite“ kaip „lemputė“ (Karnickaitė, 2006).

*Žingeidūs vaikai*. Pasak D. Kavaliauskienės (2012) vaikai mokosi stebėdami, žaisdami, eksperimentuodami, pamėgdžiodami. Anot D. Karkockienės (2012), nuo mūsų, suaugusiųjų motyvacijos „degimo“ ir „noro uždegti“ savo ugdytinius priklausys nuo to, ar mūsų mažyliai noriai imsis veiklos, ar jų išgyvenimų intensyvumas bus tinkamai nukreiptas bei išnaudotas tam, jog gabūs vaikai pasižymintys unikaliomis savybėmis jausis gerai, o jų potencialūs gebėjimai sklisis laisvai, natūraliai.

*Didėjantys vadovų reikalavimai*. Vadovų darbas lemia organizacijos egzistavimą, bei žmonės yra pagrindinis turtas. Ikimokyklinė įstaiga turėdama gabius, patikimus pedagogus, užtikrina sau ilgą egzistavimą. Vadovai keldami reikalavimus savo pavaldiniams įrodo, kad turi tam tikrų tikslų, vizijų, kurie būtų naudingi abiem pusėms (Šavareikienė, Dubinas, 2003).

## Respondentų skatinimo tobulėti priežasčių palyginimas (N=40)

Kategorijos	Subkategorijos	Prasminių kontekstų – teiginių pavyzdžiai
Kvalifikacija	Profesinės kvalifikacijos kėlimas	„....., kvalifikacijos kėlimas“
Naujos technologijos		„naujos technologijos, vaikų žingeidumas,....“
Vaikai	Žingeidūs vaikai	„.... skatina patys vaikai, jų noras kuo daugiau pažinti, paliesti ir sužinoti apie juos supančią aplinką, daiktus, žmones“.
Darbas	Meilė, atsidavimas darbui	„norisi kuo daugiau sužinoti, nepraleisti visų naujovių, kad paskui vienokiais ar kitokiais būdais perduoti savo patirtį“.
Gyvenimo kredo	Nuostata mokytis visą gyvenimą	„manau kuo daugiau tobulėjame, tuo įdomiau, kūrybingiau ir geriau vaikus mokome pažinti ir pajusti visą kas juos supa“.
Reikalavimai	Didėjantys vadovų reikalavimai	„tobulėti mane skatina didėjantys vadovų reikalavimai, keliant darželio prestižą, kuriame dirba auklėtojos turinčios daugiau nei vieną specialybę“

**Teigiamos ikimokyklinio ugdymo pedagogo darbo pusės (5 lentelė).** Kartais mūsų gyvenime prireikia rutinos, jog galėtume prisiversti dirbti. Nors tam tikros rūšies darbo dienos arba savaitės struktūros lengva nuslysti į neproduktyvius kelius. Mūsų dienos rutina gali mus „gesinti“, neskatinti susidomėjimo, tuo ką mes dirbame. Darbų atlikimo modelio sulaužymas duoda spontaniškumo bei pagyvina gyvenimą. Jei Jūs įtariate, jog laikėtės seno modelio per ilgai, tad pasistenkite su juo atsisveikinti (Šavareikienė, Dubinas, 2003).

*Tiesioginis darbas su įvairaus amžiaus žmonėmis.* Pedagogas dirbdamas ne tik su vaikais bet ir suaugusiais įgyja daug patirties, žinių, tampa komunikabilesnis, kompetentesnis įvairiais klausimais, dalijasi informaciją, bei kaupia.

*Tobulėjimas.* Savęs tobulinimas – tai motyvacijos jausmas darant kokį nors darbą iš dalies priklauso nuo to, ar mūsų darbas atitinka mūsų gebėjimų lygį. Jei nors kiek ne – tuoj pajusite, jog darbas tampa įkyrus. Jei per daug, pats darbas pradės veikti kaip demotyvatorius. Svarbiausias momentas – rasti tinkamą lygmenį, jei norite dirbti, išlikti entuziastingi (Šavareikienė, Dubinas, 2003).

*Darbo grafikas.* Labai svarbu žmogui dirbti pagal tam tikrą sudarytą darbo grafiką. Juk nuo jo priklausys ar darbuotojas bus pervargęs, nedarbingas, blogai nusiteikęs. Nuo sudaryto darbo grafiko priklauso darbo kokybė.

*Renginių vedėjas.* Renginio metu pedagogas gali atsiskleisti dar daugiau. Jis parodo viską ką yra nuveikęs ir atskleidžia savo dar nematytas geras savybes.

*Atostogos.* Ilgos atostogos leidžia žmonėms pailsėti, atitrūkti nuo triukšmo, profesinio darbo. Gerai pailsėję, su geromis emocijomis galite kibti į naujus bei senesnius pradėtus darbus, kurie bus atliekami greičiau.

**Respondentų nuomone, teigiamos ikimokyklinio ugdymo pedagogo darbo pusės  
palyginimas (N= 40)**

Kategorijos	Subkategorijos	Prasminių kontekstų – teiginių pavyzdžiai
Rutina (kasdienybė)	Nėra monotonijos	„Darbas vaikų darželyje nėra monotoniškas“
Žmonės	Tiesioginis darbas su įvairaus amžiaus žmonėmis	„...bendravimas su vaikais“ „visada malonu bendrauti su vaikų tėveliais, kurie nuolat domisi, kaip sekasi jų vaikams“ „informuoju tėvus apie vaikų pasiekimų vertinimus“
Tobulėjimas	Pedagogo specializacija verčianti nuolatinio tobulėjimo	„šį darbą dirbant tobulėji kūrybiškai, plečiasi akiratis, iš vaikų mokaisi smalsumo, noro viską aprėpti ir sužinoti“.
Darbo grafikas	Slenkantis darbo grafikas	„slenkantis darbo grafikas“
Renginių vedėjas	Šiame darbe gali būti renginių organizatorius	„Šiame darbe galiu pabūti renginių organizatorė“
Atostogos	Ilgos atostogos	„Ilgos atostogos“

**Ikimokyklinio ugdymo pedagogo funkcijos (6 lentelė).**

*Grupės aplinka.* Pedagogas sukuria grupės aplinką pagal savaitės temą, parenka ir išdėlioja reikiamas priemones.

*Ugdymo programos.* Visos ikimokyklinės įstaigos remiasi ikimokyklinio/priešmokyklinio ugdymo standartais. Prireikus ikimokyklinė įstaiga gali kurti savo programą, bet taip pat turi laikytis ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo standartų.

*Bendravimas ir bendradarbiavimas su tėvais.* Pedagogas teikia informaciją pagal kompetenciją, konsultuoja tėvus. Informuoja apie ū vaikų pasiekimų vertinimus ir kt.

*Aktyvumas.* Pedagogo aktyvumas pasireiškia dalyvavimu bendruose įstaigos renginiuose, įvairiuose seminaruose, projektuose ir kt.

6 lentelė.

**Ikimokyklinio ugdymo pedagogo funkcijos (N=40)**

Kategorijos	Subkategorijos	Prasminių kontekstų – teiginių pavyzdžiai
Ugdymo procesas	Organizuoti ir vykdyti ugdymo procesą	„organizuoju ugdymo procesą“
Grupės aplinka, priemonės	Kurti grupės ugdomąją aplinką, parinkti priemones	„kuriu grupės ugdomąją aplinką, parenku tinkamas priemones savaitės temai“
Ugdymo programos	Prireikus dalyvauti rengiant individualias ugdymo programas	„...dalyvavau rengiant individualias ugdymo programas“
Vertinimas	Sistemiškai vertinti fiksuoti vaikų daromą pažangą informuoti tėvus	„ rašau vaikų pasiekimų vertinimus, jų daromą pažangą, informuoju tėvus“
Bendravimas, bendradarbiavimas su ugdytinių tėvais	Teikti informaciją pagal kompetenciją, konsultuoti tėvus.	„Informuoju tėvus kaip sekėsi jų mažyliui.“
Aktyvumas	Dalyvauti bendruose įstaigos renginiuose, įvairiuose seminaruose, projektuose.	„Dalyvauju bendruose įstaigos renginiuose, įvairiuose seminaruose, projektuose“

Žmogaus, besirenkančio pedagogo kelią respondentai įvardija savybes bei plačiau, jų nekomentuoja: pašaukimas, atsakingumas, tinkamas pavyzdys, kantrybė, švelnumas, meilė vaikams, kūrybiškumas.

*Išanalizavus pedagogų interviu (raštu) galima teigti, jog:*

- *pedagogų motyvacijos priežastys lėmusios šios profesijos pasirinkimą yra susijusi su vaikystės svajonėmis, geromis patirtimis vaikystėje (turėjo mylimus pedagogus, kurie paliko gilų įspūdį kaip specialistai; teko prižiūrėti jaunesnius brolius, seseris; darbavosi pagalbininkais ikimokyklinio ugdymo įstaigoje); tėvų, senelių įtaka (tėvai ir/ar seneliai pedagogai); studijos universitete.*

- *Ikimokyklinio ugdymo pedagogus motyvuoja dirbti vidiniai motyvai: monotonijos nebuvimas, tiesioginis darbas su įvairaus amžiaus žmonėmis, pedagogui būdingas nuolatinis tobulėjimas, nuostata kaip mokymasis visą gyvenimą, atsidavimas darbui, meilė vaikams, įvairūs vaidmenys (renginių organizatorius, konsultantas, psichologas...); ir išoriniai motyvai: patogus darbo grafikas, ilgos atostogos.*

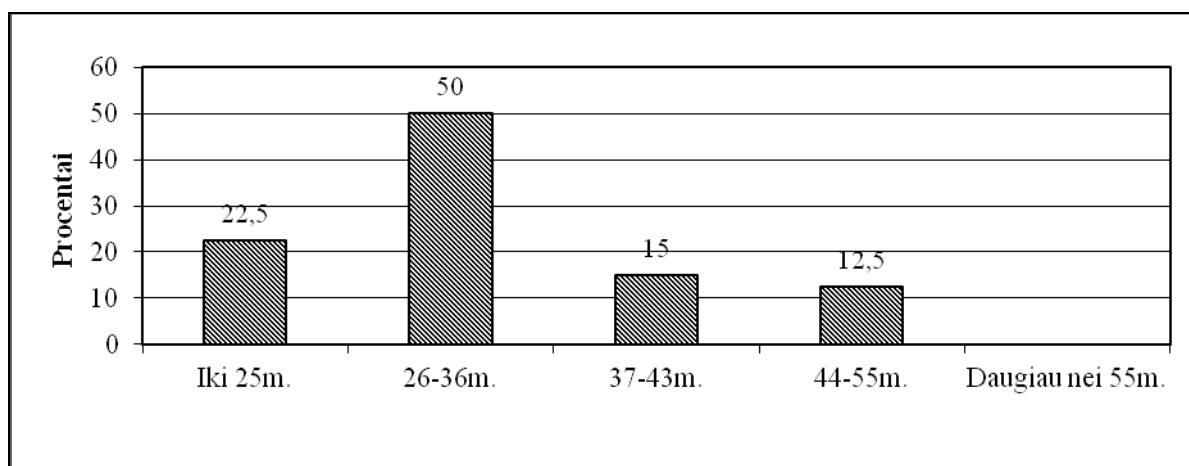
- *Motyvacijos priežastys skatinančios pedagogus tobulėti kaip motyvacijos veiksnys: savanoriškas ir privalomas profesinis kvalifikacijos kėlimas, žingeidūs vaikai, naujos technologijos, meilė(atsidavimas) darbui, nuostata mokytis visą gyvenimą, didėjantys vadovų reikalavimai.*

### **3.3 Tėvų nuomonės apie pedagogų autoritetą šiuolaikinėje visuomenėje tyrimo respondentų charakteristika**

Atliekant „Tėvų nuomonės apie pedagogų autoritetą šiuolaikinėje visuomenėje“ kiekybinį tyrimą respondentų buvo prašoma pažymėti savo bendruosius duomenis, t.y. amžių, lytį, išsilavinimą. Žemiau 1,2,3 paveiksluose pateikiami bendrieji duomenys.

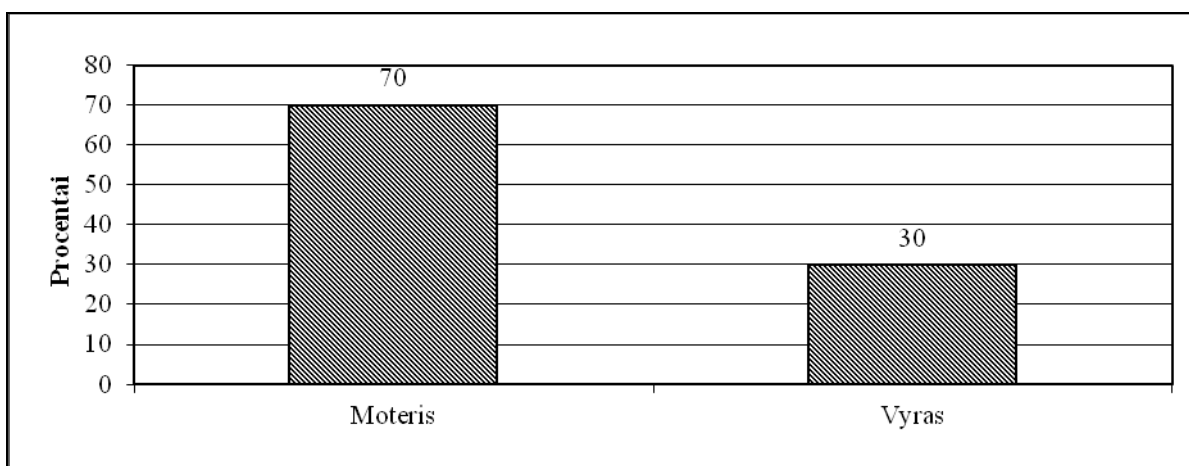
Remiantis respondentų pasiskirstymu pagal amžių duomenimis (1 pav.), galima teigti, jog tyrime dalyvavo įvairaus amžiaus respondentai. Galima daryti prielaidą, kad tyrimų duomenys atspindės poros kartų nuomonę tiriamuoju klausimu. Pusė jų buvo 26-36 metų, beveik ketvirtadalis iki 25 metų, mažesnė dalis 37-43 metų, 44-55 metų.

## I. Bendrieji klausimai



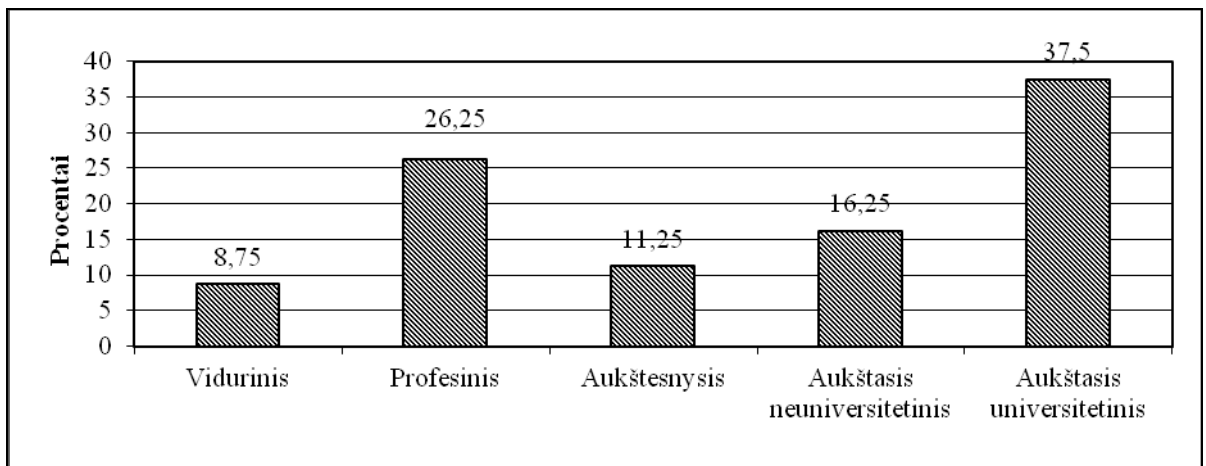
1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (N=80)

Analizuojant respondentų pasiskirstymą pagal lytį duomenis (2 pav.), galima pastebėti, jog yra netolygus. Tyrime dalyvavo daugiau moterų nei vyrų. Skirtumas beveik per pusę, moterų 70%, vyrų 30%.



2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (N=80)

Trečiame paveiksle pateikiami respondentų išsilavinimas procentais bei pastebite, jog respondentų išsilavinimas yra labai skirtingas nuo vidurinio iki aukštojo universitetinio. Vidurinį išsilavinimą turi – 8,75%, profesinį – 26,25%, aukštesnįjį – 11,25%, aukštąjį neuniversitetinį – 16,25%, aukštąjį universitetinį – 37,5%. Vadinasi daugiausiai dalyvavusių respondentų turi aukštąjį universitetinį išsilavinimą.



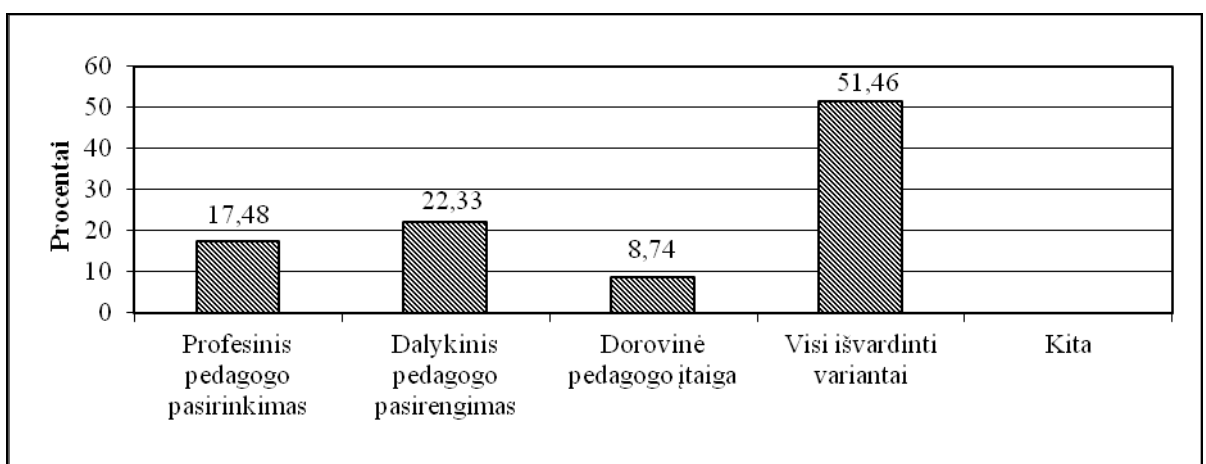
3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (N=80)

Apžvelgus bendruosius klausimus, galima teigti, kad tyrime dalyvavo įvairaus amžiaus ir išsilavinimo respondentai. Galima daryti prielaidą, jog gauti duomenys atspindi visų amžiaus grupių, abiejų lyčių, išsilavinimo visuomenės nuomonę apie pedagoginį autoritetą.

### 3.3. Tėvų nuomonės apie pedagogų autoritetą šiuolaikinėje visuomenėje tyrimo analizė

Šios grupės klausimais siekta išsiaiškinti pedagoginio autoriteto situaciją šiuolaikinėje visuomenėje.

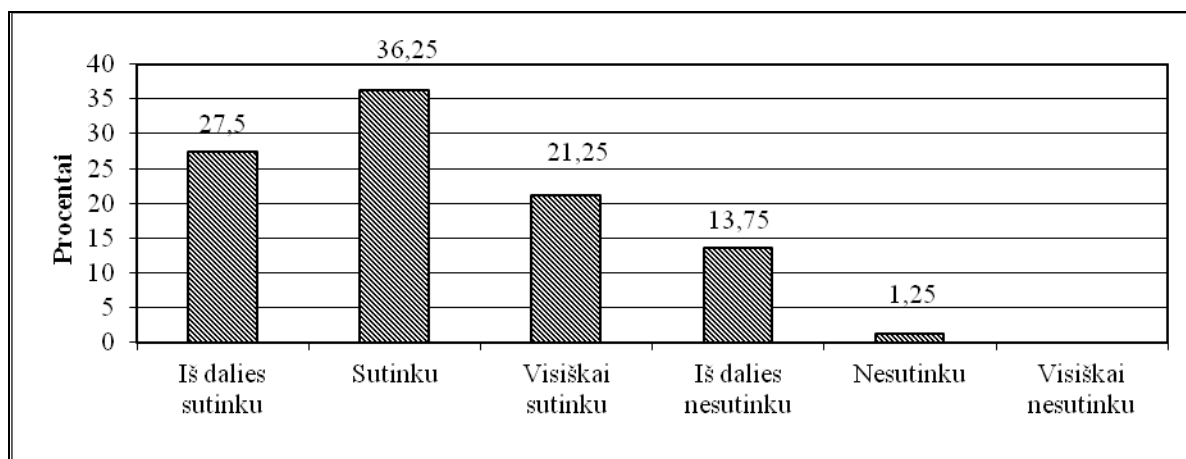
Pedagoginio autoriteto samprata duomenimis, galima teigti, kad daugiau nei pusė apklaustųjų (4 pav.) mano, jog pedagoginį autoritetą sudaro *dermė tarp: profesinio pedagogo pasirinkimo, dalykinio pedagogo pasirengimo, dorovinės pedagogo įtaigos*. 19-21% apklaustųjų teigia, jog pedagoginio autoriteto samprata tai tik profesinis pedagogo pasirinkimas arba dalykinis pedagogo pasirinkimas.



4 pav. Pedagoginio autoriteto samprata (N=80)

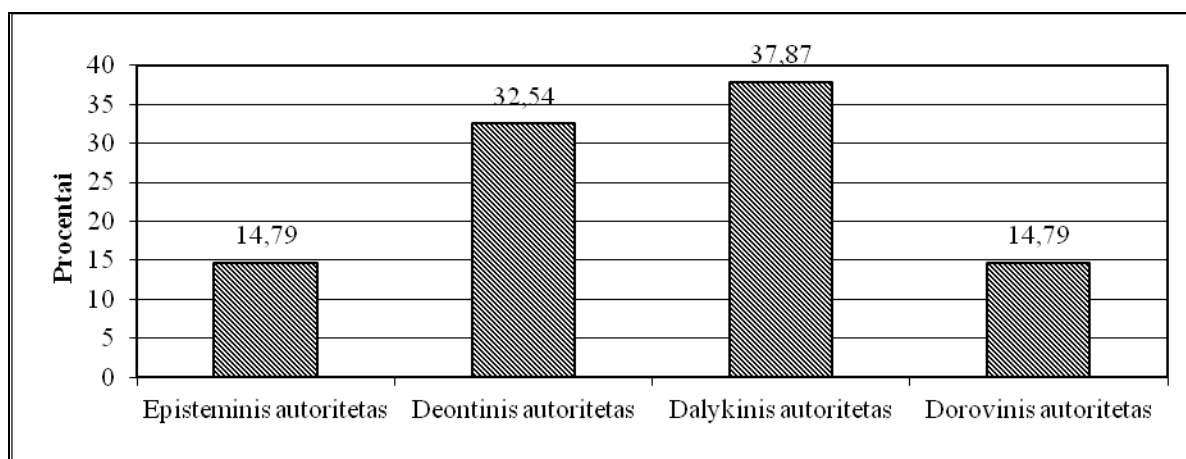
Taip pat siekta išsiaiškinti tėvų nuomonę, ar šiuo metu ikimokyklinėje įstaigoje dirba autoritetingi pedagogai.

Analizuojant pedagoginio autoriteto situacija ikimokyklinėje įstaigoje galima pastebėti, jog daugiau nei 35% respondentų sutinka, kad ikimokyklinėje įstaigoje dirba autoritetingi pedagogai, visiškai sutinka 21% (5 pav.). Vadinasi daugiau nei pusė apklaustųjų mano, jog ikimokyklinėje įstaigoje dirba autoritetingi pedagogai. Tik labai maža dalis respondentų su tuo nesutinka.



**4 pav. Pedagoginio autoriteto situacija ikimokyklinėje įstaigoje (Ar ikimokyklinėje įstaigoje dirba autoritetingi pedagogai?) (N=80)**

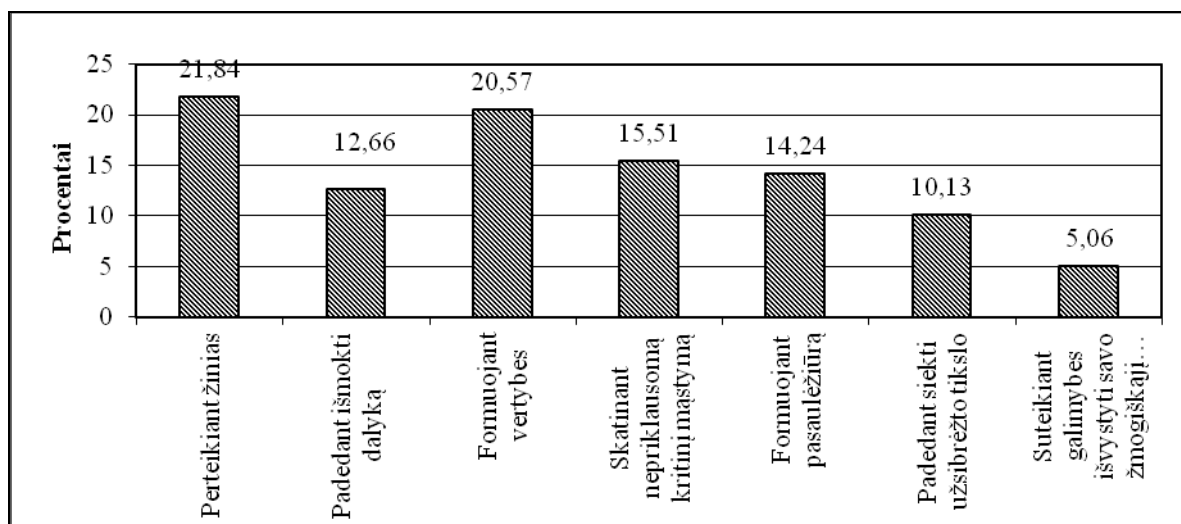
Kitu anketos klausimu siekta išsiaiškinti koks autoriteto tipas dominuoja ikimokyklinėje įstaigoje (6 pav.) Remiantis dominuojančio autoriteto tipo ikimokyklinėje įstaigoje duomenimis, galima teigti, jog vyrauja dalykinis autoritetas (gebėjimas pritaikyti turimas žinias) 37,87% bei deontinis autoritetas (autoritetas susijęs su pareigybe) 32,54% (6 pav.). Beveik per pus mažiau episteminis (mokslo srities aukšta kvalifikacija) ir dorovinis autoritetas (specialisto dorovinis patikimumas).



**6 pav. Dominuojantis autoriteto tipas ikimokyklinėje įstaigoje (N=80)**

Kitu anketoje pateiktu klausimu buvo siekiama išsiaiškinti kokias veiklas turi atlikti pedagogas ugdant jūsų vaiką. Duomenys pateikiami 7 paveiksle.

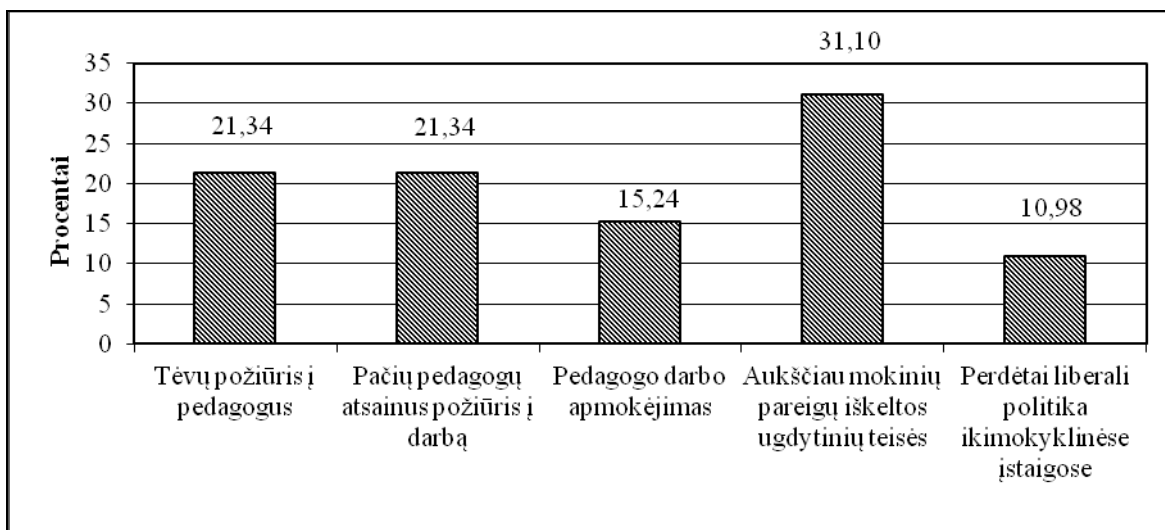
Šiame klausime respondentai turėjo pažymėti keturis jų nuomone labiausiai tinkančius atsakymų variantus. Pagal gautus rezultatų duomenis galime daryti prielaidą, jog didžiausias pedagogo vaidmuo ugdymo procese, pasak tyrime dalyvavusių respondentų yra žinių perteikimas 22%, formuojant vertybes 21% bei skatinant nepriklausomą kritinį mąstymą 16%.



**7pav. Pedagogo vaidmuo ugdymo procese (N=80)**

Atliekant mokslinės literatūros analizę buvo minima viena kaip svarbiausių pedagoginio autoriteto sąlygų pedagoginis pašaukimas. Apie pedagoginį pašaukimą buvo klausiama ir apklausoje dalyvavusių respondentų (8 pav.) Daugiau nei 65% visų apklaustųjų sutiko, jog pedagoginis pašaukimas reikšmingas pedagoginiam autoritetui. 25% respondentų mano, kad pedagoginis pašaukimas nei reikšminga nei nereikšminga pedagoginiam autoritetui. Panašiai yra ir su talentu, gali gimti talentingas ir beliks jį tobulinti arba pradėjus dirbti jį įgyti.





**8 pav. Pedagoginio pašaukimo reikšmė pedagoginiam autoritetui (N=80)**

Bene pats plačiausias 9 klausimas respondentams buvo pateiktas apie pedagoginį autoritetą lemiančius veiksnius susijusius su pedagogo profesinėmis, pedagoginėmis žiniomis, gebėjimais, asmeninėmis savybėmis. Respondentai lentelėje turėjo išskirti, kas jų nuomone yra nesvarbu, visiškai nesvarbu, nei svarbu nei nesvarbu, svarbu, labai svarbu. Pateikiame tris „Pedagoginį autoritetą lemiantys veiksniai“ lenteles (7, 8, 9 lentelės).

Daugiau nei pusė dalyvavusių respondentų apklausoje labai svarbiais pedagoginį autoritetą lemiančiais veiksniais laiko profesines žinias, dėmesingumą individualybei, vertinimo objektyvumą (7 lentelė).

**7 lentelė**

**Tėvų nuomonė apie pedagoginį autoritetą lemiančius veiksnius  
(profesinės, pedagoginės žinios, susijusios su ugdymo/si procesu) (N=80)**

Pedagoginį autoritetą lemiantys veiksniai	Nei svarbus nei nesvarbus	Svarbus	Labai svarbus
	Procentai	Procentai	Procentai
Profesinės žinios	0	28,75	<b>71,25</b>
Pedagoginiai gabumai ir talentas	6,25	37,5	56,25
Didaktiniai sugebėjimai	3,75	38,75	57,5
Dėmesingumas individualybei	1,25	21,25	<b>77,5</b>
Vertinimo objektyvumas	1,25	25	<b>73,75</b>
Mokomos srities žinios	2,5	40	57,5

Aštuntoje lentelėje pateikiame pedagoginio autoriteto lemiančius veiksnius išskirdami jų pačių asmeninius gebėjimus. Remiantis tyrimų duomenimis, galima teigti, kad tėvai norėtų, jog jų vaikui ikimokyklinėje įstaigoje būtų gerai, jaustųsi saugus, gerbiamas ne tik suaugusiųjų, bet ir bendraamžių tarpe, lavintųsi socialinius įgūdžius galų gale pasiruoštų mokyklai. Ir visa tai priklauso nuo ikimokyklinio ugdymo pedagogų. Intelektualiniai sugebėjimai reikalingi dirbant ir ikimokyklinėje įstaigoje, nes joje dirbantis auklėtojas suteikia pirminį pasaulio suvokimą vaikui,

kas yra suprantama suaugusiajam, tai nebūtinai suprantama ir vaikui, tad informaciją reikia pateikti taip, kad suprastų ir mažieji. Svarbūs komunikaciniai sugebėjimai, ikimokyklinio ugdymo pedagogas bendrauja ne tik su grupės vaikais, bet ir jų tėvais, su kitais darbuotojais norėdamas padėti ugdytiniams. Tėvų nuomone, labai svarbūs – organizaciniai bei kūrybiniai sugebėjimai.

## 8 lentelė

**Tėvų nuomonė apie pedagoginį autoritetą lemiančius veiksnius  
(pedagogo asmeniniai gebėjimai) (N=80)**

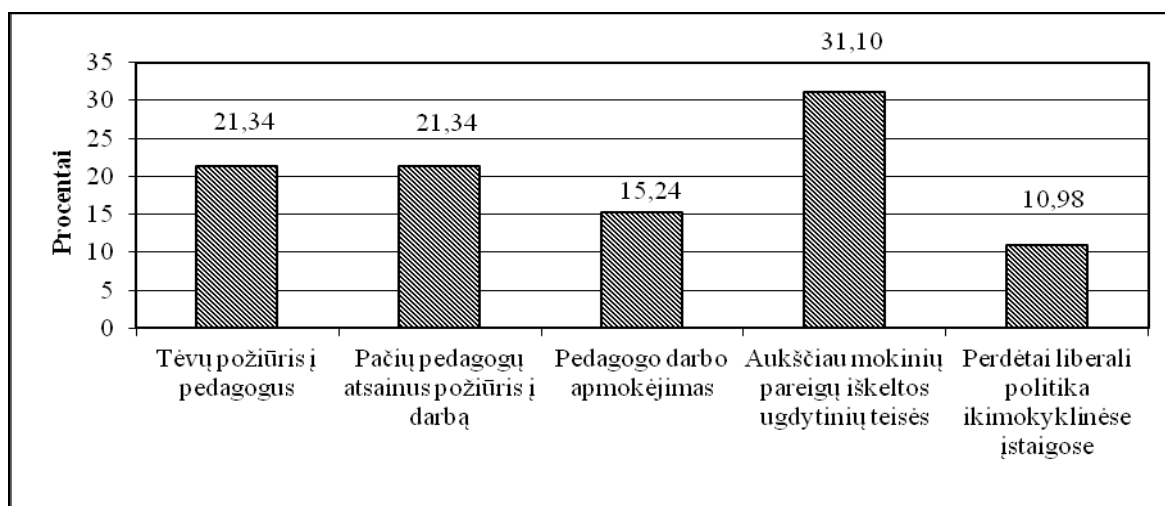
Pedagoginį autoritetą lemiantys veiksniai	Visiškai nesvarbus	Nesvarbus	Nei svarbus nei nesvarbus	Svarbus	Labai svarbus
	Procentai	Procentai	Procentai	Procentai	Procentai
Intelektualiniai sugebėjimai	0	0	2,5	63,75	33,75
Akademiniai sugebėjimai	0	0	7,5	51,25	41,25
Komunikaciniai sugebėjimai	0	0	3,75	56,25	40
Diagnostiniai sugebėjimai	2,5	1,25	8,75	45	42,5
Organizaciniai sugebėjimai	0	0	2,5	53,75	<b>43,75</b>
Socialiniai sugebėjimai	0	0	10	55	35
Kūrybiniai sugebėjimai	0	0	7,5	45	<b>47,5</b>

Devintoje lentelėje pateikiame pedagoginio autoriteto lemiančius veiksnius išskirdami asmenines savybes. Asmeninės savybės - *humaniškumas, tolerancija labai svarbūs veiksniai*, lemiantys pedagoginį autoritetą, anot apklausoje dalyvavusių žmonių. *Daugiau nei penktadalis apklaustųjų mano, jog dvasingumas yra nesvarbus veiksnys pedagoginiam autoritetui*. Pedagogas savo ugdytiniams turi būti geras pavyzdys, nes vaikai dažnai atkartoja jiems artimų žmonių ar dažnai matomų asmenų elgesį, kalbą, veiksmus.

Tėvų nuomonė apie pedagoginį autoritetą lemiančius veiksnius  
(pedagogų asmeninės savybės) (N=80)

Pedagoginį autoritetą lemiantys veiksniai	Visiškai nesvarbus	Nesvarbus	Nei svarbus nei nesvarbus	Svarbus	Labai svarbus
	Procentai	Procentai	Procentai	Procentai	Procentai
Savikritiškumas	0	13,75	47,5	23,75	15
Dorovingumas	0	2,5	11	48,75	35
Humaniškumas	0	0	3,75	60	<b>36,25</b>
Dvasingumas	2,5	<b>21,25</b>	30	32,5	13,75
Emocinis jautrumas	0	1,25	17,5	60	21,25
Padorumas	0	1,25	1,25	63,75	33,75
Mandagumas	0	0	2,5	68,75	28,75
Tolerancija	0	0	1,25	56,25	<b>42,5</b>

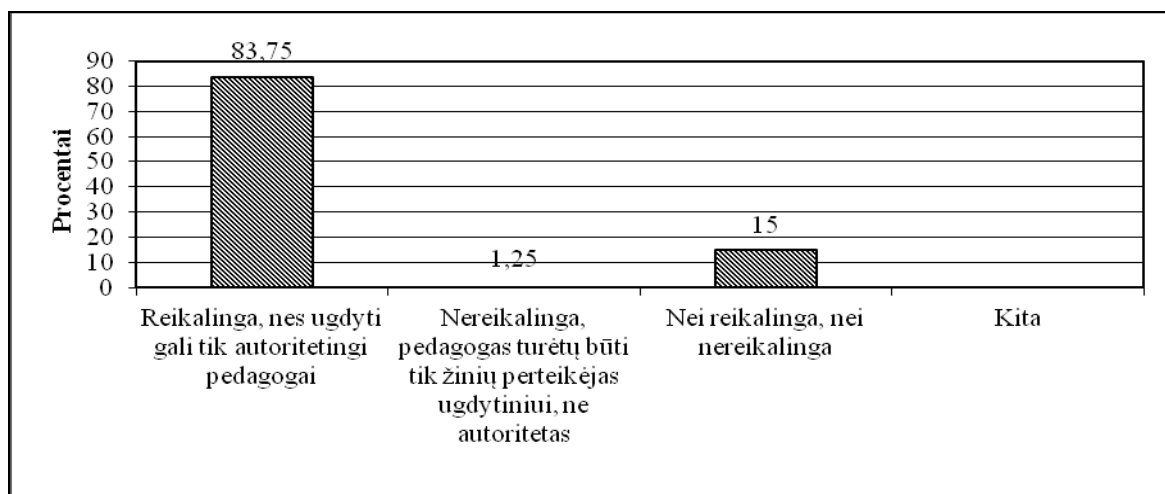
Taipogi tėvų buvo klausiama dėl kokių priežasčių yra sumenkęs pedagoginis autoritetas? Šiam klausimui galėjo pažymėti du atsakymo variantus (10 pav.). Tėvų nuomone, pedagoginį autoritetą labiausiai menkina *aukščiau ugdytinių pareigų iškeltos ugdytinių teisės*. Tėvų požiūris į pedagogus ir pačių pedagogų atsainus požiūris į darbą yra tarpusavyje susiję. Jei vaikui kas nors sunkiai sekasi tėvai kaltina pedagogą, kada pedagogai jaučiasi tėvų, vaikų neįvertinti ir jų pačių požiūris tampa atsainesnis.



10 pav. Tėvų nuomonė apie pedagoginio autoriteto sumenkinimo priežastis (N=80)

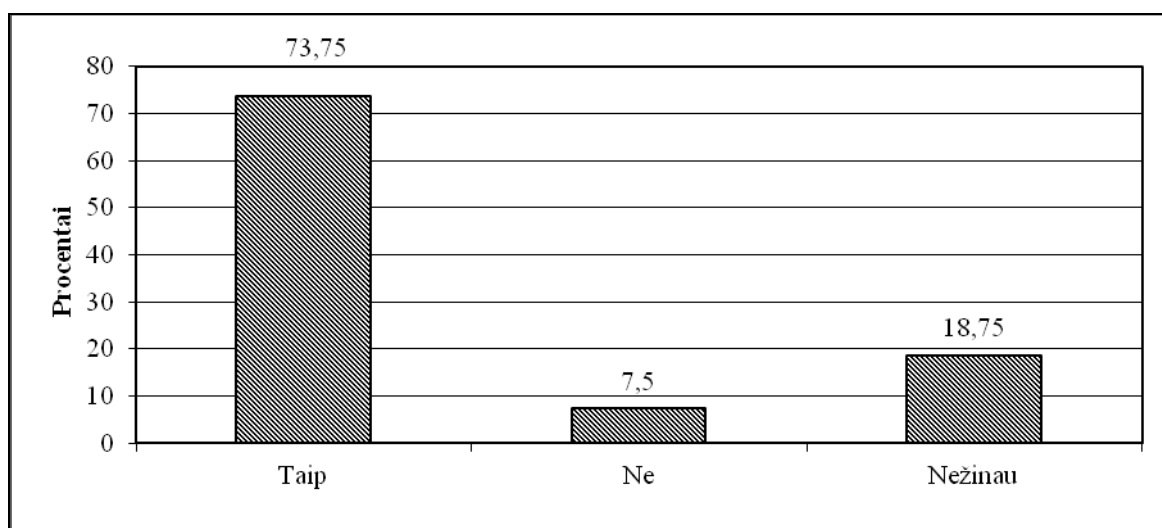
Remiantis tėvų nuomone apie pedagoginio autoriteto svarbą šiuolaikinėje ikimokyklinėje įstaigoje duomenis (11 pav.), galima matyti, kad daugiau nei 80% apklaustųjų mano, jog

pedagoginis autoritetas šiuolaikinėje ikimokyklinėje įstaigoje reikalingas. Kadangi jų vaikus gali ugdyti tik autoritetingi pedagogai.



**11 pav. Tėvų nuomonė apie pedagoginio autoriteto svarbą šiuolaikinėje ikimokyklinėje įstaigoje (N=80)**

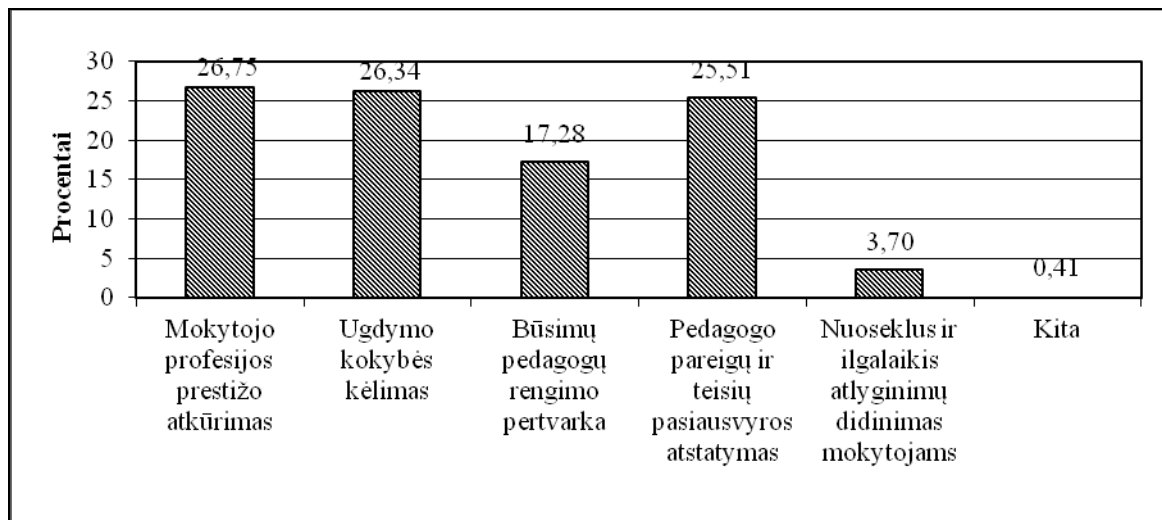
Dvyliktame paveiksle pateikiame duomenis apie pedagoginio autoriteto sutvirtinimo svarbą. Remiantis tėvų nuomone apie pedagoginio autoriteto svarbą šiuolaikinėje ikimokyklinėje įstaigoje duomenimis (12 pav.), galima teigti, jog daugiau nei 70% respondentų mano, kad pedagoginį autoritetą reikia tvirtinti. Vadinasi, pedagoginis autoritetas vis dar yra svarbus šiuolaikinėje visuomenėje. Kintantys pedagogų ir ugdytinių nei pedagogų ir tėvų santykiai nepanaikina pedagoginio autoriteto svarbos.



**12 pav. Tėvų nuomonė apie pedagoginio autoriteto svarbą (N=80)**

Paskutiniu klausimu siekiama išsiaiškinti kokiomis priemonėmis sutvirtinsime pedagoginį autoritetą. Kaip matyti tryliktame paveiksle labiausiai pedagoginį autoritetą sutvirtintų šie trys faktoriai: mokytojo profesijos prestižo atkūrimas (26,7%), ugdymo kokybės kėlimas (26,3%) bei

pedagogo pareigų ir teisių pusiausvyros atstatymas (25%). Visa tai leidžia manyti, jog reikia tvirtinti pedagogo dalykinį, profesinį pasirengimą.



**13 pav. Tėvų nuomonė apie pedagoginio autoriteto sutvirtinančias priemones (N=80)**

*Išanalizavus tėvų nuomonę apie pedagoginio autoriteto svarbą šiuolaikinėje visuomenėje galime teigti, jog pedagogo autoritetas yra svarbus šiuolaikinėje visuomenėje. Tėvai teigia, kad ikimokyklinėje įstaigoje dirba autoritetingi pedagogai.*

*Jų nuomone pedagoginį autoritetą labiausiai menkina aukščiau ugdytinių pareigų iškeltos ugdytinių teisės.*

*Labiausiai pedagoginį autoritetą sutvirtintų šie trys faktoriai: mokytojo profesijos prestižo atkūrimas, ugdymo kokybės kėlimas ir pedagogo pareigų bei teisių pusiausvyros atstatymas.*

*Autoritetą lemiančių veiksnių svarba pagal profesines, pedagogines žinias, susijusias su ugdymo/si procesu:*

- dėmesingumas individualybei,
- vertinimo objektyvumas,
- profesinės žinios.

*Autoritetą lemiančių veiksnių svarba pagal pedagogo asmeninius gebėjimus:*

- kūrybiniai sugebėjimai;
- organizaciniai sugebėjimai.

*Autoritetą lemiančių veiksnių svarba pagal pedagogų asmenines savybes:*

- tolerancija,
- humaniškumas.

## IŠVADOS

1. *Išanalizavus teorinę literatūrą, galima teigti, kad motyvacija dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogu reiškiasi per:*

- *visuomenėje susiformavusį pedagogo autoritetą.* Aiškinant profesijos autoriteto struktūrą nesilaikoma vieningo pagrindo, nors Lietuvos mokslinėje literatūroje keliama visaverčio autoriteto idėja bei išryškinami esminiai tokio autoriteto komponentai: episteminis, intelektinis (pažintinis), deontinis (statuso arba pareigybinis), dalykinis (gebėjimas pritaikyti turimas žinias praktikoje), dorovinis autoritetas (specialisto dorovinis patikimumas)

- *pedagoginio pašaukimo raišką.* Yra skirtingų požiūrių į šį reiškinį nesiginčijama dėl jo svarbos, patrauklumo bei reikalingumo pedagoginiame darbe, kadangi anot L. Jovaišos, „visiems gera, kai dirbama iš pašaukimo, laiminga šalis, kurios geriausi žmonės – pedagogai“ (Kavaliauskienė, 2001). Tai labai svarbu pedagoginėje veikloje.

- *galimybes karjerai, sąlygos tobulinti savo karjerą, tęstinumą.* Pedagogo karjera – tai nuolatinis asmenybės tobulėjimo bei saviraiškos būdas, turintis optimistinę kokybinės kaitos perspektyvą, kryptį, paskirtį. (Kučinskienė, 2003). Tai žmogaus profesinio tobulėjimo, jo autoriteto, prestižo augimo, kvalifikacijos, atlyginimo pakopomis procesas. (Danilevičius, 2008)

- *gyvenimo struktūrą (asmeninę raidą) ir kokybę.* Tik nuolat dirbantis besimokantis žmogus, siekiantis įgyvendinti užsibrėžtų tikslų gali pajusti asmeninės raidos augimą, gyvenimo kokybę, pilnatvę.

- Ikimokyklinio ugdymo kokybę galima vertinti keliais požiūriais: tėvų požiūriu, ikimokyklinio ugdymo paslaugų teikėjo požiūriu, paties vaiko požiūriu bei vaiko raidos požiūriu (Layzer, Goodson, 2006), kurie būdami šiek tiek skirtingi neneigia vienas kito ir daro įtaką ikimokyklinio ugdymo kokybės sampratai. Švietimo kokybė orientuota į kaitą, kadangi intensyviai vystantis mokslui, technologijoms, spartėjant globalizacijai, vyksta klasikinės mokymo paradigmos virsmas į šiuolaikinę, t.y. mokymosi paradigmą, kurioje akcentuojama, jog mokymasis turi būti dinamiškas ir efektyvus. Todėl pedagogas turi organizuoti taip ugdymo procesą, jog jis skatintų ugdytinių nuolatinį poreikį tobulėti, ugdytų jų mokymąsi visą gyvenimą įgūdžius. Kiekvienos institucijos edukacinės kultūros dalimi tampa nuolatinis ugdymasis, nes padeda jai aktyviai prisitaikyti prie pokyčių.

- Nauja epocha kelia aukštus reikalavimus šiuolaikinio žmogaus, privalančio orientotis plačiame mokslo sričių kontekste bei išmolti naujų veiklos būdų, rūšių ugdymui. Žmogaus ugdymo kokybė privalo atitikti tuos mokslo, technologijų, technikos, kultūros reikalavimus, kurie yra tapę realybe. Į pirmą vietą iškyla tokia žmogiškosios veiklos sfera kaip

žmogaus ugdymas švietimo sistemoje, kuri tradiciškai iki šiol buvo suprantama kaip pagalbinė. Ugdymo sistema formuoja žmogų, kuris galės atsakyti į naujus socialinės realybės iššūkius ir galbūt sukurs naują vertybių sistemą. Taigi iššūkiai pedagogui susiję su nuolatiniu švietimo tobulinimu, kuris svarbus ne tik siekiant ekonominės sėkmės bet ir veiksmingo asmens kultūrinio bei socialinio dalyvavimo, norint užtikrinti, kad piliečiai galėtų gyventi visavertį gyvenimą.

## **2. Išanalizavus pedagogų interviu (raštu) galima teigti, jog:**

- pedagogų motyvacijos priežastys lėmusios šios profesijos pasirinkimą yra susijusi su **vaikystės svajonėmis, geromis patirtimis vaikystėje** (turėjo mylimus pedagogus, kurie paliko gilų įspūdį kaip specialistai; teko prižiūrėti jaunesnius brolius, seseris; darbavosi pagalbininkais ikimokyklinio ugdymo įstaigoje); **tėvų, senelių įtaka** (tėvai ir/ar seneliai pedagogai); **studijos universitete**.

- Ikimokyklinio ugdymo pedagogus motyvuoja dirbti **vidiniai motyvai**: monotonijos nebuvimas, tiesioginis darbas su įvairaus amžiaus žmonėmis, pedagogui būdingas nuolatinis tobulėjimas, nuostata kaip mokymasis visą gyvenimą, atsidavimas darbui, meilė vaikams, įvairūs vaidmenys (renginių organizatorius, konsultantas, psichologas...); ir **išoriniai motyvai**: patogus darbo grafikas, ilgos atostogos.

- Motyvacijos priežastys skatinančios pedagogus tobulėti kaip motyvacijos veiksnys: savanoriškas ir privalomas profesinis kvalifikacijos kėlimas, žingeidūs vaikai, naujos technologijos, meilė(atsidavimas) darbui, nuostata mokytis visą gyvenimą, didėjantys vadovų reikalavimai.

## **3. Išanalizavus tėvų nuomonės apie pedagogų autoritetą šiuolaikinėje visuomenėje tyrimo duomenis galima teigti, kad:**

Pedagogo autoritetas yra svarbus šiuolaikinėje visuomenėje. Tėvai teigia, kad ikimokyklinėje įstaigoje dirba autoritetingi pedagogai.

Jų nuomone pedagoginį autoritetą labiausiai menkina aukščiau ugdytinių pareigų iškeltos ugdytinių teisės.

Labiausiai pedagoginį autoritetą sutvirtintų šie trys faktoriai: mokytojo profesijos prestižo atkūrimas, ugdymo kokybės kėlimas ir pedagogo pareigų bei teisių pusiausvyros atstatymas.

Autoritetą lemiančių veiksnių svarba pagal profesines, pedagogines žinias, susijusias su ugdymo/si procesu:

- dėmesingumas individualybei,
- vertinimo objektyvumas,
- profesinės žinios.

Autoritetą lemiančių veiksnių svarba pagal pedagogo asmeninius gebėjimus:

- kūrybiniai sugebėjimai;
- organizaciniai sugebėjimai.

Autoritetą lemiančių veiksnių svarba pagal pedagogų asmenines savybes:

- tolerancija,
- humaniškumas.

*Hipotezė pasitvirtino*, nes motyvacija dirbti pedagogu lemia ne tik jos autoritetas visuomenėje, bet ir galimybės karjerai, sąlygos tobulinti savo karjerą, tęstinumas, gyvenimo struktūra ir kokybė.



## **REKOMENDACIJOS**

### **Institucijoms, teikiančioms pedagoginį išsilavinimą:**

1. Skatinti esamų ir būsimų ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo pedagogų pedagoginės savimonės plėtrą, įvairiais metodais stiprinti pedagoginį pašaukimą ir svarbiausia pedagoginiam pašaukimui adekvačias charakterio savybes.
2. Kurti bei planuoti visybinių (profesinį ir asmenybės) būsimų pedagogų pasirengimą pedagoginei veiklai.
3. Organizuoti kvalifikacijos tobulinimo, kėlimo įvairovę: pedagoginio išprusimo, veiklos planavimo, ugdymo proceso, pedagoginio bendravimo ir bendradarbiavimo, asmeninės bei edukacinės kompetencijos tobulinimą - per seminarus, disputus, konferencijas.

### **Ikimokyklinio ugdymo pedagogams**

1. Dėl didėjančios motyvacijos bei įvairių skatinimo formų, numatyti savo tolesnį tobulėjimą, pasiekimus, trūkumus ir galimybes.
2. Tvirtinti pedagoginį autoritetą per mokytojo profesijos prestižo atkūrimą, ugdymo kokybės kėlimą bei pedagogo pareigų ir teisių atstatymą

## LITERATŪRA

1. Adomėnienė R., Daukilas S., Krikščiūnas B. ir kt. (2001). *Profesinio ugdymo pagrindai. Vadovėlis aukštųjų mokyklų pedagoginio kryptingumo studentams, magistrantams, profesijos pedagogams*. Vilnius: Petro ofsetas.
2. Allan J. (1996). *How to be better at motivating people*. London.
3. Aramavičiūtė V., Martišauskienė E. (2006). Vertybių ugdymas – pedagoginių kompetencijų pamatas. *Pedagogika*, T. 84, p. 33-37.
4. Arends R. I. (1998). *Mokomės mokyti*. Vilnius.
5. Atkinson R.L., Smith E. ir kt. (2000). *Higard Introduction To Psychology. History, Theory, Research, and Applivation*. Harcourt College Publishers.
6. Bagdžiūnienė D., Kazlauskienė A., Liniauskaitė A. ir kt. (2014). Stojančiųjų į pedagogines specialybes motyvacijos tapti pedagogu vertinimas. *Pedagogika*, T. 113(1), p. 28-44.
7. Barkauskaitė M. (2004). Švietimo vadyba reformos erdvėje. *Jaunųjų mokslininkų darbai..*
8. *Bendrojo lavinimo mokyklos vidaus audito metodika*. (2002). I dalis.
9. Bitinas B., Žydzūnaitė V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija: vadovėlis vadybos ir administravimo studentams*. Klaipėda: S. Jokužio leidykla-spaustuvė
10. Bochenski J. M., (2004). *Kas yra autoritetas?* Vilnius: Mintis.
11. Braslauskienė R., Jonutytė I. (2005). Vaikų agresijos raiška ugdymo institucijose. Klaipėda: KU.
12. Bučiūnienė I. (1996). *Personalo motyvavimas*. Kaunas: Technologija.
13. Butkienė G., Kepalaitė A. (1996). *Mokymasis ir asmenybės brendimas*. Vilnius: Margi raštai.
14. Creek J. (1997). *Occupational therapy ant mental health. Second edition*. New York.
15. Cristenson S. H., Delahouse B. (2003). *Profession Culture and Communication. An Interdisciplinary Challenge to Business and Engineering*. Institute of Businessn Administration and Technology Press. Denmark.
16. Česnulevičienė B., Lakis J. (2002). *Valstybės tarnautojų mokymas: nuo strategijos prie praktikos. Viešoji politika ir administravimas (2)*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras.
17. Čiužas R. (2013). *Mokytojo kompetencijų nuolatinė kaita*. Vilnius, Edukologija
18. Čiužas R., Navickaitė J., Ušeckienė L. (2009). Mokytojų profesinės kompetencijos plėtotė ir jos kaitos poreikis. *Mokytojų ugdymas* Nr. 13. p. 110-119.
19. Danilevičius E. (2008). Karjeros plėtros modeliavimas. *Tiltai*, 3, 145-159

20. Deci E.L., Ryan R.M. (2000). The “What” and „Why“ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11, 227-268 [žiūrėta 2014-03-01] prieiga per internetą: <http://www.selfdeterminationtheory.org/theory>.
21. Komisijos komunikatas (2010). Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:LT:PDF>
22. European Commission. Common European principles for teacher competences and qualifications [žiūrėta 2014 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.see-educoop.net/education\\_in/pdf/01-en\\_principles\\_en.pdf](http://www.see-educoop.net/education_in/pdf/01-en_principles_en.pdf)>.
23. Europos Komisijos komunikatas „Ankstyvasis ugdymas ir priežiūra. Kaip padėti mūsų vaikams kuo geriau pasirengti ateičiai?“ (2011). Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt>
24. Felser G. (2006). *Motyvacijos būdai: asmens sėkmę lemiantys faktoriai, praktinis psichologijos panaudojimas*. Vilnius: Alma litera.
25. Gaučaitė R., Kazlauskienė A., Masiliauskienė E., Pocevičienė R., Rūdytė K. (2012). *Motyvacimas ir galimybių suteikimas mokymuisi*. Iš serijos MOKYMASIS GYVENIMUI. IV dalis. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
26. Gaučienė J. (2009). Ikimokyklinio ugdymo pedagogų pedagoginio pašaukimo kitimas. *Pedagogika*, p.68-75.
27. Gedvilienė G., Laužackas R. ir kt. (2008). *Ko reikia šiuolaikiniam mokytojui? Aktualus mokytojų kvalifikacijos tobulinimo turinys: mokomoji knyga mokytojams*. Vilnius: Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija.
28. Gražulis V. (2005). *Motyvacijos pasaulis- jo supratimo keliai ir klystkeliai*. Vilnius.
29. Grincevčienė V. (2004). Mokytojo kompetencijos: į pedagogo asmenybę orientuoti moksleivių lūkesčiai. *Pedagogika* Nr. 71. p. 51-55.
30. Gumuliauskienė A., Smilgienė J. (2010). Ugdymo kokybė kaip švietimo politikos prioriteto raiška bendrojo lavinimo mokyklų strateginiuose planuose. *Mokytojų ugdymas* Nr. 15(2). p.146-160.
31. Hargreaves A. (2008). *Mokymasis žinių visuomenėje: švietimas nesaugumo amžiuje*. Vilnius.
32. Hoffner J. (1996). *Krikščioniškasis socialinis mokymas*. Vertimas iš vokiečių kalbos. Vilnius: Aidai.
33. Ikimokyklinio ir ... (2007). Prieiga per internetą: <http://www.sac.smm.lt/index.php?id=28>
34. Jackūnas Ž. (2006). *Lietuvos švietimo kaitos linkmės (1998-2005)*. Vilnius: Kultūros, filosofijos ir meno institutas.
35. Jovaiša L. (1993). *Autoritetas. Pedagogikos terminai*. Kaunas: Šviesa.

36. Jovaiša L. (2001). *Ugdymo mokslas ir praktika*. Analitinių straipsnių monografija. Vilnius.
37. Juodeikaitė A., Pocevičienė R. (2003). Mokytojo kompetencijos pokyčiai nuolatinės ugdymo kaitos procesuose. *Jaunųjų mokslininkų darbai*. Nr.1 p. 62-65.
38. Kardelis K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai: (edukologija ir kiti socialiniai mokslai) vadovėlis*. Kaunas: Judex.
39. Karkockienė D. (2012) Gabių vaikų skirtybės. Prieiga per internetą: <http://www.ikimokyklinis.lt/index.php/straipsniai/specialistams/-gabi-vaiku-skirtybes/12119>
40. Karnickaitė K. (2006). Meilė darbui gali tapti rimta priklausomybė. Prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/gyvenimas/karjera/meile-darbui-gali-tapti-rimta-priklausomybe.d?id=103311481>
41. Kavaliauskienė D. (2012). Matau, girdžiu, liečiu, užuodžiu, ragauju. I dalis. Prieiga per internetą: <http://www.ikimokyklinis.lt/index.php/straipsniai/specialistams/matau-girdziu-lieciu-uodziu-ragauju-1-dalis/11799>
42. Kavaliauskienė V. (2001). *Pedagoginis pašaukimas ir jo ugdymas*. Klaipėda.
43. Kavaliauskienė V. (2007). *Pažintis su profesija*. Klaipėda.
44. Kokybės užtikrinimo vadovas. (2006). [interaktyvus]. Parengė D. Verbyla. Prieiga per internetą: [http://www.ksu.lt/wp-content/uploads/2012/12/KSU\\_kokybes\\_vadovas.pdf](http://www.ksu.lt/wp-content/uploads/2012/12/KSU_kokybes_vadovas.pdf)
45. Kouzes J. M., Posner B. Z. (2003). *Iššūkis vadybai*. Kaunas: Smaltijos leidykla.
46. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda.
47. Kursinių ir baigiamųjų (bakaluro, laipsnio nesuteikiančių studijų magistro) darbų rengimo ir gynimo metodinės rekomendacijos. (2010). Šiauliai.
48. Layzer J. I., Goodson B. D. The „quality“ of early care and education settings. Definitional and measurement issues. *Evaluation review*, Vol. 30, No. 5, October 2006
49. Lapinskas J. (1939). Auklėtojas. *Tautos mokykla*. Nr.2
50. Legkauskas V. (2001). *Psichologijos įvadas*. Kaunas.
51. Lekavičienė R., Vasiliauskienė Z. ir kt. (2008) *Psichologija šiandien*. Kaunas: Technologija.
52. Lemme B. H. (2003). *Suaugusiojo raida*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
53. Lietuva sumani... (2010). Prieiga per internetą: <http://www.lietuva2030.lt/>
54. Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas. (Žin., 2003, Nr. 63-2853)
55. LR švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos. Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/teisine\\_baze/doc/nutarimai](http://www.smm.lt/teisine_baze/doc/nutarimai)
56. Maceina A. (1936). *Lavinimas ir auklėjimas*. Lietuvos mokykla, 1, p. 14-28.
57. Martišauskienė A. (2004). *Paauglių dvasingumas kaip pedagoginis reiškinys*. Vilnius: VPU leidykla.

58. Maslow A. (1943). *A theory of human Motivation*. Psychological Review 50.
59. Myers D. G.(2008). *Psichologija: aukštųjų mokyklų studentams*. Kaunas.
60. Myhre R. (1991). *Autoriteit und Freiheit in der Erzenhug*. Stuthart: W. Kohlhammer.
61. Mokymasis visą gyvenimą. Prieiga per internetą:  
<http://www.unesco.lt/svietimas/mokymasis-visa-gyvenima>
62. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas. (2001). Prieiga per internetą:  
[http://Issa.smm.lt/docs/Memorandumas\\_2001.doc](http://Issa.smm.lt/docs/Memorandumas_2001.doc)
63. Murray – Bruce D. J. (1990). *Prometing employee health*. Basingstok, UK: Mackmillan.
64. Neifachas, S. (2004). Šiuolaikinės mokyklos ugdymo kokybės valdymo problema: teorinė-prakseologinė eksplikacija. *Jaunųjų mokslininkų darbai*. Nr. 3. p. 91-95.
65. Norvilienė A., Zuzevičiūtė V. (2011). Mokytojų požiūris į tarpkultūrinės kompetencijos raišką. *Tiltai: mokslo darbai*. p. 111-121.
66. Paliukaitė N. (2007). Būsimųjų mokytojų mokymosi motyvų, savivertės bei savijautos mokantis sąsajos. *Pedagogika*, p. 53-60.
67. Petrikienė Z. (2007). Kompetencijų ugdymo šaltiniai. *Žvirblių takas*. Nr. 5. p.6-12.
68. Poškus K. (1986). *Mokytojo kūrybinė asmenybė*. Kaunas: Šviesa.
69. Pranaitytė R., Malinauskienė D. (2011). Pedagogų nuomonė apie kokybišką vaikų ugdymą sąlygojančius veiksnius ikimokyklinėse įstaigose. *Jaunųjų mokslininkų darbai*. Nr. 3. p. 55-61.
70. Pūkelis K. (2004). *Mokytojų rengimo idealinio modelio parametrai. Monografija*. Kaunas:VDU.
71. Raičinskis K. K. (1938). Psichotechniškas ugdomasis veikimas. *Lietuvos mokykla*, Nr.6
72. Rajeckas V. (2004). *Švietimas. Raida. Dabartis*. Vilnius.
73. Ryan R. M., Connell J. P. (1989). *Perceived locus of causality and internalization*. Journal of personality and Social Psychology.
74. Ryan R. M., Deci E. L. (1997). Nature and autonomy: Organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and psychopathology*.
75. Rodzevičiūtė E. (2008). Pedagoogo profesijos pasirinkimo motyvacija ir jos kaita pedagoginių studijų metu. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. *Pedagogika*, p. 42-46.
76. Rupšienė L. (1998). Pedagoginio profilio specialybių studentų mokymosi aukštojoje mokykloje motyvacija. *Pedagogika*, p.
77. Ruškus, J., Žvirdauskas, D. (2010). Ugdymo paradigų kaita: ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo paskirčių hierarchija Lietuvoje. *ACTA PEDAGOGICA*. Nr. 24., p. 54-68.

78. Sallis E. (2002). *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page.
79. Saulėnienė S., Žydžiūnaitė V., Katiliūtė E. (2006). *Pedagogo rengimo standarto gairių projekto tyrimo ataskaita*. Kaunas: Mokytojų kompetencijos centras.
80. Smilgienė, J. (2012). Ikimokyklinių įstaigų pedagogų kompetencijų tobulinimo poreikis bei galimybės dalyvaujant profesinėje veikloje. *Mokytojų ugdymas*. Nr.18, p. 12-29.
81. Smilgienė J., Masiliauskienė E. (2011). Ikimokyklinio ugdymo pedagogų profesinis įvaizdis. *Jaunųjų mokslininkų darbai*. Nr. 3. p. 62-69.
82. Stoner James A., Reeman F., Edvard R. ir kt. (2000). *Vadyba*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
83. Šavareikienė D. (2008). *Motyvacija vadybos procese*. Mokomoji knyga., Šiaulių universitetas: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
84. Šavareikienė D., Dubinas V. (2003). *Integruota vadybinio proceso motyvacija*. VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
85. Šerkšnas A. (1939). *Mokyklinė bendruomenė*. Kaunas: Šviesa.
86. Šorienė N. (2013). *Švietimo kokybė. Švietimo analizė*. Vilnius.
87. Tamašauskas V. (2012). *Pamokos virsmas: nuo pamokos vadybos iki aktyvaus mokinio. Mokytojo praktiko patarimai*. Šiauliai.
88. 2009 m. lapkričio 26 d. Tarybos išvados dėl mokytojų ir mokyklų vadovų profesinio tobulinimosi. (2009/C 302/04).
89. Tarybos ir Taryboje posėdžiavusių valstybių narių vyriausybės atstovų išvadų dėl mokytojų švietimo kokybės gerinimo. Europos Sąjungos Taryba. 2007, SOC 405.
90. Tidikis, R. (2003). Magistrų baigiamųjų darbų rengimas ir gynimas: metodiniai nurodymai. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
91. Tijūnėlienė, O. (2000). *Mokytojo autoriteto samprata Lietuvoje (1918-1940)*. Klaipėda: KU.
92. Tijūnėlienė, O. (2006). Mokytojo autoriteto kaip pozityvaus ugdomojo veiksnio problema: teorija ir empirika. *Mokytojų ugdymas*, Nr. 6, p. 45-59.
93. Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Vol.29. San Diego, CA Academic Press.
94. Valstybinė švietimo strategija 2013-2022m. tikslai, problemos, tobulinimo kryptys. (2012). //Švietimo problemos analizė Nr.17., Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija.
95. Valstybinė švietimo strategija ... (2012). Prieiga per internetą: [http://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/201210\\_Nr\\_17\\_Valstybine\\_svietimo%20strategija.pdf](http://www.smm.lt/uploads/documents/kiti/201210_Nr_17_Valstybine_svietimo%20strategija.pdf)

96. Vanagas P. (2008). *Visuotinės kokybės vadyba: vadovėlis. Kaunas: technologija.*
97. Vidūnas. (1922). Tautos mokykla//Darbųmetis. Nr.5
98. Zaukienė A. (2005). Pradinių klasių mokytojo profesinės kompetencijos įsivertinimas.  
<http://www.biblioteka.vpu.lt/Pedagogika/PDF/2005/78/zaukienė.pdf>
99. Дафт , Р. Л. (2000). Менеджмент. Санкт-Петербург: Питер.
100. Журавлев, П. В., Картшов. С.А., Маусов, Н. К., Одегов, Ю. Г. (2000).  
Технология управления персоналом. Москва.
101. Мескон М. Альберт М., Хедоури, Ф. (1995). *Основы менеджмента.* Москва:  
Дело.
102. Щербатых Ю.В. (2010). Психология предпринимательства и бизнеса.  
<http://www.no-stress.ru/buisness/motivation.html>.

# **PRIEDAI**



Jau nuo seno žmonijos išmintis byloja, jog žodžiai moko, o pavyzdžiai patraukia. Parašykite mintis apie motyvaciją dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogu. Pažadinkite jaunas žmones šiai specialybei, juk vaikams suteikti pirminį pasaulio suvokimą taip svarbu ir įdomu. Pagalvokite kokios priežastys lėmė Jūsų pasirinkimą tapti ikimokyklinio ugdymo pedagogu, kas skatina Jus tobulėti, siekti kokybės darbe, paminėkite visas teigiamas puses Jūsų pasirinktos specialybės, kokias pedagogo funkcijas Jus vykdote, kokius gebėjimus turėtų turėti kiekvienas ikimokyklinio ugdymo pedagogas bei kokiomis savybėmis pasižymėti jo asmenybė ir autoritetas. Pažymėkite „X“ bendroje informacijoje apie Jus. Visų mintys bus naudojamos magistro darbui „Motyvacija dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogu užtikrinant švietimo kokybę“ tyrimui atlikti. Tyrimą atlieka Dovilė Užkuraitė Šiaulių universiteto švietimo kokybės vadybos II kurso magistrantūros studentė. Dėkoju už sugaištą laiką, dalyvaujant interviu-raštu „Motyvacija dirbti ikimokyklinio ugdymo pedagogu“.

**Bendra informacija apie Jus:**

**Lytis:** mot. ..., vyr. ....

**Amžius:** iki 25m. ...., 25-30m. ...., 30-35m. ...., 35-40m. ...., 40-45m. ...., 45-50m. ...., 50- 55m...., 55-60m. ...., 60m. ir daugiau....

**Turima kvalifikacija:** auklėtojas..., vyr. auklėtojas..., auklėtojas metodininkas..., auklėtojas ekspertas...

**Jūsų darbo stažas:** 0-5m. ...., 6-10m. ...., 11-15m. ...., 16-20m. ...., 21m. ir daugiau....

Parašykite savo argumentus, kas jus motyvuoja dirbti pedagogu (prisiminkite, kodėl pasirinkote šią specialybę, kas jus motyvavo šiam žingsniui. Kodėl iki šiol dirbate šį darbą? Ką patartumėte jaunam žmogui besirenkančiam pedagogo kelią?

Jeif tekstas netelpa, galite rašyti kitoje lapo pusėje

**„Pedagoginio autoriteto svarbos šiuolaikinėje visuomenėje“ tyrimas**

**Gerb. respondente,**

Šiaulių universiteto, Švietimo kokybės vadybos magistratūros II kurso studentė Dovilė Užkuraitė domisi pedagoginio autoriteto svarba šiuolaikinėje visuomenėje ir atlieka tyrimą, kurio duomenys bus panaudoti baigiamajame darbe. Jūsų atsakymai yra labai svarbūs, kadangi jie padės pasiekti tyrimo tikslą. Anketoje nėra teisingų ar neteisingų klausimų ar atsakymų. Pastarieji atspindi tik nuomonių įvairovę. Anketa anoniminė. Atsakinėdami vadovaukitės ties kiekvienu klausimu pateiktomis nuorodomis.

**I. Bendrieji klausimai**

**1. Jūsų amžius:**

- Iki 25m.
- 26-36m.
- 37-43m.
- 44-55m.
- Daugiau nei 55m.

**2. Jūsų lytis:**

- Moteris
- Vyras

**3. Koks yra Jūsų išsilavinimas?**

- Vidurinis
- Profesinis
- Aukštesnysis
- Aukštasis neuniversitetinis
- Aukštasis universitetinis

**II. Bendrasis pedagoginis autoritetas šiuolaikinėje visuomenėje**

**4. Kas Jūsų nuomone, yra pedagoginis autoritetas? (pažymėkite visus Jums tinkančius variantus)**

- Profesinis pedagogo pasirinkimas
- Dalykinis pedagogo pasirengimas
- Dorovinė pedagogo įtaiga
- Visi išvardinti variantai
- Kita.....

**5. Ar, sutinkate su nuomone, jog šiuolaikinėje ikimokyklinėje įstaigoje dirba autoritetingas pedagogas? (pažymėkite vieną variantą)**

- Iš dalies sutinku
- Sutinku
- Visiškai sutinku
- Iš dalies nesutinku
- Nesutinku
- Visiškai nesutinku

**6. Koks Jūsų nuomone, autoriteto tipas dominuoja ikimokyklinėje įstaigoje? (pažymėkite visus Jums tinkančius variantus)**

- Episteminis autoritetas (mokslo srities aukšta kvalifikacija)

- Deontinis autoritetas (autoritetas susijęs su pareigybe)
- Dalykinis autoritetas (gebėjimas pritaikyti turimas žinias praktikoje)
- Dorovinis autoritetas (specialisto dorovinis patikimumas)

**7. Kuriose iš pateiktų veiklų, Jūsų nuomone, yra svarbus pedagogo vaidmuo ugdant Jūsų vaiką? (pažymėkite keturis Jums labiausiai tinkamus variantus)**

- Perteikiant žinias
- Padedant išmokti dalyką
- Formuojant vertybes
- Skatinant nepriklausomą kritinį mąstymą
- Formuojant pasaulėžiūrą
- Padedant siekti užsibrėžto tikslo
- Suteikiant galimybes kiekvienam iki galo išvystyti savo žmogiškąjį potencialą

**8. Ar, Jūsų nuomone, pedagoginis pašaukimas yra reikšminga pedagoginio autoriteto sąlyga? (Pažymėkite vieną variantą)**

- Reikšminga
- Labai reikšminga
- Nei reikšminga nei nereikšminga
- Nereikšminga
- Visai nereikšminga

**9. Kiek Jūsų manymu, žemiau išvardinti veiksniai svarbūs ikimokykliniam pedagoginiam autoritetui? (Pažymėkite KIEKVIENO TEIGINIO labiausiai tinkantį ATSAKYMŲ NUMERĮ:**

**1-** visiškai nesvarbus, **2-** nesvarbus, **3-**nei svarbus nei nesvarbus, **4** –svarbus, **5-**labai svarbus)

	1	2	3	4	5
Profesinės žinios					
Pedagoginiai gabumai ir talentas					
Intelektualiniai sugebėjimai					
Kūrybiniai sugebėjimai					
Akademiniai sugebėjimai					
Didaktiniai sugebėjimai					
Komunikaciniai sugebėjimai					
Diagnostiniai sugebėjimai					
Organizaciniai sugebėjimai					
Socialiniai sugebėjimai					
Dorovingumas					
Humaniškumas					
Dvasingumas					
Emocinis jautrumas					
Padorumas					
Mandagumas					
Tolerancija					
Dėmesingumas individualybei					
Vertinimo objektyvumas					
Savikritiškumas					
Mokomos srities žinios					

**10. Dėl kokių priežasčių Jūsų nuomone, yra sumenkęs pedagoginis autoritetas? (Pažymėkite du labiausiai Jums tinkamus variantus)**

- Tėvų požiūris į pedagogus
- Pačių pedagogų atsainus požiūris į darbą
- Pedagogo darbo apmokėjimas
- Aukščiau mokinių pareigų iškeltos ugdytinių teisės
- Perdėtai liberali politika ikimokyklinėse įstaigose

**11. Ar Jūsų nuomone, šiuolaikinei ikimokyklinei įstaigai, visuomenei reikalingas autoritetingas pedagogas? (Pažymėkite vieną variantą)**

- Reikalinga, nes ugdyti gali tik autoritetingi pedagogai
- Nereikalinga, pedagogas turėtų būti tik žinių perteikėjas ugdytiniui, ne autoritetas
- Nei reikalinga, nei nereikalinga
- Kita.....

**12. Ar Jūsų nuomone, reikia tvirtinti pedagoginį autoritetą ikimokyklinėje įstaigoje, visuomenėje?**

- Taip
- Ne
- Nežinau

**13. Kokios priemonės, Jūsų nuomone, padėtų sutvirtinti pedagoginį autoritetą? (Pažymėkite tris Jums tinkamus variantus)**

- Mokytojo profesijos prestižo atkūrimas
- Ugdymo kokybės kėlimas
- Būsimų pedagogų rengimo pertvarka
- Pedagogo pareigų ir teisių pasiausvyros atstatymas
- Nuoseklus ir ilgalaikis atlyginimų didinimas mokytojams
- Kita.....

**Nuoširdžiai dėkoju už atsakymus!**